ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

นิชานันท์ แสนเยีย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต ๒

นิชานันท์ แสนเยีย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

NICHANUN SANYEA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒**
ชื่อนักศึกษา	**นิชานันท์ แสนเยีย**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

กรรมการ .....

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ .....

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒**
ชื่อนักศึกษา	**นิชานันท์ แสนเยีย**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,390 คน จากโรงเรียน 158 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน กำหนดขนาดโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างทันท่วงทีและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และรับฟังเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์พบว่าผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน และรับฟังตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ควรใช้เครื่องมือวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะ SWOT Analysis และเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ควรสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งบุคลากรภายในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ควรสร้างสมดุลระหว่างความท้าทายกับความเป็นไปได้ โดยกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่ชัดเจน และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีควรมีความเข้าใจบริบทเชิงลึก มีความชัดเจนในการสื่อสาร มีความยืดหยุ่น และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร โดยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมด้วยการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิจัยเป็นฐาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การพัฒนาภาวะผู้นำ, การบริหารการศึกษา, การวิเคราะห์SWOT

คำสำคัญ1, คำสำคัญ2, คำสำคัญ3

ABSTRACT

Independent study Topic	**VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**
Student's Name	**NICHANUN SANYEA**
Degree Sought	**Master of Education**
Program	**Education Administration**
Anno Domini	**2025**
Advisor	**Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan**

Research on Visionary Leadership of School Administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2 aimed to: 1) study the level of visionary leadership of school administrators, 2) compare teachers' opinions on visionary leadership of school administrators classified by gender, educational background, school size, and work experience, and 3) study guidelines for developing visionary leadership of school administrators. The population used in this research consisted of 1,390 school administrators and teachers from 158 schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024. The sample group consisted of 302 individuals, determined using Krejcie and Morgan's ready-made table. The research instrument was a questionnaire. Statistics used included percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that:

1. The overall level of visionary leadership of school administrators was high. When considering each aspect, all aspects were at a high level. The aspect with the highest mean was vision implementation, where administrators promptly solved problems and obstacles in operations according to the vision and appropriately allocated resources to support operations. This was followed by being a good role model, where administrators created morale for colleagues and respected different opinions. In vision creation, administrators analyzed both internal and external environments before establishing the vision and motivated personnel to recognize the importance and commitment to work. The aspect with the lowest mean was vision dissemination, where administrators chose communication channels appropriate for different target groups and listened and responded to personnel's suggestions.

2. The comparison of opinions of administrators and teachers on visionary leadership, classified by gender, educational background, school size, and work experience, showed no differences in all four aspects.

3. Guidelines for developing visionary leadership of school administrators, based on interviews with five experts, revealed that: for vision creation, comprehensive environmental analysis tools should be used, especially SWOT Analysis, linked to national policies; for vision dissemination, participation should be created from all stakeholders,

including school personnel, students, parents, and the community; for vision implementation, a balance should be created between challenges and feasibility by setting clear short, medium, and long-term goals; and for being a good role model, there should be in-depth understanding of context, clear communication, flexibility, and the ability to inspire personnel by implementing the vision concretely using empirical data and research-based approaches.

Keywords: Visionary Leadership, School Administrators, Leadership Development, Educational Management, SWOT Analysis

มหามกุฎราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

สารวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตากรุณายิ่งจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอนให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริมจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. ดร.กรรณิกา ไวโสภาและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน ที่กรุณารับเป็นประธานและกรรมการสอบสารนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง และคณาจารย์ผู้สอนประจำทุกท่านที่ได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถสั่งสอนศิษย์ให้เกิดการเรียนรู้ และนำผลการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนเพื่อนๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิด ที่เลี้ยงดูอบรมบ่มเพาะให้เติบใหญ่ ให้สติปัญญา ปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นคนใฝ่ดี ขอบคุณ คุณอภิศาล พิมเขตร สามี ที่คอยเป็นพลัง คอยห่วงใย และให้กำลังใจอันสำคัญยิ่ง ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่ให้โอกาส ให้กำลังใจและสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานทางการศึกษาให้กับผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นิชานันท์ แสนเยีย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ จ

ABSTRACT ช

กิตติกรรมประกาศ .....ฌ

สารบัญ ญ

สารบัญตาราง .....ฐ

สารบัญรูปภาพ ..... **Error! Bookmark not defined.**

สารบัญคำย่อ ..... **Error! Bookmark not defined.**

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4

1.3 สมมติฐานการวิจัย ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....9

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....10

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....12

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....13

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....13

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 13

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....14

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 21

2.3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา 21

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 23

2.3.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 25

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....27

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป.....27

2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน....27
2.4.3 สภาพการจัดการศึกษา....28
2.4.4 นโยบายและทิศทางการพัฒนา....28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง....29
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ....29
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ....34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย....35
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย....35
3.1.1 ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ....35
3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ....35
3.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ....36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....36
3.2.1 แบบสอบถาม....37
3.2.2 แบบสัมภาษณ์....37
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ....38
3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม....38
3.3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์....39
3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ....39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล....41
3.4.1 แบบสอบถาม....41
3.4.2 แบบสัมภาษณ์....41
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล....42
3.5.1 แบบสอบถาม....42
3.5.2 แบบสัมภาษณ์....43
3.6 สถิติในการวิจัย....43
3.6.1 สถิติพื้นฐาน....43
3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ....44
3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน....44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....455
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....45
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม....46

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 47
4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 53
4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....57
4.5.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน 57
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 633
5.1 สรุปผลการวิจัย 63
5.2 อภิปรายผล.....66
5.3 ข้อเสนอแนะ 69
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....69
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....70
บรรณานุกรม.....711
ภาคผนวก 755
ภาคผนวก ก 765
ภาคผนวก ข **Error! Bookmark not defined.** 77
ภาคผนวก ค .....**Error! Bookmark not defined.**94
ประวัติผู้เขียน{{qualification_th}}.....10599

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภสวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ..16

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 36

ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม 40

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 46

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน 47

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ 48

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ 49

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ 50

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมและรายข้อ 52

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน.....53

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน ...54

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน.....54

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน.....55

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน.....56

บทที่ 1
บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้และการจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างมาก (Harris & Jones, 2024) สอดคล้องกับ UNESCO (2023) ที่รายงานว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในภาคการศึกษาอย่างก้าวกระโดด สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอย่างฉับพลัน ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษา โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ผ่านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถมองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจน เข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับ Fullan (2023) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล (ธีระ รุญเจริญ ,2565)

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพมีโอกาส พัฒนาตนเองสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน การศึกษาเป็นเครื่องมือ สำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญต่อการจัด การศึกษาของชาติโดยกำหนดเจตนารมณ์ไว้อย่าง

ชัดเจนหมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช, 2560, น. 14)

จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีผลกระทบโดยตรงในด้านบทบาทหน้าที่และภาระงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่สภาพขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ ก้าวหน้า สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ จะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำ เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และผู้นำ จะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและ แสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะ ทำให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จนั้น ปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำ (leader) เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน โดยใช้ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดความสำเร็จ หรือความล้มเหลว โดยที่ความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการ วัฒนธรรม เทคโนโลยี เทคนิค และการจัดการแบบวิทยาศาสตร์เท่านั้นหากแต่ยังเป็นบทบาทของบรรดาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีพลังที่จะกำหนดอนาคตของตนเองได้ (Tichy & Cohen, 1997, p.173) สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551, น. 90) ที่กล่าวว่านักบริหารที่ดีมักจะมีคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำอยู่ด้วยเสมอ เพราะผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานทั้งองค์การยุคใหม่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และมีความยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งผู้นำยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ ภาวะ ผู้นำที่เปรียบเสมือนความสามารถที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศ และภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริง จึงจะสามารถจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อจัดการและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, น. 85) โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้ เพราะจะช่วยให้ผู้นำสามารถนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหลักนั้น สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) สร้างวิสัยทัศน์ 2) สร้าง

ฝันให้เป็นจริง 3) สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ 4) สร้างพลัง 5) สร้างจริยธรรม (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2553, น. 60-62)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 6 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 158 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2567) จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ มีความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท และนักเรียนยังขาดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ดวงแก้ว (2564) ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Leithwood (2022) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและจากการนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะในการวิเคราะห์บริบท การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล และความสำเร็จในผลงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ เพื่อการบริหารงาน การจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับวัยเพื่อที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเติบโต ขึ้นมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติในอนาคต ให้มีความเจริญ และมั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการดำรงชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการจะสร้างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบาย กระบวนการการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา สามารถสร้างกระบวนการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากความเป็นมาและความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้นด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทและความท้าทายในยุคปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.2.1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.2.2.เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน

