

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1\*

VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING WORK  
MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปานตะวัน กาญจนพันธุ์, พรเทพ เสถียรนพเก้า, วันเพ็ญ นันทะศรี

Phantawan Kanjanaphun, Pornthep Steannoppakao, Wanphen Nanthasri

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: phantawan.ka66@snru.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3. ตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 327 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy}=.743$ ) 3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

\* Received April 1, 2025; Revised April 28, 2025; Accepted May 26, 2025

(X2) และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 58.10 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .313 และ 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## Abstract

This research is aimed at 1. assess the levels of visionary leadership of administrators and work motivation of teachers; 2. examine the relationship between visionary leadership of administrators and work motivation of teachers; 3. investigate the predictive power of visionary leadership of administrators on work motivation of teachers; and 4. Studied the guidelines for developing the visionary leadership of administrators affecting work motivation of teachers at schools. The research consisted of 2 phases: Phase 1 studied the predictive power between the visionary leadership of administrators and work motivation of teachers of school. The sample group used in the research was 327 administrators and teachers at schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, which were obtained using a multi-stage random sampling method. Phase 2 studied the guidelines for developing the visionary leadership of administrators affecting work motivation of teachers at schools. The informants were 5 experts. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings reveal the following 1. The Visionary Leadership of Administrators, in overall, was at high level, and the overall of desirable state was at the high level. 2. The Work Motivation of Teachers in schools, in overall, was at high level, and the overall of desirable state was at the highest level. 3. The visionary leadership of administrators and the work motivation of teachers in schools showed positive correlation at highest level ( $r_{xy}=.743$ )

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ และเป็นบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ในทุกกระบวนการศึกษาของประเทศ เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่สั่งสอน จักการเรียนรู้ และอยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของครูและบุคลากรทางการศึกษา คือการจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีจุดประสงค์หลักคือให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงาม เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และพัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ที่อยู่ในโรงเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของผู้ที่อบรมสั่งสอนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลโดยตรงให้การดำเนินงานขององค์กรมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นมีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือวิธีการ

บริหาร แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลนั้นมีชีวิตจิตใจอารมณ์ความรู้สึกมีความต้องการและพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความตั้งใจความรับผิดชอบและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาต่อไปนั้นจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ (ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล, 2564)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานของบุคคลและองค์กร โดย แรงจูงใจส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นด้วย (บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, 2564)

ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คือการที่ผู้นำขององค์กรที่มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางต่าง ๆ ได้ดีขึ้น โดยขั้นตอนแรกจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการสื่อสารให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้้นำให้เกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดการสนใจแก่สมาชิกในสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทั้งตนเอง ผู้อื่นและเป็นไปตามเป้าประสงค์หลักขององค์กร ตลอดจนให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เพิ่มเติมขึ้นมา วิธีการและกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางการบริหารของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ (นาคนครา เหลนปก, 2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานสถานศึกษา วางแผนและปรับใช้ในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจ

### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,095 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของวาร์เพิงส์วัสดี (2551) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน ครู จำนวน 242 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มหลายขั้นตอน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

5.1 ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงตรง 1.00

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.72-0.86 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.69-0.90 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ค่าคุณภาพมาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์นำไปจัดทำให้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.2 ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีค่าอำนาจพยากรณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด มาร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ และนำเสนอแนวทางการพัฒนา

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยยื่นเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System: AMSS++) โดยในหนังสือราชการจะมี QR code ของแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบออนไลน์ จำนวน 327 ฉบับ ได้รับคืนกลับมา จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยเสนอคำร้องเพื่อขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณาความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะของแนวทางการพัฒนา

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลจากการสังเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาลักษณะ

5.1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.1.4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนามาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสม

## 5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.2 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

## ผลการวิจัย

1. การประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้  
**ตารางที่ 1** การประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

| ด้าน | ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร | n=327     |      | การแปลผล  | ลำดับที่<br>ค่าเฉลี่ย |
|------|-------------------------------------|-----------|------|-----------|-----------------------|
|      |                                     | $\bar{X}$ | S.D. |           |                       |
| 1    | การสร้างวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )        | 4.44      | 0.50 | มาก       | 3                     |
| 2    | การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $X_2$ )      | 4.40      | 0.57 | มาก       | 4                     |
| 3    | การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $X_3$ )   | 4.46      | 0.51 | มาก       | 2                     |
| 4    | การเป็นแบบอย่างที่ดี ( $X_4$ )      | 4.51      | 0.56 | มากที่สุด | 1                     |
| รวม  |                                     | 4.45      | 0.49 | มาก       |                       |

