ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ทวีศักดิ์ แก้วอาษา[1], ประยงค์ แก่นลา[2], วิภาส ทองสุทธิ์[3], ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล[4], องอาจ เทียมกลาง[5], คัมภีร์ สุดแท้[6], กฤษฎา วัฒนศักดิ์[7] และ สุนทร โคตรบรรเทา[8]

Taweesak Keo-asa[1], Prayong Kaenla[2], Viphat Thongsut[3], Pradit Chatjaratskul[4], Ong-art Thiamklang[5], Khampee Suttai[6], Krisada Wattanasak[7] and Sunthorn Kotbatthao[8]

[1-8]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-8]Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Ta.wee.sak4460@gmail.com

วันที่รับบทความ : 26 เมษายน 2568; วันแก้ไขบทความ 28 เมษายน 2568; วันตอบรับบทความ : 30 เมษายน 2568

Received 26 April 2025; Revised 28 April 2025; Accepted 30 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี

Citation:

* ทวีศักดิ์ แก้วอาษา, ประยงค์ แก่นลา, วิภาส ทองสุทธิ์, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล, องอาจ เทียมกลาง, คัมภีร์ สุดแท้, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และ สุนทร โคตรบรรเทา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 1121-1131.

Taweesak Keo-asa, Prayong Kaenla, Viphat Thongsut, Pradit Chatjaratskul, Ong-art Thiamklang, Khampee Suttai, Krisada Wattanasak and Sunthorn Kotbatthao. (2025). Visionary Leadership Of School Administrators Under The Office Of The Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 1121-1131.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of visionary leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, and 2) compare the visionary leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, classified by position and level of education. The sample consisted of 322 administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with a consistency index between 0.80 and 1.00, and a reliability of .91. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research found that 1) The level of visionary leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, was at a high level overall. 2) The comparison of visionary leadership of school administrators classified by position was not different, while the classification by level of education was significantly different at a statistical level of .05.

Keywords: Leadership, Visionary Leadership, School Administrators

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการดูแลบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Bass & Riggio, 2006) โดยเฉพาะในยุคสังคมข้อมูลข่าวสาร (information society) ที่ความรวดเร็วและการแลกเปลี่ยนข้อมูลกลายเป็นหัวใจสำคัญ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Kotter, 2012)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยผสมผสานแนวคิดจากผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำเชิงบารมี และผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Northouse, 2019) ซึ่งครอบคลุม 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) การสื่อสารให้เกิดการมีส่วนร่วม และ 3) การให้อำนาจผู้ตามเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เกิดผล (Kouzes & Posner, 2017) องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Envision), ทำให้เกิดผล (Enable), การให้อำนาจ (Empowerment), การสร้างพลัง (Energizer) และการยึดมั่นในจริยธรรม (Ethics)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน สื่อสารไม่ทั่วถึง ขาดแผนปฏิบัติงานและการติดตามผลที่ต่อเนื่อง รวมถึงการขาดแรงบันดาลใจและบทบาทผู้นำที่ชัดเจน (Fullan, 2001) สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและยกระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม การที่ผู้นำสามารถมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน และสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สถานศึกษาก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีหลากหลายทฤษฎี ซึ่งแต่ละแนวคิดล้วนช่วยอธิบายบทบาทและพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถผลักดันการพัฒนาองค์กรได้อย่างแท้จริง

แนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งเน้นการมองอนาคต การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Nanus (1992) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถ “มองไกล คิดไกล และทำให้ผู้อื่นมองไปในทิศทางเดียวกัน” นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) ซึ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาแรงจูงใจภายใน และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

อีกแนวคิดที่สำคัญคือภาวะผู้นำเชิงบารมี ซึ่งผู้นำจะใช้พลังของความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ และความสามารถในการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้ตาม และจูงใจให้ทุกคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วม นอกจากนี้ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็มีบทบาทสำคัญในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และความเหมาะสมทางวัฒนธรรมในการบริหารจัดการ ผู้นำที่สามารถเข้าใจบริบทของชุมชนและสร้างแบบอย่างที่ดีทางคุณธรรม จะเป็นผู้ที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

ในเชิงปฏิบัติ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถแบ่งออกเป็นสามกระบวนการหลัก ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Envision) การสร้างระบบที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์

(Enable) และการให้อำนาจแก่บุคลากร (Empower) ซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังให้ทีมงานสามารถร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ผู้นำจำเป็นต้องมีทั้งความสามารถในการวางแผนอนาคต การจัดการอย่างมีระบบ และความเข้าใจในบริบทของชุมชน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และคุณธรรมอย่างยั่งยืน.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,988 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1986) และได้โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.5 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.6 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