1.2.3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

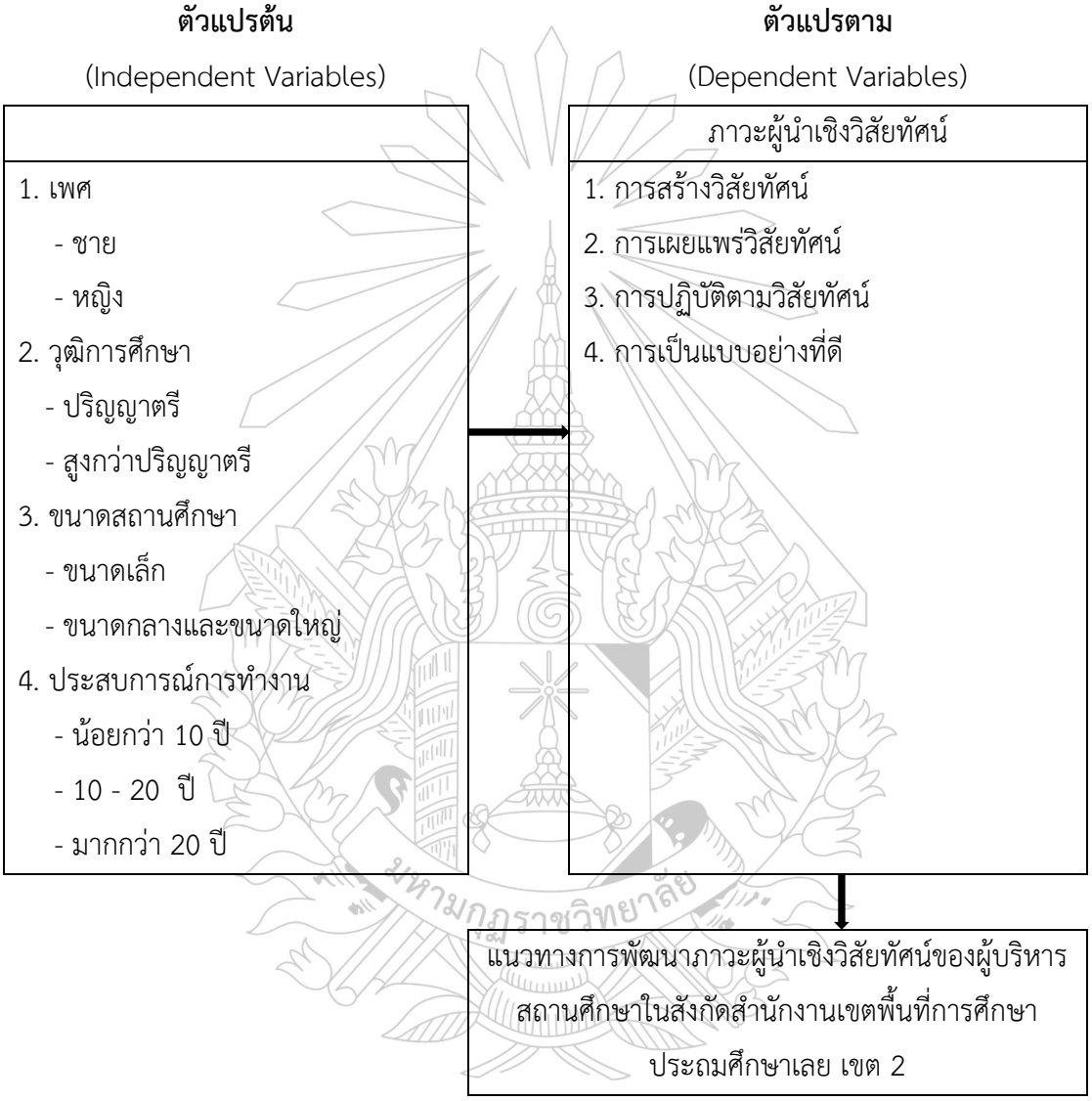
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา การสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 15 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย

ได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,390 คน จากโรงเรียน 158 แห่ง (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608)

1.5.2.3 กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตของสถานศึกษา สามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.6.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ท้าทาย และเป็นไปได้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และการทบทวนปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

1.6.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น และการสื่อสารความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

1.6.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร การสร้างทีมงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การกำกับติดตาม การประเมินผล และการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.6.1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

1.6.2 แนวทางการพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับ ขั้นตอน และอย่างต่อเนื่องกัน

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดเลย ได้แก่ อำเภอวังสะพุง อำเภอภูกระดึง อำเภอผาขาว อำเภอภูหลวง อำเภอเอราวัณ และอำเภอหนองหิน

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งตามขนาดได้ดังนี้

1.6.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

1.6.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121-600 คน

1.6.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 600 คน

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

1.6.6 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.6.7 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.7.1 ได้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.3 ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.7.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญการบริหารการศึกษา

2.3.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน

2.4.3 สภาพการจัดการศึกษา

2.4.4 นโยบายและทิศทางการพัฒนา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศต่างให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องนี้มาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย Bass (1990) อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้นำทำหน้าที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและสร้างความคาดหวังให้เกิดขึ้นในกลุ่ม ในขณะที่ Yukl (2010) มองว่าเป็นกระบวนการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นพ้องว่าสิ่งใดจำเป็นต้องทำและทำอย่างไร รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่วน Kotter (1990) เน้นว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง การสร้างวิสัยทัศน์ และการจูงใจผู้อื่นให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกัน ในบริบทร่วมสมัย Dinh et al. (2023) ได้ขยายความว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลเชิงสังคมที่ช่วยประสานความร่วมมือและการเปลี่ยนแปลงในระบบที่ซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับนักวิชาการไทย รัตติกรณ์ จงวิศาล (2021) มองว่าภาวะผู้นำจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวให้ผู้ตามเต็มใจร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ ทองหล่อ เดชไทย (2019) ที่เน้นความสำคัญของการมีทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ที่เชื่อว่าผู้นำมีคุณลักษณะพิเศษบางประการที่แตกต่างจากผู้ไม่ใช่ผู้นำ ซึ่งงานวิจัยยุคใหม่โดย Zaccaro et al. (2018) ได้ขยายแนวคิดนี้ให้ซับซ้อนขึ้นโดยอธิบายว่าคุณลักษณะเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กันและส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันตามสถานการณ์ ต่อมา ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) เน้นศึกษาพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้นำ โดย DeRue et al. (2022) ได้พัฒนาโมเดลแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงคุณลักษณะ พฤติกรรม และประสิทธิผลของผู้นำ ส่วนทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) ให้ความสำคัญกับการปรับรูปแบบการนำให้เหมาะกับสถานการณ์และผู้ตาม ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Burns (1978) และ Bass (1985) กลายเป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล วิโรจน์ สารรัตนะ (2022) ได้ศึกษาแนวคิดนี้ในบริบทการศึกษาไทยและพบว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) ของ Greenleaf (1970) เน้นการที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการรับใช้ผู้อื่นก่อน มีความเห็นอกเห็นใจ และพัฒนาผู้ตาม ซึ่ง Eva et al. (2022) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดย Brown et al. (2005) เน้นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมของผู้นำและการส่งเสริมพฤติกรรมดังกล่าวผ่าน

การสื่อสารและการเสริมแรง ซึ่ง Koet al. (2023) ได้ขยายแนวคิดนี้สู่บริบทองค์การยุคดิจิทัล และพบว่ามีผลต่อความไว้วางใจและพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2020) ที่พบว่าผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตามได้ดีในสังคมไทย

ปัจจุบัน แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) กำลังได้รับความสนใจอย่างมาก เนื่องจากในโลกธุรกิจและการบริหารองค์กรสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะมีลักษณะพิเศษที่สามารถมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นให้กับสมาชิกในองค์กรได้เข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ตามแนวคิดของ Bennis และ Nanus (2007) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คือผู้ที่สามารถสร้างภาพอนาคตที่น่าดึงดูดใจและเป็นไปได้ โดยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Westley และ Mintzberg (1989) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นการผสมผสานระหว่างการมองการณ์ไกลและความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้าด้วยกัน หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คือความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ Bass และ Riggio (2006) ได้อธิบายว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควบคู่ไปกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ Kouzes และ Posner (2017) ยังได้นำเสนอว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความกล้าที่จะท้าทายกระบวนการทำงานแบบเดิม กล้าที่จะเสี่ยงและทดลองแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้น Sashkin (2004) ได้ศึกษาและสรุปว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มักจะมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความสามารถในการสื่อสาร การมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรผ่านพ้นความท้าทายต่างๆ และประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ในปัจจุบัน องค์กรที่ประสบความสำเร็จหลายแห่งมักมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากการมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้นำทิศทางและเป้าหมายให้กับทีมงาน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนร่วมกันเดินไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

รัตนา คนไว (2565, หน้า 17) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อใหเกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสให้กับผู้อื่น รู้จักใช้จังหวะ ความรวดเร็ว มีความกล้าตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น เพื่อกระตุ้นสนับสนุนกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คุมค่าขององค์การ

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความเลื่อมใส ศรัทธา พร้อมให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 19)ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นสามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ขององค์การ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การและผู้ตามพยายามยามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกันเพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์(2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

กฤติยา จันทรเสนา (2565, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไปที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกว่ากันเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า24) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การโดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

Bass & Avolio (2023, p.15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภาพอนาคตที่เป็นจริงได้ น่าเชื่อถือ และน่าดึงดูดใจสำหรับองค์กร

