

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**
THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT TEACHERS UNDER THE
NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA DISTRICT OFFICE 2

อัจฉราภา ขาวปากน้ำ¹, อำนวย ทองโปร่ง²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

Acharapa Chaopaknam¹, Amnuay Thongprong²

Educational Administration Program, Ramkhamhaeng University^{1,2}

Corresponding Author E-mail : aiw_luv31@hotmail.com¹

(Received : November 4, 2025; Edit : November 21, 2025; accepted : November 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.6 - 1.0 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.2 - 0.8 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.955 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = .860^{**}$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

Abstract

This research aimed to study 1) the level of visionary leadership of school administrators under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, 2) the level of organizational commitment of government teachers under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2 and 3) the relationship between the visionary leadership of school administrators and the organizational commitment of government teachers under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 306 government teachers from the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2 in the 2025 academic year. The data collection instrument was a questionnaire quality was validated by five experts. The Content Validity Index (CVI) ranged from 0.6 to 1.0. The Item-Total Correlation was used to determine the discriminating power, with values ranging from 0.2 to 0.8. The reliability of the questionnaire was analyzed using Cronbach's Alpha Coefficient. The reliability coefficient for school administrators' visionary leadership was 0.985, and the reliability coefficient for teachers' organizational commitment was 0.955. The statistics employed in this research included the mean, standard deviation, and Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient.

The research findings revealed that 1) the overall level of visionary leadership of school administrators was rated at the highest level. 2) the overall level of organizational commitment of government teachers was also rated at the highest level; and 3) the relationship between the visionary leadership of school administrators and the organizational commitment of government teachers under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 was highly positive and was statistically significant at the 0.01 level, with a correlation coefficient of $r_{xy} = .860^{**}$

Keywords : visionary leadership, organizational commitment, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาคือตัวจักรสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กร หรือความล้มเหลวของการบริหารองค์กรอีกทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบแก่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ทำให้ประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นนักปฏิรูปและนักพัฒนา มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธาเชื่อถือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นผู้นำในการปฏิรูประบบการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนวางนโยบายหรือแผนงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพัฒนาให้คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ไม่ว่าสถานศึกษาแห่งนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตามในยุคของสถานการณ์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง ด้วยการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยการศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การบริหารงานดำเนินภายในองค์กรมีความราบรื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาคุณภาพขององค์กร มีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ในวงการศึกษิต่างยอมรับว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตนนำองค์กร กระตุ้น จูงใจให้ผู้นามีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ดำเนินการไปตาม

แผนกลยุทธ์ขององค์กร สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตนที่ต้องการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเคารพนับถือ เชื่อฟัง มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นมีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจนและมีพลัง โดยอาศัยการมองการณ์ไกล การคาดการณ์อนาคต และการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้จะไม่เพียงแต่ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายหรือวางนโยบายเท่านั้น แต่ยังสามารถสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจ ยอมรับ และพร้อมที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้สมรรถนะการบริหารเป็นศิลปะของการที่ผู้นำจะนำพาผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามภารกิจตามวัตถุประสงค์ได้ เพราะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น มีองค์ประกอบต่างๆหลายอย่าง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ครู เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา เพราะครูเป็นผู้นำรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพ มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองซึ่งแปรผันอยู่เสมอ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่รับผิดชอบแต่ละสายงานที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรง ความผูกพันช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและเสียสละ การมีความรู้สึกผูกพันยังช่วยลดอัตราการลาออกหรือการโยกย้าย ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสร้างความภักดีและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ครูที่มีความผูกพันสูงจะทุ่มเทเวลาและความสามารถเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและนักเรียน ความผูกพันยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือระหว่างครูในองค์กร การมีครูที่มีความผูกพันช่วยให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะการบริหารงาน คือการบริหารคน คนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญ หากคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ก็จะทำให้องค์กรนั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่นบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจึงควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญจะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง หากครูมีความสามัคคี มีความเต็มใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้คุณภาพของการศึกษานั้นดีขึ้นและเกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์

จากการสรุปรายงานผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปีงบประมาณ 2566 พบว่า จุดที่ควรพัฒนาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการในภาพรวม ของระดับการศึกษาปฐมวัย คือ การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2, 2566) ซึ่งจุดที่ควรพัฒนานี้มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา หากครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานในองค์กรจะสามารถตระหนักได้ว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นส่วนสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร เกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในการบริหารงานในสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัย เลือกตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และตัวแปรที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ยังไม่พบการศึกษาประเด็นงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง

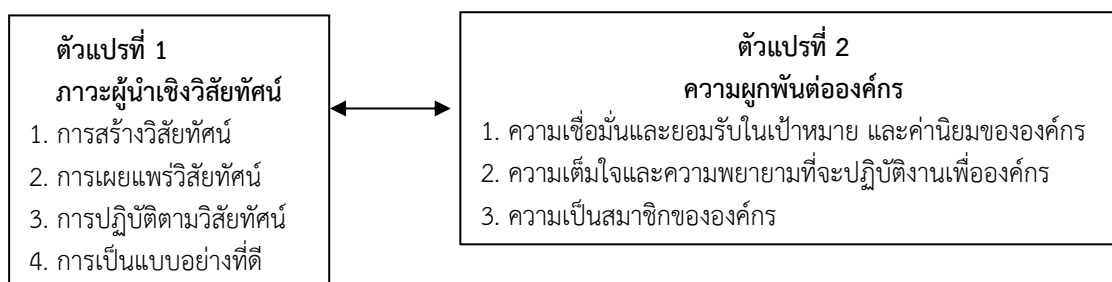
วิสัยทัศน์ให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรักในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกับการทำงาน เพื่อช่วยพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัย โดยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่นักวิชาการเลือกเข้ามาหาความถี่ และเลือกตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป มากำหนดเป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และตัวแปรที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความเป็นสมาชิกขององค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,488 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2568 จำนวน 306 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ได้แก่
 - ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ
 - ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

