

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร**
**GUIDELINES FOR DEVELOPING VISIONARY LEADERSHIP BASED ON THE
DUTIYAPAPANIKASUTTA FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LAKSI
DISTRICT OFFICE, BANGKOK**

¹สาวิตรี ศรีจันทร์กลัด Sawitree Srichanklat ²เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

³ยุทธีร์ แก้วทองใหญ่ Yuttawee Kaewthongyai

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: wisawitree606044@gmail.com

Article Received: May 28, 2026. Revised: June 27, 2026. Accepted: June 29, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น การวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 132 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและราย ด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านจักขุมา พัฒนาวิสัยทัศน์และการคิดวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ SWOT และหลักโยนิโสมนสิการ (2) ด้านวิรุโรร พัฒนาทักษะการบริหาร จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานอย่างโปร่งใส และ (3) ด้านนิสสัยสัมปัน โน สร้างมนุษยสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร คือ รูปแบบ C-V-N Model ประกอบด้วย (1) C - Chakkhuma เน้น การแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติผ่านโครงการเชิงกลยุทธ์ (2) V - Vidhuro เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและ นวัตกรรมเพื่อความคล่องตัวขององค์กร และ (3) N - Nissayasampanno เน้นสร้างความผูกพันในองค์กรและ ประสานภาคีเครือข่ายชุมชน ซึ่งโมเดลนี้จะช่วยเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดผล สัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aims to 1) study the state of visionary leadership of school administrators, 2) study the methods of developing visionary leadership according to the Dutiyapapanika Sutta among school administrators, and 3) propose guidelines for developing visionary leadership based on the Dutiyapapanika Sutta of school administrators. This research employed a mixed-methods research design, with quantitative research using questionnaires administered to a sample of 132 people. The statistics used include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research was conducted through interviews with 7 key informants. Data were analyzed using content analysis.

The research results found that 1) the state of visionary leadership of school administrators, both overall and in each of the 5 aspects, was at a high level. 2) The methods for developing visionary leadership according to the Dutiyapapanika Sutta consisted of 3 aspects: (1) Chakkhuma, developing vision and analytical thinking using SWOT tools and the principle of Yonisomanasikara; (2) Vidhuro, developing management skills to organize personnel appropriately for the job in a transparent manner; and (3) Nissayasampanno, building human relations and collaborative networks through professional learning communities (PLCs); and 3) The guidelines for developing visionary leadership based on the Dutiyapapanika Sutta for school administrators under the Lak Si District Office in Bangkok, are summarized in the C-V-N Model: (1) C - Chakkhuma, focusing on translating vision into action through strategic projects, (2) V - Vidhuro, focusing on human resource management and innovation for organizational agility, and (3) N - Nissayasampanno, focusing on building organizational commitment and coordinating community networks. This model will help increase the competence of administrators in driving education to achieve sustainable results.

Keywords: Visionary Leadership, Dutiyapapanika Sutta, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและประเทศชาติให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560–2579) มุ่งพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยเพื่อยกระดับคุณภาพทุกช่วงวัย ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก รักษ์วัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย และได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นคนดี คน เก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำในระดับใดจึงมีความสำคัญมาก การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในโรงเรียน แต่ในทางปฏิบัติมักเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การพัฒนาไม่บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถจำแนกปัญหาได้เป็นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ 1) ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมักถูกกำหนดโดยผู้บริหารเพียงลำพัง การระดมความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง หรือชุมชน จึงขาดความรู้สึกรับเป็นเจ้าของและยากต่อการขับเคลื่อนให้เกิดผลจริง 2) ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยครั้งจึงทำให้การพัฒนาวิสัยทัศน์หรือแผนระยะยาวขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ 3) ขาดทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยตรง ผู้บริหารหลายคนยังขาดความเข้าใจในแนวคิดและทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เช่น การคิดเชิงระบบ การสื่อสารอย่างสร้างแรงบันดาลใจหรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 4) ภาระงานด้านธุรการที่มากเกินไป ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับภาระงานธุรการจำนวนมาก 5) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร แม้จะมีวิสัยทัศน์ที่ดีแต่การดำเนินการตามแผนมักติดขัดจากด้านงบประมาณ บุคลากร หรือโครงสร้างพื้นฐานในโรงเรียน 6) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงมากกว่าการเปลี่ยนแปลง หลายโรงเรียนยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดติดกับแนวปฏิบัติเก่าและไม่เปิดรับแนวคิดใหม่ ทำให้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไม่สามารถผลักดันการเปลี่ยนแปลงได้จริง และ 7) ขาดระบบการประเมินและสะท้อนผลการนำวิสัยทัศน์ ไม่มีการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบจึงยากที่จะทราบว่าการบริหารเชิงวิสัยทัศน์มีผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมเพียงใด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1980 จนถึงปัจจุบัน กล่าวคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้นครอบคลุมแนวคิดภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic leadership) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) แม้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เกิดขึ้นมานานแล้ว แต่ยังคงขาดความสมบูรณ์ ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าองค์การจำนวนมากได้นำหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มาใช้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่แสดงความคาดหวังต่อการสร้างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) เนื่องจากทุกองค์การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในสังคมโลกเพราะการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมายังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในเชิงวิสัยทัศน์ (Hongthong and Udomsap, 2016) โดยศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งต้องเผชิญกับโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันกันสูง การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสม ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ

