

อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (2566-2575)

ชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (2566-2575)

ชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHRACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566-2575)

CHANTHANAN THONGCHAIWATTHANAN

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (2566-2575)**
ชื่อนักศึกษา	:	**ชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ศาสตราจารย์ ดร. กนกอร สมปราชญ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary school Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566-2575)
Student's Name	:	Chanthanan Thongchaiwatthanan
Degree Sought	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol
Co-Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Pim-on Soddium

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....
(Prof. Dr. Kanokorn Somprach)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol)

Member (Co-Advisor) .....
(Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sodium)

Member .....
(Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Prayut Chusorn)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (2566-2575)**
ชื่อนักศึกษา	:	**ชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

ดุษฎีนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) และ 3) เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ด้วยระเบียบวิธีวิจัยอนาคตแบบ EDFR โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 ด้าน 20 คุณลักษณะ

2. คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) มีจำนวน 8 ด้าน 55 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: อนาคตภาพ, คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา, อริยมรรค, ทศวรรษหน้า

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary school Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566-2575)**
Student's Name	:	**Chanthanan Thongchaiwatthanan**
Degree Sought	:	**Doctor of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapon**
Co-Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sodium**

The purposes of this dissertation are 1) to study the characteristics according to the principles of the Noble Path of primary school administrators under the office of the Basic Education Commission in present condition and 2) to study and evaluation of the characteristics according to the Noble Path principles of primary school administrators. under the Office of the Basic Education Commission in the next decade (2023-2032). The research is conducted by the EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) methodology. The study is divided into 3 phases and the sample group includes 23 experts.

The results of research find that:

1. The characteristics according to the principles of the Noble Path of primary school administrators Under the Office of the Basic Education Commission in the present condition provide 8 sides and 20 characteristics

2 . The characteristics according to the Noble Path principles of primary school administrators under the Office of the Basic Education Commission in the next decade (2023-2032) have 8 sides 5 5 characteristics. The threefold includes moral percepts, meditation, and wisdom. Moral percepts are namely as 1) The Right Inspiration 2) The Right Morality and Ethics 3) The Right Communication 4) The Right Innovative Creativity 5) The Right Vision 6) The Right Determination and Diligence 7) The Right Mindfulness and 8) The Right Concentration.

3. The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566-2575) which are more useful and suitable with the most possibility.

Keywords: The Scenario, Characteristics of Primary School, Noble Eightfold Path-based, next decade



กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยหลายฝ่ายได้ให้การช่วยเหลือ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ ประสาทความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมทางการศึกษา ในการศึกษาระดับปริญญาเอก ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลาดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจ คำแนะนำในทุกขั้นตอนของการวิจัย ผู้วิจัยซาบซึ้งในบุญคุณของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ศาสตราจารย์ ดร. กนกอร สมปราชญ์ ประธานกรรมการสอบและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน, รองศาตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้วิจัย เสนอแนะเติมเต็มสิ่งที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 ท่าน ได้แก่ ดร. สุเทพ แก่งสันเทียะ, ดร. ธีร์ ภวังคนันท์, นายสมใจ วิเศษทักษิณ, ดร. สุวิทย์ บึงบัว, ดร. สุดา สุขอ่ำ, นางศิริพร กิจเกื้อกูล, ดร. ดิเรก พรสีมา, นายเสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์ธนกุล, พระราชวัชรธรรมภาณี, พระครูสุธีจริยวัฒน์ ผศ. ดร., พระครูปริยัติคุณรังษี, ผศ.ดร., พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ ผศ.ดร., ดร. ปฐมเกียรติ ไชยคำ, ดร. อมรรัตน์ เชิงหอม, ดร. สุเนตร ขวัญดำ, ดร. ปารณทัตต์ แสนวิเศษ, ดร. หฤทัย บุญประดับ, นางวรางคณา ไชยเรือน, ดร. สาวิตรี สิทธิชัยกานต์, ดร. ชาติชาย ก่อคุณ, นายวิทวัส พัดไธสง, นายชิตเมธา ทาสมบูรณ์ และ ดร. คมคาย น้อยสิทธิ์ ที่ให้ความเมตตา เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้การสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม จากมุมมองที่หลากหลาย และมีความสำคัญในการวิจัยเชิงอนาคต

ขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ ดร. ประภาภรณ์ ภูขาว, ดร. พรผกา หนูจันทร์, ดร. ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์, ดร. มงกุฎ จำนงค์นิต, ดร. มัณฑณา ภัคคุณานนท์ ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบคุณคุณพ่อเพ็ชรและคุณแม่สุวรรณา คำภูเงิน บิดามารดาผู้ให้กำเนิดสร้างให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพากเพียร ทำให้พบความสำเร็จเสมอมา ขอขอบคุณหมอตุ๊กตา คุณครูจันทรา คำภูเงิน และครอบครัวรัตนประเสริฐ ขอบคุณ ดร. อนุช ธรรมวรรณ ที่ช่วยจุดประกายความคิด ดูแลช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอกรุ่นที่ 2 รุ่นพี่และรุ่นน้อง ที่คอยให้กำลังใจมาตลอด คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการะบูชา คุณพระรัตนตรัย คุณของบิดามารดา ครูบาอาจารย์และขอแผ่คุณความดีนี้ ให้แก่สรรพสัตว์ทั้งหลาย ในทุกภพทุกชาติ ด้วยเทอญ

ชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ซ**

สารบัญ ..... **ฌ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ด**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.4 ขอบเขตการวิจัย 4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 5

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **8**

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา 10

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 18

2.3 หลักอริยมรรค 40

2.4 การบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) 46

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต 87

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 98

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) 114

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย **116**

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 118

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ด้วยการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) 118
3.3 การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) 124

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 128
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 128
4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 129
4.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 – 2575) 129
4.3 ผลประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 – 2575) 219

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 233
5.1 สรุปผลการวิจัย 233
5.2 อภิปรายผล 238
5..3 ข้อเสนอแนะ 246
5.3.1 ขอเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช 310
5.3.2 ขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งตอไป 310

บรรณานุกรม 248

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก 262

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC) 263

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญและการนัดหมายสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบ EDFR 265

ภาคผนวก ค หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) 274

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ EDFR 280

ภาคผนวก จ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) รอบที่ 2 และรอบที่ 3 304

ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) รอบที่ 1 311

ภาคผนวก ช การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC) 324

ภาคผนวก ซ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) 328

ภาคผนวก ฌ รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 338

ประวัติผู้วิจัย 351

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การจัดกลุ่มและสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 29
2.2 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 36
2.3 ตารางสังเคราะห์ของคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 48
2.4 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 49
2.5 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 50
2.6 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 53
2.7 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 55
2.8 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 56
2.9 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร 58
2.10 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะการติดต่อสื่อสาร 59
2.11 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านการติดต่อสื่อสาร 60
2.12 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 62
2.13 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 63
2.14 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 64
2.15 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 66
2.16 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 66
2.17 ตารางนิยามศัพท์คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 67
2.18 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 69
2.19 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 70
2.20 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านความมุ่งมั่น และความพากเพียร 71
2.21 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ 73
2.22 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

2.23 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ 75
2.24 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง..... 76
2.25 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง..... 77
2.26 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง 78
2.27 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 79
2.28 คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 80
2.29 คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร..... 81
2.30 คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 82
2.31 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ใช่..... 83
2.32 คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร..... 84
2.33 คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่ใช่ 85
2.34 คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคงที่ใช่..... 85
4.1 สรุปผลการศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) รายด้านและรายข้อ..... 170
4.2 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์..... 172
4.3 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม..... 174
4.4 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร 177

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.5 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ..... 180
4.6 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม..... 183
4.7 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 186
4.8 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ 189
4.9 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง..... 191
4.10 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย..... 194
4.11 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย..... 197

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย..... 200

4.13 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 203

4.14 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 206

4.15 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย..... 209

4.16 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ เรียงลำดับจากมากหาน้อย..... 212

4.17 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง เรียงลำดับจากมากจากมากไปหาน้อย..... 215

4.18 ค่าเฉลี่ย คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) จำนวน 8 ด้าน 218
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) 220

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 การบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)..... 86

2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) 115

3.1 แผนภาพวิธีดำเนินการวิจัย 117

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกทำให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Office of the Education Council (ONEC), 2017) ในการมองภาพในอนาคตจะเป็นประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมของการบริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะมองเห็นเส้นทางที่จะเดินต่อไปข้างหน้าและกำหนดวิธีการไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งกลไกในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติเพื่อก้าวไปสู่ความเจริญ คือ การศึกษา เป็นรากฐานของการสร้างคน จึงต้องเน้นการดำเนินการต่อไปในอนาคตมากกว่าการแก้ไขข้อผิดพลาดในอดีตที่ผ่านมา โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารองค์กรการศึกษาทุกระดับให้มีภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาเพื่อสร้างคนเก่งอย่างเต็มศักยภาพ โดยสาเหตุหลักของการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจและมีมาตรฐานเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศ (Kanchanathanachai, 2019) เป็นเพราะคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้ผู้บริหารขาดความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และไม่มีทิศทางในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม (Norakit, and Tharasrisutti, 2021)

