วารสารปรัชญาปริทรรศน์
JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION
ISSN: 1513-6620 (Print) × ISSN: 2773-9643 (Online)
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index

Research Article

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

Guidelines For Developing Visionary Leadership in a Disruptive Era Based on the Seven Sappurisadhamma of Educational Personnel in Schools Under the Pathum Bencha Consortium, Office of the Secondary Educational Service Area, Pathum Thani

นิพัทธ์ กิติพัฒน์มนตรี[1*], ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่[2], & เผด็จ จงสกุลศิริ[3]

Nipat Kitipatmontri[1*], Yudthawee Kaewtongyai[2], & Padet Jongsakulsiri[3]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. นิพัทธ์ กิติพัฒน์มนตรี*
Nipat Kitipatmontri
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: nipat.kitipat18@gmail.com

2. ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่
Yudthawee Kaewtongyai
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: yudthawee_kae@gmail.com

3. เผด็จ จงสกุลศิริ
Padet Jongsakulsiri
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Email: padet_jong@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to: (1) examine the current state of visionary leadership in the disruptive era; (2) investigate approaches to developing visionary leadership based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma; and (3) propose guidelines for developing visionary leadership based on these Buddhist principles among educational personnel in schools under the Pathum Bencha Educational Consortium, affiliated with the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office. The quantitative data were collected from a sample of 264 educational personnel, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire. Qualitative data were obtained through semi-structured interviews with seven key informants. Quantitative data were analyzed using mean and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: (1) the overall state of visionary leadership in the disruptive era was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.37). Interaction and communication ranked first, followed by information technology, human relations, and

คำสำคัญ:
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ยุคพลิกผัน,
หลักสัปปุริสธรรม 7

Keywords:
Visionary Leadership,
Disruptive Era,
Sappurisadhamma 7

Article history:
Received: 24/07/2026
Revised: 25/10/2026
Accepted: 01/11/2026
Available online: 23/11/2026

How to cite:
Kitipatmontri, N. et al. (2026). Guidelines For Developing Visionary Leadership in a Disruptive Era Based on the Seven Sappurisadhamma of Educational Personnel in Schools Under the Pathum Bencha Consortium, Office of the Secondary Educational Service Area, Pathum Thani. *Journal of Philosophical Vision*, 31 (2), 35-49.

strategic management, respectively; (2) approaches to developing visionary leadership based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma comprised strategic management through reason-based decision-making and outcome orientation, human relations through an understanding of individual differences, appropriate application of information technology, and effective interaction through clear and contextually appropriate communication; and (3) the proposed development guidelines encompassed four dimensions: strategic management integrating knowledge of causes, consequences, and self-awareness; human relations emphasizing interpersonal understanding and appropriate engagement; information technology promoting judicious and proportionate use of digital resources; and interaction and communication emphasizing sensitivity to individuals, communities, and appropriate timing. The integration of the Seven Principles of Sappurisa Dhamma into leadership development provides an ethical and practical foundation for strengthening visionary capacity, organizational adaptability, and effective school management, thereby supporting sustainable educational development amid ongoing disruption and change.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผัน 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 264 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.37) โดยด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย การบริหารงานเชิงกลยุทธ์โดยใช้เหตุผลและมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารมนุษยสัมพันธ์โดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

และการสร้างปฏิสัมพันธ์ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและถูกกาลเทศะ และ 3) แนวทางการพัฒนาครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการการรู้เหตุ รู้ผล และรู้ตน การพัฒนามนุษยสัมพันธ์ที่คำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างบุคคล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณและรู้ประมาณ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่คำนึงถึงบุคคล ชุมชน และกาลเทศะ ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การปรับตัว และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบัน โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และความซับซ้อนของบริบททางสังคม ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ หรือที่เรียกว่า VUCA World สถานศึกษาจึงไม่สามารถดำเนินงานด้วยรูปแบบการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมและการปฏิบัติตามนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางกลยุทธ์ และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทัศนา ประดับนาค และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2566) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผัน ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางองค์กร และสร้างความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนารมณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการสร้างระบบบริหารจัดการที่มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง สื่อสารเป้าหมายให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกอบกฤช การควรคิด (2561) และพิมพ์พชิมญชุ์ สุภายอง (2563) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองในการบริหารจัดการสถานศึกษา อันเป็นปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติและประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทัศนา ประดับนาค และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2566)

ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในฐานะกลไกการบริหารที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) อธิบายการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดรูปแบบการดำเนินงานใหม่และส่งผลกระทบในวงกว้างต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำให้มีความพร้อมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

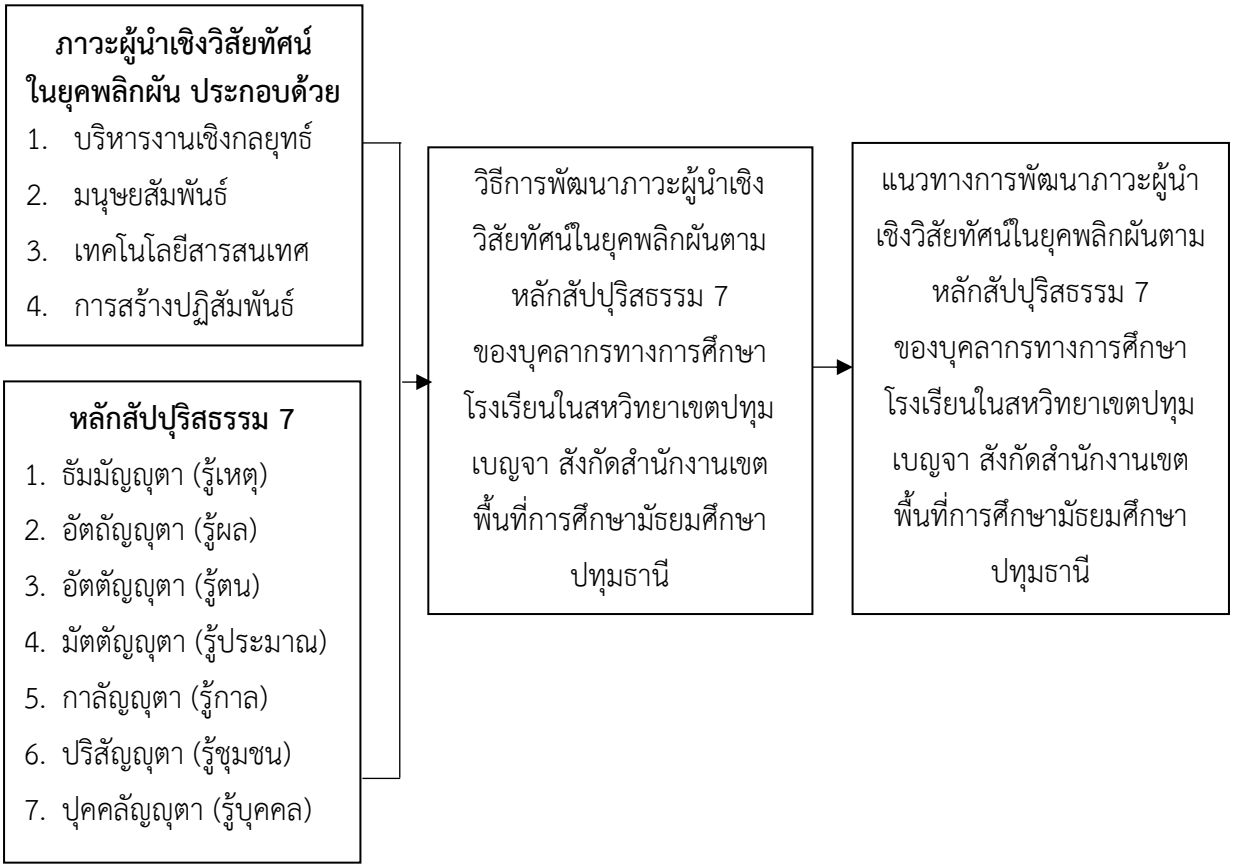
อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะความสามารถด้านการบริหารและเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่กำกับการตัดสินใจและการดำเนินงานของผู้บริหารด้วย โดยเฉพาะหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลให้เป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หลักธรรมดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตาช่วยส่งเสริมการวิเคราะห์เหตุปัจจัยและกำหนดเป้าหมายอย่างมีเหตุผล อัตตัญญุตาช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง มัตตัญญุตาส่งเสริมการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม กาลัญญุตาช่วยให้สามารถวางแผนและตัดสินใจได้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปริสัญญุตาส่งเสริมการเข้าใจบริบทขององค์กรและชุมชน และปุคคลัญญุตาช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถมอบหมายงานและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม จึงกล่าวได้ว่าหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นกรอบคุณธรรมที่ช่วยเชื่อมโยงความสามารถด้านวิสัยทัศน์เข้ากับการบริหารจัดการอย่างมีเหตุผลและรับผิดชอบต่อส่วนรวม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาในหลายบริบท โดยอรนุช โขพิมพ์ (2555) ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ (เล็กภิญโญ) (2560) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และพระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ (2563) ศึกษาการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง นอกจากนี้ พระครูปลัดธรรมสรณ์ โสภาบุตร (2561) ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักบวรโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษา

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำหรือการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมและสถานศึกษาเฉพาะพื้นที่ ขณะที่การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษายังมีประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการเชื่อมโยงองค์ประกอบด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และการประเมินวิสัยทัศน์เข้ากับหลักธรรมทั้ง 7 ประการอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นต้องศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้จริง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมุ่งศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ ผลการวิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดองค์ความรู้และแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และบริหารงานด้วยหลักคุณธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในยุคพลิกผัน

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผัน ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2) เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 604 คน จาก 5 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม จำนวน 264 คน แต่เนื่องจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนมีจำนวนเท่ากัน จึงใช้วิธีสุ่มเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

3) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) สร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

5) นำร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6) นำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

7) จัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ยื่นคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2) นำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 7 คน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกไว้ โดยดำเนินการด้วยตนเองตามวันและเวลาที่นัดหมาย พร้อมเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การจดบันทึก การถ่ายภาพนิ่ง และการบันทึกเสียง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยดำเนินการดังนี้

1) บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งในรูปแบบการบันทึกเสียงและการจดบันทึกข้อความ

2) ถอดความจากไฟล์บันทึกเสียงและรวบรวมบันทึกการสัมภาษณ์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและเรียบเรียงข้อมูลให้สมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) เพื่อจัดหมวดหมู่และเรียบเรียงข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา โดยพิจารณาประเด็นสำคัญและแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

5) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการจำเป็น รวมทั้งผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนาความ พร้อมยกข้อความจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบการอธิบาย

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 264 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน มีผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำแนกตามเพศ		
ชาย	78	29.50
หญิง	186	70.50
รวม	**264**	**100.00**
จำแนกตามช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	42	15.90
26–30 ปี	124	47.00
31–35 ปี	25	9.50
36 ปีขึ้นไป	73	27.70
รวม	**264**	**100.00**
จำแนกตามระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	237	89.80
ปริญญาโท	24	9.10
ปริญญาเอก	3	1.10
รวม	**264**	**100.00**
จำแนกตามตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.50
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	4	2.80
ครูผู้สอน	230	86.10
อื่น ๆ	29	9.60
รวม	264	100.00
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1–5 ปี	148	63.20

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6–10 ปี	48	20.50
11–15 ปี	29	12.40
16 ปีขึ้นไป	9	3.80
รวม	**264**	**100.00**

จากตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 264 คน พบว่า จำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26–30 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา ได้แก่ อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และอายุ 31–35 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1–5 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมา ได้แก่ 6–10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ประสบการณ์ 11–15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม 4 ด้าน

