

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้
สังกัดกรุงเทพมหานคร
VISIONNARY LEADERSHIP IN SCHOOL UNDER BANGKOK
METROPOLITAN : SOUTHERN KRUNGTHONBURI GROUP

¹นริศศิลป์ โสตาภักดิ์ และ ²อำนวยการ ทองโปร่ง

¹Nareeesin Sodapak and ²Amnuay Thongprong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹6414470031@rumail.ru.ac.th

Received: July 02, 2023; Revised: July 25, 2023; Accepted: August 25, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 21 ข้อ มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.847 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 2.1 ครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ

¹นักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาพรวม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

คำสำคัญ :ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aims to study and compare the visionary leadership of the school administrators in South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration as classified by educational qualifications, work experience and school size. The sampling group of the research was from 341 teachers who teach in the school of South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration in the 2022 Academic Year. The research instrument was 21 questionnaires about the visionary leadership of the school administrators in South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration. There was the consistency between the questions and the objects (Index of Item Objective Congruence: IOC) about 0.60 – 1.00. Its reliability was of 0.847. The statistics used in this research were the mean (X), the standard deviation (S.D), T-test, One – way Analysis of Variance and the mean difference test of paired averages by Scheff's method. The results of the research were the following 1) The study results of the visionary leadership of the school administrators in South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration that the overall and the individual aspect were at high level sorted from descending averages such as the vision implementation, the vision building, the vision dissemination and being a good role model. 2) The comparison of the visionary leadership of the school administrators in South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration found that. 2.1 The school teachers who teach with the different educational backgrounds had their opinions on the visionary leadership of the school administrators in South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration the overall and the individual aspects were not different. 2.2 The school teachers who teach with the different work experiences had no different opinions on the

visionary leadership of the school administrators in South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration in the overall and the individual aspects. 2.3 The school teachers who teach in the school which different sizes had their opinions on the visionary leadership of the school administrators in South Krungthong's Section under the Bangkok Metropolitan Administration the overall and the individual aspect were significantly difference at 0.5 level in statically.

Keywords: leadership; School administrators; visionary leadership

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าในหลาย ๆ ด้านมีความเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน ท้องถิ่น และในระดับประเทศ สังคมมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ทำให้ผู้นำองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสิ่งที่ผู้นำต้องมีคือ วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรักและเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์กร สังคมโลกในปัจจุบันและอนาคตที่มุ่ง สู่ยุคของข้อมูลข่าวสารมากขึ้น (information society) รวดเร็วขึ้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหาร และวัฒนธรรมการทำงานให้ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้พฤติกรรมที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดอิทธิพล เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร กระแสความเปลี่ยนแปลงในสังคมส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารองค์กรโดยทั่ว ๆ ไป มักมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเหมือน ๆ กัน คือ การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำงานให้เกิดผลสูงสุด สื่อสารด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน ประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดจากการบริหารที่ดี นอกจากผู้นำจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกลแล้วยังต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรด้วย

ซึ่งผู้นำในที่นี้รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนต่างมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรที่แตกต่างกัน และมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างทิศทาง โดยการพัฒनावิสัยทัศน์ของอนาคตระยะไกลและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นสำหรับการบรรลุความสำเร็จของวิสัยทัศน์ การวางแผนที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับคน มีการสื่อสารทุกรูปแบบกับกลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและประสานงาน รวมถึงการสร้างอิทธิพลที่ทำให้เกิดทีมงานและแนวร่วมให้เข้าใจ ยอมรับในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ดังกล่าว สร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจให้สามารถเอาชนะอุปสรรคด้านการเมือง ด้านรูปแบบการทำงานแบบเดิม และ

ทรัพยากรที่ขวางกั้นการเปลี่ยนแปลง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระดับสำคัญและมีศักยภาพทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีประโยชน์สำหรับองค์กรในอนาคต

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้เห็นข้อเสนอแนะของโรงเรียนจากการประเมินคุณภาพภายนอก ที่กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมามีอะไรบ้างที่สถานศึกษาดำเนินการประสบความสำเร็จ เกิดผลกระทบที่ดีต่อชุมชน ท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับของชุมชน ให้สถานศึกษานำข้อมูลเหล่านี้ย้อนกลับมามองดูตนเองเอง สถานศึกษาจะมองเห็นวิสัยทัศน์ และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง และผู้วิจัยเห็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนของผู้บริหารที่ย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนต่าง ๆ ได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่ จึงทำให้ยากทราบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ๆ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารองค์การและมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารองค์การและมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากความคิดเห็นของครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 โรงเรียน จำนวน 3,068 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 341 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาแนวคิด ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากงานวิจัย

และแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปเปรียบเทียบใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้าน ดังนี้

	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.13	.56	มาก
2	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.07	.59	มาก
3	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.19	.52	มาก
4	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.02	.69	มาก
	รวม	4.13	.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี (n=133)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=150)		t	p
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.18	.48	4.08	.61	1.483	.139
2	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.13	.48	4.02	.67	1.649	.100
3	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.19	.48	4.18	.57	.108	.914
4	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.06	.62	3.98	.75	.942	.347
	รวม	4.17	.41	4.09	.571	1.219	.224

* $p < .05$

จากตาราง 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่มีครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธน ใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ประสบการณ์ทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี (n=70)		5-10 ปี (n=83)		มากกว่า 10 ปี (n=130)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.16	.46	4.16	.50	4.10	.64	.467	.627
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.14	.48	4.03	.41	4.06	.72	.706	.495
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.20	.45	4.20	.45	4.17	.61	.120	.887
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.02	.65	4.09	.54	3.98	.80	.694	.500
รวม	4.16	.40	4.13	.39	4.11	.61	.282	.754

จากตาราง 3 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุง ธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ขนาดสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.82	.57	4.28	.29	4.16	.63	12.718*	.000
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.94	.53	4.17	.31	4.05	.71	2.801	.062
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.02	.54	4.33	.27	4.16	.62	6.181*	.002
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	3.99	.64	4.10	.52	3.98	.80	.831	.437
รวม	3.93	.49	4.26	.16	4.12	.618	7.676*	.001

จากตาราง 4 พบว่า ค่า F แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แสดงว่าครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษารายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.82	4.28	4.16
1. ขนาดเล็ก	3.82			
2. ขนาดกลาง	4.28	*		
3. ขนาดใหญ่	4.16	*		

จากตาราง 5 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมสูงกว่าครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมสูงกว่าครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษารายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่ขึ้นไป
		4.02	4.33	4.16
1. ขนาดเล็ก	4.02		*	
2. ขนาดกลาง	4.33			
3. ขนาดใหญ่ขึ้นไป	4.16			

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมสูงกว่าครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน กิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งยังให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร และริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ให้สนับสนุนการสนับสนุนสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒนายาวิราช (2550) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องกับคนในองค์กร และมีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุล มีความคิดกว้างไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอนาคต ปัจจุบัน มองอนาคตแล้วนำมาผสมเชื่อมโยงรวมเข้าด้วยกัน ต้องมีทักษะการคิดเป็นระบบและมองเชิงอนาคตภาพสามารถบริหารคน บริหารตนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวนำ กล่าวทำ กล่าวจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรเป็นเลิศในทุกด้าน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา เฮลเสน และพูลสุข หิงคานนท์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และอุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย ของสภาพแวดล้อมทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน มองหาโอกาส อุปสรรค และประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เห็นเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1989) ที่กล่าวว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายเพื่อที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยที่ผู้นำจะต้องสนใจความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง และคนอื่น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Keller (1992) ที่กล่าวว่า ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบ สามารถสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จากการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงจุดมุ่งหมายที่ทำให้เกิดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าว การจูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรมีวิธีการสื่อสาร และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้งานบรรลุ

เป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวใจให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามที่นำเสนอความคิดเห็น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพขององค์กรในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาทั้งในองค์กรและนอกองค์กร โดยการพูดคุย พบปะ และเยี่ยมเยียน สิ่งที่สำคัญคือ การปฏิบัติให้บุคลากร ชุมชน เข้าใจ มองเห็นความเป็นไปได้ที่จะนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของทองคำ พิมพ์า (2556) ที่กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ผ่านการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด สัญลักษณ์ และพฤติกรรมที่แสดงออก ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์นั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rock (2009) ที่กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดี คือ ผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นนักสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย แผนงานโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และกลุ่มงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการทุ่มเท กำลังกาย แสดงความคิด ที่แสดงออกถึงความพยายามในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในหน้าที่ที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ และควรสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ตามได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของเกิดแรงผลักดันในการทำงานเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดอรรถาญจน์ เฉียงกลาง (2562) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ และกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Russell and Stone (2002) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีที่สามารถ

