

# รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด

## สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

### The Development Model for Visionary Leadership of

### School Administrators under Nakhon Ratchasima

### Primary Educational Service Area Office 4

พรรณีภา พินไธสง

Pannipa Pinthaisong

สุรินทร์ ภูสิงห์

Surin Phusing

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Sripatum University Khonkaen Campus

Email: kukkai249986@gmail.com

(Received: May 28, 2024/ Revised: December 30, 2024/ Accepted: December 27, 2024)

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มตัวอย่างของวัตถุประสงค์ที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลของวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของวัตถุประสงค์ที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้าน



การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ 3. ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** รูปแบบ; การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์; ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the current condition, desired condition, and necessary needs, 2) to create and verify the appropriateness of the model, 3) to evaluate the feasibility and usefulness of the model. The sample group consisted of 123 school administrators under Nakhon Rachasima Primary Educational Service Area Office 3. The group of information providers includes 7 experts and 17 school administrators. The research tools included interviews and questionnaires to assess the appropriateness of the model and questionnaires to assess feasibility and usefulness. Statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index, Index of discrimination, Reliability test, and the index of essential needs. The research results found that; 1. The visionary leadership development model for school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 has 5 elements: 1) principles, 2) objectives of the model, 3) procedures, 4) evaluating results, 5) conditions for achievement. 2. The current condition of visionary leadership development of school administrators entire was at a high level. The desired condition was at the highest level. The order of needs descending order: being a good role model, Vision implementation, Vision creation, Vision dissemination, and respectively. 3. The results of verification and evaluation of the suitability of the model found that overall, it was at the highest level. 4. The results of the evaluation of the feasibility and usefulness of the visionary leadership development model of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 were at the highest level.

**Keywords:** model; visionary leadership development; school administrators



## 1. บทนำ

ปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้อง มุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและ เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ลักษณะที่สำคัญคือวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ภาวะผู้นำในองค์กรประสบความสำเร็จได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำจะหมายถึง การสังเคราะห์ความคิดด้วยการฉายภาพอนาคต การสร้างภาพอนาคตที่สะท้อนเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม และความเชื่อขององค์กร เป็นภาพที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน เมื่อนำความคิดออกมาเขียนให้ทุกคนได้ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ เรียกว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หรือสานฝัน ในองค์กรหลายแห่ง ผู้นำจะเป็นผู้ริเริ่มคิดวิสัยทัศน์และกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำในปัจจุบันและสมัยใหม่ (นนทิพร สำน้อย, 2557)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ (The New Leadership Approach) ที่เริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1980 จนถึงปัจจุบัน กล่าวคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้น (Transformational leadership) ครอบคลุมแนวคิดภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic leadership) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) แม้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เกิดขึ้นมานานแล้วแต่ยังขาดความปัจจุบันจะเห็นได้ว่า องค์กรจำนวนมากได้นำหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มาใช้ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (Modern paradigm) ที่แสดงความคาดหวังต่อการสร้าง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) เนื่องจากทุกองค์กรตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกเพราะการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมายังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในเชิงวิสัยทัศน์ (Hongthong & Udomsap, 2016) การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศนั้นปัจจัยแห่งความสำเร็จ อยู่ที่ตัวผู้นำ ถ้าองค์กรได้ผู้นำมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ย่อมทำให้การนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบ ในการแข่งขัน ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถเชื่อมโยงองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร เทคโนโลยี นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ผู้บริหารที่มีภาวะเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและอนาคตทำให้องค์กรนั้น ๆ สามารถมองเห็นปัญหาและพร้อมสร้างความร่วมมือคนในองค์กร มีการมอบอำนาจให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลงตลอดจนการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้กับองค์กรได้อย่างประสบผลสำเร็จ (เสนห์ จุ้ยโต, 2552)



ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นวิธีการที่องค์กรทางการศึกษาในพื้นที่ สามารถเลือกใช้เป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาองค์การของตนเอง เพื่อครอบคลุมระบบการบริหารงาน บุคคล ทั้งระบบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มุ่งเน้นสู่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อไปซึ่งปัญหาหลักคือการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มักจะเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถสื่อสาร และเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและเข้าใจ ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการอยากปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์และเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้นผู้บริหารนอกจากจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ต้องเข้าใจและวางแผนใน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสาขาวิชาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสำเร็จการศึกษา

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพและ ความสำเร็จของโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้ ทนต่อความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผู้บริหารควรใช้ทักษะความรู้ความสามารถทางการ บริหารมาบริหารโรงเรียน จากเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4

2.3 เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4



### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอขอบเขต แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1.1** การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยการสังเคราะห์เอกสาร

**1.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของขอบเขตเนื้อหา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบของรูปแบบ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางการประเมิน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

**1.1.2 แหล่งข้อมูล** แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

**1.1.3 ประเด็นที่ศึกษา** ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของเนื้อหา และ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ได้แก่ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบของรูปแบบ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 3.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3.3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3.4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ



**ขั้นตอนที่ 1.2** การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต4

**1.2.1 ขอบเขตเนื้อหา** การศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต4 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

### 1.2.2 แหล่งข้อมูล

**1. ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 180 คน

**2. กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 123 คนผู้วิจัยได้วิธีการ เปรียบเทียบประชากรกับตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

### 1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต4 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

**ขั้นตอนที่ 1.3** ศึกษาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต4 จากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)

### 1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต4 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 3.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3.3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3.4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ



### 1.3.2 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสถานศึกษาที่มีผลงานด้านการบริหารงานเป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง ๆ ละ 1 คน รวม 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 1.3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 3.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3.3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3.4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

**ระยะที่ 2** การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

การสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 2.1** การยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.1.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) นำมาร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย องค์ประกอบของรูปแบบ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 3.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 3.2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3.3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3.4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ



2.1.2 นำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษา

**ขั้นตอนที่ 2.2** การตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

### 2.2.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

### 2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

**ขั้นตอนที่ 2.3** การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4

### 2.3.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (ชุดเดิม) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4

### 2.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

**ระยะที่ 3** การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4

## 3.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 17 คน ได้มาโดยเลือกเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)



### 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

### 4. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาก้าวหน้าเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

| องค์ประกอบ<br>ภาวะผู้นำเชิง<br>วิสัยทัศน์ | สภาพปัจจุบัน |      |       | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | ความต้องการจำเป็น |      |       |       |
|-------------------------------------------|--------------|------|-------|-------------------|------|-----------|-------------------|------|-------|-------|
|                                           | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ     | D                 | I    | PNI   | ลำดับ |
| 1. การสร้าง<br>วิสัยทัศน์                 | 4.03         | 0.22 | มาก   | 4.61              | 0.30 | มากที่สุด | 4.02              | 4.60 | 0.144 | 1     |
| 2. การเผยแพร่<br>วิสัยทัศน์               | 4.00         | 0.24 | มาก   | 4.48              | 0.25 | มาก       | 4.00              | 4.47 | 0.117 | 3     |
| 3.การปฏิบัติตาม<br>วิสัยทัศน์             | 4.10         | 0.22 | มาก   | 4.60              | 0.23 | มากที่สุด | 4.10              | 4.59 | 0.119 | 2     |
| 4. การเป็น<br>แบบอย่างที่ดี               | 4.20         | 0.21 | มาก   | 4.42              | 0.25 | มาก       | 4.20              | 4.41 | 0.005 | 4     |
| โดยรวม                                    | 4.08         | 0.22 | มาก   | 4.52              | 0.25 | มากที่สุด |                   |      |       |       |



จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด การเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และการเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $PNI_{modified} = 0.144$ ) ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $PNI_{modified} = 0.119$ ) ลำดับที่ 3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $PNI_{modified} = 0.117$ ) และลำดับที่ 4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ( $PNI_{modified} = 0.005$ ) ตามลำดับ

ผลการสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า

1) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านที่ 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านที่ 4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2) ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด



## 5. อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี และจะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการระดมความคิดร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และคิดเชิงบวกเกี่ยวกับภาพอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตินา วรณศรี (2550) ได้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ดังที่ พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล (2561) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความต้องการให้มีแนวทางในการดำเนินงานมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ นิธิกุลลา ล้นเหลือ (2554) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังที่ สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มี



ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ลำดับความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และลำดับที่ 4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมี และจะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำวิกฤติและโอกาสมาร่วมกำหนด สร้างเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ นนทิพร สาน้อย (2557) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์ เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนในองค์กร หาโอกาส และอุปสรรคจากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดังที่ จาตุรงค์ ยะโคตร (2564) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ ประกอบไปด้วย 5 หน่วย หน่วยที่ 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ หน่วยที่ 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หน่วยที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หน่วยที่ 4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) วิธีการพัฒนา ประกอบไปด้วย วิธีการพัฒนา 70:20:10 เช่น 1. การศึกษาด้วยตนเอง 2. การฝึกอบรม 3. การรวมกลุ่มทำงาน และ 4. การศึกษาดูงาน 5) การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย 1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา 2. การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นเป็นชุดกิจกรรมที่ถูกออกแบบและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและหลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่างๆ ของผู้เข้าร่วมพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ หรือการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องทำ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้