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบ

การศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในอีก 20 ปีข้างหน้า(แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560) แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยที่สำคัญ มีผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่าผู้บริหารคือปัจจัยที่สำคัญที่สุด คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองในหลายๆด้านที่สามารถตอบโจทย์ความคาดหวังของสังคมได้มากยิ่งขึ้นและเพิ่มการตอบสนองต่อสังคมได้หลากหลายให้มากที่สุด (Paopan, 2017) ซึ่งคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ชี้ชัดให้เห็นถึงความดีของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกและตัวแปรที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพในผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารที่จะประสบความสำเร็จ สามารถสนองตอบการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงของโลก การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อนักบริหารการศึกษาที่ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเหมาะสม มีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎีทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่เพื่อนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ (Paopan, 2017) นอกจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การนำเอาหลักธรรมหรือแนวปฏิบัติทางพระพุทธศาสนามาสอดแทรกหรือบูรณาการเข้ากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยิ่งจะทำให้การศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นหลักพื้นฐานของชีวิตและสังคมเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทย หลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหนทางอันประเสริฐอันเป็นทางแห่งความดับทุกข์ ที่น่าสนใจอย่างหนึ่งที่เมื่อนำไปปฏิบัติตามแล้วทำให้เป็นคนดี จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมกำหนดแนวทางความรับผิดชอบที่มีต่องานมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มหรือรักษาคุณธรรมอันดีงามให้คงอยู่เสมอ คือหลักอริยมรรค (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549) มรรคเป็นวิธีที่พระพุทธเจ้านั้นสอนให้เดินตามและปฏิบัติตาม คือ แนวปฏิบัติที่นำไปสู่หรือนำไปถึงความดับทุกข์หรือนำไปสู่ความสำเร็จ คือ อริยมรรค หมายถึง หลักการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง ทางอันประเสริฐอันเป็นทางแห่งความดับทุกข์ มีองค์ประกอบอยู่ 8 ประการ หรือที่เรียกว่า มรรค 8 ประกอบด้วย1) สัมมาทิฏฐิ (ความเห็นชอบ) 2) สัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) 3) สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) 4) สัมมากัมมันตะ (ทำการงานชอบ) 5) สัมมาอาชีวะ(เลี้ยงชีพชอบ) 6) สัมมาวายามะ (พยายาม

ชอบ)7) สัมมาสติ (ระลึกชอบ)และ8) สัมมาสมาธิ (ตั้งใจชอบ) ซึ่งรวมเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า "มัชฌิมาปฏิปทา" หรือทางสายกลาง ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับมรรคมีองค์ 8 มัชฌิมาปฏิปทา หรืออริยสัจข้อสุดท้าย คือ มรรคมีองค์ 8 เป็นประมวลหลักความประพฤติปฏิบัติ หรือระบบจริยธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา เป็นคำสอนภาคปฏิบัติที่จะช่วยให้การดำเนินสู่จุดหมายตามแนวทางของกระบวนธรรมที่รู้เข้าใจแล้วนั้น เป็นผลสำเร็จขึ้นมาในชีวิตจริง หรือเป็นวิธีการใช้กฎเกณฑ์แห่งกระบวนการของธรรมชาติให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิตจนถึงที่สุด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549)

การวิจัยทางด้านการบริหาร โดยทั่วไปมักอยู่ในรูปแบบของการสำรวจปัญหาของสถานศึกษาหรือปัญหาของการบริหารการศึกษา แต่การวิจัยโดยการคาดคะเนว่าการค้นพบปัญหาที่เกิดขึ้นจะช่วยให้ผู้บริหารมีความคิดและการกระทำที่มองไปข้างหน้าหรือสร้างสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งการวิจัยอนาคต (Futures Research) เป็นการศึกษาเพื่อมองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคต รวมถึงวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวโน้มต่างๆ ที่เป็นทางเลือกของเรื่องที่ศึกษาที่คาดว่า จะเป็นไปได้ (Probable)หรือน่าจะเป็นไปได้ (ประทุมมาศ รักษ์วงศ์, 2544) รวมถึงเปนการศึกษาในลักษณะที่ต่องการสารสนเทศ ใช่ระเบียบวิธีวิจัยเรียกวาการวิจัยอนาคต ซึ่งเปนเทคนิควิธีการวิจัยที่ศึกษาองคความรูในเรื่องตาง ๆ เหตุการณหรือพฤติกรรมที่คาดวาจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะสั้น ระยะยาว (Romchat, 2005)

ดังนั้น การศึกษาอนาคตจึงเหมาะสมที่จะนำมาใชในคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) เพื่อที่จะได้ทราบความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งจะทำให้ได้ภาพอนาคตที่สอดคล่องกับความต่องการทิศทางความเปลี่ยนแปลงในสังคม และสามารถดำเนินการไดอยางมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) เพื่อนำเสนออนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดคุณค่าทั้งทางด้านองค์ความรู้ และแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารต่อไปได้

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร

1.2.2 อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) มีคุณลักษณะอะไรบ้าง

1.2.3 อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

1.3.3 เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยกระบวนการวิจัยในอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ดังนี้

1.4.1 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร 4) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

1.4.2 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาโดยการพิจารณาคุณสมบัติ ตำแหน่งและประสบการณ์เพื่อได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีความหลากหลาย และครอบคลุมประเด็นการศึกษามากที่สุด รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 คน ได้แก่

1.4.2.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 คน

1.4.2.2 กลุ่มนักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป/คน

1.4.2.3 กลุ่มนักวิชาการการศึกษา จำนวน 4 คน

1.4.2.4 กลุ่มนักบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน

1.4.2.5 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

1.4.3 ระยะเวลาในการวิจัย ดำเนินการวิจัยในช่วงเวลา ปี พ.ศ. 2566 – 2567

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 อริยมรรค หมายถึง หลักการดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ ได้แก่ มรรคมีองค์ 8 รวมเป็นส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ปัญญา ประกอบด้วย สัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ ศีล ประกอบด้วย สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ และสมาธิ ประกอบด้วย สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ เพราะฉะนั้นจึงเป็นการดำเนินชีวิตให้บรรลุเป้าหมายแห่งชีวิตที่ดีงาม ตามหลักคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า

1.5.2 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค หมายถึง ความสามารถอันพึงประสงค์ที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวหรือคุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักอริยมรรคที่แสดงถึงทักษะความสามารถ ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง

1.5.2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (The Right Inspiration) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความคิดเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน สร้างบันดาลใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

1.5.2.2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (The Right Morality and Ethics) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประกอบอาชีพอย่างสุจริต ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีคำพูดและการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ

1.5.2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร (The Right Communication) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้วาจาที่สุจริต สามารถถ่ายทอดข่าวสารแบ่งปันข้อมูล เพื่อสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

1.5.2.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (The Right Innovative Creativity) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ปัญญาเพื่อคิดนอกกรอบ กล้าลอง กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สรรสร้างผลงานที่แปลกใหม่ อีกทั้งพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยีนวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย

1.5.2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (The Right Vision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝัน เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน ตามความเชื่อ ค่านิยมที่ตามหลักความจริงถูกต้อง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเตรียมพร้อมที่ดีสู่อนาคต

1.5.2.6 ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร(The Right Determination and Diligence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเพียรพยายาม เรียนรู้ตลอดเวลา ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

1.5.2.7 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (The Right Mindfulness) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้สติกำกับตัวคุมปัญญา ในการจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

1.5.2.8 ด้านความแน่วแน่มั่นคง (The Right Concentration) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างตั้งมั่น มีสมาธิ รู้เท่าทันจิต ไม่หวั่นแม้มีสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง

1.5.3 อนาคตภาพ หมายถึง การนำเสนอแบบแนวโน้มที่ควรจะเป็นของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการวิจัยอนาคต ซึ่งประกอบด้วย 1) ชื่อแผนภาพ 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ และ 4) ผลที่เกิดขึ้น

1.5.3.1 ชื่อแบบอนาคตภาพ หมายถึง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

1.5.3.2 หลักการและแนวคิด หมายถึง ที่มาและความสำคัญในการพัฒนาแบบของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

1.5.3.3 วัตถุประสงค์ หมายถึง การนำเสนอการพัฒนาผู้บริหารตามแผนภาพอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

1.5.3.4 ผลที่เกิดขึ้น หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการนำแผนภาพอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ไปใช้

1.5.4 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.5.5 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย หรือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา หรือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.5.6 ทศวรรษหน้า หมายถึง ช่วงระยะเวลา 10 ปี โดยเริ่มนับจากปีพ.ศ. 2566 สิ้นสุดปี พ.ศ. 2575 (ค.ศ. 2023 - 2032)

