

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*

STRATEGY FOR DEVELOPING VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL
EXECUTIVES IN ENHANCING AN ACHIEVEMENT CULTURE IN THE MUEANG
CHONBURI 3 SCHOOL CLUSTER UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1.

ณัฐกานต์ แสงงาม¹ และ ประทุมทอง ไตรรัตน์²

Nuttakarn Saeng-ngam¹ and Pratoomtong Trirat²

^{1,2}มหาวิทยาลัยเกริก

^{1,2}Kirk University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: nuttakarn_amnath@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) ศึกษาจุด
แข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ และ3) นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู
จำนวน 196 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 162 คน กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D =
0.86) 2) ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการ
สร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุด
แข็ง และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และความต้องการจำเป็น
($PNI_{modified} = 0.18$) ในส่วนของความเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษา
พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D = 0.86) และความต้องการจำเป็น

* Received 3 March 2025; Revised 11 March 2025; Accepted 19 March 2025

($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) และ 3) กลยุทธ์พัฒนาผู้นำประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์รอง ดังนี้ 1) เสริมสร้างการพัฒนาความสามารถผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร และ 2) เสริมสร้างการพัฒนาระบบนิเวศขององค์กรส่งเสริมพลังบวกในการทำงาน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study the level of visionary leadership 2) Study the strengths, weaknesses, opportunities, threats, and essential needs for developing visionary leadership 3) Propose strategic approaches for developing visionary leadership among school administrators to enhance a results-oriented organizational culture within the Mueang Chonburi 3 School Cluster under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 196 participants, including school administrators and teachers, selected through simple random sampling. A total of 162 respondents completed the questionnaire. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. Data collection was conducted using a questionnaire, and statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and the modified priority needs index (PNI_{modified}).

The research result found that: 1) The overall level of visionary leadership among school administrators in fostering a results-oriented organizational culture was high ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.86). 2) Regarding the essential needs for visionary leadership, the aspects of vision creation, vision dissemination, and vision implementation were identified as strengths with low priority needs, whereas serving as a role model was categorized as a weakness with high $PNI_{\text{modified}} = 0.18$. Concerning the current state of a results-oriented organizational culture in schools, it was rated at a high level ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.86, $PNI_{\text{modified}} = 0.23$) 3) The strategic framework for leadership development consisted of two main strategies and four sub-strategies: 1) Enhancing leadership capabilities through learning and experiences aligned with organizational goals. 2) Developing an organizational ecosystem that fosters a positive and motivating work environment.

Keywords: Leadership Development Strategy, Visionary Leadership, Organizational Culture

บทนำ

ในปัจจุบัน การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาบุคคลและสังคมในภาพรวม ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการถ่ายทอดความรู้และทักษะจำเป็นทางวิชาการ แล้วยังช่วยในการเสริมสร้างความเข้าใจทางวัฒนธรรม ความเห็นอกเห็นใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษายังเป็นกุญแจสำคัญที่เปิดโอกาสในการเติบโตทางสังคมและเศรษฐกิจให้กับบุคคล (Bawonpoj Chanasombat, 2024) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญมากในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงหรือยุคแห่งการบูรณาการ โดยแนวคิดนี้ได้รับความสนใจเป็นอย่างยิ่งในวงการบริหารและการจัดการองค์กร (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557) เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นแกนหลักของความสำเร็จในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อทุกสิ่งตั้งแต่ความผูกพันของบุคลากรไปจนถึงประสิทธิภาพการทำงาน และยังรวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการมุ่งผลสำเร็จซึ่งเป็นแนวทางที่องค์กรปลูกฝังให้บุคลากรภายในมีเป้าหมายชัดเจน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรและภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เน้นการสร้างภาพลักษณ์อนาคตขององค์กรที่ชัดเจน การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกองค์กร (รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อดมทรัพย์, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำคือการเสริมสร้างศักยภาพ ความรู้ และทักษะของบุคคลให้เพิ่มขึ้นในด้านการเป็นผู้นำ กระบวนการนี้ควรมีความต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคคลทั้งด้านความสามารถและทักษะ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (รมิดา เศรษฐบุตติ, 2566) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นับเป็นความสามารถของผู้นำในการมองเห็นทิศทางในอนาคต กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นก้าวไปสู่เป้าหมายนั้นร่วมกัน โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรหรือสังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จไปใช้ในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 388 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 196 คน ได้จากการกำหนดสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 4) ตำแหน่ง ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็น ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โอกาสและอุปสรรค