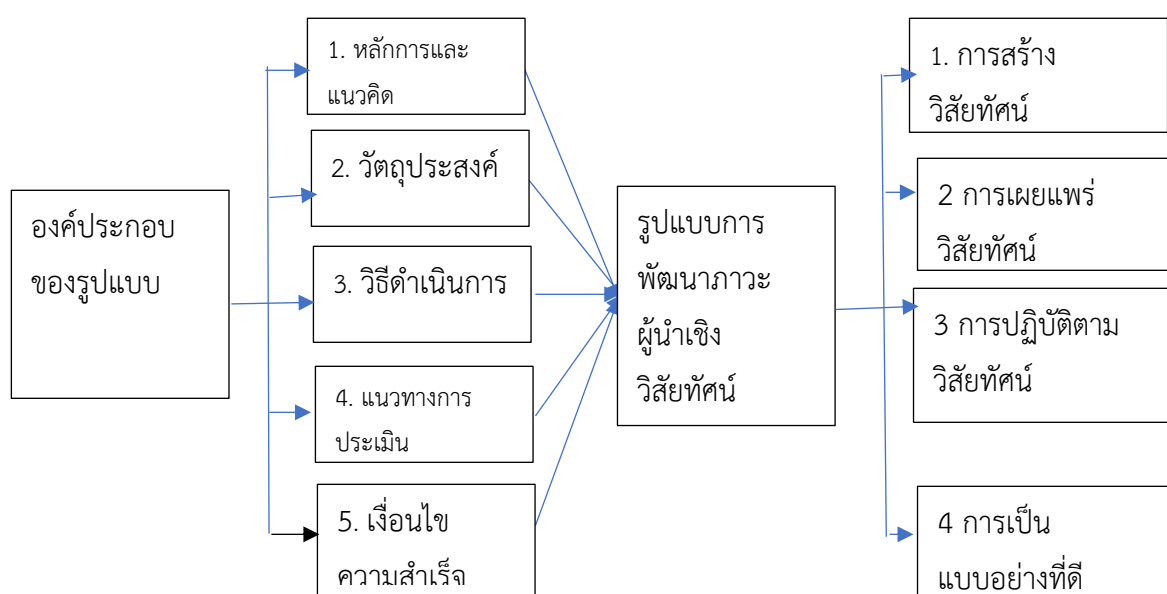
ด้วยตนเอง การอบรม การสัมมนา การฝึกปฏิบัติ หรือแบบทดสอบที่ออกแบบมาเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การวัดผลและประเมินการพัฒนาก็อาจถูกนำเข้ามาเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนได้ และยังส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการบริหาร ผลลัพธ์ของรูปแบบสามารถเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรในทางในระยะยาว สอดคล้องกับการวิจัยของ สมแพง อินอาณ (2564) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การติดตามและประเมินผล 3. การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการในระยะติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.94 2) ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการระหว่างระยะใช้รูปแบบกับระยะก่อนใช้รูปแบบมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 25.20 3) ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการ ระหว่างระยะใช้รูปแบบกับระยะติดตามผล มีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 25.60 จากผลการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบได้รับการออกแบบให้เข้ากับความต้องการและความพร้อมของผู้บริหาร ทำให้มีความเหมาะสมมากที่สุด รูปแบบมีการปรับปรุงพัฒนา ทำให้มีประสิทธิภาพและความเป็นประโยชน์ที่สูง มีการสนับสนุนที่ดีจากผู้สนับสนุนหรือวิทยากรที่เชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำสามารถทำให้รูปแบบมีความสำเร็จและเป็นประโยชน์มากขึ้น มีการติดตามและประเมินผลที่สม่ำเสมอช่วยให้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถเป็นวิธีการปรับปรุงตนเองตามความต้องการและตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับการวิจัยของ สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการประเมินผล โดยรวมมีค่าความ เป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด



## 6. องค์ความรู้ที่ได้รับ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2. องค์ประกอบของรูปแบบ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางการประเมิน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษากำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพูดโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษา



4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

## 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ของ สถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องตามสภาพบริบทของ แต่ละพื้นที่

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จาตุรงค์ ยตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(3), 20.

นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี. วารสารสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. 4(ฉบับพิเศษ), 300-310.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่. นนทบุรี: พับลิเคชั่นส์.

สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.



สมแพง อินอาน. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมจรอุบลปริทรรศน์. 8(3), 1382-1390.

### ภาษาอังกฤษ

Hongthong, R., & Udomsap, T. (2016). Visionary Leadership in the Context of Leading Change. *Journal of Human Society Review, Phetchaburi Rajabhat University*. 18(2), 73-88.

In-an S. (2021). *Leadership development model of deputy directors of secondary schools in the Northeast*. Doctor of Philosophy Dissertation in Educational Administration. Graduate School, Sakon Nakhon Rajabhat University.

Juito S. (2009). *Vision and strategies of new-era leaders*. Nonthaburi: Publications.

Lonluea N. (2011). *Structural Equation Model of Visionary Leadership of Basic Education School Administrators*. Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration. Graduate School, Khon Kaen University.

Phuchalermtarakul P. (2018). Visionary leadership of administrators affecting the effectiveness of Bang Toei Subdistrict Municipality, Sam Khok District, Pathum Thani Province. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology, Humanities and Social Sciences*. 4(Special Issue), 300-310.

Sanoi N. (2014). *A Study of Factors Affecting the Visionary Leadership of School Administrators Under the Office of the Primary Educational Service Area, Lower Northern Region*. Master of Education Thesis in Educational Administration. Graduate School, Naresuan University.

Saengkhammee S. (2018). *Communication characteristics factors affecting visionary leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Phitsanulok Area 3*. Master of Education Thesis in Educational Administration. Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University.