1.5.7 ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและบริบทงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือการบริหารการศึกษาหรือการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 คน กลุ่มนักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป/คน กลุ่มนักวิชาการการศึกษาจำนวน 4 คน กลุ่มนักบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 คน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 เชิงวิชาการ

1.6.1.1 สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบในการกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อพัฒนาบุคคลากรในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารการศึกษาที่เข้ากับบริบทสังคมไทย

1.6.1.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะได้บุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 8 คุณลักษณะ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง

1.6.2 การประยุกต์ใช้

1.6.2.1 ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ไปวิจัยเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารต่อไปได้

1.6.2.2 องค์กรอื่น ๆ สามารถนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

1.6.2.3 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดองค์กรอื่น ๆ ได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) เป็นการวิจัยเชิงอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 ผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะ
- 2.2.2 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร
- 2.2.3 คุณลักษณะผู้บริหาร
- 2.2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารยุคดิจิทัล
- 2.2.5 คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่
- 2.2.6 คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
- 2.2.7 คุณลักษณะผู้บริหารในอนาคต

2.3 หลักอริยมรรค
- 2.3.1 ความหมายของหลักอริยมรรค
- 2.3.2 องค์ประกอบของหลักอริยมรรค
  - 2.3.2.1 สัมมาทิฏฐิ
  - 2.3.2.2 สัมมาสังกัปปะ
  - 2.3.2.3 สัมมาวาจา
  - 2.3.2.4 สัมมากัมมันตะ
  - 2.3.2.5 สัมมาอาชีวะ
  - 2.3.2.6 สัมมาวายามะ
  - 2.3.2.7 สัมมาสติ
  - 2.3.2.8 สัมมาสมาธิ

2.4 การบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

2.4.1 คุณลักษณะของผู้บริหารในทศวรรษหน้า

2.4.1.1 การมีวิสัยทัศน์

2.4.1.2 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2.4.1.3 การติดต่อสื่อสาร

2.4.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.4.1.5 คุณธรรมและจริยธรรม

2.4.1.6 ความมุ่งมั่นและความพากเพียร

2.4.1.7 ความฉลาดทางอารมณ์

2.4.1.8 ความแน่วแน่มั่นคง

2.4.2 การบูรณาการตามหลักอริยมรรคสู่คุณลักษณะผู้บริหาร

2.4.2.1 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

2.4.2.2 คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2.4.2.3 คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

2.4.2.4 คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.4.2.5 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.4.2.6 คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

2.4.2.7 คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

2.4.2.8 คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต

2.5.1 อนาคตศึกษาและการวิจัยอนาคต

2.5.2 จุดหมายของการวิจัยอนาคต

2.5.3 ลักษณะของการวิจัยอนาคต

2.5.4 ประโยชน์ของการศึกษาอนาคต

2.5.5 เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR

2.5.6 การประเมินแบบอนาคตภาพ

2.5.6.1 แบบอนาคตภาพ

2.5.6.2 องค์ประกอบของแบบอนาคตภาพ

2.5.6.3 การประเมินแบบอนาคตภาพ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาการจัดการใด ๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ดี มีประสิทธิภาพก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและเมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว การบริหารและตัวผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการบริหารให้ทันเหตุการณ์ มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545) ได้กำหนดว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (2546) ได้กำหนดว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

อนันท์ งามสะอาด (2565) ให้ความหมายของคำว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการวางแผนการจัดองค์กรการสั่งการและการควบคุมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารความสามารถของผู้บริหารสามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

คารมณ์ เพียรภายลุน (2565) ให้ความหมายของคำว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาโดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานการ ประสานงานการควบคุมดูแลและการนิเทศงานตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ปกครองธุรการหรือบริหารทั่วไปความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล (2562) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการทรัพยากรในองค์การให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นผู้นำในการตัดสินใจแทนกลุ่มและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ถวิล อรัญเวศ (2560) ให้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆในการบริหารงานอย่างสูงสุด

จรัล เลิศจามีกร (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยอาศัยกระบวนการการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทุกสถาบันและทุกองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกสถานศึกษา

จิรวัฒน์ พึ่งสุข (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

ศศิทิพ ทิพโม (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา เป็นผู้ที่ใช้ศิลปะและวิธีการต่างๆในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถเป็นผู้นำพาโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อนันท์ งามสะอาด (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการจัดองค์การการสั่งการและการควบคุมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารความสามารถของผู้บริหารสามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

เพ็ญพิชญา ภาโอ้โถง (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลกลุ่มหนึ่ง (นักเรียน) ได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการโดยกำหนดให้คนกลุ่มหนึ่ง (ครู) เป็นตัวแทนในการดำเนินการ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำให้บุคคลทางการศึกษาตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สมพร แพรม้วน (2551) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริการสถานศึกษา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจองค์กร ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม และคุ ณลักษณะ เฉพาะใช้กระบวนการบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กร ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

Calwell (2000) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

Greene (1992) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทที่ต่างกันออกไปไม่ว่าจะอยู่ในสำนัก หน่วยงานหรือในโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุมดูแลและบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยใช้ความสามารถส่วนบุคคลบริหารงานที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Bradford, & Cohen (1984) กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเคารพยำเกรงจากคนที่อยู่แวดล้อมเปรียบเสมือนเป็น แบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ แก่บุคคลเหล่านั้นได้

Gorton (1983) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาโดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานการประสานงาน การควบคุม ดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการ จัดการทรัพยากรในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2565) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารที่สำคัญยิ่ง คือ การเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการทำงาน (integrator) ของระบบต่างๆขององค์การให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ โดยตลอดเวลาผู้บริหารจะต้อง “จัดการ” (manage) ให้ “ระบบงาน” และ “ระบบคน” ทำงานร่วมกันเป็นกระบวนวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการแปรสภาพปัจจัยต่างๆ ให้เป็นสินค้าและบริการที่ดี ทั้งนี้โดยทุกอย่างที่ดำเนินไปจะต้องสอดคล้องเป็นไปตามสภาพเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยมีความเสี่ยงน้อยที่สุดและมีช่องทางสำเร็จมากที่สุดในทิศทางที่ปลอดภัย ตามช่องโอกาสที่ได้วิเคราะห์ ติดตามโดยผู้บริหารตลอดเวลา ในส่วนนี้ก็คือ “การบริหารโอกาส” ซึ่งนับเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะต้องกระทำด้วยตนเองเป็นลำดับแรก และกระทำอย่างต่อเนื่องด้วยภารกิจของผู้บริหาร คือ การสร้างประสิทธิภาพในการจัดระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมสะดวกและง่ายที่คนผู้ปฏิบัติจะทำได้ โดยมีประสิทธิภาพการผลิตสูง ซึ่งพิจารณามองภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นภาพรวม ก็คือ “การประสานงาน” (coordination) หรือการประสานการทำงานของฝ่ายต่างๆ ให้เข้ากันได้ (coordination work) นั่นเอง แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารจะมีวิธีการปฏิบัติที่เรียกได้ว่าเป็น “หน้าที่งานบริหาร” (managerial functions) ที่เป็นมาตรฐานที่จะต้องกระทำโดยตัวผู้บริหารเอง 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หรือการกำหนดทิศทางขององค์การพร้อมกับเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) หรือการจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพที่เป็นระบบวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เรียกกันทั่วไปว่า “The one best way”

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาให้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าสูงสุดเพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์การจากหน้าที่ที่แต่ละคนรับปฏิบัติอยู่

4. การสั่งการ (Directing) หรือการมีศิลปะการสร้างความเข้าใจ การรู้จักจูงใจและ กำกับให้ผู้ทำงานทุกคนและทีมงานต่างๆ ทำงานโดยทุ่มเทและเสริมประสานต่อกันเพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมร่วมกัน

5. การควบคุม (Controlling) หรือการติดตามผลการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินไปเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่างๆ ในระหว่างกระบวนการทำงาน ทั้งนี้หากผลงานใดผิดไปจากที่คาดคิด ผู้บริหารก็จะแก้ไขและปรับให้การทำงานกลับเข้าสู่ภาวะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้งและโดยที่การควบคุมนี้อยู่ในขั้นตอนของการปฏิบัติโดยบุคคลฝ่ายต่างๆอยู่ ดังนั้น การติดตามผล ผลการปฏิบัติ และการปรับแก้ต่างก็ต้องกระทำกับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้น และด้วยเหตุดังกล่าวนี้เอง ความหมายของการควบคุมที่แท้จริง จึงเป็น “การควบคุมคน ผู้ทำงาน” นั่นเอง

พลสัณห์ โพธิศรีทอง (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทอย่างน้อย 3 ประการที่จะสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้มี 3 ประการ คือ 1) มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติ 2) มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี และ 3) มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการสื่อสารความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อจะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการให้ถูกต้อง