การนำหลักการพัฒนามาบูรณาการกับหลักธรรมซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จและมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้อย่างยั่งยืนภายในจิตใจ ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำมีหลายแนวคิดทฤษฎีที่นำหลักพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งหลักธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาให้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ คือ หลักธรรมทศสุปปนิสสูตร ซึ่งมีองค์ประกอบตามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ จักขุมามีตาติมองไกล วิรุโธ จัดการธุระได้ดี นิสสยสัมปันโน มีมนุษยสัมพันธ์ดี พึงพาอาศัยได้สามารถนำมาประยุกต์ใช้

ได้ว่า จักขุมา หมายถึง ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิรุโ หมายถึง ความเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และนิสสยสัมปโน หมายถึง ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน (ทง ทศไกร, 2561) ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้จะต้องมีอยู่ในตัว ของผู้นำที่จะทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานในองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพุทธธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 197 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน 4 ฝ่าย และผู้มีความรู้เกี่ยวกับพุทธบริหารการศึกษา จำนวน 7 รูป/คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จากวารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.913 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม

เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นครูเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

สภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.04	0.30	มาก	2
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.05	0.39	มาก	1
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.00	0.44	มาก	4
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.01	0.34	มาก	3
ภาพรวม	4.03	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 หลักจรรยา ผู้บริหารสถานศึกษาพึงใช้ปัญญาและการมองการณ์ไกลเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์บริบทขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อแปลงวิสัยทัศน์และนโยบายระดับนามธรรม สู่แผนปฏิบัติการและโครงการเชิงรูปธรรมที่ตอบสนองต่อบริบทสังคมเมืองของเขตหลักสี่ ควบคู่กับการจัดวางระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลเชิงรุก เพื่อให้สามารถประเมินความเสี่ยงและปรับยืดหยุ่นแผนงานได้อย่างทันท่วงที ผู้วิจัยเห็นควรว่าผู้บริหารสถานศึกษานำโครงการเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เฉพาะด้าน อาทิโครงการโรงเรียนปลอดขยะ โครงการสถานศึกษาพอเพียงและโครงการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผ่านกิจกรรมย่อย เช่น ธนาคารขยะรีไซเคิล และกิจกรรมเก้าแก่น้อย มาเป็นกลไกในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่ง

จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม ไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 หลักวิธวิธี ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประยุกต์ใช้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพบริหารเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จัดวางบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะและความชำนาญเฉพาะทาง ควบคู่กับการเป็นผู้นำในการลดทอนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือสนับสนุน เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยเห็นควรว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรนำโครงการกลุ่มการวางโครงสร้างและติดตามผล อาทิ โครงการนิเทศภายใน โครงการตรวจสอบทบทวนหลักสูตรสถานศึกษาและโครงการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้ผู้บริหารได้แสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่หลักสูตร กระดาษศักยภาพครู ดูแลขวัญกำลังใจและเตรียมความพร้อมองค์กรสำหรับการขับเคลื่อนทักษะในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

2.3 หลักนิสสัยสัมปโน ผู้บริหารสถานศึกษาพึงใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการเป็นผู้นำสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรและงบประมาณ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ ต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและสถาปนาเครือข่ายความร่วมมือเชิงบูรณาการกับชุมชนและภาคีเครือข่ายภายนอก ผู้วิจัยเห็นควรว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรนำโครงการกลุ่มการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ อาทิ โครงการโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) โดยเฉพาะการขับเคลื่อนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และโครงการความสัมพันธ์กับชุมชน (เช่น การประชุมผู้ปกครอง และการเยี่ยมบ้าน) มาเป็นเวทีในการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแก้ปัญหา และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์จากระดับปฏิบัติการสู่ระดับนโยบายได้อย่างเข้มแข็ง

