

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

ชมพูนุช ประชาญสิทธิ์¹ และ อนุสรุ สุวรรณวงศ์²

Chompunut Prachansit¹ and Anutsara Suwanwong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹⁻²Saint John's University, Thailand

Corresponding Author's Email: chompunut55joy@gmail.com suwanwong.edu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 360 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการแทนสูตรการคำนวณของ เครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่มีอายุ ขนาดสถานศึกษา และวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยแนว

* Received 29 March 2025; Revised 3 April 2025; Accepted 10 April 2025

ทางการสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the visionary leadership of school administrators, 2) compare the visionary leadership of school administrators classified by gender, age, educational qualification, and school size according to teachers' perception, and 3) study the guidelines for developing visionary leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The sample group used in this research was 360 teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The sample size was determined according to the calculation formula of Krejcie and Morgan. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way variance, and content analysis for qualitative data.

The finding was as follow: 1) the visionary leadership in school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was middle level overall correlated with statical significant at 0.05. 2) the results of the hypothesis test found that teachers with different genders have opinions of the visionary leadership in schools' administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 which is not different. On the other hand, the teachers with different age, education background, and school size are different correlated with statical significant at 0.05. and 3) The guideline for visionary leadership development of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 according to the interview were in three components, namely vision building, dissemination, and implementation.

Keywords: Administrators, School Administrators, Visionary Leadership of School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) และวิถีชีวิตใหม่ (Next Normal) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สุนทรี วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ, 2567) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการศึกษา โดยผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรกาญจน์ เฉียงกลาง, 2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูพบว่าทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ปีงบประมาณ 2567-2568 ซึ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ และบริหารสถานการณต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาครูและการเตรียมความพร้อมของนักเรียนในการประเมินระดับนานาชาติ อย่างไรก็ตาม ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2564 ระบุว่ายังไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในปีงบประมาณ 2565 ก็ยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ซึ่งเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ งานวิจัยของ (รัตนดา คนไฉ, 2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถส่งเสริมการทำงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในด้านการสร้างและเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี

และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน อย่างไรก็ตามจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดเขตพื้นที่ พบว่าผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศและระดับเขตสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวิเคราะห์องค์รวางกลยุทธ์ และพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากสถานการณ์และปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถแข่งขันในระดับประเทศและระดับนานาชาติได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากโรงเรียนทั้งหมด 52 โรง ครูจำนวน 5,615 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

1.2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 52 โรงเรียนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการแทนสูตรการคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 360 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling Random) ซึ่งผู้วิจัยใช้

วิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และอายุ 2) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลสอบถามพฤติกรรมและการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale) และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3 การสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ 2) สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถามตามแนวคิดของ Rovinelli & Hambleton (1976)

2.3.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Scoefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยใช้เกณฑ์กำหนดตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ยื่นหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน ด้วยการส่ง QR Code ทางไปรษณีย์ แล้วให้ตอบแบบสอบถามกลับมาในรูปแบบของ Google Form และรอการตอบแบบสอบถามกลับคืนภายใน 15 วัน หลังจากที่ได้แจกแบบสอบถาม

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้อีกครั้งและติดตามการส่งคืน

3.5 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมา ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และวุฒิการศึกษา โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) เปรียบเทียบ เพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) Independent และ 2) เปรียบเทียบ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA/F-test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.10	0.80	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์	3.18	0.84	ปานกลาง
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.12	0.79	ปานกลาง
รวม	3.13	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.13, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 3.10 , S.D. = 0.80) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 3.12, S.D. = 0.81) และด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 3.18, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตาราง 2-4

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ชาย	121	2.98	0.55	2.61*	0.009
	หญิง	239	3.15	0.60		
2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์	ชาย	121	3.03	0.58	3.02*	0.003
	หญิง	239	3.25	0.64		
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ชาย	121	3.05	0.54	1.67	0.086
	หญิง	239	3.16	0.61		
ภาพรวม	ชาย	121	3.02	0.52	2.64	0.08
	หญิง	239	3.19	0.56		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	13.11	3	4.37	13.84*	0.00
	ภายในกลุ่ม	112.35	356	0.316		
	รวม	125.46	359			
2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	20.90	3	6.970	19.95*	0.00
	ภายในกลุ่ม	124.34	356	0.349		
	รวม	145.25	359			
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	17.68	3	5.89	19.38*	0.00
	ภายในกลุ่ม	108.28	356	0.30		
	รวม	125.97	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.85	3	5.61	20.92*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95.55	356	0.26		
	รวม	112.40	359			