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2555) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการองค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำที่จะเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานนั่นเอง

Speck (1999) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning organization) สร้างสรรค์กระบวนการทำงาน แบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงานงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

Bartol and others (1998) ได้อธิบายว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์การทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมประสาทเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารและเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจขององค์การและแบ่งบทบาทของผู้บริหารได้ 3 บทบาทใหญ่ ซึ่งประกอบไปด้วยบทบาท ดังนี้

1. บทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบทางการ ของผู้บริหารเองเป็นบทบาทที่ทำให้ ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเสมือน

“ศูนย์รวมประสาท”(nerve center) ขององค์การโดยแสดงออกในบทบาทย่อย ๆ คือ บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทในการเป็นผู้นำองค์การและบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. บทบาทเชิงสารสนเทศ (informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็น “ศูนย์กลางข้อมูลข่าวสาร” ทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกในบทบาทย่อย ๆ คือ บทบาทในการเป็นผู้กำกับและติดตามผลการดำเนินงาน บทบาทในการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคคลภายในองค์การและบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ

3. บทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็น “นักตัดสินใจ” โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่าง ๆ คือ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจแบบผู้ประกอบการที่มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์การ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การและบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจในการเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์การอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้สรุปบทบาทสำคัญของนักบริหารการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ 1) บทบาทในฐานะผู้บริหาร 2) บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ 3) บทบาทในฐานะหัวหน้าของกลุ่ม

Gonton (1983) สรุปว่า บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้นำในด้านการสอนหรือด้านวิชาการ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล
6. บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

Khezevich (1984) ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planer) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆของการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆของสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้ง ทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน และการให้บริการแก่หน่วยงานอื่น

Donnelly and others (1984) ได้เสนอว่า ผู้บริหารในทุกระดับควรแสดงบทบาทออกมาทุก บทบาทโดยรวม ไม่เลือกแสดงเฉพาะบทบาทใดบทบาทหนึ่งและให้ข้อคิดเห็นอีกว่าผู้บริหารในระดับที่แตกต่างกันจะมีจุดเน้นในการแสดงบทบาทที่แตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงมักจะแสดงบทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การมากกว่าผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง มักจะแสดงบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ

มากกว่า ผู้บริหารระดับต้น หรือผู้บริหารระดับสูงมักจะแสดงบทบาทในการเป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานขององค์การโดยรวมมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น

Hoy and Miskel และ Bartol et al (2005) ได้นำแนวคิดเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ MacGregor J. and Bass B.M. มาเสนอบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า กระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ควรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation leader) มากกว่าเป็น ผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional leader) โดยคุณลักษณะที่ผู้บริหารเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจด้านความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง มากกว่าความต้องการในระดับต่ำโดยการทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในภารกิจในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ

Mcnergney and Herbert และ Ubben and others (2001) ได้กล่าวถึงบทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอนว่า ผู้บริหารควรรู้และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกทิศทางในด้านการสอนนั้น ผู้บริหารควรตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้กับทุกคนทุกสถานการณ์หรือทุกจุดมุ่งหมายและควรตระหนักว่าครูต้องมีการฝึกฝน สะสมประสบการณ์ด้านการสอนที่หลากหลายให้สามารถประยุกต์แนวการสอนอย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ จึงถือเป็นครูระดับวิชาชีพได้ และระบุว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้เล่นหลัก (major player) คือเป็นผู้ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องและแสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทุกกรณีได้ในหลายลักษณะ เช่น เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ใช้อำนาจร่วมและเป็นนักนวัตกรรม เป็นต้น

Robbins and Coulter (1996) ได้กล่าวถึงเรื่องบทบาทในการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรม โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ๆที่เรียกว่านวัตกรรม (innovation) และผู้บริหารควรเน้นไปที่กระบวนการเชิงนวัตกรรมที่จะต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์การเพื่อให้เกิดผลผลิตเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Ubben and others และ Razik and Swansons (2001) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพเกิดประโยชน์สูงสุดและการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือองค์การ สำหรับทรัพยากรมนุษย์หลักในองค์การทางการศึกษาหรือในสถานศึกษา คือ “ครู” ครูที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนและหน้าที่ต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ครูต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาครูต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การ โดยหากต้องการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีลักษณะอย่างไร ก็จะต้องพัฒนาครูให้มีลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

Owens and Ubben and others (2001) ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารในการสร้างการตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสครูและผู้เกี่ยวข้องในการร่วมกันตัดสินใจเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาจขยายขอบเขตผู้มีส่วนร่วมไปถึง ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนอกสถานศึกษาด้วย เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานความเป็นสังคม ประชาธิปไตย การตัดสินใจร่วม (shared decision making) จะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ หากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความเกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่การมีความผูกพันและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ โดยผู้ที่จะเข้าร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ

จากบทบาทของผู้บริหารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหาร คือ เป็นผู้นำในด้านความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสามารถสั่งการบุคลากรในหน่วยงานได้และสามารถสั่งสอนเรื่องต่าง ๆ ที่บุคลากรไม่มีความเข้าใจในด้านนั้น ๆ ติดตามข่าวสารความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงานเป็นผู้นำการสั่งการ มีหน้าที่ในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายทุกหน่วยงานสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีรูปแบบในการทำงาน และมอบงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นผู้จัดหาสิ่งต่าง ๆในการดำเนินงานจะต้องหาทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อมาดำเนินงานในองค์กร ทรัพยากรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เนื่องจากในองค์กรนั้นต้องมีการสนทนาผู้บริหารต้องเชื่อมความสัมพันธ์ของหน่วยงานและบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด

2.1.3 ผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556) คุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2556 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมาตรฐานความรู้ 7 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจการและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา 7) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ 2 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้ 1) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี 2) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสิ่งต่างๆขึ้นในสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ การเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์และการตัดสินใจร่วมกัน การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารแบบสองทางที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการจูงใจ การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การการเสริมสร้างกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะ

จากการศึกษาเอกสารงานวิชาการ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ ไว้ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2544) ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

George & Jognes (1996) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะว่าเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพเป็นการบ่งบอกนิสัยของบุคคลโดยเฉพาะเกี่ยวกับความรู้สึก (feel) ความคิด (think) และการกระทำ (act) เช่น การประหม่าอาย (shy) การวิพากษ์วิจารณ์ (critical) และการเป็นคนลักษณะง่าย ๆ (easy going) และยังได้จัดรูปแบบบุคลิกภาพที่มีอยู่ใน 5 ลำดับ ได้แก่ การเป็นคนเปิดเผยชอบสังคม (extroversion) การเป็นผู้ที่มีอาการไวต่อความรู้สึกมีความหมกมุ่น (neuroticism) การเป็นคนที่เข้ากับคนได้ง่าย (agreeableness) การเป็นคนที่พิถีพิถันและมีระเบียบวินัยในตนเอง (conscientious) และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์หลากหลายเปิดใจกว้างสนใจสิ่งใหม่ ๆ

วันวิสา แก้วไทรคต (2562) คุณลักษณะ หมาถึง คุณลักษณะต่างๆของบุคคล ทั้งในด้านกายภาพและจิตใจ ที่เกิดจากการปรุงแต่ง ตั้งแต่ระยะพื้นฐานของบุคลิกภาพ รวมไปถึงการทำงาน การใช้ภาษาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

ณิชามล ฟองน้ำ (2557) คุณลักษณะ หมายถึง บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจและระบุคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์และนับรวมไปถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความอดทนพื้นฐานจิตใจและรวมถึงพฤติกรรมในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะ หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมหรือสิ่งชี้ให้เห็นเฉพาะตัวของบุคคลผู้นั้นทั้งที่มีมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตเห็นได้อุปนิสัยที่บ่งบอกถึงความรู้สึกความคิดเห็นที่เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น

2.2.2 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้

Pellegrino and Varnhagan (1985) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลรวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ

วรัญญา หามา (2562) คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมในเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคงสงบสุขในสังคมและได้มาตรฐานสากล

จินดา พุ่มสกุล (2556) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม

ธนาภรณ์ ถัดหลาย (2555) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะท่าทีที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกมาให้ปรากฏแก่ผู้อื่นที่ต้องการและเป็นที่ยอมรับทั้งในด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะความสามารถและทักษะเฉพาะตัวและด้านคุณลักษณะเชิงบูรณาการ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่มีมาตั้งแต่กำเนิดและที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารบุคลากร

2.2.3 คุณลักษณะผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารไว้หลายประการพอสรุปได้ดังนี้

Barnard (1969) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี เป็นดังนี้

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Undulation) ความมีชีวิตชีวา หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว การตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรองรับสถานการณ์ได้ทุกรูปแบบ ปรับตัวได้และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานที่ต่อเนื่องกัน โดยไม่ต้องหยุดพักเป็น