2.2 ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่ามีค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.66-1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (n = 162)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้ บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึง ประสงค์			ความต้องการจำเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ	แปลผล
1. ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์	3.79	0.89	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด	0.20	2	ต่ำ/จุด แข็ง
2. ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์	3.99	0.80	มาก	4.59	0.58	มากที่สุด	0.15	3	ต่ำ/จุด แข็ง
3. ด้านการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์	4.06	0.72	มาก	4.64	0.58	มากที่สุด	0.14	4	ต่ำ/จุด แข็ง
4. ด้านการเป็น แบบอย่างที่ดี	3.71	0.93	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด	0.25	1	สูง/ จุดอ่อน
รวม	3.89	0.83	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด	0.18		

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมของ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวมดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (n = 162)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	PNI modified	ลำดับ	แปลผล
1.ด้านการตั้งเป้าหมาย	3.83	0.85	มาก	4.52	0.60	มากที่สุด	0.18	3	ต่ำ/จุดแข็ง
2.ด้านการมีส่วนร่วม	3.98	0.78	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด	0.16	4	ต่ำ/จุดแข็ง
3.ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	4.01	0.76	มาก	4.63	0.57	มากที่สุด	0.15	5	ต่ำ/จุดแข็ง
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.92	มาก	4.59	0.59	มากที่สุด	0.27	2	สูง/จุดอ่อน

5.ด้านความ กระตือ รือร้นในการ ทำงาน	3.52	0.98	มาก	4.53	0.62	มาก ที่สุด	0.28	1	สูง/จุดอ่อน
รวม	3.79	0.8 6	มาก	4.57	0.59	มาก ที่สุด	0.21		

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 คือ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมาย

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดลำดับความสำคัญตามความการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการตั้งเป้าหมาย

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

(n = 162)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ผู้ ของบริหารส ถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	PNI modified	ลำดับ	แปลผล
1.สภาพ นโยบายของรัฐ	3.75	0.90	มาก	4.54	0.63	มากที่สุด	0.21	4	ต่ำ/โอกาส
2.สภาพ เศรษฐกิจ	3.68	0.83	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด	0.24	1	สูง/ภาวะ คุกคาม
3.สภาพสังคม	3.70	0.83	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด	0.23	2	สูง/ภาวะ คุกคาม
4.สภาพ เทคโนโลยี	3.76	0.88	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด	0.22	3	สูง/ภาวะ คุกคาม
รวม	3.73	0.86	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด	0.23		

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพเทคโนโลยี สภาพนโยบายของรัฐ และสภาพสังคม

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) กลยุทธ์หลักที่ 1 เสริมสร้างการพัฒนาความสามารถและการบริหารตนเองผ่านการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเป้าหมายองค์กร 2) กลยุทธ์รองที่ 1.1 เสริมสร้างการพัฒนาเป็นผู้นำตนเองที่สร้างแรงบันดาลใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) กลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างให้บริหารตนเองในการสร้างความสุขในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการพัฒนาบรรยากาศและการสื่อสารขององค์กรส่งเสริมในการทำงาน 5) กลยุทธ์รองที่ 2.1 เสริมสร้างการสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับสถานการณ์ 6) กลยุทธ์รองที่ 2.2 เสริมสร้างการสื่อสารอย่างชัดเจนและกิจกรรมในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ที่มีสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ แต่ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงได้ว่าเป็นจุดอ่อนของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ รัตนาคณไว (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่