ธีระ รุญเจริญ (2565, หน้า45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพอนาคต กำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

รัตนา ดวงแก้ว (2564, หน้า32) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการคิดเชิงกลยุทธ์ มองเห็นโอกาสท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตของสถานศึกษา สามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

Leithwood (2022, pp.25-26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า.14)ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การหรือความสำเร็จขององค์การและบุคลากรขององค์การผู้บริหารเป็นบุคคลที่ควรจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่

ดีด้วย ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการสำเร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบริหารจัดการ ผู้นำจะเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่จูงใจ และพัฒนากลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีการกำหนดค่านิยมหลักเป็นแนวปฏิบัติที่จะทำให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นจริง เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม สร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าสามารถนำพาองค์การก้าวไปสู่อนาคตที่ดีกว่าเดิมได้

รัตนา คนไว (2565, หน้า.21) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า.41) วิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ การบริหารงานอย่างมืออาชีพจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมชัดเจน โดยปรับวิธีการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร พัฒนาและขับเคลื่อนคณะทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยกำหนดแนวทางไปในทิศทางเดียวกันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ลลิดา กุลสุวรรณ (2566, หน้า693) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถสร้างและกำหนดเป้าหมายในอนาคตและสามารถสื่อสารภารกิจหลักขององค์การและขับเคลื่อนองค์การผ่านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ผ่านปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างนวัตกรรมความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รัตนา คนไว (2565,หน้า10) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 7) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การสร้างนวัตกรรม

อรพรรณ หันแถลง (2563,หน้า 7) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ศุภวัฒน์ แย้มจรัส. (2564 ,หน้า 228) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น 2) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ 3) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องอุทิศตน 4) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก 5) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับสมาชิก 6) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องสร้างตัวอย่างของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561, หน้า 9) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ปรัศนีย์ นิยมเดชา (2564, หน้า 9) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ณัฐภัทร นวลขา (2565, หน้า7) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	รัตนา คนไว (2565)	สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2565)	อรพรรณ หันแถลง (2563)	ศุภวัฒน์ แย้มจรัส. (2564)	ภาณุวัฒน์ เหมหวล (2563)	นพพิรินทร์ สุขินรัตน์ (2561)	ปรัศนีย์ นิยมเดชา (2564)	ณัฐวัฒน์ นวลขาว (2564)	ความถี่	ร้อยละ
1	การสร้างวิสัยทัศน์	√	√	√	√		√	√	√	√	**8**	**88.9**
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์/สื่อสารวิสัยทัศน์	√	√	√	√		√	√	√	√	**8**	**88.9**
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	√	√	√	√		√	√	√	√	**8**	**88.9**
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี		√	√	√				√	√	**5**	**55.6**
5	การสร้างนวัตกรรม			√							1	11.1
6	ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น					√					1	11.1
7	ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์					√					1	11.1
8	ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องอุทิศตน					√					1	11.1
9	ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก					√					1	11.1
10	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับสมาชิก					√					1	11.1
11	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต					√					1	11.1
12	การเสริมสร้างพลังอำนาจ				√						1	11.1
13	ความคิดสร้างสรรค์											
14	การยึดมั่นในอุดมการณ											
15	การคิดเชิงกลยุทธ์											
	รวม	3	4	5	5	6	3	4	4	4	37	100

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 9 ท่าน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 15 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไปมาใช้ ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

จิตติมา วรรณศรี (2550, น. 29) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความ ชัดเจนเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถ ด าเนินงานให้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 15) สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความ ต้องการนั้นจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตที่ต้องการจะให้ เป็นโดยภาพนั้นจะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทาง และขอบเขตที่จะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์การ

Bass, B.M. (1985, p. 227-228) วิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการในอนาคต และสามารถ ทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

Beare, et al. (1989, p. 107) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ภาพขององค์การใน อนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงมีความเป็นไปได้ น่าเชื่อถือ ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การอันจะทำให้ องค์การมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

Caldwell & Spinks (1990, p. 174) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า การมีวิสัยทัศน์อย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำให้ได้คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์สามารถหล่อ หลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กร ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วน ตนเพื่อปฏิบัติงานต่างๆให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

Kouzes & Posner (1991, p. 85) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า เป็นภาพในอุดมคติ ซึ่งมีความเฉพาะเจาะจงที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นกับองค์การในอนาคต

Phillips (1997, p. 7) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้อง อาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ท้าทาย และเป็นไปได้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และการทบทวนปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) หรือ การสื่อสารภาพที่คิด ขายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็น ที่ยอมรับของทุกคน

จิติมา วรรณศรี (2550, น. 32) อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูด การเขียน หรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 36) อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการให้รางวัล

ทองใบ สุดชารี (2551, น. 56) กล่าวว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้น าในการ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิด การยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก องค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนี้1) ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาทักษะการพูด การฟังการเขียนและการแสดงภาษาท่าทางเพื่อให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น 2) ทักษะในการทำตนเป็นแบบอย่าง (role model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ 24 ขององค์การผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้ บรรลุได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า “การเผยแพร่วิสัยทัศน์” (articulating) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น และการสื่อสารความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

Sashkin (1988, p. 88) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั่นก็คือ การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ 1) โดยการหลอมรวม 25 วิสัยทัศน์นั่นลงในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบาย โครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติ จริง 2) โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มี ความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

Locke, et al. (1991, p. 10) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมายดังนี้ 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกเป็นบัญชีรายการที่ต้องปฏิบัติจริงเพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพ ขององค์การในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการให้มีความใกล้ชิดกันเข้าไปทุกทีจนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ 2) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ 3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้มี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด 4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจาย อำนาจ 5) เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด 6) สร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่ วิสัยทัศน์ที่กำหนด

สรุปองค์ประกอบ “การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์” (implementing) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การ

จัดสรรทรัพยากร การสร้างทีมงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การกำกับติดตาม การประเมินผล และการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Kapur (2007, p. 22) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการไม่ย่อท้อ มีความมุ่งหวังอดทนและฟันฝ่า อุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

Rock (2009, p. 11) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นนักสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างที่ดี คือเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการ เปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

สมชาย เทพแสง (2552, น. 84-90) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการ เป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร มี ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้ มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระใน การทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, น. 68-69) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่ได้ใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำ ต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553, น. 60-62) กล่าวถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีคือความสามารถ ของผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหาและมีเมตตาที่จะ ช่วยเหลือ สั่งสอนรวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553, น. 22) ที่กล่าวว่าการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม หมายถึง ผู้นำมีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของจริยธรรมมาตั้งแต่เริ่มต้น ทำให้เกิดการวางระบบการบริหารจัดการที่ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญไม่ได้มีสิทธิ์ขาดอยู่ที่ผู้น าแต่จะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้นมาเพื่อพิจารณาและร่วมกันตัดสินใจ นอกจากนั้น ผู้บริหารจะให้การยกย่องชมเชยแก่ผู้ ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมอยู่เสมอ มีการปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรมถ่ายทอด แนวคิดจากรุ่นสู่รุ่น และบรรจุหลักสูตรด้านจริยธรรมในการเรียนการ

สอนซึ่งจากการศึกษาvisionary leadership กรณีศึกษา โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า พนักงานทุกระดับสามารถหยิบแบบอย่าง ด้านจริยธรรมของผู้บริหารมาอธิบายได้อย่างชัดเจน ไม่เฉพาะเรื่องของความโปร่งใส เป็นธรรม แต่ยัง หมายถึงความเมตตา อาทร การเอาใจใส่ในฐานะผู้ใหญ่ที่มีต่อผู้น้อยทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพัน ต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุปองค์ประกอบ “การเป็นแบบอย่างที่ดี” (role model) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2565, หน้า25) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการประสานการทำงานของบุคลากรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

รัตนา ดวงแก้ว (2564, หน้า42) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการใช้ทรัพยากรและเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562 หน้า11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ซูไรดา ดอเลาะ(2565, หน้า28) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรม ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารอำนวยความสะดวกในการดำเนินการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา และให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567,หน้า10) การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ามากันอย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการจัดการเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง หมายถึงการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และ

ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพราะการจัดการในองค์กรแต่ละองค์กรมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นศาสตร์หรือความรู้ในด้านการจัดการเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ จำเป็นต้องประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรแต่ละองค์กร

นิภาธร มุลกุณี (2561,หน้า21-22) การร่วมมือกันทางานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคลกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษาและให้บริการทางการศึกษา

ยงยุทธ สงพะโยม (2565,น20) การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดย ต้องมีการวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา กลยุทธ์ที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยจะต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆเพื่อการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมนำไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินติดตามควบคุมอย่างมีระบบ

สุวัฒน์ แจ้งจิต (2566,หน้า62) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เพื่อบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566,หน้า7) การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการหรือวิธีการดำเนินการของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้กลุ่มบุคคลหลายคนร่วมมือกัน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดและเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