เวลานานๆ ทนต่อความยากลำบาก โดยไม่มีการบ่นหรือแสดงความท้อแท้ เรียนรู้ได้ตลอดเวลาเป็นคนทันโลก ทันเหตุการณ์ ดังนั้น ความทนทานจึงจำเป็น

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจรวดเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตัวเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำได้ทันที ความล่าช้าไม่ว่าจะเป็นเชิงตอบรับเห็นด้วย หรือปฏิบัติไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน

3. ความสามารถในการจูงใจ (Persuasiveness) หมายถึงความสามารถในการสนทนา การเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะได้ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดความสนใจของคนอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสียการงาน และรู้จักขัดขวางในสิ่งที่ควรนอกจากนี้ยังต้องเป็นที่สามารถใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจง่ายตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตัวเองออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัดเจน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควรทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควร ในแง่ของศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีคือการยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ

5. ความฉลาดมีไหวพริบ (Intellectual Capacity) สมองที่เฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างแจ่มชัด รอบรู้และสนใจในเรื่องต่างๆรอบด้าน มีความคิดริเริ่มและที่สำคัญ คือร่างกาย จิตใจและอารมณ์ที่สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชาว์ปัญญาสูงเพียงใดการใช้สมองและเชาว์ปัญญาย่อมมีข้อผิดพลาดได้เสมอ

พยอม วงศ์สารศรี (2542) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีองค์ประกอบลักษณะดังนี้

1. มีความเข้าใจความเป็นมนุษย์ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มีปฏิภาณไหวพริบดีเป็นคนทันเกมต่อสภาพการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ

3. มีความสามารถในการประสานงานตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้ภาวการณ์ต่าง ๆ

4. มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อคำสั่งที่สั่งออกไป เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานพลาดเพราะผู้บังคับบัญชาสั่งไปผิดจะต้องไม่กล่าวโทษ

6. มีอารมณ์มั่นคง การมีอารมณ์มั่นคงส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน

7. ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการจนเกินไป

8. มีทักษะทางเทคนิค (technical skill) ที่พอเพียงในการกำหนดงานมอบหมายงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา

เสกสรรค์ สนวา (2561) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่ คือ 1) ผู้มีบุคลิกภาพที่ดี 2) ผู้มีวิสัยทัศน์ 3) ผู้ที่มีศักยภาพ 4) นักกลยุทธ์ 5) ประชาสัมพันธ์ 6) นักมนุษยสัมพันธ์ 7) ผู้มีคุณธรรม 8) นักการตลาด และ 9) นักปฏิบัติเพื่อสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์การอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้บริหาร ที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมหรือการกระทำ ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

2.2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารยุคดิจิทัล ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริงดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็นดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วสะดวกต่อการใช้งานพร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆเพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูการบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านInternetได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICTและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษา ทั้งครูอาจารย์บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิสรัปชั่น ได้แก่ 1) มีบุคลิกที่ดี 2) มีความรู้ดี 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ 5) มีภาวะผู้นำ 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) บริหารจัดการดี 9) มีความสามารถพิเศษรอบด้าน 10) ผู้นำวิชาการ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านการใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยี สื่อ ICT ตลอดจนสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ ดังนี้

สังเวียน แสนสวัสดิ์ (2554) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้บริหารยุคใหม่ เป็น 10 ลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนดีมีคุณธรรม 2) วิสัยทัศน์ มองไกล 3) มุ่งมั่น 4) เชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ 5) การมีส่วนร่วม 6) กล้าที่จะเปลี่ยน 7) มองโลกในแง่บวก 8) ทำงานร่วมกันเป็นทีม 9) เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม 10) พัฒนาตนเองตลอดเวลา

บุญมา แพ่งศรีสาร (2561) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่ เป็นนักสร้างสรรค์ เป็นนักการสื่อสาร เป็นนักคิดวิเคราะห์ การสร้างชุมชน การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ การสร้างพลังเชิงบวกการสร้างความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและความพากเพียร ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักริเริ่มงานดี ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การเจียมเนื้อเจียมตัว และเป็นตัวแบบที่ดี

นิตญา ลุนสมบัติ (2563) ได้สรุปองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุควิถีใหม่ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร 3) ด้านบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน 5) ด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหาร 6) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนการสอนแนวใหม่

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้นำในยุค COVID-19 ไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ความเห็นอกเห็นใจ 2) ความมั่นคงไม่หวั่นไหว 3) ความน่าเชื่อถือ 4) ความหวังและกำลังใจ 5) แรงบันดาลใจในการสร้างอนาคต

นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564) กล่าวถึง ลักษณะผู้นำในยุค New Normal ดังนี้ 1) โอบรับวิถีใหม่ 2) เรียนรู้ด้วยการแบ่งปัน 3) สื่อสารให้มาก 4) มีทัศนคติทางบวกเสมอ 5) เพิ่มพลังให้กับทุกคน 6) เปลี่ยนมุมมอง

Adecco (2564) ได้กล่าวถึง 7 คุณสมบัติของผู้นำยุคใหม่ ประกอบด้วย ดังนี้

1. Outward Mindset การคิดถึงส่วนรวม การจะเป็นผู้นำที่ดีแน่นอนว่า “ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน”ผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อส่วนร่วมมี outward mindset คิดถึงผู้อื่นก่อนตัวเอง ทิ้งความต้องการของตัวเองเพื่อปกป้องค์กรและพนักงาน ดังคำกล่าวที่ว่า leaders eat last ผู้นำที่ดีจะรับบทบาทเป็นผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่พร้อมสนับสนุนและปกป้องพนักงานให้มีพื้นที่ปลอดภัยในการทำงาน ช่วยเหลือพนักงานให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ซึ่งจะนำมาสู่การปลดล็อควัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้นำจะต้องเสียสละรับผิดชอบทำหน้าที่ที่มากขึ้น คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ เป็นนักฟังที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ รับผิดชอบแทนลูกน้อง สร้างแรงจูงใจแทนการสั่งงาน แสวงหาความร่วมมือและแรงสนับสนุนจากรอบด้าน ผลักดันให้ลูกน้องได้เติบโต รวมถึงมีความสามารถในการมองภาพรวมและมองการณ์ไกลเพื่อนำทีมไปสู่เป้าหมาย

2. Inspirational การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำแบบไหนที่บุคลากรจะทำงานออกมาได้ดีระหว่างทำงานแบบหมดไฟกับทำงานแบบมีแรงจูงใจ แน่นอนว่าต้องเป็นอย่างหลัง ใคร ๆก็อยากทำงานที่มีความหมาย อยากทำงานกับผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ อยากเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสร้างสังคมที่น่าอยู่และดีขึ้น บทบาทของผู้นำยุคใหม่จึงเน้นหนักที่การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งไม่ได้แปลว่าผู้นำต้องเป็นคนพูดเก่งราวกับนักพูดสร้างแรงบันดาลใจ แต่เป็นผู้นำที่สามารถ walk the talk ทำให้ผู้นำ เห็นว่าเขาเชื่อมั่นใน core value ขององค์กรจริง ๆ เป็นผู้นำที่กล้ากำหนด purpose เหนือ profit กล้าจินตนาการถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ เป็นผู้นำที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับตัวเอง องค์กร และสังคม

3. Lifelong learning เรียนรู้อยู่เสมอ ธุรกิจ 10 ปีที่แล้วกับธุรกิจในตอนนี้แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง การบริหารจึงไม่สามารถใช้แนวทางเดิม ๆ หรือปฏิบัติตามสูตรสำเร็จที่เคยใช้กันมาได้อีกต่อไป คนที่อยู่ในฐานะผู้นำจึงต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และคอยพัฒนาตัวเองตลอดเวลา แม้ว่าจะมีประสบการณ์และความรู้มากแค่ไหน ก็ต้องกล้าที่จะโยนความคิดและประสบการณ์เดิม ๆ ทิ้งไป ยอมลดอัตตาเพื่อเรียนรู้ เปิดใจยอมรับไอเดียและฟีดแบคจากผู้อื่น ทั้งการเรียนรู้จากพนักงาน ลูกค้า หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ การทำตัวเป็นน้ำไม่เป็นเต็มแก้วเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่ Adecco มองว่าสำคัญที่สุด เพราะการมีผู้นำที่เปิดใจยอมรับฟังและเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ จะเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันเหนือคู่แข่งและปรับตัวได้เร็วเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

4. Communication การสื่อสาร คือเครื่องมือที่มนุษย์ใช้สร้างความร่วมมือระหว่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเอาตัวรอดจากวิกฤตต่างๆ จนดำรงค์เผ่าพันธุ์มาได้นับพันๆ ปี ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติด้านการสื่อสารจึงเป็นสิ่งผู้นำขาดไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ใหม่และไม่มี know how ในการรับมือมาก่อน ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (transparent communication) สื่อสารด้วยความเห็น