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร คือ C-V-N Model ได้แก่ 1) ด้านจักขุมา (C - Chakkhuma) ความเป็นผู้มีปัญญาและวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์บริบทและความท้าทายเฉพาะพื้นที่ของเขตหลักสี่ 2) ด้านวิธวิธี (V - Vidhuro) ความเป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการบริหารจัดการ กำหนดทิศทางอนาคตที่เท่าทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลสะท้อนผ่านความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยความรวดเร็ว และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และ 3) ด้านนิสสัยสัมปโน (N - Nissayasampanno) ความเป็นที่พึ่งพิงและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ โดยประยุกต์ใช้หลักนิสสัยสัมปโน ในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ดูแลขวัญกำลังใจบุคลากร ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคชุมชน และสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีความตื่นตัวและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานแบบมุ่งเน้นอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของกรุงเทพมหานครและกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการประเมินคุณภาพและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานอยู่เสมอ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของพื้นที่ชุมชนเมือง ซึ่งสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของบัณฑิต สายทองคำ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุดรธานี จำแนกตามประเภทของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานอยู่ในกลุ่มสูง มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของปภัสร์ ปานพรม, วรกฤต เกื่อนช้าง และทนต์ ทศไกร (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นแรงบันดาลใจให้กับทุกคนในองค์กร มีความเป็นอิสระทางความคิด มีความรู้ในการบริหาร มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ สามารถสื่อสารกับทุกคนในองค์กรเข้าใจ มีการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยฝึกอบรมเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ทันท่วงทีสถานการณ์อยู่เสมอมีการวิเคราะห์และการตัดสินใจของผู้บริหารที่จะมีวิธีการไว้วางหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมตำรวจมีทักษะในการสื่อสาร การแสดงวิสัยทัศน์ต่อผู้บังคับบัญชา นำวิสัยทัศน์ที่ผ่านการประเมินมาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อบอกว่าเป้าหมายและทิศทาง ในการบริหารของหน่วยงาน มีการประชุมดำเนินการตามแผนและกำหนดตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สร้างความสัมพันธ์และบูรณาการบุคลากรนำสู่การปฏิบัติลักษณะเชิงประจักษ์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยมาจากภาพอนาคตของหน่วยงานบนพื้นฐานของความจริง เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อและมีการประเมินโดยการดำเนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการประกันคุณภาพ

2. ผลจากการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านจักษุมา พัฒนาวิสัยทัศน์และการคิดวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ SWOT และหลักโยนิโสมนสิการ (2) ด้านวิรุโร พัฒนาทักษะการบริหาร จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานอย่างโปร่งใส และ (3) ด้านนิสสยสัมปันโน สร้างมนุษยสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผลการวิจัยนี้พบว่ามีความโดดเด่นอย่างมากในแง่ของการนำเสนอวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาบนฐานพุทธศาสตร์ โดยบูรณาการหลักธรรมทฤษฎีปาปนิคสูตร (คุณสมบัติของนักธุรกิจหรือนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ) เข้ากับเครื่องมือการจัดการยุคใหม่ได้อย่างลงตัว การบูรณาการหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการยกระดับภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ไม่ได้พึ่งพิงเพียงทฤษฎีตะวันตก แต่เป็นการนำร่องบูรณาการพุทธธรรมสู่แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practice) ที่สามารถจับต้องได้และนำไปใช้แก้ปัญหาการบริหารงานในบริบทของสังคมไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549) ได้กล่าวว่า หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร คือ หลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาสร้างคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของนักบริหาร ได้แก่ 1) จักษุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจ

หรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหน หรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลโดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย 2) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่างๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดสมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดสมอง เป็นต้น 3) นิสสัยสัมปโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้ฝ่ายแต่ละฝ่ายในองค์กร ดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้ หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น สอดคล้องกับการวิจัยของปัทม ปานพรม, วรกฤต เกื่อนช้าง และทอง ทศไกร (2566) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรพบว่า รูปแบบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ ด้านจักษุมา ด้านวิธูโรและด้านนิสสัยสัมปโน รูปแบบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านจักษุมา ด้านวิธูโร และด้านนิสสัยสัมปโน รูปแบบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านจักษุมา ด้านวิธูโรและด้านนิสสัยสัมปโน และสอดคล้องกับการวิจัยของพรณนิภา แก้วคุนออก (2566) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร มี 3 ขั้นตอน โดยผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกับหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ได้แก่ 1) การจัดการตนเอง ด้านจักษุมา มี 4 วิธี ด้านวิธูโร มี 5 วิธี และด้านนิสสัยสัมปโน มี 3 วิธี 2) การร่วมมือทางสังคม ด้านจักษุมา มี 4 วิธี ด้านวิธูโร มี 5 วิธี และด้านนิสสัยสัมปโน มี 3 วิธี และ 3) การสนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน ด้านจักษุมา มี 4 วิธี ด้านวิธูโร มี 2 วิธี และด้านนิสสัยสัมปโน มี 3 วิธี

3. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร คือ รูปแบบ C-V-N Model ประกอบด้วย (1) C - Chakkhuma เน้นการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติผ่านโครงการเชิงกลยุทธ์ (2) V - Vidhuro เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและนวัตกรรมเพื่อความคล่องตัวขององค์กร และ (3) N - Nissayasampanno เน้นสร้างความผูกพันในองค์กรและประสานภาคีเครือข่ายชุมชน ซึ่งโมเดลนี้จะช่วยเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน อภิปรายผลการวิจัยได้ว่า การสร้างรูปแบบ C-V-N Model สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการยกระดับความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษา โดยไม่ได้ละทิ้งภูมิปัญญาตะวันออก แต่เป็นการ "บูรณาการพุทธธรรมสู่แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศ" (Integrating Buddhist Principles for Excellent Practice) โมเดลนี้ช่วยอุดช่องโหว่ของการบริหารแบบเดิมๆ โดยเชื่อมประสานระหว่าง การคิดเชิงกลยุทธ์ (C) การจัดการเชิงนวัตกรรม (V) และ การสร้างพลังเครือข่าย (N) เข้าด้วยกัน ส่งผลให้ผู้บริหารมีสมรรถนะที่รอบด้าน และพร้อมขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืนในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับการวิจัยของพรณนิภา แก้วคุนออก (2566) ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร แบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ มองไกลอย่างก้าวหน้า (การมีวิสัยทัศน์) พุดจาอักษมาสัย (การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ) บริหารคนด้วยหัวใจ (การบริหารทรัพยากรบุคคล) ยึดถือในหลักคุณธรรม (การมีคุณธรรมและจริยธรรม) พร้อมนำทำร่วมมือน้อมใจ (การมีมนุษยสัมพันธ์) 2) หลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ได้แก่ จักษุมา (มีวิสัยทัศน์กว้างไกล) วิธูโร (มีความเชี่ยวชาญ) และนิสสัยสัมปโน (มีมนุษยสัมพันธ์ดี) และ 3) ขั้นตอนการ

พัฒนาภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับการวิจัยของทง ทศไกร (2561) ที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรมีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านจักษุมา (การมีวิสัยทัศน์) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ (พหุสูตร) เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความสามารถในการมองเห็นการณ์ไกล เพื่อคาดการณ์แนวโน้มทางการศึกษาในอนาคต รวมทั้งมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน ซึ่งคุณลักษณะด้านจักษุมานี้ถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