วิสัยทัศน์ 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีแนวทางการพัฒนารวมทั้งสิ้น 19 แนวทาง

ในส่วนของการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นที่เป็นจุดแข็งของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมและด้านประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มี 3 ลักษณะ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยคุณลักษณะทั้ง 3 นี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษา และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ดังนั้นมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจุดอ่อนของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านโอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า นโยบายของรัฐ เป็นโอกาสของการพัฒนาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการตั้งเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วม เป็นโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ แต่ด้านด้านความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นภาวะคุกคาม ขณะที่สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามสำหรับด้านความกระตือรือร้นในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ Erlygina (2019) จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในฐานะปัจจัยที่ส่งเสริมนวัตกรรมขององค์กร ผลปรากฏว่า วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เป็นปัจจัยในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กร โดยมีอิทธิพลควบคุมผ่านระบบค่านิยม หลักการ และบรรทัดฐานของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์กรในฐานะปัจจัยในการบริหารจัดการองค์กรนั้น มีวิธีการจัดการเชิงนวัตกรรมที่หลากหลาย วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมนวัตกรรมขององค์กรโดยการเสริมสร้างและสนับสนุนการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างพนักงาน

และองค์กร รวมถึงส่งเสริมพฤติกรรมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร และสอดคล้องกับสภาพเทคโนโลยี สภาพสังคมและสภาพเศรษฐกิจที่เป็นโอกาสสำหรับด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการตั้งเป้าหมายและด้านการมีส่วนร่วม

จากการอภิปรายข้างต้นจะเห็นได้ว่าจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ในภาพรวม โดยมีกลยุทธ์หลัก 2 กลยุทธ์ และมีกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 12 วิธีดำเนินการ ซึ่งจะได้อภิปรายในลำดับต่อไป

กลยุทธ์หลักที่ 1 เสริมสร้างการพัฒนาความสามารถผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร ผลการวิจัย พบว่า จุดอ่อน ของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยีต่างก็เป็นภาวะคุกคามในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีเพียงนโยบายของรัฐที่เป็นโอกาสในการลดจุดอ่อน ดังนั้นในกลยุทธ์หลักที่ 1 เน้นการพัฒนาส่งเสริมทักษะของผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ Coulson-Thomas (2020) จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความเป็นเลิศทางธุรกิจ พบว่า คณะกรรมการบริหารมากขึ้นกำลังรับรู้ถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายและคนรุ่นอนาคต รวมถึงการทบทวนวัตถุประสงค์ของบริษัทและยอมรับความพิจารณาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับผลกำไรทางการเงิน อย่างไรก็ตาม กิจกรรมทางธุรกิจที่ส่งางาม มีประสิทธิภาพ จินตนาการ และนำตื่นเต้น รวมถึงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่ คณะกรรมการควรตั้งคำถามว่ากิจกรรมเหล่านั้นสามารถถือว่ามีความเป็นเลิศได้หรือไม่หากพวกเขาทำลายสิ่งแวดล้อม ลดความหลากหลายทางชีวภาพ เพิ่มภาวะโลกร้อน และไม่ยั่งยืน ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ที่จำเป็นในการสร้างองค์กรที่แข่งขันได้และมีระดับโลก ขึ้นอยู่กับว่าใครและ/หรืออะไรที่หน่วยงานตัดสินใจจะแข่งขันด้วย ระยะเวลาที่จะทำการแข่งขัน และวัตถุประสงค์ในการแข่งขัน รวมถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดว่าสิ่งใดถือเป็นระดับโลก ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีอื่นๆขึ้นอยู่กับความเร็วและการแพร่หลายของการนำไปใช้ และว่าจะถูกนำไปใช้ที่ใด โดยใคร และเพื่อวัตถุประสงค์ใด สำหรับผู้ที่กังวลเกี่ยวกับอนาคตของมนุษยชาติและความเปราะบางของโลกของเรา กลยุทธ์ของ