อกเห็นใจเพื่อปลอประโลมและเยียวยาความรู้สึกของพนักงาน (empathic communication) และสื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อชักจูงให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา(persuasive communication) หากผู้นำมีคุณสมบัติเหล่านี้ก็จะสามารถรับมือกับปัญหาและเข้าควบคุมสถานการณ์ที่โกลาหลได้อย่างฉับพลัน

5. Emotional Intelligence ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นำในการบริหารจัดการตัวเองและบริหารทีมการเป็นผู้นำในยุคนี้ต้องเจอกับความเครียดและบททดสอบมากมาย หากผู้นำไม่รู้จักบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองให้ดี ก็จะส่งผลเสียต่อบรรยากาศในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องมีความสามารถที่จะเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยเพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของผู้อื่น ยิ่งในวิกฤตที่ผู้คนมักรู้สึกไม่มั่นคง เครียด และกังวลใจ ผู้นำจะเป็นที่พึ่งสำคัญในการทำให้สภาวะจิตใจของบุคลากร กลับมาสู่จุดสมดุลและพร้อมเดินหน้า

6. Unstructured Problem-Solving คิดพลิกแพลงแก้ปัญหา การที่โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดส่งผลให้การทำงานมีความเป็นรูทีนน้อยลง ผู้นำต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ แทบทุกวัน บ่อยครั้งแผนที่วางไว้ล่วงหน้าเมื่อถึงเวลาจริงก็อาจจะใช้การไม่ได้ ทำให้ต้องคอยปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ ผู้นำจึงต้องมีระบบความคิดที่ยืดหยุ่น (Cognitive Flexibility) เพื่อที่จะสามารถพลิกแพลงหาวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นปัญหาในภาพรวม ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและไอเดียต่างๆ (connecting dots) เพื่อนำมาต่อยอดความคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยไม่จำกัดการแก้ปัญหาให้อยู่ในกรอบเดิม ๆซึ่งเป็นจุดตั้งต้นสำคัญของการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสในการทำงานในปัจจุบัน

7. Change Management การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ทุกวันนี้เราอยู่ในยุคที่เรียกว่า new normal หรือความปกติใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเราจึงไม่สามารถที่จะอยู่นิ่งและหวังว่าทุกอย่างจะกลับสู่สถานการณ์เดิมได้ เพราะความปกติเดิมจะไม่มีอีกต่อไปแต่เป็นความปกติใหม่ที่จะเข้ามาแทนที่ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่น การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพร้อมปรับตัวได้ทันทีเมื่อความเปลี่ยนแปลงมาถึง

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะะผู้บริหารยุคใหม่ มีคุณลักษณะดังนี้ 1) ด้านการสร้างชุมชน 2) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง ความสามารถในตัวผู้บริหารที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง สร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2.6 คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

วิโรจน สารรัตนะ (2557) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้นต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือน “ทฤษฎีน้ำไหล” (flow theory)

2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้นแต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งโดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาวและจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่างๆมาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้หมายถึงการประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่นวิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่นๆที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้นแต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการและสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้อง แสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจนมีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่นมีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวกเชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียนครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้นนอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเองสวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอและมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication)อย่างจริงจังเพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้น และนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11. ต้องเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหารการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนา โรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเองความสามารถการเป็นนักคิดนักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคตสิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. ตัวแบบที่ดี (good Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้และฝึกพวกเขา ให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันฝึกการสื่อสารที่ดีและคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

โยธิน นิลคช (2561) ได้ศึกษาและรวบรวมคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1) นักสร้างสรรค์ 2) นักการสื่อสาร 3) นักคิดวิเคราะห์ 4) สร้างชุมชน 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ 7) สร้างพลังเชิงบวก 8) ความเชื่อมั่น 9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร 10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ 11) ต้องเป็นนักประกอบการ 12) นักริเริ่มงาน 13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ 14) การเจียมเนื้อเจียมตัว 15) ตัวแบบที่ดี (good Model)

กุลจิรา รักษนคร (2563) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พัฒนา

ระบบการศึกษา แสวงหาวิธีการ ทักษะ ศักยภาพและความสามารถในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองในด้านต่างๆที่สามารถสนองตอบโจทย์ตามความคาดหวังของสังคมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 โดยมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ ความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมบรรยากาศและบริบท การจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีและทางสติปัญญา

2. การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ

3. การมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่าย และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. ความสัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ การบริหารโดยเน้นคุณภาพ การมองแบบองค์รวม การทำงานแบบบูรณาการ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน

5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรม การผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย ความท้าทายและคิดอย่างจิตนาการ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จพัฒนาระบบการศึกษาแสวงหาวิธีการทักษะ ศักยภาพและความสามารถในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองในด้านต่างๆที่สามารถสนองตอบโจทย์ตามความคาดหวังของสังคมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2.2.7 คุณลักษณะผู้บริหารในอนาคต

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารในอนาคต ดังนี้

ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566) กล่าวถึง องค์ประกอบของอนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยในทศวรรษหน้าา (พ.ศ. 2563-2573) มีคุณลักษณะ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความร่วมมือ 3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ 4) ด้านการให้และการบริการ (5) ด้านจินตนาการและนวัตกรรม 6) ด้านการเรียนรู้ด้วยกัน7) ด้านการสร้างชุมชน 8) ด้านการสร้างเครือข่าย 9) ด้านการนำร่วมกัน 10) ด้านการสื่อสารที่เข้มแข็ง และ11) ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ

พัฒนศักดิ์ อภัยสม (2566) ได้กล่าวถึงอนาคตภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565-2574) ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และการเรียนรู้ 3) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจ 6) ด้านการสร้างเครือข่ายและมนุษยสัมพันธ์ 7) ด้านการสร้างโอกาสและเพิ่มศักยภาพเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านภาพลักษณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ด้านการสื่อสาร 10) ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ โดยทุกด้านมีแนวโน้มความเป็นไปได้ใน

ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตที่ดีนั้นจะต้องมีคุณลักษณะหลายอย่างที่เป็นแนวใหม่ ผสมผสานและไม่มีลักษณะเฉพาะตายตัว เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล รู้จุดหมายของทิศทางการศึกษาในอนาคต มีความรู้ลึก รู้รอบ และจะต้องนำความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำความคิด วิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆมาสู่การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ มีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องพยายามสร้างพลังและแรงบันดาลใจในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ประสานและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษาให้ทุกกลุ่มทุกองค์การมีส่วนร่วม สร้างโอกาสและเพิ่มศักยภาพเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการครองตน ครองคน ครองงาน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่เข็มแข็งสามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุจิตรา พิพัฒนพงษ์ (2565) ได้กล่าวถึง สมรรถนะผู้นำในอนาคตสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 12 สมรรถนะ โดยสมรรถนะผู้นำในอนาคตที่มีความสำคัญ 6 ลำดับแรก คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ 4) ความซื่อสัตย์สุจริต 5) การขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง 6) การสื่อสารอย่างชัดเจน

เปรมจิตต์ ขจรภัย ลาร์เซ่น (2563) ได้กล่าวถึง แนวโน้มผู้นำในอนาคตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ด้านและรวม136 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านเป้าหมายความรู้ 2) ภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานเป็นทีม 3) ภาวะผู้นำด้านการมีทัศนคติวิสัยทัศน์ร่วม 4) ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมในการจูงใจ 5) ภาวะผู้นำมีทักษะด้านการสื่อสาร นวัตกรรม เทคโนโลยี และบุคลิกภาพ 6) ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงในการ 7) ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารในอนาคต นั้นมีความหลากหลายตามทัศนะของนักวิชาการศึกษาและนักการศึกษา

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารยุคดิจิทัล คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่างประเทศ จำนวน 2 คน และนักวิชาการในประเทศ จำนวน 14 คน เพื่อที่จะนำมาสังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องคล้ายคลึงกันมาสรุปและนำไปกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การจัดกลุ่มและสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา

Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	ส้งเวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
	คิดพลิกแพลงแก้ปัญหา	ปฏิภาณไหวพริบดี							บริหารจัดการดี							**มีปฏิภาณไหวพริบ**
	การสื่อสาร	ประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาด			นักการสื่อสาร	ประชาสัมพันธ์	นักการสื่อสาร	นักการสื่อสาร					สื่อสารให้มาก	ด้านการติดต่อสื่อสาร		**การติดต่อประสานงาน**
									มีภาวะผู้นำ							**มีภาวะผู้นำ**
ความรับผิดชอบ		ซื่อสัตย์รับผิดชอบเป็นผู้นำที่ดี	ทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี	เป็นคนดีมีคุณธรรม	ตัวแบบที่ดี	ผู้มีคุณธรรม	เป็นตัวแบบที่ดี	ตัวแบบที่ดี	มีคุณธรรมจริยธรรม	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม		การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์				**มีคุณธรรมและจริยธรรม**