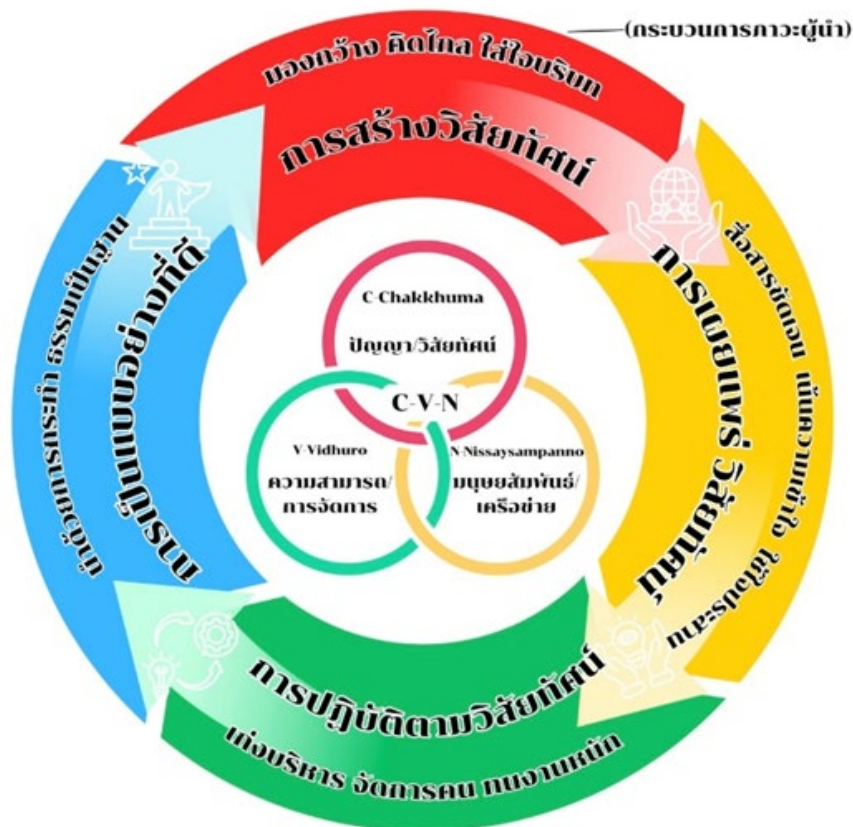
องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เป็นการผนวกหลักพุทธธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยยึดหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร 3 ประการเป็นสมรรถนะหรือคุณลักษณะภายในที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี เพื่อนำไปเป็นกลไกขับเคลื่อนกระบวนการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4 ด้านให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4 ด้าน 1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต การกำหนดแนวทางความมุ่งหมายของสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อระดมแนวคิดเพื่อตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาและประเมินผลเป็นระยะเพื่อทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาหรือไม่ หากสอดคล้องผู้นำจะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้วยคำพูดและการกระทำ สื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจวิสัยทัศน์และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น ให้บุคลากรมีความคิดเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตามรวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่าย การสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถอุทิศตนและทุ่มเท ยอมรับในวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้ความร่วมมือ ความทุ่มเท และความพยายามของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการกระจายอำนาจ การสร้างทีม ร่วมมือกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง สร้างความไว้วางใจให้คำปรึกษา แสดงออกในลักษณะที่อบอุ่น มีความจริงใจมีความซื่อสัตย์ มีความหนักแน่นและเป็นมิตร ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกล้าต่อการลงมือ

2. หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร หมายถึง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่เป็นคุณลักษณะของนักบริหารที่จะช่วยให้การบริหารสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มี 3 ประการดังนี้ 1) จักษุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผนและฉลาดในการใช้คน มีความชำนาญในการใช้ความคิด วิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 2) วิรุโธ หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความชำนาญด้านเทคนิค สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่เป้าหมายกำหนด และพัฒนาตนเองอย่าง

สมำเสมอ 3) นิสัยสัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน ให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดและสามารถสร้างเครือข่าย ผูกจิตใจให้เป็นที่รัก โดยสามารถทำให้ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ด้วย C-V-N Model ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหลักสี่ มีสมรรถนะที่สมบูรณ์ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติของการมองเห็นภาพรวมและวางแผนอย่างชาญฉลาด มิติของการลงมือปฏิบัติและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเชี่ยวชาญและมิติของการสนับสนุนเกื้อกูลและสร้างความผูกพันในองค์กรซึ่งสามารถส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายและการจัดการศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ ไปทดลองปฏิบัติการจริงในสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงรูปแบบนวัตกรรมการบริหารให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลหรือความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอื่น ๆ อาทิ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน หรือความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน เพื่อยืนยันคุณค่าของทฤษฎีในมิติเชิงประจักษ์

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบ สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์วิถีพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน อาทิ การเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยเชิงบริบทองค์กรที่มีต่อการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทอง ทศไกร. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บัณฑิต สายทองคำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปัทม ปานพรม, วรกฤต เกื้อนช้าง และทอง ทศไกร. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมตำรวจตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(6), 255-266.
- พรรณนิภา แก้วคุณอก. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-257. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Hongthong, R. and Udomsap, T. (2016). Visionary Leadership in the Context of Leading Change. Journal of Human Society Review, Phetchaburi Rajabhat University, 18(2), 73-88.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.