

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*
GUIDELINES TO DEVELOP VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

สมคิด บุตรศิลาฤทธิ์¹ และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์²

Somkid Butsilarit¹ and Thanyaporn Nualsing²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹⁻²Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: bombutsilarit@reru.ac.th

วันที่รับบทความ : 8 พฤษภาคม 2026; วันแก้ไขบทความ 19 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569

Received 8 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 21 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ประกอบด้วย 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 335 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

Citation:



* สมคิด บุตรศิลาฤทธิ์ และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2569). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(4), 897-910.

Somkid Butsilarit and Thanyaporn Nualsing. (2026). Guidelines To Develop Visionary Leadership Of School Administrators Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(4), 897-910.;

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

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากสูงไปหาลำดับต่ำ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน 26 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 6 แนวทาง 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 7 แนวทาง 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 7 แนวทาง และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 6 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

Abstract

This study aimed to: (1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs for developing visionary leadership among school administrators; and (2) develop guidelines for enhancing visionary leadership among school administrators. A mixed-methods research design was employed, consisting of two phases. In Phase 1, the sample included 335 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using mean and standard deviation. Phase 2 involved developing guidelines through structured interviews with three administrators demonstrating best practices and five experts who

evaluated the appropriateness and feasibility of the proposed guidelines. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings revealed that the overall current condition of visionary leadership among school administrators was at a high level, while the desirable condition was at the highest level. The priority needs, ranked from highest to lowest, were vision implementation, vision communication, vision formulation, and role modeling. Furthermore, the developed guidelines comprised four aspects with a total of 26 guidelines: vision formulation (6 guidelines), vision communication (7 guidelines), vision implementation (7 guidelines), and role modeling (6 guidelines). The evaluation results indicated that the guidelines were at the highest level in terms of appropriateness and feasibility.

Keywords: Guideline Development, Visionary Leadership

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัยทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศและสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน ในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับ และพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม บริบทการจัดการศึกษาของประเทศและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนบนพื้นฐานของความสมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนคือ วิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่มองไกล มุ่งเน้นการวางรากฐานเพื่อการพัฒนาในระยะยาว มากกว่าการมุ่งผลสำเร็จระยะสั้น พร้อมทั้งสามารถกำหนดทิศทางและ

สร้างความร่วมมือของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง (รณิษฐา ส่งเสริมวาสนา, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่สามารถรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่อนาคตตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำดังกล่าวเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพของทรัพยากรต่าง ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และเกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับภาพอนาคตขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง โดยใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม มีการวางแผนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารต้องนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ (ทักษิณ มวลมนตรี, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำสร้างวิสัยทัศน์เผยแพร่วิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดของสถานศึกษา จากนั้นนำวิสัยทัศน์ไปเผยแพร่สู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจได้ตรงกัน เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์สุดท้ายนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความพยายามที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม และใช้ความพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่เพื่อสร้างความผูกพันร่วมกันในวิสัยทัศน์นั้น ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้บริบทดังกล่าว วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการมองภาพอนาคต วางแผนเชิงกลยุทธ์ นำพาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของพื้นที่ ซึ่งมีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมาก และทรัพยากรทางการศึกษามีจำกัด จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า มีจุดแข็งด้านโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีนโยบายสนับสนุนจากส่วนกลาง แต่ยังมีจุดอ่อนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนบางวิชาต่ำกว่าระดับประเทศ ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา และข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถแก้ไขปัญหาและใช้โอกาสที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568)

จากประเด็นปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ยึดกรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งเป็นประเด็นหลัก ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การวิเคราะห์ปัญหาหรือวิเคราะห์สัมพันธภาพที่ยั่งยืน ชักชวนระหว่างบุคคลรวมถึงความสามารถในการรับรู้ ติดตามสื่อสารและจูงใจบุคคลอื่นด้วย การบรรลุจุดหมายทางอารมณ์ ไม่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการจูงใจภายในและมีแรงขับผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกัน (Davis, 1979)

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสะท้อนถึงค่านิยม แรงผลักดัน ความต้องการ และความคาดหวังของทั้งสองฝ่าย อีกทั้งภาวะผู้นำยังเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะในการดำเนินงาน (Burns, 1978) ดังนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนในลักษณะความสัมพันธ์ในการดำรงชีวิตหรือการทำงานร่วมกันในองค์กรที่มีเป้าหมายเฉพาะซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากรทั้งในแง่ของคุณภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดี และการออกจากงาน (ยุวธิดา ซาปัญญา, 2561)

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ถูกพัฒนามาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่แน่วแน่และสามารถอธิบายอนาคตขององค์กรได้อย่างเป็นระบบนั้น จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตในทิศทางที่เหมาะสม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนด เป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ,2553) ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่นๆทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นรูปแบบผู้นำที่สำคัญเหมาะสมสอดคล้องกับสังคมไทยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน (บุปผา เงินประโคน, 2565)