คณะกรรมการหลายแห่งดูเหมือนจะทำให้เกิดปัญหาและความท้าทายมากขึ้นแทนที่จะนำเสนอทางออกที่สามารถทำได้ แรงจูงใจของคณะกรรมการดูเหมือนจะสะท้อนถึงสิ่งที่รู้สึกว่าการดำเนินการในยุคนั้น และส่วนใหญ่ละเลยความท้าทายในปัจจุบัน ในเศรษฐกิจดิจิทัลเมื่อเกิดการค้นพบทางวิทยาศาสตร์ ความไม่เต็มใจที่จะจัดการกับปัญหาเหล่านั้นและยอมรับโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุม สังคม และแบบองค์รวม สำหรับกลยุทธ์รองที่ 1.1 เสริมสร้างการพัฒนาเป็นผู้นำตนเองที่สร้างแรงบันดาลใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นจุดอ่อน จึงกำหนดกลยุทธ์ในการรองรับจุดอ่อนเพื่อการพัฒนาที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Leonard (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและมีความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรอย่างครบถ้วน พวกเขามีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ของตนเอง และสามารถกระตุ้นและขอความร่วมมือจากผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้นำเหล่านี้ยังมีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติและมีแนวคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เน้นถึง สำหรับกลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างการให้ความสำคัญของการบริหารตนเองในการสร้างความสุขในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นจุดแข็งที่มีความต้องการมากที่สุด นำมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะที่พัฒนาผู้บริหารให้สามารถสร้างแนวคิดในการทำงานได้ เช่นเดียวกับ Thompson (2005) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และพบว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้นำต้องมีความสามารถในการวางแผนและกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติตามได้

กลยุทธ์หลักที่ 2 เสริมสร้างการพัฒนากระบวนการนิเวศขององค์กรส่งเสริมพลังบวกในการทำงาน ในการกำหนดกลยุทธ์ เนื่องด้วยผลการวิจัย พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อปิดจุดอ่อนของการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ

ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมสัมพันธ์ในทางบวก และสอดคล้องกับสภาพิชญ์ อินแดง (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสุขในการทำงาน พบว่าด้านความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์รองที่ 2.1 เสริมสร้างการสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับสถานการณ์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561) ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีในแง่ของการแสดงความซื่อสัตย์ต่อคำพูดและการยึดมั่นในอุดมการณ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาและนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง ผู้บริหารที่แสดงถึงความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการทำงานจะสามารถสร้างความเชื่อถือและเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น สำหรับด้านด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ต้องการมากที่สุดที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์รองที่ 2.2 เสริมสร้างการสื่อสารอย่างชัดเจนและกิจกรรมในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสมัชชา จันทรแสง (2558) ให้ความเห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสังเคราะห์และกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่นำไปสู่การสร้างอนาคตขององค์กรผ่านวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน งานวิจัยเรื่องนี้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ 2 ส่วนรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ให้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สูงช่วยแนะนำแนวทางให้แก่ผู้บริหารรุ่นใหม่ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1

สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงกับเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน และสร้างผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษา เปรียบเทียบ กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ใน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อดูความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ควรนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณี ทวีผล. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18(2), 73-87.
- รัตนา คนไฉ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา Mukdahan. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. นครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมัชชา จันทรแสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2557). การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น.

- ใน วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). การสร้างวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา : พฤติกรรมของผู้บริหาร. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- Bawonpoj, C. (2024). Education is a process of individual and social development. *Journal of Social and Educational Development*, 12(1), 45-60.
- Coulson-Thomas, C. (2020). Leading organizational innovation. *Effective Executive*, 23(2), 12-30.
- Erlygina, E. (2019). Organizational culture as a factor of organizational innovativeness. *Bulletin of Science and Practice*, 5(11), 276-279.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Leonard, D. (2008). Visionary leadership: How to motivate and inspire. *Leadership Review*, 14(2), 45-67.
- Thompson, G. (2005). Getting real about visionary leadership. [online]. Available from : <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>. accessed 27 September 2024.