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	ส้งเวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีกาค (2566)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
		ทักษะทางเทคนิค														**ทักษะทางเทคนิค**
						มีบุคลิกภาพที่ดี			มีบุคลิกที่ดี							**มีบุคลิกที่ดี**
			กำหนดวิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์/มองไกล	การมีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	การมีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์			การมีวิสัยทัศน์			วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	**การมีวิสัยทัศน์**
			การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน													**การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน**

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	ส้งเวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลเสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีกาค (2566)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
			สร้างวัฒนธรรมการทำงาน	วัฒนธรรมการทำงาน	สร้างวัฒนธรรม		สร้างวัฒนธรรมที่ดีการทำงาน	สร้างวัฒนธรรมการทำงาน							วัฒนธรรมการทำงาน	**สร้างวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา**
	ช่วยเหลือพนักงานให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่		ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม											การให้และการบริการ	**การพัฒนาบุคลากร**
						นักกลยุทธ์นักการตลาด										**นักกลยุทธ์นักการตลาด**

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	ส้งเวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลเสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
									ความสามารถพิเศษรอบด้านผู้นำวิชาการ							**ความสามารถพิเศษรอบด้าน**
				การมีส่วนร่วม											ความร่วมมือ	**ผู้นำวิชาการ**
เชื่อมั่นในตนเอง	ด้านความมุ่งมั่น			มุ่งมั่น	ความมุ่งมั่นและความพากเพียร		ความมุ่งมั่นและความพากเพียร	ความมุ่งมั่นและความพากเพียร	ความมุ่งมั่น					ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร		**การมีส่วนร่วม**
					นักคิดวิเคราะห์		นักคิดวิเคราะห์	นักคิดวิเคราะห์								**ความมุ่งมั่นและความพากเพียร**
																นักคิดวิเคราะห์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	สังเวียน แสนสัจดี (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
มีความคิดริเริ่ม					นักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	นักสร้างสรรค์		ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน		ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม		นักสร้างสรรค์	จิตนาการและนวัตกรรม	**การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม**
ความสามารถในการจูงใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ			มองโลกในแง่บวกสร้างความเชื่อมั่นพลังบวก	สร้างแรงบันดาลใจ		สร้างแรงบันดาลใจ	ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ			แรงบันดาลใจในการสร้างอนาคต	ทัศนคติบวกเพิ่มพลังให้กับทุกคน		ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		**การสร้างแรงบันดาลใจ**
ความทนทาน											ความมั่นคงไม่หวั่นไหว					**ความแน่วแน่มั่นคง**

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	สังวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	ไชยิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
	บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง			กล้าที่จะเปลี่ยน									โอบรับวิถีใหม่			**บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง**
													เรียนรู้ด้วยการแบ่งปัน		การเรียนรู้ด้วยกัน	**การเรียนรู้ด้วยกัน**
													การเปลี่ยนมุมมอง			**การเปลี่ยนมุมมอง**
ความฉลาดมีไหวพริบ	ความฉลาดทางอารมณ์	จัดการอารมณ์	ความฉลาดทางอารมณ์	ความฉลาดทางอารมณ์	ความฉลาดทางอารมณ์	ความฉลาดทางอารมณ์	ความฉลาดทางอารมณ์	ความฉลาดทางอารมณ์				ความฉลาดทางอารมณ์				**ความฉลาดทางอารมณ์**
6	7	5	6	9	9	7	9	9	8	2	2	4	5	4	6	**จำนวนคุณลักษณะ**

จากตารางที่ 2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Barnard (1969), Adecco (2564), พยอม วงศ์สารศร (2542), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553), สังเวียน แสนสวัสดิ์ (2554), วิโรจน์ สารรัตนะ (2557), เสกสรรค์ สนวา (2561), บุญมา แพ่งศรีสาร (2561) โยธิน นิลคช (2561), สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563), นิตญา ลุนสมบัติ (2563), อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563), กุลจิรา รักษนคร (2563), นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564), ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565), ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566) การสังเคราะห์ของผู้วิจัยและได้สังเคราะห์ขึ้นมาเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 24 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีปฏิภาณไหวพริบ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) มีภาวะผู้นำ 4) มีคุณธรรมและจริยธรรม 5) ทักษะทางเทคนิค 6) มีบุคลิกที่ดี 7) การมีวิสัยทัศน์ 8) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน 9) สร้างวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา 10) พัฒนาตนเองเสมอ 11) นักกลยุทธ์ 12) นักการตลาด 13) ความสามารถพิเศษรอบด้าน 14) ผู้นำวิชาการ 15) การมีส่วนร่วม 16) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร 17) นักคิดวิเคราะห์ 18) ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 19) การสร้างแรงบันดาลใจ 20) บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง 21) ความแน่วแน่มั่นคง 22) การเรียนรู้ด้วยกัน 23) การเปลี่ยนมุมมอง และ 24) ความฉลาดทางอารมณ์

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	สังเวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีคุณธรรมและจริยธรรม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				11	68.75
2. ความฉลาดทางอารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓				10	62.50
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓			✓	✓		✓	✓			✓		✓	✓		9	56.25
4. การมีวิสัยทัศน์				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	9	56.25
5. การติดต่อสื่อสาร		✓	✓			✓	✓	✓	✓					✓	✓		8	50.00
6. การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	✓					✓		✓	✓		✓		✓		✓	✓	8	50.00
7. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓					✓		8	50.00
8. สร้างวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา				✓	✓	✓		✓	✓							✓	6	37.50
9. พัฒนาตนเองเสมอ		✓		✓	✓											✓	4	25.00

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	สังเวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566)	ความถี่	ร้อยละ
10. ความแน่วแน่มั่นคง		✓			✓									✓			3	18.75
11. มีปฏิภาณไหวพริบ		✓	✓							✓							3	18.75
12. นักคิดวิเคราะห์						✓		✓	✓								3	18.75
13. การมีส่วนร่วม					✓											✓	2	12.50
14. บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง	✓											✓					2	12.50
15. การเรียนรู้ด้วยกัน														✓		✓	2	12.50
16. มีบุคลิกที่ดี							✓			✓							2	12.50
17. มีภาวะผู้นำ										✓							1	6.25
18. ทักษะทางเทคนิค			✓														1	6.25

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Barnard (1969)	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศร(2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	สังเวียน แสนสวัสดิ์ (2554)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	เสกสรรค์ สนวา (2561)	บุญมา แพ่งศรีสาร (2561)	โยธิน นิลคช (2561)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563)	นิตญา ลุนสมบัติ (2563)	อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564)	ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565)	ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566)	ความถี่	ร้อยละ
19. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน				✓													1	6.25
20. นักกลยุทธ์						✓											1	6.25
21. นักการตลาด						✓											1	6.25
22. ความสามารถพิเศษรอบด้าน										✓							1	6.25
23. ผู้นำวิชาการ										✓							1	6.25
24. การเปลี่ยนมุมมอง														✓			1	6.25

จากตารางที่ 2.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน พบว่ามีทั้งหมด 24 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีคุณธรรมและจริยธรรม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 7) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร 8) สร้างวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา 9) พัฒนาตนเองเสมอ 10) ความแน่วแน่มั่นคง 11)มีปฏิภาณไหวพริบ 12) นักคิดวิเคราะห์ 13) การมีส่วนร่วม 14) บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง 15) การเรียนรู้ด้วยกัน 16) มีบุคลิกที่ดี 17) มีภาวะผู้นำ 18) ทักษะทางเทคนิค 19) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน 20) นักกลยุทธ์ 21) นักการตลาด 22) ความสามารถพิเศษรอบด้าน 23) ผู้นำวิชาการ และ 24) การเปลี่ยนมุมมอง

2.3 หลักอริยมรรค

การวิจัยเรื่องอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ได้ศึกษาหลักอริยมรรค เพื่อนำคุณลักษณะมาบูรณาการกับหลักอริยมรรค ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมายจากแนวคิดนักปราชญ์และนักวิชาการศึกษา ดังนี้

2.3.1 ความหมายของหลักอริยมรรค

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2554 (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า อริยมรรค หมายถึง ทางอันประเสริฐอันเป็นทางแห่งความดับทุกข์ มีองค์ 8 มี สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) เป็นต้น, ทางสายกลาง ก็เรียก, ทางดำเนินของพระอริยะ (ป. อริยมคฺค).