จากตารางที่ 3 แสดงว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริงเป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) และการประเมินสภาพแวดล้อมด้วยวิธี SWOT นอกจากนี้ การส่งเสริมความคิดริเริ่มและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ การใช้กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชน (PLC) และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสื่อสารเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นที่เข้าใจและได้รับการยอมรับ ผู้บริหารต้องสามารถถ่ายทอดแนวคิดและเป้าหมายของสถานศึกษาให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องผ่านช่องทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย

โดยตรง การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ หรือการจัดประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงก็เป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารควรมีความเป็นกันเอง สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น การใช้การสื่อสารแบบสองทางช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรมอบหมายงานและกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาทักษะ เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานผ่านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ระบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) วงจรคุณภาพ PDCA และกระบวนการ PLC

อภิปรายผล

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากข้อกำหนดทางกฎหมาย และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด การศึกษาของทองคำ พิมพา (2556) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่คำนึงถึงข้อมูลสภาพแวดล้อมและการตอบสนองกฎระเบียบของต้นสังกัด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของอุไรวรรณ ภูซาดา (2558) ที่เน้นว่าการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบช่วยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ข้าราชการครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการอธิบายวิสัยทัศน์ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ผลการศึกษาของรัตนาคณไวก (2565) พบว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย โดยต้องเข้าใจบริบทขององค์กรและถ่ายทอดแนวคิดไปยังครู บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทัศนียา ชื่นเจริญ (2561) ระบุว่า ผู้บริหารต้องใช้หลายวิธี

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ส่งผลให้การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นไปอย่างราบรื่น

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ชุมชนมีบทบาทในด้านวิชาการ การบริหาร และการจัดสรรทรัพยากร การศึกษาของ รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2556) พบว่า การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ขณะที่ ทศนียา ชื่นเจริญ (2561) ระบุว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะปัจจุบันนี้ค่านิยมในสังคมไทยมีความเสมอภาคในเรื่องเพศมากขึ้น และข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาก็มีทั้งเพศหญิงและเพศชาย การพิจารณาเรื่องปัจจัยทางเพศจึงไม่จัดเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชลิกา หัสเขต (2565) พบว่า ครูมีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน เพราะครูมีทัศนคติเชิงบวกทั้งสองเพศ โดยมีทัศนคติต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบ “ใช้อำนาจ” และ “มีส่วนร่วม” ในขณะที่ครูมองว่าผู้อำนวยการผู้หญิงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ “สนับสนุน” และ “มุ่งความสำเร็จของงาน” ดังนั้นความแตกต่างทางเพศจึงไม่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนั้นงานวิจัยของอ้อยทิพย์ ไทยน้อย (2566) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการทั้งสองเพศมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่จะต้องบริหารงานให้เหมาะสมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากช่วงอายุที่แตกต่างกันทำให้ความสามารถในการเรียนรู้และการปรับตัวตามวิสัยทัศน์แตกต่างกัน ข้าราชการครูช่วงวัยรุ่นจนถึงวัยกลางคนมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถปรับตัวและ

ตอบสนองวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้เร็วกว่า ในขณะที่ข้าราชการครูที่มีอายุมากมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ได้ช้ากว่าและมักไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ ตันเส็ง (2563) พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามอายุแตกต่างกัน เพราะครูที่มีอายุน้อยมีความเข้าใจและการยอมรับความคิดและปฏิบัติงานได้ง่ายกว่าครูที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากครูที่มีอายุมากกว่าจะมองว่าเป็นการทำงานซ้ำซ้อนเรื่องมากเสียเวลา โดยมีความเชื่อว่าอายุมากกว่าเห็นและเจออะไรมามากกว่า มักจะปฏิบัติแบบเดิม ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือยอมเปิดใจรับข้อคิดเห็นที่เกิดขึ้น อีกทั้งสังคมไทยยังมีค่านิยมว่าผู้ใหญ่มักอวดบารมีมาก่อน จึงทำให้ผู้ใหญ่มักมีความคิดเห็นหรือแนวคิดส่วนตนมากกว่า ส่วนครูที่อายุน้อยกว่าประสบการณ์ในการทำงานยังน้อยจึงยังไม่กล้าตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น เนื่องด้วยการระลึกละเลยเพราะอายุน้อย ประสบการณ์ในการทำงานยังน้อย ซึ่งคนไทยมักถูกอบรมสั่งสอนตั้งแต่เด็กว่าให้ฟังผู้ใหญ่อย่าได้กล่าวคำหรือพูดอะไรออกไป จะกลายเป็นเด็กสอนผู้ใหญ่ซึ่งมันไม่ดีไม่สมควรทำ อายุจึงมีส่วนสำคัญต่อการทำงานและการตัดสินใจ

4. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ข้าราชการครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันย่อมมีระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงานแต่ละด้านแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรยุทธ รอสุนเณ (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ ขนาดของสถานศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยมีทิศทางผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีประสบการณ์ มุมมอง และกระบวนการในการรับและสื่อสารที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ เหมนวลและคณะ (2563) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ต่างกัน

6. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางที่ชัดเจน ในการกำหนด ทบทวน และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาแนว ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และกำหนด แนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ ควรมีการจัดประชุมและ สสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนการ สอน รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารวมการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ที่ สำคัญ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและร่วมกำหนดแผนภาพอนาคตของสถานศึกษา เพื่อให้ ทุกคนเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้ว การสื่อสารวิสัยทัศน์ ถือเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ ผู้บริหารควรสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและจดจำได้ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการ ประชาสัมพันธ์ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ของสถานศึกษา เพื่อให้ข้อมูลไปถึงชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การใช้การสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) เป็นอีกแนวทางหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วม แสดงความ คิดเห็น และร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารยังต้องเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและพร้อมเดินหน้าสู่เป้าหมาย ร่วมกัน

สุดท้าย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นขั้นตอนที่ทำให้แผนงานต่างๆ บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องสามารถปรับนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางที่ต้นสังกัดกำหนด และนำไปสู่การปฏิบัติจริงโดยใช้ยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย ทั้งการมอบหมายอำนาจหน้าที่ การ ประสานงาน และการควบคุมงานอย่างมีระบบ นอกจากนี้ ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้สามารถประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง

การเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมประชุมเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และทำให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เป็นไปอย่างเป็นระบบ

โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีความมั่นคง และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่มีอายุ ขนาดสถานศึกษา และวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยแนวทางด้านการสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ และแนวทางด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่าผู้บริหารยังขาดบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความคิดริเริ่มในบุคลากร ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น ผ่านการนำผลจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผลิตผลงานทางวิชาการ แนะนำแนวทางการดำเนินงาน และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่าผู้บริหารยังขาดความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน จึงควรใช้สื่อประกอบการสื่อสารเพื่อให้เห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา และสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การพูดหน้าเสาธง หรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ นอกจากนี้ ควรแจ้งให้ชุมชนรับทราบจุดเน้นของวิสัยทัศน์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่าผู้บริหารยังขาดความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้น ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และใช้การประสานงาน ควบคุมงาน ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรวิเคราะห์ปัจจัยที่

ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เช่น สังกัดเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น และ 3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

เอกสารอ้างอิง

- ธีรยุทธ รอดสูงเนิน, สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์ และพัชรา วาณิชชิติน. (2561). รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 17(1), 145-154.
- ฉัตรชลิกา หัสเขต และคณะ. (2565). การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหาร เพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทองคำ พิมพ์. (2556). การบริหารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วรภรณ์ ต้นแสง. (2563). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18(2), 73–87.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2567 จาก <https://www.onec.go.th/index>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 16 มีนาคม 2568 จาก <http://www.bopp.go.th/?p=2404>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). สถิติข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567 จาก <http://www.bopp.go.th>.
- สุนทรี วรรณไพเราะ และ วรพล ศรีเทพ. (2567). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(1), 281-289.
- อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.