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.56) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}$ =4.46, S.D.=0.51) การสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.50) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.57) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** การประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม

| ด้าน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                | n = 327   |      | การแปลผล  | ลำดับที่<br>ค่าเฉลี่ย |
|------|----------------------------------------|-----------|------|-----------|-----------------------|
|      |                                        | $\bar{X}$ | S.D. |           |                       |
| 1    | ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $Y_1$ ) | 4.50      | 0.52 | มาก       | 5                     |
| 2    | ความสำเร็จของงาน ( $Y_2$ )             | 4.60      | 0.46 | มากที่สุด | 1                     |
| 3    | การยอมรับนับถือ ( $Y_3$ )              | 4.53      | 0.57 | มากที่สุด | 2                     |
| 4    | ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $Y_4$ )       | 4.52      | 0.61 | มากที่สุด | 4                     |
| 5    | ความรับผิดชอบ ( $Y_5$ )                | 4.59      | 0.51 | มากที่สุด | 3                     |
| รวม  |                                        | 4.55      | 0.48 | มากที่สุด |                       |

จากตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=4.60$ , S.D.=0.46) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.57)

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

**ตารางที่ 3** การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

| ตัวแปร         | X      | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | Y      | Y <sub>1</sub> | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>5</sub> |
|----------------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| X              | 1      |                |                |                |                |        |                |                |                |                |                |
| X <sub>1</sub> | .926** | 1              |                |                |                |        |                |                |                |                |                |
| X <sub>2</sub> | .927** | .802**         | 1              |                |                |        |                |                |                |                |                |
| X <sub>3</sub> | .908** | .808**         | .823**         | 1              |                |        |                |                |                |                |                |
| X <sub>4</sub> | .901** | .734**         | .793**         | .766**         | 1              |        |                |                |                |                |                |
| Y              | .743** | .637**         | .745**         | .655**         | .693**         | 1      |                |                |                |                |                |
| Y <sub>1</sub> | .793** | .651**         | .787**         | .685**         | .790**         | .819** | 1              |                |                |                |                |
| Y <sub>2</sub> | .637** | .562**         | .621**         | .562**         | .532**         | .929** | .689**         | 1              |                |                |                |
| Y <sub>3</sub> | .667** | .579**         | .667**         | .579**         | .622**         | .962** | .716**         | .882**         | 1              |                |                |
| Y <sub>4</sub> | .643** | .575**         | .645**         | .588**         | .561**         | .909** | .704**         | .808**         | .860**         | 1              |                |
| Y <sub>5</sub> | .665** | .549**         | .699**         | .594**         | .614**         | .909** | .667**         | .815**         | .855**         | .773**         | 1              |

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy}=.743$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $r_{x2y}=.745$ ) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ( $r_{x4y}=.693$ ) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ( $r_{x3y}=.655$ ) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $r_{x1y}=.637$ ) ตามลำดับ

3. การตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

**ตารางที่ 4** การตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

| ตัวแปร                                    | R    | R <sup>2</sup> | Adj R <sup>2</sup> | S.E. <sub>b</sub> | B    | β    | t       | Sig. |
|-------------------------------------------|------|----------------|--------------------|-------------------|------|------|---------|------|
| 1. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X <sub>2</sub> ) | .745 | .556           | .554               | .050              | .444 | .527 | 8.955** | .000 |

**ตารางที่ 4** การตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (ต่อ)

| ตัวแปร                                    | R    | R <sup>2</sup> | Adj R <sup>2</sup> | S.E. <sub>b</sub> | B     | $\beta$ | t        | Sig. |
|-------------------------------------------|------|----------------|--------------------|-------------------|-------|---------|----------|------|
| 2. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X <sub>4</sub> ) | .764 | .584           | .581               | .051              | .238  | .276    | 4.686**  | .000 |
| ค่าคงที่ (a)                              |      |                |                    | .145              | 1.520 |         | 10.454** | .000 |

R = .764, R<sup>2</sup> = .584 Adj R<sup>2</sup> = .581, S.E.est = .313

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยทั้ง 2 องค์ประกอบสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจ เท่ากับ .527 หรือร้อยละ 58.10 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .313

4. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

**ตารางที่ 5** การแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

| ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์<br>ของผู้บริหาร | ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจ<br>ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน | สรุปผล      |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| การสร้างวิสัยทัศน์                      | ✗                                                                  | ไม่ควรพัฒนา |
| การเผยแพร่วิสัยทัศน์                    | ✓                                                                  | ควรพัฒนา    |
| การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์                 | ✗                                                                  | ไม่ควรพัฒนา |
| การเป็นแบบอย่างที่ดี                    | ✓                                                                  | ควรพัฒนา    |