อรุณลักษณ์ วรินทรพันธุ์ (2565,หน้า10) กระบวนการในการทำงาน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาครู นักเรียน บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม บุคลิกภาพ ค่านิยม และคุณธรรมอย่างเหมาะสม โดยจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารในการวินิจฉัย ควบคุม วางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ และอำนวยความสะดวก ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบรรลุอย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงานเพื่อนำไป

พัฒนาสถานศึกษา พัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2567,หน้า533) การบริหารงานจัดการของสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อำนาจตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามมีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมของต่อสังคม

ฮุสนา สาแม (2567,หน้า19) การบริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลปะ มีความรู้ความชำนาญในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุด

อนุจิรา ปั่นโย (2565,หน้า25) การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการให้กลุ่มบุคคลหลายคนร่วมมือกัน ในการดำเนินจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีแบบแผนและวิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดและเป็นไป

2.3.2 ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565, หน้า15-16) ได้กำหนดหลักการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2) การกระจายอำนาจ

3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

4) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

Bush (2024, pp.45-46) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

2) การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ฮุสนา สาแม (2567,หน้า21) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคิดวิเคราะห์พิจารณาตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์บริหารจัดการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สิน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณลักษณ์ วรินทรพันธุ์ (2565,หน้า11) เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ การพัฒนาทักษะความรู้ และสั่งสมประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร มุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นิภาธร มุลกุณี (2561,หน้า22-23) การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาต่อโดยเฉพาะความเจริญต่อคุณภาพของผู้ศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีต้องมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ และผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสามารถทางการบริหารตลอดจนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้องค์กร สามารถดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน เสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาตินั้น หมายถึงผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารเป็นอย่างดี

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567,หน้า21) การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในการประสาน ส่งเสริม กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทางสถานศึกษาตั้งไว้

ซูไรดา ดอเลาะ (2565,หน้า16) ความสำคัญของการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้กับ

องค์การเพื่อทุกฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล พร้อมเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณภาพต่อไป

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566,หน้า8) สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษามีภาระหน้าที่และบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารสถานศึกษาคือการกำหนดแนวทางกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคิดวิเคราะห์พิจารณา ตัดสินใจร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร มุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยความถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนดของสถานศึกษา

2.3.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2564, หน้า78-79) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ
2) การบริหารงานบุคคล
3) การบริหารงบประมาณ
4) การบริหารทั่วไป

Hargreaves & Shirley (2023, pp.112-113) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ว่าต้องประกอบด้วย

1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
3) การพัฒนานวัตกรรม
4) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566,หน้า15) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนพัฒนาการจัดองค์การ การปฏิบัติ

ตามแผนและการประเมินผลงาน ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

ซูไรดา ดอเลาะ (2565,หน้า34) บทบาท หมายถึง อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการงานโดยตรงและงานพิเศษที่จะต้องกระทำ การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่อันเนื่องมาจากสถานภาพของบุคคล เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพในคนคนเดียว ซึ่งบทบาทสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามตำแหน่งหน้าที่และความคาดหวังของสังคม

นิภาธร มุลกุณี (2561,หน้า32) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในวิชาชีพเสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทางานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2567,หน้า536) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือการประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์แบบ และบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีลักษณะการบริหารต้องเป็นผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญในการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างทันสมัย ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการปฏิรูปและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์และภาวะที่เปลี่ยนไปได้ สื่อสารและการสนับสนุนให้ทุกคนมีสภาพจิตที่ดีในการทำงาน ตลอดไปยังการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศทำงานที่เป็นกันเองและเชิดชูกัน

อนุจิรา ปั่นโย (2565,หน้า29) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทและหน้าที่ ที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการตัดสินใจ การประสานงานและบริหารอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้า ในการปกครองดูแลครูในโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีพรหมวิหารธรรมในการบริหาร พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย ความมีเมตตา ความมีกรุณา ความมีมุทิตา และความมีอุเบกขา ซึ่งถือเป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี และสิ่งที่จะเพิ่มคุณภาพของผู้บริหารที่ดีอีกประการหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งการมีบุคลิกภาพดีนั้น เกิดได้ภายใน ได้แก่ จากใจเป็นบุคลิกส่วนตัวทางหนึ่ง และภายนอก ได้แก่ การแต่งกายที่ถูกกาลเทศะ การระมัดระวังกิริยา มารยาท เหล่านี้จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและคุณภาพอย่างแน่นอน

กรรณิการ์ ทองใบ (2562,หน้า17) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการงานโดยตรงและงานพิเศษที่จะต้องกระทำ ผู้บริหารหรือผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้า ในการปกครองดูแลครูในโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีพรหมวิหารธรรมในการบริหาร พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย ความมีเมตตา ความมีกรุณา ความมีมุทิตา และความมีอุเบกขา ซึ่งถือเป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี และสิ่งที่จะเพิ่มคุณภาพของผู้บริหารที่ดีอีกประการหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งการมีบุคลิกภาพดีนั้น เกิดได้ภายใน ได้แก่ จากใจเป็นบุคลิกส่วนตัวทางหนึ่ง และภายนอก ได้แก่ การแต่งกายที่ถูกกาลเทศะ การระมัดระวังกิริยา มารยาท เหล่านี้จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรม

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2567, หน้า5-6) ตั้งอยู่ที่อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่

1) อำเภอวังสะพุง
2) อำเภอภูกระดึง
3) อำเภอผาขาว
4) อำเภอภูหลวง
5) อำเภอเอราวัณ
6) อำเภอหนองหิน

มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 158 แห่ง จำแนกเป็น

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) จำนวน 103 แห่ง
- โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน) จำนวน 52 แห่ง
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป) จำนวน 3 แห่ง

2.4.2 โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2567, หน้า8-9) มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานเป็น 9 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มอำนวยการ
2) กลุ่มนโยบายและแผน
3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5) กลุ่มบริหารงานบุคคล

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.4.3 สภาพการจัดการศึกษา

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566, หน้า12-15) พบประเด็นสำคัญดังนี้

1) ด้านคุณภาพการศึกษา

- ผลการทดสอบ O-NET ชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา
- ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT) ชั้น ป.1 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 68.45
- ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้น ป.3 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 42.33

2) ด้านโอกาสทางการศึกษา

- อัตราการเข้าเรียนระดับประถมศึกษาร้อยละ 100
- อัตราการออกกลางคันร้อยละ 0.06
- อัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นร้อยละ 98.75

3) ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

- สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 85.44
- การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ 96.78

2.4.4 นโยบายและทิศทางการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2567, หน้า18-20) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาพัฒนาสู่ความยั่งยืน"

พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ

2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและทักษะในศตวรรษที่ 21

3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

4) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

5) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

จุดเน้นการพัฒนา

1) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3) เสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครู

5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

6) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 335 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนา คนไว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 332 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มี 4 ด้าน ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 2)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ณัฐภัทร นวลขาว (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 475 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 118 คน และครูผู้สอน จำนวน 357 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.20 (R =.762) 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามบริบทของสถานศึกษา โดยมี

โมเดลการบริหารสถานศึกษา น้อมนำศาสตร์พระราชามาบริหารจัดการ มีระบบนิเทศติดตาม การสร้างชมชนแห่งการเรียนรู้ และมีแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การยึดหลักการพัฒนาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษา มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาส่งเสริมผู้เรียนรอบด้านตามความถนัด

ปรัศนีย์ นิยมเดชา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้าผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประรมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ศุภวัฒน์ แย้มจรัส (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)รูปแบบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ตัวป้อน การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการการทำให้เกิดทักษะ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ 3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบวา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้และความมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การบริหารและขนาดสถานศึกษามีผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 357 คน ได้มาจากการใช้เกณฑ์การประมาณกลุ่มตัวอย่างจากประชากร แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสีสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงานประกันคุณคุณภาพภาพภายในสถานศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 38 จำนวน 325 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสังวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการ การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 คือตัวแปรด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างนวัตกรรม โดยสามารถสร้างสมการถดถอยพทคุณเชิงเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ Zy= = 499(Zs)+

อรพรรณ หันแถลง (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มี 5 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ ดังนี้องค์ประกอบที่ 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ด้านประกอบด้วย 1) การ สร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รัตนา ดวงแก้ว (2564) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก2) รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนาและการประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนในระดับสูง 2) องค์ประกอบด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์แตกต่างกัน

สมชาย เทพแสง (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย

1) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์

2) การพัฒนาทักษะดิจิทัล

3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

4) การพัฒนาทักษะการสื่อสาร

5) การเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Harris & Jones (2024) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในสหราชอาณาจักร พบว่า 1) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมีการผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับทักษะดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

Leithwood (2023) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของครู 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

Robinson (2024) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานสูงในประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า 1) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและเป็นไปได้ 2) มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ 3) เน้นการพัฒนาครูและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก

Bush (2024) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา กรณีศึกษาในประเทศอังกฤษ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดวิสัยทัศน์ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,390 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 47 คน และครู จำนวน 255 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน

สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 แบ่งตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	เล็ก	96	467	563	21	102	123
2	กลางและใหญ่	121	706	827	26	153	179
	รวมทั้งหมด	217	1173	1390	47	255	302