จากแนวคิดทั้งหมดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยแบ่งรูปแบบการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพในปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 2,598 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 250 คน และครู 2,348 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน แยกเป็นผู้บริหาร 32 คน และครู 303 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอิงตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์เลือกตอบ 5 ระดับของลิเคิร์ต

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะครู ศาสตราจารย์และพัฒนามนุษย์ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถามโดยคิวอาร์โค้ด ผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (Smart Area) ซึ่งเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 335 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และมีผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และตอนที่ 3 ข้อเสนอเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารในการให้สัมภาษณ์ และจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวม ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์	3.70	0.92	มาก	4.80	0.56	มากที่สุด	0.299	3
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.64	0.86	มาก	4.77	0.57	มากที่สุด	0.310	2
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.60	0.80	มาก	4.89	0.38	มากที่สุด	0.358	1
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	3.83	0.87	มาก	4.71	0.64	มากที่สุด	0.228	4
รวม	3.69	0.86	มาก	4.79	0.54	มากที่สุด	0.299	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 6 แนวทาง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 7 แนวทาง ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 7 แนวทาง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 6 แนวทาง โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 และ 4.79 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติตนอย่างน่าเชื่อถือ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีความซื่อสัตย์สุจริต จึงได้รับความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาคณโว (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงให้เห็นว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิดา นาเสถียร (2567) ที่ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ทั้งรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม สามารถแปลงนโยบายและเป้าหมายให้เป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ เจริญศรี (2565) ที่ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 การเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่แล้ว เช่น มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติตนเหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรเห็นเป็นตัวอย่างอย่างชัดเจน จึงไม่ค่อยรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาเพิ่มเติมในด้านนี้มากนัก เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ที่ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนามากกว่าและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างการเข้าถึงและการยอมรับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. แนวทางภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ค่านิยมมีความชัดเจน สอดคล้องกับบริบท และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564) ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทั้งภายในและ

ภายนอกองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา สามารถนำไปสู่การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ใช้หลายช่องทางในการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจได้ทั่วถึงเป็นภาพที่ชัดเจน อธิบายวิสัยทัศน์ให้เห็นเป็นรูปธรรมใช้ข้อมูลประกอบ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ เจริญศรี (2565) ที่ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยอาศัยแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของสถานศึกษาและสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำวิดีโอและสื่อมัลติมีเดียที่มีความน่าสนใจ เพื่อช่วยถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เข้าใจได้ง่าย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และเพิ่มประสิทธิผลในการประชาสัมพันธ์องค์กร

2.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจของบุคลากร พร้อมจัดโอกาสในการเรียนรู้และสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สนับสนุนการประสานงาน และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา คนไฉ (2565) ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร พบว่า ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนปฏิบัติที่ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้จริง ควบคู่กับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารมุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน โดยกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา เงินประโคน (2565) ได้ศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใน การปฏิบัติอันเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ตามสถานการณ์ต่างๆใน สังคมริเริ่มแผนงานหรือโครงการใหม่ใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อศึกษาสั่งการและตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมคำนึงถึงความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติมีการคิดการพูดและการทำที่ ซื่อสัตย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงต่อเวลา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนถึงการมุ่งมั่นขับเคลื่อนองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล โดยยึดผลลัพธ์เป็นสำคัญมีการกำหนดทิศทางและ วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบภายใต้ข้อมูลที่รอบ ด้าน

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้มากขึ้น
- 1.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัด นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งขยายผลสู่ การปฏิบัติในระดับองค์กร โดยปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเฉพาะของแต่ละ สถานศึกษา เพื่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรมุ่ง เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารผ่านกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลาย อัน จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 1.3 สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการเรียงลำดับความจำเป็น เร่งด่วน โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และดำเนินการจนครบทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา และควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท และพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และสามารถประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จาตุรงค์ ยะตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤเบศร์ เจริญศรี. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์*, 9(8), 767-778
- นิธิดา นาเสถียร. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุปผา เงินประโคน. (2565). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวธิดา ขาปัญญา. (2561). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- รณิษฐา ส่งเสริมวาสนา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนกับ มูลค่าของกิจการ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ใน *วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีและการบริหารการเงิน*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.

สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

Braun, J. B. (1978). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate. *Dissertation Abstract International*, 52 (4), 1139-A. Casstetter (1976: 271)

Davis, M. (1979). The Effectiveness of a Guided Inquiry Discovery Approach in an Elementary Curriculum Q. *Dissertation Abstract International*, 7, 416.