จากตารางที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 องค์ประกอบ คือ 1. การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถพัฒนาได้ด้วยผู้บริหารจัดทำแผนสื่อสารที่ชัดเจน การพัฒนาทักษะการพูดเขียนเชิงบวก และการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ จะเกิดพลังร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จและ 2. การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถพัฒนาโดยผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ กระตือรือร้นรับผิดชอบ และยึดมั่นในจริยธรรม เมื่อนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหาร จะสร้างความไว้วางใจ แรงบันดาลใจ และความร่วมมือในองค์กร ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 การประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำในด้านนี้ สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมาย การที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ดีจะสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในแนวทางบริหาร ขณะเดียวกันการเป็นแบบอย่างที่ดีเองส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน สอดคล้องกับรัตนาคณโว (2565) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยที่ การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่ครูได้ นอกจากนี้ การปฏิบัติตามและเผยแพร่วิสัยทัศน์ เองก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดทิศทางการบริหารที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมของครู ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.2 การประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจของครูส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาโดยตรง ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ ริเริ่มสร้างสรรค์ และทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ ยังช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้และทักษะที่เหมาะสมตามศักยภาพของตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มี 5 องค์ประกอบ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความยอมรับนับถือ คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากผลการวิจัยของนักวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน งานวิจัยหลายชิ้นให้ผลสอดคล้องกันว่า ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการสอนใหม่ ๆ และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ แรงจูงใจที่สูงยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และสนับสนุน

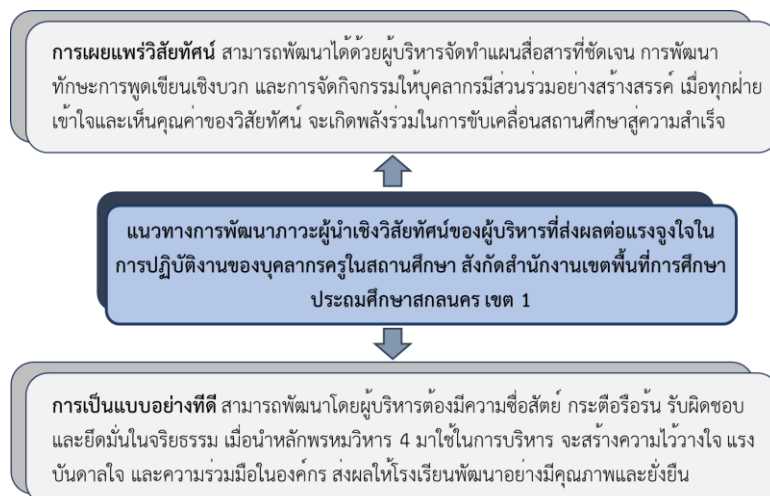
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ทั้งนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำผู้บริหารในด้านนี้จะมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยสร้างเป้าหมายร่วมกันและแรงบันดาลใจในการทำงาน ขณะที่การเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา ทั้งสองปัจจัยนี้ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของรัตน คนไว (2565) ที่มีความสัมพันธ์กันของทั้งสองตัวแปรทางบวกในระดับที่สูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ

3. การตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตัวแปรพยากรณ์และทดสอบแล้วว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสถานศึกษามี 2 ปัจจัยโดยเรียงลำดับตามปัจจัยที่มีค่าอำนาจพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 58.10 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของผู้บริหารช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจให้กับครูในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรและเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองในด้านนวัตกรรมการศึกษา การกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้บริหารในทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการศึกษา อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ซึ่งจะสอดคล้องกับวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม รวมทั้งสิ้น 14 แนวทางผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ครูเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของครูผ่านการอบรมและการให้โอกาสแสดงศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิจัยของ อรพรรณ หันแสง (2563) ผลการวิจัยพบว่า มี 43 แนวทาง 5 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับกับวิจัยของรัตนา คนไฉ (2565) ผลการวิจัยพบว่ามี 17 แนวทาง 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

## องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะเชิงคุณธรรมและการมีส่วนร่วม โดยเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใสและสร้างพื้นที่รับฟังประชาชนอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปเป็นสารสนเทศในการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนเอง เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

## เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาคนครา เหลนปก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2567). บัญชีรายละเอียดผู้มีตัวตนพร้อมฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2567. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรพรรณ หันแฉ่ง. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.