ที่มา: ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

3.1.3.1 ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

3.1.3.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi –Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย ประสบการณ์ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนี้

โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.3.1.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่จะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นสภาพทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. เพศ
    1) ชาย
    2) หญิง
2. วุฒิการศึกษา
    1) ปริญญาตรี
    2) สูงกว่าปริญญาตรี
3. ขนาดสถานศึกษา
    1) ขนาดเล็ก
    2) ขนาดกลางและขนาดใหญ่
4. ประสบการณ์การทำงาน
    1) น้อยกว่า 5 ปี
    2) 5-10 ปี
    3) มากกว่า 10 ปี

3.3.1.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขต เนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. เมื่อผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์การสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured interview) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษา

3. เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยการวิจัย ดังนี้

3.3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบทดสอบไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ตรงประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3.3.3.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่เป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.161) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0. .949

3. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วและนำผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถาม

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence: IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการ

	ของ Cronbach 3.3 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.4 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิ้งค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติ ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi –Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน 60 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3) สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลสัมภาษณ์และนำเสนอแนวทางข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่า t-test (Independence t-test) และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi –Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-End) ในการสัมภาษณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และตีความจากทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตลอดจนงานวิจัยที่ผ่านมา โดยได้ทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลและอ้างอิงแหล่งที่มา ในส่วนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย

3) สรุปแนวทางภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และนำเสนอแนะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในรูปความเรียง

3.6 สถิติในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)

3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4) ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของ เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ใช้ t-test แบบ Independent sample เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์การทำงาน ใช้ F-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.4. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.5. ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน F-test (One-Way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
P	แทน	ค่าทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน โดยสามารถเก็บแบบสอบถาม ได้ทั้งสิ้น จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียด แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 302)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	27.81
หญิง	218	72.19
รวม	**302**	**100**
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	205	67.89
สูงกว่าปริญญาตรี	97	32.11
รวม	**302**	**100**
3.ขนาดสถานศึกษา		
เล็ก	123	40.73
กลางและขนาดใหญ่	179	59.27
รวม	**302**	**100**
4.ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	128	42.38
5 - 10 ปี	107	35.43
มากกว่า 10 ปี	67	22.19
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 72.19 ชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 67.89 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.11 สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่จำนวน 179 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 59.27 ขนาดเล็ก จำนวน 123 โรงเรียน คิดเป็น

ร้อยละ 40.73 และประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.38 ประสบการณ์5-10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.43 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป้นร้อยละ 22.19 ตามลำดับ

4.3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.01	0.59	มาก
2	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.97	0.58	มาก
3	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.04	0.57	มาก
4	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.01	0.53	มาก
	ภาพรวม	**4.01**	0.52	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.01,S.D.=052) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$= 4.04,S.D.=0.57) รองลงมาได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$= 4.01, S.D.=0.53) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$= 4.01, S.D.=0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X}$= 3.97,S.D.=0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์	4.18	0.66	มาก
2	ผู้บริหารคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.01	0.74	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความท้าทายและสามารถปฏิบัติได้จริง	4.07	0.77	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์	4.02	0.74	มาก
5	ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.81	0.92	มาก
6	ผู้บริหารทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3.89	0.89	มาก
7	ผู้บริหารสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและนำไปปฏิบัติ	3.99	0.77	มาก
8	ผู้บริหารประเมินความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ก่อนการนำไปปฏิบัติจริง	3.98	0.74	มาก
9	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.09	0.81	มาก
10	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.01	0.81	มาก
	ภาพรวม	4.01	0.59	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01,S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.18,S.D.=0.66) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.09, S.D.=0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.81,S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ	3.90	0.82	มาก
2	ผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน	4.16	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางของวิสัยทัศน์	3.93	0.79	มาก
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์	3.98	0.83	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์	4.00	0.85	มาก
6	ผู้บริหารสื่อสารความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.80	มาก
7	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจนในการสื่อสารวิสัยทัศน์	3.93	0.81	มาก
8	ผู้บริหารรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์	4.06	0.75	มาก

ข้อที่	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
9	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์	3.86	0.80	มาก
10	ผู้บริหารประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อการปรับปรุง	3.97	0.84	มาก
	ภาพรวม	**3.97**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97,S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ($\overline{X}$ =4.16,S.D.=0.79) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.06, S.D.=0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ และ ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =3.86,S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.02	0.78	มาก
2	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์	4.06	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์	4.04	0.74	มาก

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
4	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	4.01	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.05	0.77	มาก
6	ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.73	มาก
7	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ	4.06	0.74	มาก
8	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.77	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ	3.97	0.84	มาก
10	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างทันท่วงที	4.13	0.74	มาก
	ภาพรวม	4.04	0.57	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04,S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างทันท่วงที ($\overline{X}$ =4.13,S.D.=0.74) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และข้อผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ =4.06, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ ($\overline{X}$ =3.97,S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.03	0.59	มาก
2	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.63	มาก
3	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.00	0.61	มาก
4	ผู้บริหารแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.61	มาก
5	ผู้บริหารรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน	4.04	0.57	มาก
6	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.06	0.58	มาก
7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	4.02	0.50	มาก
8	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ	4.03	0.59	มาก
9	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการบริหารงาน	4.00	0.63	มาก
10	ผู้บริหารมีวินัยและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.00	0.61	มาก
	ภาพรวม	4.01	0.53	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01,S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ =4.06,S.D.=0.58) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ =4.04,

S.D.=0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =3.96,S.D.=0.61)

4.4. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=84)		หญิง (n=218)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.98	0.63	4.02	0.58	-.514	.608
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.00	0.58	3.96	0.59	.591	.555
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.05	0.48	4.04	0.60	.033	.974
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.01	0.51	4.00	0.54	.050	.960
ภาพรวม	4.01	0.49	4.01	0.54	.036	.972

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=205)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=97)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.97	0.63	4.09	0.51	-1.660	.098
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.97	0.62	3.98	0.51	-.139	.889
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.02	0.58	4.09	0.54	-.994	.321
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.99	0.56	4.06	0.47	-1.147	.252
ภาพรวม	3.96	0.55	4.05	0.47	-1.058	.291

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				t	p
	เล็ก (n=123)		กลางและใหญ่ (n=179)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.00	0.56	4.01	0.62	-.018	.985
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.94	0.55	3.99	0.61	-.820	.413
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.07	0.52	4.03	0.59	.517	.605
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.00	0.47	4.01	0.57	-.133	.894
ภาพรวม	4.00	0.46	4.01	0.57	-.135	.893

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน

เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ F (F - test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ดังตาราง 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ประสบการณ์การทำงาน**					
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.05	.57	4.03	.54	3.89	.70
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.99	.52	4.01	.55	3.87	.73
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.10	.48	4.04	.56	3.94	.71
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.04	.46	4.03	.50	3.90	.68
รวม	4.04	.44	4.03	.50	3.90	.68

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	แหล่งความผันแปร	ss	df	MS	F	**Sig.**
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.201	2	.600	1.720	.181
	ภายในกลุ่ม	104.380	299	.349		
	รวม	105.580	301			
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.867	2	.434	1.271	.282
	ภายในกลุ่ม	102.048	299	.341		
	รวม	102.915	301			
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.039	2	.519	1.630	.198
	ภายในกลุ่ม	95.308	299	.319		
	รวม	96.347	301			
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.967	2	.484	1.728	.179
	ภายในกลุ่ม	83.360	298	.280		
	รวม	84.327	300			
โดยเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.983	2	.492	1.794	.168
	ภายในกลุ่ม	81.661	298	.274		
	รวม	82.644	300			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.5. ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.5.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

4.5.1.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

“...การสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพนั้น ให้ยึดหลักการวิเคราะห์ SWOT อย่างเข้มข้น โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และบริบทพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์นโยบายระดับชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาในระดับประเทศ มากำหนดเป็นจุดเน้นพิเศษของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2... "

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

โรงเรียนขนาดกลางในชนบท การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต้องทำอย่างรอบด้านและเจาะลึก ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บริบทเฉพาะของชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการจัดการศึกษาในพื้นที่โรงเรียนขนาดกลางในชนบท

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแบบองค์รวมและเชื่อมโยง โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อให้เห็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอย่างครบถ้วน ที่สำคัญคือการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะผู้ปกครองและชุมชน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้หลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์แบบผสมผสาน โดยเริ่มจากการใช้ SWOT Analysis เป็นพื้นฐาน

เพื่อเชื่อมโยงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ สิ่งที่สำคัญเป็นพิเศษคือการวิเคราะห์ อัตลักษณ์ของชุมชน' และ 'ทุนทางวัฒนธรรม' ซึ่งเป็นจุดแข็งของโรงเรียนขนาดใหญ่ในพื้นที่ชนบท

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 9 มีนาคม 2568)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนขนาดกลาง ให้ความสำคัญเป็นพิเศษคือการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งจากระบบสารสนเทศของโรงเรียน การสำรวจความคิดเห็น และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 12 มีนาคม 2568)

สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการสร้างวิสัยทัศน์เป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีการใช้เครื่องมือและกระบวนการวิเคราะห์ที่หลากหลาย แต่มีหลักการพื้นฐานที่สอดคล้องกัน ผู้บริหารการศึกษาทุกท่านให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ SWOT เป็นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ควบคู่กับการพิจารณานโยบายระดับชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้วิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาในระดับประเทศ ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต้องทำอย่างรอบด้านและเจาะลึก ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมแบบองค์รวมและเชื่อมโยง โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อให้เห็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอย่างครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 นำเสนอแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์แบบผสมผสาน โดยเริ่มจากการใช้ SWOT Analysis เป็นพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนบ้านห้วยส้มใต้ผมให้ความสำคัญเป็นพิเศษคือการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งจากระบบสารสนเทศของโรงเรียน การสำรวจความคิดเห็น และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม”

4.5.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ผู้บริหารควรอธิบายถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรได้ อย่างชัดเจน กระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่ายและยึดมั่นในวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง โดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้สื่อที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา มีการบริหารวางแผนระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของทุกฝ่าย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่ไม่เข้าใจหรือไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้เข้ามาแลกเปลี่ยนทัศนะ โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหลายรูปแบบ เพื่อนำความเห็นที่ได้มาพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 9 มีนาคม 2568)

เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมกับบทบาทและความเชี่ยวชาญ โดยกำหนดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหลายรูปแบบ ทั้งเวทีสาธารณะ กลุ่มย่อยเฉพาะประเด็น และช่องทางออนไลน์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 12 มีนาคม 2568)

สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน กล่าวได้ว่าผู้บริหารควรอธิบายถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ต้องมีวิธีการที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่ไม่เข้าใจหรือไม่เห็นด้วยใน

วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาได้เข้ามาแลกเปลี่ยนทัศนะ โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหลายรูปแบบเพื่อนำความเห็นที่ได้มาพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

4.5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการนำวิสัยทัศน์มาประยุกต์ใช้กับการทำงานและการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามศักยภาพ ของแต่ละบุคคลเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผลตามที่ได้กำหนดไว้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถทำตามวิสัยทัศน์ใหม่ของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดความสามัคคีในองค์กรตามวิสัยทัศน์ใหม่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 9 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดขั้นตอน แผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน และสนับสนุนงบประมาณทรัพยากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ตามความสำคัญของโครงการโดยเน้นการปฏิบัติตามแผน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 12 มีนาคม 2568)

สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีแนวคิดและหลักการที่น่าสนใจหลายประการโดยกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการนำวิสัยทัศน์มาประยุกต์ใช้กับการทำงานและการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามศักยภาพ ของแต่ละบุคคลเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผลตามที่ได้

กำหนดไว้ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถทำตามวิสัยทัศน์ใหม่ของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดความสามัคคีในองค์กรตามวิสัยทัศน์ใหม่ ให้เกิดความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และควรมีการจัดทำแผนการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดขั้นตอน แผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน และสนับสนุนงบประมาณทรัพยากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ตามความสำคัญของโครงการโดยเน้นการปฏิบัติตามแผน

4.5.1.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตบริการ จิตอาสา ให้ความสำคัญในการบริการให้เกิดความประทับใจทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรอุทิศเวลา แรงกาย และแรงใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คงความมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรักความสามัคคีและความผูกพันต่อสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับครูและบุคลากร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 11 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความคิดที่ดีและสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน และเป็นแบบอย่างในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีคอยให้การสนับสนุนในการพัฒนางานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 9 มีนาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงตนด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นแบบอย่างในเรื่องความเพียรพยายามและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้บุคลากรยอมรับด้วยความเต็มใจ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 12 มีนาคม 2568)

สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

การเป็นแบบอย่างที่ดี จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตบริการ จิตอาสา ให้ความสำคัญในการบริการ ให้เกิดความประทับใจทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรอุทิศเวลา แรงกาย และแรงใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คงความมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรใน สถานศึกษาเกิดความรักความสามัคคีและความผูกพันต่อสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับครูและบุคลากร มีความคิดที่ดีและสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน และเป็นแบบอย่างในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี คอยให้การสนับสนุนในการพัฒนางานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,390 คน จากโรงเรียน 158 แห่ง (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage= %) ค่าเฉลี่ย (Mean= $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รองลงมาได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเผยแพร่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ และ ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์

3) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างทันท่วงที รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ

4) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน

5.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการสร้างวิสัยทัศน์เป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีการใช้เครื่องมือและกระบวนการวิเคราะห์ที่หลากหลาย แต่มีหลักการพื้นฐานที่สอดคล้องกันผู้บริหารการศึกษาทุกท่านให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ SWOT เป็นพื้นฐาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ควบคู่กับการพิจารณานโยบายระดับชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้วิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาในระดับประเทศ ในขณะที่ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต้องทำอย่างรอบด้านและเจาะลึก ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมแบบองค์รวมและเชื่อมโยงโดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อให้เห็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอย่างครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 นำเสนอแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์แบบผสมผสาน โดยเริ่มจากการใช้ SWOT Analysis เป็นพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนขนาดกลางให้ความสำคัญเป็นพิเศษคือการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งจากระบบสารสนเทศของโรงเรียน การสำรวจความคิดเห็น และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์การสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีแนวคิดและวิธีการที่หลากหลายแต่มีเป้าหมายร่วมกันในการดึงพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนผู้บริหารทุกท่านตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ไม่เพียงแค่บุคลากรภายในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ

3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีทั้งความท้าทายและความเป็นไปได้เป็นศิลปะการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีแนวคิดและหลักการที่น่าสนใจหลายประการในการสร้างสมดุลระหว่างอุดมคติกับความเป็นจริงผู้บริหารทุกท่านเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างความท้าทายที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากับความเป็นไปได้ที่อยู่บนพื้นฐานของทรัพยากรและศักยภาพที่มี ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีต้องสร้างสมดุลระหว่างความท้าทายและความเป็นไป โดยวิสัยทัศน์ต้องสามารถกระตุ้นให้ทุกคนอยากลุกขึ้นมาทำงานและมองเห็นภาพอนาคตร่วมกันส่วน ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 นำเสนอแนวคิด 'ฝันให้ไกล ไปให้ถึง' ในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยสร้างสมดุลระหว่างอุดมคติกับความเป็นจริง วิธีการที่ใช้คือการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ท้าทาย แล้วแตกออกเป็นเป้าหมายระยะกลางและระยะสั้นที่สามารถบรรลุได้เป็นขั้นๆเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 มีหลักการที่น่าสนใจคือ "ท้าทายแต่เป็นไปได้ ก้าวหน้าแต่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง" และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 นำเสนอหลักการ "วิสัยทัศน์ตั้งอยู่บนความเป็นจริงแต่ก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่า" ในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ การสร้างสมดุลนี้ทำได้โดยการวิเคราะห์ ยังแบ่งวิสัยทัศน์ออกเป็นเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยกำหนดวิธีการวัดความสำเร็จที่ชัดเจนในแต่ละระยะ ทำให้วิสัยทัศน์ที่ดู

เหมือนท้าทายกลายเป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความท้าทายและเป็นไปได้นั้น ใช้หลักการยืดขีดความสามารถแต่ยังอยู่ในวิสัยที่ทำได้ โดยศึกษาผลงานวิจัยและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วยการเข้าใจบริบทเชิงลึก ความชัดเจนและความสามารถในการสื่อสาร ความยืดหยุ่นและการปรับตัวได้ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพัน ความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในระดับที่กว้างขึ้น การเชื่อมโยงกับการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิจัยเป็นฐาน ทั้งหมดนี้ต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องและเป็นระบบ โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้วิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่เป็นถ้อยคำที่สวยงาม แต่เป็นพลังขับเคลื่อนที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ศึกษาได้นำประเด็นมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบ และเป็นตัวอย่างที่ประทับใจแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องพัฒนาความรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาระยะยาว โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้นำไปเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งความเป็นพลวัต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้าม กับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะ

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การบริหารและขนาดสถานศึกษามีผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ดวงแก้ว (2564) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ต่อชีพ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการจัดกิจกรรมชี้แนะแนวทาง เป็นที่ปรึกษา มีบทบาทในการบูรณาการในหลายด้าน กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ ควรเป็นผู้กล้าเผชิญกับปัญหาและสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ สร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งท้าทายที่สามารถพัฒนาและแก้ไขได้ ดังนั้นความคิดเห็นของครูต่อการสร้างวิสัยทัศน์ จึงอยู่ในระดับมากตามความคาดหวังของสังคม

2) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยต้องสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่ไม่เข้าใจหรือไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้เข้ามาแลกเปลี่ยนทัศนะ กระตุ้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายและยึดมั่นในวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้สามารถทาตามวิสัยทัศน์ใหม่ของสถานศึกษาโดยครูและบุคลากรให้มีค่านิยมการทางานเป็นทีมสร้างโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์ทาง

สังคมตามวิสัยทัศน์ใหม่สร้างความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4) คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกาลังในการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมให้ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์มีความสามัคคีเป็นกัลยาณมิตรต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมตฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประการณ์การทำงาน มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

1) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมตฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่างก็เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรมของโรงเรียน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่ มีความคิดที่ทันยุคทันสมัย ได้คิดค้นนวัตกรรมให้มาสู่การเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี และเป็นผู้นำที่เน้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเชื่อและคุณภาพร่วมกันมากกว่า เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นถึงการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา รับทราบปัญหาและอุปสรรค ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมตฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนไม่ว่าจบการศึกษาในระดับ แต่จะได้รับผิดชอบงานที่แตกกันมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างก็เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้านซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าผู้บริหารจะอยู่โรงเรียนเล็กหรือใหญ่ ในการทำงานตามภารกิจของสถานศึกษาก็ต่างแสดงบทบาทถึงภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้านซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่อยู่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ได้ปฏิบัติงานตามจุดเน้นพิเศษที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ได้มอบนโยบายให้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ถึงได้ดำเนินงานตามจุดเน้น แสดงบทบาทถึงภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วนใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยการศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น หน่วยงานอื่น เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการศึกษาข้อมูลของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้งในทุกๆ ด้าน มีแนวทางการปฏิบัติที่บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้มีความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและควรศึกษาค้นคว้าริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน วิสัยทัศน์จะสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนทุก

ฝ่ายและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกาลังความสามารถให้ความร่วมมือในกิจกรรมของสถานศึกษาเป็นอย่างดี

4) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้สามารถทำตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยครูและบุคลากรให้มีค่านิยมการทำงานเป็นทีมสร้างโอกาสให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เสียสละเอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา และมีความสามัคคีเป็นกัลยาณมิตรต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุน ผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนมากขึ้น

2) ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมในด้านองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดตัว แปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

4) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 เป็นต้น

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

คุรุสภา. (2566). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

ณัฐภัทร นวลขาว (2565).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ฉบับที่ 3 สืบค้น 5 มกราคม 2568

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีรยุทธ รอสูงเนิน, สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์, และพัชรา วาณิชวศิน. (2561). รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 33(2), 1-23.

ธีระ รุญเจริญ. (2565). การบริหารการศึกษายุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง .วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นพรินทร์ สุบินรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นิกัญชลา ล้นเหลือ(2554).โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปกรณ์ ปรียากร (2566).ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ในพื้นที่กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก กรุงเทพมหานคร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 14(2)

ปรัศนีย์ นิยมเดชา (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000 สืบค้น 27 ธันวาคม 2567

ภานุวัฒน์ เหมนวล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2562).ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา คนไว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตนา ดวงแก้ว. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23(2), 112-126.

วัชรินทร์ ต่อชีพ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

วิจารณ์ พานิช (2023)ครูเพื่อศิษย์ สร้างการเรียนรู้สู่ระดับเชื่อมโยง. กรุงเทพฯ, ประเทศไทย มูลนิธิสยามากัมมาจล

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ภาวะผู้นำ: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นพิจารณาในบริบททางวัฒนธรรมสังคมและองค์กรไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2564). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ศุภวัฒน์ แย้มจรัส. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารรัชต์ภาคย์ บัณฑิตวิทยาลัย, 15 (3)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารส่งเสริมการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์, 4(1),1-13

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2567-2570. เลย: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิงห์คำ ยอดปานันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อรพรรณ หันแถลง. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2023). Transformational leadership (3rd ed.). New York: Psychology Press.

Bush, T. (2024). Leadership and management development in education (5th ed.). London: citizenship behavior. Postgraduate Study Management of Education, Universitas Disentangling organizational climate, facility management, and organizational

Harris & Jones, 2024. (2024). Productive teacher job satisfaction:

Harris, A., & Jones, M. (2024). Leading in disruptive times: Principal professional learning in the digital age. School Leadership & Management, 44(1), 1-15.

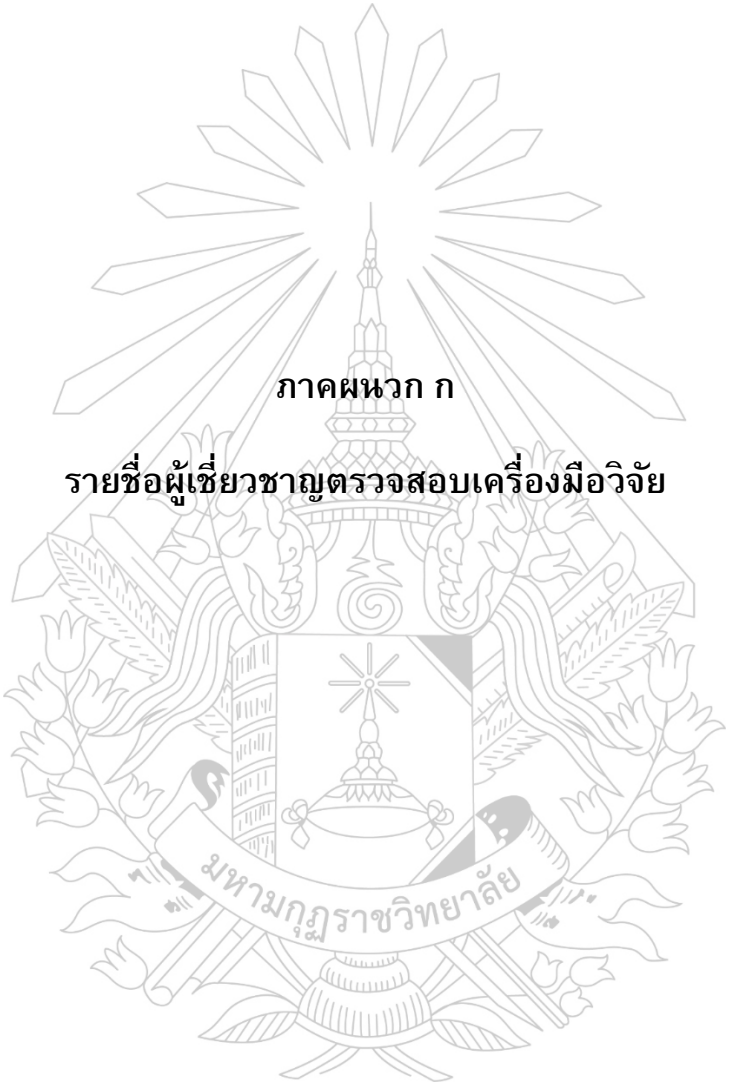
Krejcie,R.V.,& D.W.Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.

Leithwood, K. (2023). Leadership for school improvement: A review of international research. Negeri Jakarta, Indonesia

Robinson, V. (2024). Student-centered leadership (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

SAGE. Studies in Educational Leadership, 25(2), 45-62.

UNESCO. (2023). Education in a post-COVID world: Nine ideas for public action. Paris: UNESCO Digital Library.



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายจันทร์ลอย สุรภีร์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. ดร.พิทยา แสงสว่าง	อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.ณัฏฐ์ วัฒนศิริณิชกุล	อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. นางจงกิต บุตรเต	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังสะพุง
5. ดร.ประกิต สิงห์ทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๙๔/ว ๐๕๕

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน นายจันทร์ลอย สุรภีร์ รองผู้อำนวยการ สพป.เลย เขต ๒

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(พระสุพิชัย ชิวเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๕๑๑๖
นางสาวนิชานันท์ แสนเมือ โทร. ๐๙๗-๐๘๒๖๔๙๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๖๑๘/ว ๐๕๕

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร.พิทยา แสงสว่าง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง " ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ นิวาสถานที่ตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเรียนมา

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๓๖๒๒๖
นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง โทร. ๐๙๙-๐๔๓๖๒๘๓๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๖๑๘/ว ๐๕๕

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร.ณัฏฐ์ วัฒนศิริณิชกุล มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง " ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเรียนมา

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๒๔๖๗๒
นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง โทร. ๐๙๗-๐๔๓๖๔๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๒๘(๗) ๐๕๕

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน นางจงกิต บุตรเต ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังสะพุง

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒๘-๔๓๔๖๒๒
นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง โทร. ๐๙๗-๐๔๒๒๔๓๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๑๘/ว ๐๕๕

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร พ.ท.ประกิต ลิขห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๘๔๖๗๐
นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง โทร. ๐๙๗-๐๘๒๖๔๘๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๐๘/ว๐๐๕

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังสะพุง

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒**" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ควงันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๐๓๖
นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง โทร. ๐๙๗-๐๘๒๖๔๘๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๐๑๗/ว๐๐๕

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยหาดในกัลยา

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเอียะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒**" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิชานันท์ แสนเอียะ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาวิชิต, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๒๖๑๐
นางสาวนิชานันท์ แสนเอียะ โทร. ๐๙๗-๐๔๒๖๘๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๐๒๘/ว๐๐๕

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเดื่อโคกสว่าง

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเย็น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒**" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิชานันท์ แสนเย็น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระสุพจน์ จิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๔๖๓๐
นางสาวนิชานันท์ แสนเย็น โทร. ๐๙๗-๐๔๒๖๘๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๖๐๕/๐๐๔