ข้อ	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผัน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.48	0.51	มาก	4
2	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.49	0.38	มาก	3
3	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.54	0.41	มากที่สุด	2
4	ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	4.56	0.46	มากที่สุด	1
	รวม	**4.55**	**0.37**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.46) รองลงมา ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.41) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.38) และด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ โดยเชื่อมโยงแนวคิดทางวิชาการ หลักพระพุทธศาสนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 สภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มนุษยสัมพันธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ สะท้อนให้เห็นว่าการเป็นผู้นำในบริบทการศึกษาปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร แต่ต้องบูรณาการความสามารถด้านการวางแผน การบริหารทรัพยากร การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ทัศนา ประดับนาค และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2566) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันเป็นความสามารถในการกำหนดภาพอนาคต ถ่ายทอดเป้าหมาย และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุทิศทางที่กำหนด โดยอาศัยความรู้ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สถานการณ์ การวางแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ กอบกฤช การควรคิด (2561) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหาร โดยอาศัยความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ นโยบายสนับสนุน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์สะท้อนความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็น และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับ พระครูปลัดธรรมสรณ์ โสภาบุตร (2561) ที่เสนอว่าการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือและการดำเนินงานบนพื้นฐานของศีล สมาธิ และปัญญา สำหรับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการบริหาร การสื่อสาร และการเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ (เล็กภิญโญ) (2560) ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะการรู้เหตุ รู้ผล และรู้กาลเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ขณะที่ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การลดความขัดแย้ง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร สอดคล้องกับ พิมพ์พชิมญชุ์ สุภายอง (2563) ที่พบว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยการวางแผนร่วมกัน ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ผลการวิจัยจึงยืนยันว่า

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงเกื้อหนุนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้

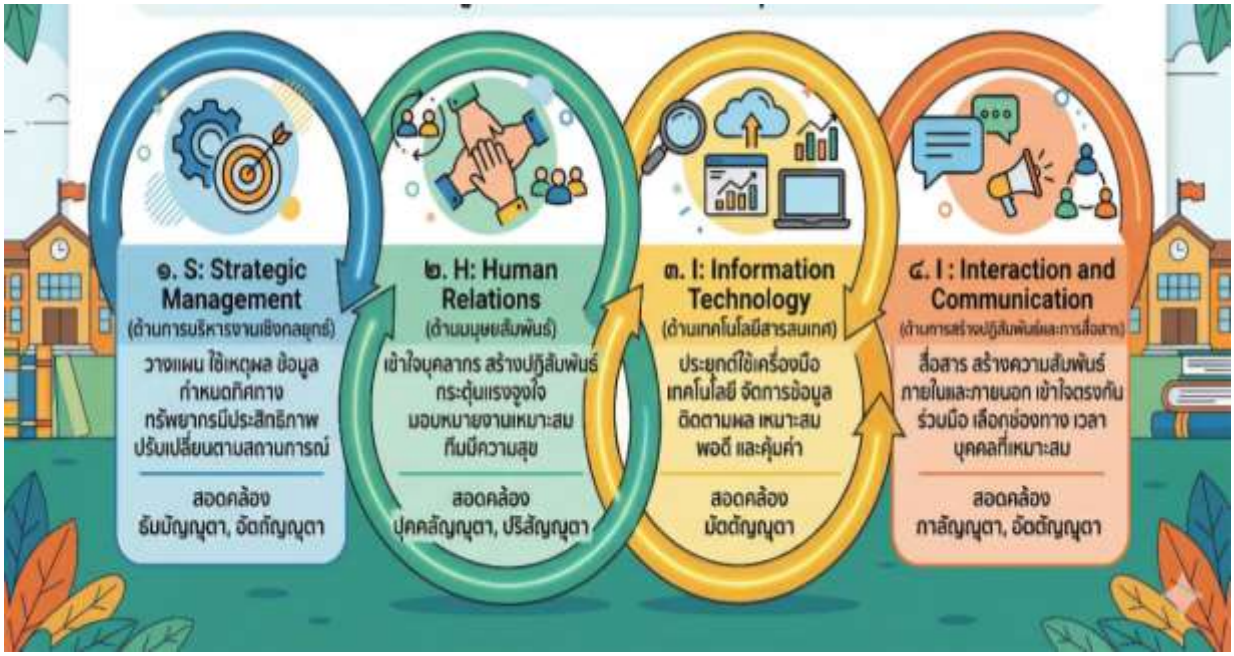
5.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นกรอบในการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารได้อย่างครอบคลุม กล่าวคือ 1) ธัมมัญญุตา (รู้เหตุ) การใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ 2) อัตถัญญุตา (รู้ผล) การกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ของการดำเนินงานให้ชัดเจน 3) อัตตัญญุตา (รู้ตน) การตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และศักยภาพของตนเอง 4) มัตตัญญุตา (รู้ประมาณ) การบริหารเวลา งบประมาณ และทรัพยากรอย่างเหมาะสม 5) กาลัญญุตา (รู้กาลเวลา) การวางแผนและดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และระยะเวลา 6) ปริสัญญุตา (รู้ชุมชน) การเข้าใจบริบทและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และ 7) ปุคคลัญญุตา (รู้บุคคล) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและมอบหมายงานตามความสามารถ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ อรนุช โขพิมพ์ (2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ครอบคลุมการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การรู้จักตนเอง การบริหารทรัพยากร การบริหารเวลา การประสานงานกับชุมชน และการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน แสดงให้เห็นว่าหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นกลไกพัฒนาภาวะผู้นำได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร นอกจากนี้ พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ (2563) พบว่า การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ในระดับมาก โดยด้านอัตตัญญุตา ปริสัญญุตา และธัมมัญญุตามีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ขณะที่ด้านมัตตัญญุตามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินศักยภาพและการบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ในเชิงหลักธรรม พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) กล่าวถึงหลักสัปปุริสธรรม 7 ในฐานะหลักธรรมของสัตบุรุษที่ประกอบด้วยการรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล การรู้เท่าทันข้อจำกัดของตนเอง การบริหารทรัพยากรอย่างพอดี และการเข้าใจผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม จึงกล่าวได้ว่าหลักสัปปุริสธรรม 7 มิใช่เพียงหลักจริยธรรมส่วนบุคคล แต่เป็นกรอบคิดเชิงบริหารที่ช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของความสัมพันธ์ในองค์กร