ตัวแปร

1. ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัย มากำหนดเป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ตัวแปรที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่สร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 35 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร บทความ ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.6 - 1.0

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.2 - 0.8 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในการทำแบบสอบถามของข้าราชการครูในสังกัด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจากข้าราชการครูโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน โดยการใช้คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google forms

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 290 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.77 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 54) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของชูศรี วงศ์รัตน์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 54) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของชูศรี วงศ์รัตน์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 362-363) ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ + 1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าในทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

0.91 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.71 ถึง 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.31 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.01 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=290)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	53	18.30
1.2 หญิง	237	81.70
รวม	290	100
2. อายุ		
2.1 20 – 30 ปี	70	24.10
2.2 31 – 40 ปี	135	46.60
2.3 41 – 50 ปี	66	22.80
2.4 51 – 60 ปี	19	6.60
รวม	290	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	227	78.30
3.2 ปริญญาโท	63	21.70
3.3 ปริญญาเอก	0	0
รวม	290	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	118	40.70
4.2 10 – 20 ปี	138	47.60
4.3 มากกว่า 20 ปี	34	11.70
รวม	290	100
รวม	290	100

จากตารางที่1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 เป็นเพศชายจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ด้านอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 - 40 ปี จำนวนมากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และมีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ด้านระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 ด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี จำนวนมากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน
($n=290$)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา		ความคิดเห็นของครู			ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.56	0.47	มากที่สุด	4
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.59	0.48	มากที่สุด	1
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.59	0.48	มากที่สุด	1
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.58	0.50	มากที่สุด	3
รวม		4.58	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.59$) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.59$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.58$) และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.56$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน
($n=290$)

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู		ความคิดเห็นของครู			ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.60	0.46	มากที่สุด	2
2	ความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.64	0.46	มากที่สุด	1
3	ความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.60	0.46	มากที่สุด	2
รวม		4.62	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$) และด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

(n=290)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{tot}
X ₁	.788**	.740**	.756**	.791**
X ₂	.835**	.806**	.791**	.842**
X ₃	.844**	.788**	.797**	.841**
X ₄	.810**	.772**	.785**	.820**
X _{tot}	.856**	.811**	.817**	.860**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .860^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{x2y} = .842^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{x3y} = .841^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{x4y} = .820^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{x1y} = .791^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นผ่านทางวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์และการวางแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ และตระหนักถึงความคาดหวังที่ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจในการทำงาน มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และกำกับ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานจนสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่น ทุ่เม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความรับผิดชอบและคุณธรรม จริยธรรมควรแก่การปฏิบัติตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต สายทองคำ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานอยู่ในกลุ่มสูงมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (บัณฑิต สายทองคำ, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภารัตน์ เจือจันทร์ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (โอภารัตน์ เจือจันทร์, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรินทร์ ต่อชีพ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วชิรินทร์ ต่อชีพ, 2567)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา สามารถตระหนักว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นส่วนสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังสติปัญญา ความสามารถ และความพยายามเพื่อความสำเร็จของงานและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อสถานศึกษาที่ตนสังกัด อีกทั้งยังแสดงเจตนาที่จะคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันดังกล่าวทำให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะวดี บุญพบ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ลักษณะวดี บุญพบ, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัจน์ สารถวิล ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วรวัจน์ สารถวิล, 2564)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สูงย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูที่สูงไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม มีการจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นทำให้ครูเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ได้ เมื่อครูมองเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญ จึงเกิดความรู้สึกซาบซึ้งและยอมรับในวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถทำให้ครูรู้สึกว่าการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของตนเองจนเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันกับสถานศึกษาและไม่คิดที่จะโยกย้ายไปสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ทักษิณ มวลมนตรี, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกทิพย์ ทองประหยัด ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .848 (กนกทิพย์ ทองประหยัด, 2565) ศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ จันทรา ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (มณีรัตน์ จันทรา, 2567)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อย กำหนดทิศทางอนาคตของสถานศึกษา และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งสร้าง

ความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านทางวิสัยทัศน์

1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสาร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานแก่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรได้เห็นว่าสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้

1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พร้อมกำกับ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และแก้ไขการดำเนินงานต่างๆ ให้สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตน ในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความยุติธรรมและเท่าเทียมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่เคารพเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ และสามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงเป้าหมายร่วมขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความเต็มใจและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กนกทิพย์ ทองประหยัด. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- กัลย์สุตา แก้วสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บัณฑิต สายทองคำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มนิรัตน์ จันทรา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลักษณาวดี บุญพบ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรวิจัน สารถวิล. (2564). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วัชรินทร์ ต่อชีพ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. (2566). **สรุปรายงานผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีงบประมาณ 2566**. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2568, จาก https://www.npt2.go.th/work_group/chooseCategory?cid=7
- โอภารัตน์ เจือจันทร์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7 th ed.). New York: Routledge.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.) New York : Harper & Row.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly, 22, 45-56.