3.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.10	0.24	มาก	3
2	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.05	0.28	มาก	4
3	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.11	0.25	มาก	2
4	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.17	0.24	มาก	1
	ภาพรวม	4.11	0.17	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.11, S.D.= 0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$= 4.17, S.D.= 0.24) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$= 4.11, S.D.= 0.25) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$= 4.10, S.D.= 0.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$= 4.05, S.D.= 0.28) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.07	0.22	4.11	0.25	-1.356	.065
2.	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.08	0.33	4.03	0.25	.977	.001*
3.	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.17	0.21	4.08	0.27	3.076	.029*
4.	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.28	0.20	4.12	0.24	6.089	.230
	ภาพรวม	4.15	0.17	4.08	0.16	3.154	.444

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.08	0.23	4.11	0.26	.403	.689
2.	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.04	0.31	4.03	0.25	.834	.355
3.	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.17	0.23	4.08	0.26	12.611*	.006
4.	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.26	0.21	4.09	0.23	16.413*	.004
	ภาพรวม	4.14	0.17	4.08	0.17	7.565*	.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก จากการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาในการสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งบางครั้งอาจยังไม่ครอบคลุมหรือไม่เพียงพอเท่าที่ควร ในขณะที่ด้านอื่น ๆ เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สามารถเห็นผลได้เร็วและชัดเจนในรูปแบบการกระทำของผู้นำ การเสริมสร้างความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ เจริญศรี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก อาจเนื่องจากความแตกต่างของบทบาทและช่องทางการสื่อสารในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงมักมีโอกาสและเครือข่ายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านเวทีประชุมสัมมนา หรือโครงการระดับชาติ ขณะที่ผู้บริหารระดับกลางแม้จะมีบทบาทขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติการ แต่มีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่และทรัพยากรสนับสนุน ทำให้การสื่อสารและการติดตามผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร. ณรงค์

เกตุชาติ (2562) ที่พบว่า “การเผยแพร่วิสัยทัศน์” และ “การสร้างแรงกระตุ้น” ของผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลักษณะบทบาทและช่องทางการสื่อสารในแต่ละระดับตำแหน่ง

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก อาจเนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานช่วยเสริมทักษะด้านการคิดเชิงยุทธศาสตร์และการสังเคราะห์ข้อมูล ทำให้ผู้บริหารทุกกลุ่มสามารถ “สร้างวิสัยทัศน์” และ “ถ่ายทอดวิสัยทัศน์” ได้ในระดับใกล้เคียงกัน แต่ในด้านการมอบอำนาจ การจุดประกายแรงกระตุ้น การติดตามผล และการยึดมั่นคุณธรรม ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจมีความชำนาญในการบริหารจัดการทีมและปรับใช้กลยุทธ์เชิงปฏิบัติมากกว่า จึงเกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ธรรมโชติ และคณะ (2563) ซึ่งพบว่าแม้องค์ประกอบ Envision และ Communicate จะมีระดับคะแนนไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในองค์ประกอบ Enable, Empowerment, Energizer และ Ethic ตามช่วงปีที่ดำรงตำแหน่ง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จุงสรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร 1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น การประชุมและสื่อออนไลน์ เพื่อให้วิสัยทัศน์เข้าถึงบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสื่อสารและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีขึ้น 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในหลายขนาดและหลายระดับในเขตพื้นที่ 2.2 เปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดต่าง ๆ ภายในภูมิภาคเดียวกันหรือระหว่างภูมิภาค

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 11). สุวีริยาสาส์น.

สุภาพร โสภโณทัย. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (เชียงราย–พะเยา). วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2(3), 9-11.

นฤเบศร์ เจริญศรี. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(8), 767-769.

นรีศิลป์ โสดาภักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 303-305.

อันชุรีย์ อำพาศ. (2567). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักปาปณิกธรรม. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 11(3), 576-577.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press.

Fullan, M. (2001). Leading in a culture of change. Jossey-Bass.

Kotter, J. P. (2012). Leading change (With a new preface). Harvard Business Review Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). The leadership challenge (6th ed.). Wiley. Nanus, B. (1992). Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization. Jossey-Bass.

Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice (8th ed.). SAGE Publications.

Westley, F., & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. Strategic Management Journal, 10(Special Issue), 17-32.