5.3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ควรบูรณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้านเข้ากับหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อสร้างระบบการบริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน มีเหตุผล ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาในยุคพลิกผัน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยศักยภาพของบุคลากร การสื่อสารภายในองค์กร และความร่วมมือจากชุมชนควบคู่กัน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ (2563) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการรู้จักตนเอง การเข้าใจชุมชน และการใช้เหตุผลในการบริหาร ตลอดจนเสนอให้พัฒนาด้านการรู้ประมาณ โดยเฉพาะการประเมินศักยภาพขององค์กรและการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กอบกฤช การควรคิด (2561) และพิมพ์พชิมญชุ์ สุภายอง (2563) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งเป็น

ปัจจัยสนับสนุนให้การบริหารเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้น แนวทางที่ได้จากการวิจัยจึงมีคุณค่าในฐานะกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำที่เชื่อมโยงความสามารถในการบริหารสมัยใหม่กับหลักพุทธธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ควรดำเนินการควบคู่กับการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5.4 องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” เกิดจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) มนุษยสัมพันธ์ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) การสร้างปฏิสัมพันธ์ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

1) S: Strategic Management (ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์) หมายถึง การวางแผนและบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลประกอบการตัดสินใจ กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย รวมทั้งบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2) H: Human Relations (ด้านมนุษยสัมพันธ์) หมายถึง การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความสัมพันธ์และแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

3) I: Information Technology (ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล การวางแผน และการติดตามประเมินผล โดยเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4) I: Interaction and Communication (ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์) หมายถึง การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเลือกวิธีการสื่อสาร เวลา และช่องทางให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

6. สรุป

การศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวตอนต้นถึงวัยทำงานตอนต้น สะท้อนถึงความเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีพลังและพร้อมพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ในด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาโท และปริญญาเอก ตามลำดับ ซึ่งมีพื้นฐานทางวิชาการที่เหมาะสม ด้านตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนมากกว่าตำแหน่งผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ หรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ โดยมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงเริ่มต้นถึงปานกลางของอาชีพ ซึ่งแสดงถึงศักยภาพและความพร้อมในการเติบโตทางวิชาชีพในอนาคต

สำหรับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีการบริหารจัดการกับความไม่แน่นอนในองค์กรได้ดีเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานอย่างเหมาะสม ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ และการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาตามลำดับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้นำมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้นำรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มความสามารถ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรตามลำดับ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้นำมีความสามารถในการจัดการข้อมูลและความปลอดภัยด้าน IT กับสถานศึกษาได้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างดี มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร ส่งเสริมให้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการวางแผนตามลำดับ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้นำเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากภายนอกองค์กรและมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการใช้ช่องทางสื่อสารหลากหลายเพื่อเข้าถึงทุกกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและ

ภายนอกองค์กรตามลำดับ ในส่วนของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ สรุปได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ผู้นำควรรอบคอบ วิเคราะห์เหตุผลและคำนึงถึงผลลัพธ์ (ธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา) ตระหนักรู้ตนเอง (อัตตัญญุตา) บริหารทรัพยากร บุคลากร และเลือกใช้เวลาอย่างเหมาะสม (มัตตัญญุตา กาลัญญุตา และปุริสปโรปรัญญุตา) พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (ปริสัญญุตา) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำควรเข้าใจแรงจูงใจ ตระหนักรู้ตนเอง สื่อสารและวางขอบเขตให้เหมาะสมกับบุคคล ปรับตัวให้เข้ากับบริบทเพื่อสร้างความพึงพอใจและความร่วมมือในทีม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำควรใช้เทคโนโลยีอย่างมีเหตุผล เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง บุคลากร และบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความสำเร็จขององค์กร และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้นำควรสื่อสารอย่างเข้าใจ มีเหตุผล ปรับระดับการสื่อสารให้เหมาะกับบุคคล สถานการณ์ และเวลา เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความเข้าใจอันดี และความร่วมมือที่ยั่งยืนในองค์กร

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) นโยบายส่งเสริมการรู้เหตุ (ธัมมัญญุตา) แนวทาง จัดอบรมการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์เหตุปัจจัยและการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการศึกษา มาตรการ พัฒนาคลินิกวิเคราะห์ปัญหาทางการศึกษา สร้างระบบ Dashboard ให้ผู้บริหารและครูใช้ติดตามข้อมูลคุณภาพผู้เรียน

2) นโยบายสร้างความรู้จักผลและเป้าหมายเชิงอนาคต (อัตถัญญุตา) แนวทาง กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนให้ตอบโจทย์สังคมแห่งอนาคต เช่น AI, Global Citizenship, SDGs บูรณาการการเรียนรู้เชิงสมรรถนะกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มาตรการ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระยะ 3–5 ปี ระบบติดตามผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพมากขึ้น

3) นโยบายเพิ่มทักษะการบริหารกระบวนการอย่างเหมาะสม (อัตตัญญุตา) แนวทางส่งเสริมการบริหารภายใต้หลักการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เช่น LMS, E-office, Cloud มาตรการ

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้

1) การศึกษาเชิงประเมินผลและถอดบทเรียนความสำเร็จ (Best Practices) ควรวิจัยเรื่อง "การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี"

2) การวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนาผู้นำ ควรวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับครูรุ่นใหม่ในยุคดิจิทัล"

3) การศึกษาเชิงเปรียบเทียบหรือเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรวิจัยเรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในยุคชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)"

8. เอกสารอ้างอิง

กอบกฤช การควรคิด. (2561). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนา ประดับนาค, และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7*(3), 123–135.

พิมพ์พชิมญชุ์ สุภายอง. (2563). *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระครูปลัดธรรมสรณ์ โสภาบุตร. (2561). *แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธตามหลักบวรแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย อำเภอโพธิ์ชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ (เล็กภิญโญ). (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ. (2563). *การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อรนุช โขพิมพ์. (2555). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308