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒**" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นำแบบสอบถามที่ใช้การวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระสุพจิรวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง
โทร. ๐๙๗-๐๘๒๐๔๙๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๖๐๕/ว๑๗๗

๓ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายชันหว่อยอย สุวภีร์ รอง ผอ.สพป.เลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒"** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โคร่งขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๗-๐๔๒๖๘๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๑๘๔/ว๑๗๓๗

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายเทวา โสงคำอุดร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเอราวัณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเอียด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒**" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ครจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุพจิวัชรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิชานันท์ แสนเอียด ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๗-๐๘๒๖๘๒๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๐๘๘/วิเลย๐๙

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒"** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ควจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานงาน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชัยเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๒๙-๐๘๒๖๘๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๒๘(๘)/ว๑๗๗

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายธงชัย ศรีมันตะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยสันโค้

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒"** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุพจิรวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๗-๐๘๒๖๘๔๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๐๖๘/ว๐๐๐๗

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เรียน นางจงกิต บุตรเล ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังสะพุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒"** โดยมี ผศ.ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในโอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(พระสุพจน์ อิทธิวโร, ดร.)
รองคณบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิชานันท์ แสนเมือง ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๗-๐๔๒๖๘๔๙

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

4. กรุณารวบรวมแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและช่วยให้การดำเนินการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวนิชานันท์ แสนเยีย
นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. การสร้างวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์					
2	ผู้บริหารคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความท้าทายและสามารถปฏิบัติได้จริง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์					
5	ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
7	ผู้บริหารสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและนำไปปฏิบัติ					
8	ผู้บริหารประเมินความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ก่อนการนำไปปฏิบัติจริง					
9	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					
10	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ					
2	ผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน					
3	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางของวิสัยทัศน์					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์					
6	ผู้บริหารสื่อสารความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจนในการสื่อสารวิสัยทัศน์					
8	ผู้บริหารรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์					
9	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์					
10	ผู้บริหารประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อการปรับปรุง					
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
2	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์					
3	ผู้บริหารสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์					
4	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์					
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					
6	ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ					
10	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างทันท่วงที					
4 การเป็นแบบอย่างที่ดี						
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
4	ผู้บริหารแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน					
6	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน					
7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม					
8	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ					
9	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการบริหารงาน					
10	ผู้บริหารมีวินัยและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง..... .....
วุฒิการศึกษา.....ประสบการณ์การบริหาร..... ปี
สถานที่ปฏิบัติงาน.....วันที่สัมภาษณ์..... .....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

1.1 ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์อย่างไร?
1.2 ท่านมีวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างไร?
1.3 ท่านมีหลักการในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความท้าทายและเป็นไปได้อย่างไร?
1.4 อะไรคือปัจจัยสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ?
1.5 ท่านมีวิธีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างไร?

2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์

2.1 ท่านมีวิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างไร?
2.2 ท่านใช้ช่องทางใดบ้างในการสื่อสารวิสัยทัศน์?
2.3 ท่านมีวิธีการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในวิสัยทัศน์อย่างไร?
2.4 ท่านมีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร?
2.5 อะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารวิสัยทัศน์?

3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.1 ท่านมีแนวทางในการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างไร?
3.2 ท่านมีวิธีการสร้างทีมงานในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างไร?
3.3 ท่านมีระบบการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างไร?

3.4 ท่านมีวิธีการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างไร?

3.5 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างไร?

4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

4.1 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างไร?

4.2 ท่านมีวิธีการสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากบุคลากรอย่างไร?

4.3 ท่านมีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างไร?

4.4 ท่านมีหลักการในการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างไร?

4.5 อะไรคือคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำที่ดี?

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5.1 ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างไร?

5.2 อะไรคือปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์?

5.3 อะไรคือความท้าทายสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์?

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

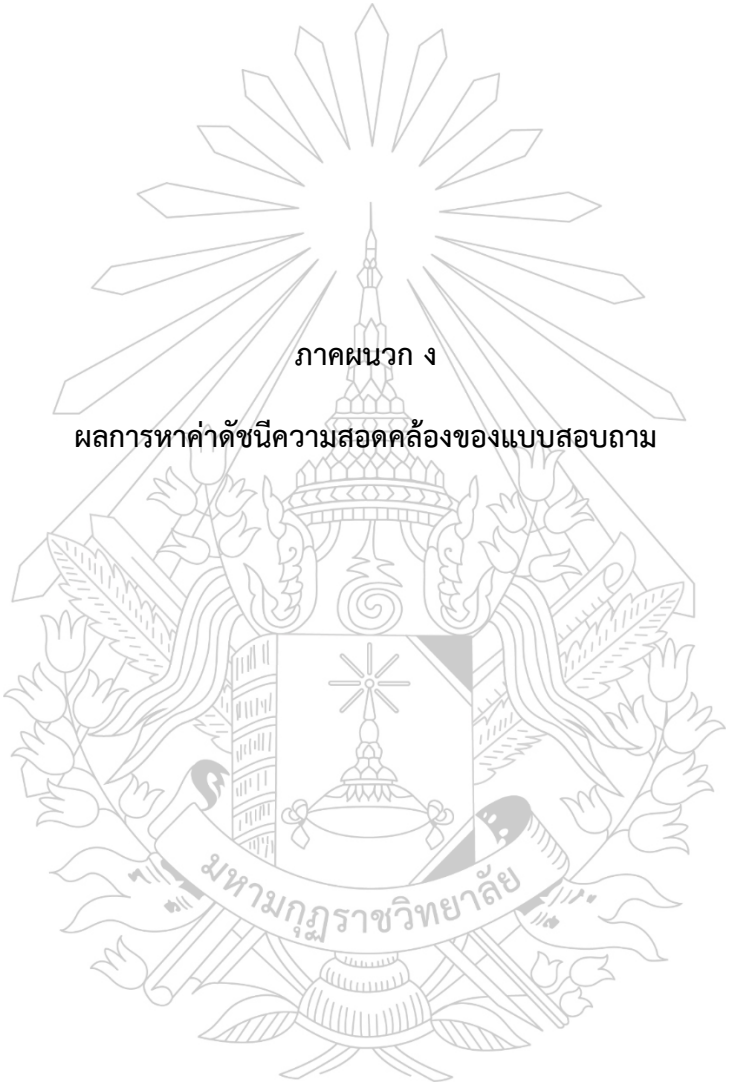
ผู้สัมภาษณ์.....

วันที่.....

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



ตารางแสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

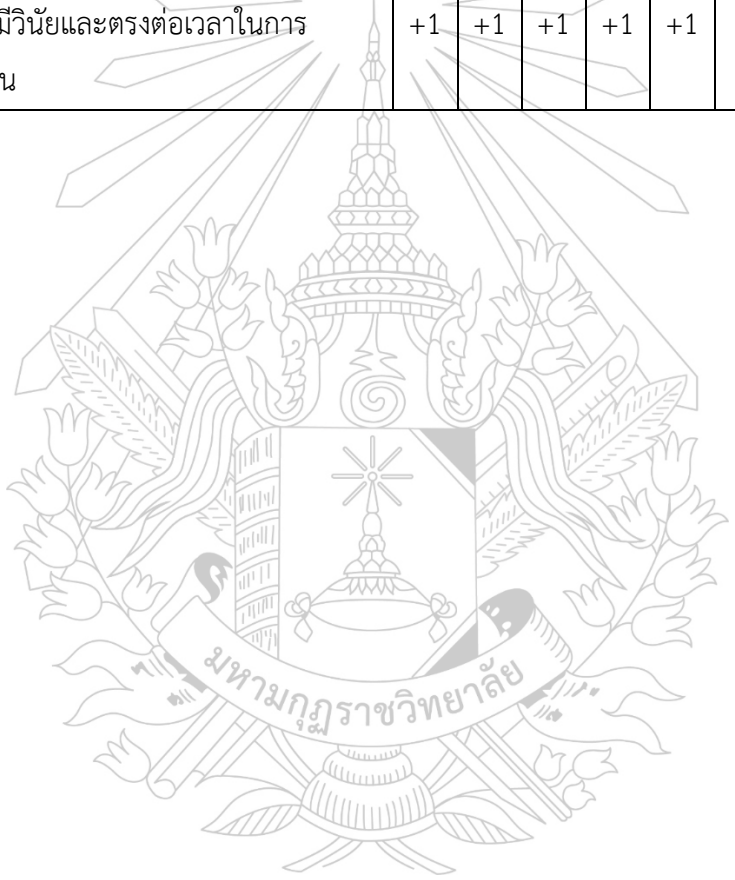
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความท้าทายและสามารถปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและนำไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารประเมินความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

	ก่อนการนำไปปฏิบัติจริง								
9	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์									
11	ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางของวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสื่อสารความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจนในการสื่อสารวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อการปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์									
21	ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี									
31	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

35	ผู้บริหารรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีวินัยและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	**นางสาวนิชานันท์ แสนเยีย**
วัน เดือน ปี เกิด	17 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	209 หมู่ 7 ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย E-mail: Noofahjung@gmail.com
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

This is Mendeley biography