นำเสนอภาพในอนาคตขององค์การไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์การ จนกว่าจะ ได้นำวิสัยทัศน์นั้นสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนสนิมคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อครูมีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัด การศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีทันสมัย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการ ยอมรับและไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนให้ความเอาใจใส่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติ หน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษายังต้องวางตัวให้เหมาะสม เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ยึดหลักประชาธิปไตย และอุทิศตนเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงขององค์การไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของกฤษฎี รุยาพร (2559) ที่กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี จะต้องมิวิสัยทัศน์ร่วมในเรื่องมีความคิดที่ดี มีความซื่อตรง มีความรักมั่นคง มี ความเมตตา มีความเสียสละ มีวินัย มีความพากเพียร มีวิธีการตัดสินใจ และมีความรวดเร็ว หมายความว่าหากผู้นำมีความคิดดี ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ดี หากผู้นำมีความซื่อตรง ผู้นำ จะแสดงหลักยึดที่มั่นคงไม่เข้าไปเชื่อมกับสิ่งแวดล้อมภายนอก หากผู้นำมีความรักมั่นคงผู้นำจะแสดง ความรักต่อตัวเองและผู้อื่นอย่างมีศิลปะ หากผู้นำมีความเมตตา ผู้นำจะแสดงความงดงามของชีวิต หากผู้นำมีความเสียสละ ผู้นำจะแสดงพลังการแบ่งปัน หากผู้นำมีวินัย ผู้นำจะประสบความสำเร็จใน ชีวิตและการทำงาน หากผู้นำมีความพากเพียร ผู้นำจะแสดงความมุ่งมั่นและสร้างแรงศรัทธาแก่ผู้ตาม หากผู้นำมีวิธีการตัดสินใจที่ดี ผู้นำจะไม่แสดงการลองผิดลองถูกในการแก้ปัญหา และหากผู้นำมีความ รวดเร็วผู้นำจะกล้าทำสิ่งต่าง ๆ เดียวนี้ ไม่รอเวลาหรือโอกาส และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชดา เวชญาลักษณ์ (2560) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากองค์การหรือสมาชิก มี บทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน และมีความ สำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและแสดงออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์การเป็นสำคัญ เช่น วงการศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ว่ามี ความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลง ก้าวไปข้างหน้าอย่าง ต่อเนื่อง ไร้อุปสรรคและไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรินทร์ สุบินรัตน์, พิมพ์อร สดเอี่ยม (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการเป็นแบบที่ตัวอย่างอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคนแสดงความคิดเห็น และร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ โครงการ/กิจกรรม ร่วมมือกันกำหนดเป้าหมาย/แผนงานต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน สร้างความภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จของงาน และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะดำเนินงานต่าง ๆ ได้ ตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับแนวคิด Mitchell and Larson, Jr., (1987) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของรอชีเยห์ ลาเต๊ะ (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูได้รับมอบหมายงาน และได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง และสามารถแสดงความคิดเห็นในงานกิจกรรม/โครงการต่างๆ ได้อย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของบุคลากรครูทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz and Weihrich, (1988) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยญา พรหมศร (2559) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยที่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมสูงกว่าครูสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่มีขนาดกลางมีการกระจายงานไปอย่างทั่วถึง เท่าเทียม ไม่กระจุกอยู่กับบุคลากรคนใดคนหนึ่ง มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับแนวคิดของอรรถาญจน์ เฝิงกลาง (2562) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ และกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของมณฑา ศิริวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามคำ
ความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการ
เปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรของสถานศึกษา พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคนอื่นๆ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา
กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนสนิม 2* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
- กฤษณ์ รุยาพร. (2558). *ผู้นำสร้างได้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ทางหุ้นส่วนจำกัดอุดมศึกษา
จริญญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
- ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง*. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
นพรินทร์ สุบินรัตน์, พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 19
- มณฑา ศิริวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
อำเภองครักษ์* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- รุ่งนภา เฮลเสตน และ พูนสุข หิงคานนท์ (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
กับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียน* สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
- รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามจังหวัดปัตตานี*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). *ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
- อรกาญจน์ ฉะยิงกลาง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

