

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE MUANG
NANG RONG SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE OF BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

นนุช ธวัชชัย¹, จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nongnuch Tawatchai, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302017@nmc.ac.th

(Received : 8 April, 2026; Edit : 24 April, 2026; accepted : 25 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

Abstract

The purposes of this study were (a) to examine the level of visionary leadership among school administrators in the Muang Nang Rong school group under the Office of Buriram Primary Educational Service Area 3, and (b) to compare visionary leadership according to administrators' positions, educational levels, and years of work experience. The sample comprised 97 administrators and teachers in the Muang Nang Rong school group during the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling.

1. The research instrument was a questionnaire using a 5-point Likert scale. The index of item-objective congruence ranged from .67 to 1.00, and the overall reliability coefficient (Cronbach's alpha)

was .85. Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t test and one-way analysis of variance) were employed in data analysis.

2.The findings revealed that the overall and dimensional levels of visionary leadership among school administrators were high ($M = 4.19$, $SD = 0.71$). In addition, teachers' perceptions of visionary leadership did not differ significantly when classified by educational level ($p = .43$) and work experience ($p = .50$).

Keywords : School Administration, Visionary Leadership

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ อันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่กับการธำรง รักษาอัตลักษณ์ของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารการศึกษาจึง จำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์ (Vision) ที่สามารถมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตได้อย่างแม่นยำ เพื่อกำหนด ทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์และรอคอยให้การเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นโดยไม่ปรับตัว องค์กรย่อมเสี่ยงที่จะล้าหลังและไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก (ชาลีฮะห์ ตะเซ็ง, 2555: 4) สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 39–40) ที่อธิบายว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรอย่างลึกซึ้ง สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ถ่ายทอด แนวคิดและแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นยอมรับ พร้อมกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับคติที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาเป็น เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ประชากรที่ได้รับการศึกษาย่อมมีความรู้ความสามารถ ส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ (ดร.ณิ เวียงชัย, 2561: 1) ทั้งนี้ ในยุคดิจิทัลที่สังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่ “โลกออนไลน์” อย่างเต็มรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง การเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารขนาดใหญ่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นเรื่องปกติ ทำให้ลักษณะของผู้เรียนและแรงงาน เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน รัฐบาลจึงได้ประกาศนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวพ้นจากกับดัก รายได้ปานกลาง สู่ประเทศรายได้สูง โดยเน้นการใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพสูงเป็นกลไกสำคัญ (ไกรยศ ภัทราวาท, 2559: 1) ในบริบทดังกล่าว การศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการ ยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับการเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่ เวทีระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ (อภิสิทธิ์ ทนคำดี, 2560: 1) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่ง ยกระดับคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา “คน” ให้มี คุณภาพตามมาตรฐาน และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (อารีรัตน์ อินทราย, 2560: 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ “ผู้นำทางการศึกษา” จึงมีบทบาท สำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมาย และ สร้างความศรัทธาไว้วางใจจากผู้ตาม (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559: 6) เช่นเดียวกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 26) ที่ระบุ ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและผู้ร่วมงาน หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผล ต่อความล้มเหลวขององค์กรได้ ในขณะที่ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 14–15) มองว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และ ศิลป์ที่สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรให้แสดงออกอย่างเต็มที่ ผ่านการรับฟังความคิดเห็น การประสานความร่วมมือ และการชักจูงให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

นอกจากนี้ อรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560: 14) ยังเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานยุคใหม่ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะเด่น เช่น รักในงาน มีความยุติธรรม มีเขาว์ปัญญา มีอารมณ์ขัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561: 15) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Stogdill (1974: 62–65) ที่สรุปว่าผู้นำควรเป็นผู้มีเขาว์ปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักการค้นคว้า และมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เช่นเดียวกับ รัตนา นาคมุสิก (2558: 17–18) ที่เห็นว่าผู้นำที่ดีต้องมีบุคลิกภาพดี ทักษะคิดเชิงบวก มีอิทธิพลทางความคิด และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น และความร่วมมือในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถสร้างความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สุกฤตยา ปงกันทา, 2561: 22–23; เอกพล กาญจนสำเร็จ, 2560: 15) การบริหารที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน มีแนวคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม พัฒนาจุดเด่น แก้ไขจุดด้อย และสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา (นิตยา วีระพันธ์, 2559: 27; ญัฐพงษ์ มุอำหมัด, 2560: 32)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Sashkin (1988: 57–63) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ

1. ระดับการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2.2 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Sashkin (1988: 57-63) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 130 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 97 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางจี้และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - (1) ระดับปริญญาตรี
 - (2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - (1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - (2) 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Sashkin (1988: 57-63) มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามจากนิยามศัพท์เฉพาะจากข้อคำถาม ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านแพนพวย (สังฆคุรุราชบุรี) และโรงเรียนบ้านคอกควาย อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	79	81.04
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	18	18.6
รวม	97	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	50	51.5
10 ปีขึ้นไป	47	48.5
รวม	97	100.00

จากตารางที่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.04 สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.6 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.21	.72	มาก	2
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.17	.72	มาก	4
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.17	.73	มาก	3
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	.74	มาก	1
ภาพรวม		4.19	.71	มาก	

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แสดงว่า แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= .71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.21$, S.D.= .74) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.21$, S.D.= .72) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.= .73) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.= .72)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.32	.87	มาก	1
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ทำนายและเป็นไปได้	4.20	.82	มาก	3
3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.19	.84	มาก	4
4	ผู้บริหารนำข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมาสนับสนุนการกำหนดวิสัยทัศน์	4.18	.84	มาก	6
5	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์โอกาสและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้	4.30	.84	มาก	2
6	ผู้บริหารมีแนวทางชัดเจนในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.18	.85	มาก	5
7	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ครู บุคลากร และนักเรียน	4.16	.86	มาก	7
ภาพรวม		4.21	.72	มาก	

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.= .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.87) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์โอกาสและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X}=4.30$, S.D.= .84) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ครู บุคลากร และนักเรียน ($\bar{X}=4.16$, S.D.= .86)

อภิปรายผลการวิจัย

เรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา ได้แก่

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองนางรองมีศักยภาพในการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประพจน์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในมิติของการปฏิบัติงาน ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และจริยธรรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น การยอมรับ และความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การที่ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การมอบหมายงาน และการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ซึ่งอาจสะท้อนว่าผู้บริหารยังมีข้อจำกัดในด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าถึงและเกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึงในหมู่บุคลากรทุกระดับ หรืออาจยังขาดกลยุทธ์และช่องทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน น่าสนใจ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการสร้างการมีส่วนร่วมจึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติภูมิ จันทรแสนต่อ (2565) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ รัตนา คนไว (2565) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระดับวุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการประพจน์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มิได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของผู้บริหาร หากแต่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก ต่างมีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นารร่วมแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์กับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนงาน การสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจร่วมในองค์กร ตลอดจนการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงการใช้นำภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในลักษณะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ นริศศิลป์ โสตาภักดิ์ และ อำนวย ทองโปรง (2566) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์รายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วชิรญาณ บัญอินทร์ และชัยฤทธิ์ แสงสว่าง (2567) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยแยกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างก็มีความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมิได้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สะท้อนผ่านการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ในทุกระดับประสบการณ์ของผู้บริหาร ครูได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ได้อย่างอิสระและมีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับบทบาทของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยไม่ขึ้นกับประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศศิลป์ โสตาภักดิ์ และ อำนวย ทองโปรง (2566) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วชิรญาณ บุญอินทร์ และชัยฤทธิ์ แสงสว่าง (2567) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยแยกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนเองต่อไป

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยสื่อสารผ่านเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร หรือนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารในองค์กร เพื่อส่งเสริมด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในทัศนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- เกียรติภูมิ จันทรแสนตอ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยนครราชสีมา).
- ไกรยส ภัทราวาท. (2559). รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาลิษฐ์ ดะแข็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ดร.ณิ เวียงชัย. (2561). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นริศศิลป์ โสตาภักดิ์และ อำนวย ทองโปร่ง (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร.วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์8(2), 303-316.
- นิตยา วีระพันธ์, สุวรรณ ชาติสุกานต์ และอรสา จูญธรรม. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนา คนไว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา นาคมุสิก. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- วชิรญาณ บุญอินทร์, และ ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10(1).
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยา นิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถพรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อารีรัตน์ อินราย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เอกพล กาญจนสำเร็จ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหาร กิจกรรมลูกเสือตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". Educational and Psychological Measurement, 30, pp.607-610.
- Sashkin, M. (1988). The visionary leader. In J. A. Conger & R. N. Kanungo, Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness (pp. 122–160). Jossey-Bass.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. Free Press.