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวล ธรรม (2559) ได้ให้ความหมายว่า มรรค (ภาษาสันสกฤต: มารค ;, ภาษาบาลี : มคฺค) คือ หนทางถึงความดับทุกข์ เป็นส่วนหนึ่งของอริยสัจ (เรียกว่า มัคคสัจจ หรือ ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาอริยสัจ) และนับเป็นหลักธรรมสำคัญอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนา

พุทธทาสภิกขุ (2534) ได้กล่าวไว้ว่าความจริงอันประเสริฐ คือ อริยมรรค หมายถึง ทางดำเนินให้ถึงความดับไม่เหลือแห่งทุกข์ มีลักษณะสำคัญคือ เป็นข้อปฏิบัติอันเป็นทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทาเป็นสัมมาปฏิปทา ไม่ใช่มิจฉาปฏิปทาไม่ดิ่งไปหาสิ่งสุดโต่งสองอย่าง คือ กามสุขัลลิกานุโยค อันเป็นการประกอบตนพัวพันอยู่ด้วยความใคร่ในกามคุณ 5 ซึ่งได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส ที่เรียกว่า อาคาฬหปฏิปทา (ปฏิปทาเปียกแฉะ) และอัตตกิลมถานุโยค อันเป็นการประกอบความเพียรทรมานตนให้ลาบาก ที่เรียกว่า นิชฌามปฏิปทา (ปฏิปทาไหม่เกรียม)

วัชระ งามจิตรเจริญ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า อริยมรรค คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรือ ข้อปฏิบัติที่อยู่ตรงกลาง เรียกสั้น ๆ ว่า ทางสายกลาง เพราะอยู่ตรงกลางระหว่างการปฏิบัติที่สุดโต่ง 2 อย่าง คือ อัตตกิลมถานุโยค (การทรมานตนเอง) และกามสุขัลลิกานุโยค (การหมกมุ่นกับความสุขอันเกิดจากการเสพกามคุณ) อริยมรรคคือหลักปฏิบัติอันเดียวกันกับไตรสิกขา เพียงแต่ไตรสิกขามีขอบข่ายกว้างกว่า เพราะอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นส่วนหนึ่งของไตรสิกขาหรือเป็นไตรสิกขาประเภทหนึ่ง แต่ไตรสิกขาไม่ใช่อริยมรรคและไม่อาจสรุปลงในอริยมรรคได้ แต่อริยมรรคสรุปลงในไตรสิกขาได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2554) ได้กล่าวไว้ในหนังสือพุทธธรรมว่าปฏิปทา คือ การปฏิบัติ ข้อปฏิบัติ หรือวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นความหมายเฉพาะของปฏิปทาอีกอย่างคือ วิธีดำเนินชีวิตให้บรรลุถึงความดับทุกข์ ซึ่งพระพุทธองค์เรียกว่า มัชเฌนธรรมเทศนา หรือ มัชฌิมปฏิปทา หมายความว่า ข้อปฏิบัติมีในท่ามกลางที่รู้จักกันว่า ทางสายกลาง ก็มีความหมายอันเดียวกันนั่นเองเมื่อเรียกให้สอดคล้องกับหลักการทางศาสนาเรียกว่า มรรค มีความหมายว่าทางที่มีองค์ประกอบ 8 ประการที่ทำให้ผู้ดำเนินไปเป็นอริยชน มีชื่อเต็มว่า อริยอัฏฐังคิกมรรค หรือ อารยอัษฎางคิกมรรค เมื่อกล่าวโดยรวมแล้วใช้คำว่า มรรค หรืออริยมรรค

พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดกาณสิทฺธิ ป.ธ.9) (2566) ได้อธิบายอริยมรรคกับอริยสัจในการปฏิบัติวิปัสสนภาวนาไว้ว่า สัมมาทิฏฐิ เป็นชอบคือเห็นอริยสัจ 4 ท้องพอง ท้องยุบ และจิตเจตสิกที่ เกิดขึ้นพร้อมกัน จัดเป็นทุกขสัจตัณหานุสัย นอนดองอยู่ในขันธสันดานซึ่งเป็นตัวการให้เกิด แก่ เจ็บ ตาย อยู่ในวัฏสงสาร จัดเป็นสมุทัยสัจ ทุกข์กับสมุทัยดับลงไปเมื่อไร เมื่อนั้นจัดเป็น นิโรธสัจ อริยมรรคที่กำหนด รู้ทุกข์ ละสมุทัย มีนิโรธ เป็นอารมณ์จัดเป็น มรรคสัจ

พระโสภณมหาเถระ (มหาสีสยาดอ) (2549) ได้กล่าวสรุปไว้ในหนังสือมหาสติปัฏฐานสูตรว่า เมื่อผู้ปฏิบัติธรรมระลึกรู้เท่าทันสภาวธรรมปัจจุบันที่เป็นกองรูป เวทนา จิต หรือสภาวธรรมอริยมรรคมี องค์ 8 ย่อมเกิดขึ้นในขณะนั้น

วัชระ งามจิตรเจริญ (2552) ได้กล่าวสรุปไว้ในหนังสือพุทธศาสนาเถรวาทว่า ไตรสิกขาเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการพัฒนาตนเองในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับต่างๆจนถึงระดับสูงโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่ความพ้นทุกข์คือนิพพาน ไตรสิกขาจึงมีความหมายหรือแนวทางปฏิบัติที่กว้างขวางรวมเอาอริยมรรคมีองค์ 8 ที่เป็นหลักปฏิบัติเพื่อบรรลุนิพพานไว้ด้วย แต่อริยมรรคมีองค์ 8 แม้จะสามารถจัดเข้าในไตรสิกขาได้ แต่มีขอบเขตที่แคบกว่าไตรสิกขา เพราะเมื่อว่ากันตามแนวคาสอนของพระพุทธองค์อย่างเคร่งครัด องค์มรรคทั้ง 8 ประการนั้นจะถือว่าเป็น “อริยมรรค”ก็ต่อเมื่อปฏิบัติและเกิดขึ้นพร้อมกันเพื่อการตรัสรู้หรือทำลายกิเลสหรือเพื่อบรรลุนิพพานเท่านั้น

พระศรีธีรวงศ์ สจฺจวโร (สมัย ต้นสอน) (2552)ได้ศึกษาภยญาณในการปฏิบัติวิปัสสนาตามหลักสติปัฏฐาน 4 : เฉพาะกรณีการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา 7 เดือน พบว่าการเจริญวิปัสสนากับการเจริญสติปัฏฐาน จึงเป็นหลักเดียวกันและการเจริญสติปัฏฐานจักต้องบำเพ็ญศีล สมาธิ ปัญญา ชื่อว่าเป็นการเจริญมรรค 8 องค์ธรรมของสติปัฏฐานประกอบด้วย วิริยะ ปัญญา สติ ดังในสติปัฏฐานแสดงว่าการเจริญสติปัฏฐานเป็นการเจริญวิปัสสนานั่นเอง เพราะองค์ธรรมของสติปัฏฐาน ประกอบด้วย วิริยะ ปัญญา สติ ดังในสติปัฏฐานพระบาลีแสดงว่า “อาตาปี สมฺปชาโน สติมา วิเนยฺย โลเก อภิชฺฌา โทมนสฺส ฯ”

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2531) กล่าวว่า มัชฌิมาปฏิปทาได้แก่มรรคมีองค์8ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติกลางๆไม่ตึงเกินไปไม่หย่อนเกินไปพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความมีชีวิตที่ดีงามอีกอย่างหนึ่งสายกลางนั้นมีความหมายว่าพอดีนั่นเองตรงกับที่เรานิยมใช้กันในปัจจุบันว่าดุลยภาพหรือสมดุลในพระพุทธศาสนานั้นข้อปฏิบัติต่างๆมักจะมีลักษณะอย่างนี้คือมีความพอดีหรือความสมดุลระบบที่กล่าวถึงข้างต้นซึ่งเป็นข้อปฏิบัติทั้งหมดในทางพระพุทธศาสนาเราเรียกว่ามัชฌิมาปฏิปทาแปลว่าข้อปฏิบัติที่พอดีก็เป็นลักษณะที่มีดุลยภาพหรือสมดุลอย่างหนึ่งแต่เป็นความพอดีของระบบทั้งหมดหรือความพอดีในระบบรวมโดยทั่วไปจะเห็นว่าหลักธรรมพระพุทธศาสนาในทุกระดับมีเรื่องของความพอดีหรือความเป็นสายกลางนี้ฉะนั้นความเป็นสายกลางคือความพอดีที่จะให้ถึงจุดหมายที่จะให้ตรงกับความจริงไม่ให้ไปสุดโต่งเอียงสุดซึ่งจะพลาดจากตัวความจริงไปนั้นจึงเป็นลักษณะทั่วไปอย่างหนึ่งของพุทธศาสนา

สรุป ความหมายในทัศนะของนักปราชญ์และนักวิชาการได้ว่า หลักการดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ ได้แก่ มรรคมีองค์ 8 รวมเป็นส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ปัญญา ประกอบด้วย สัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ ศีล ประกอบด้วย สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ และสมาธิ ประกอบด้วย สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ เพราะฉะนั้น จึงเป็นการดำเนินชีวิตให้บรรลุเป้าหมายแห่งชีวิตที่ดีงาม ตามหลักคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า

2.3.2 องค์ประกอบของหลักอริยมรรค

พระไตรปิฎก (2557) กล่าวถึงอริยมรรคมีองค์ 8 ไว้ ดังต่อไปนี้

1. ธัมมจักกัปปวัตนสูตร มีใจความว่า มัชฌิมาปฏิปทาไม่เอียงเข้าใกล้ที่สุด 2 ประการ คือ กามสุขัลลิกานุโยค และ อัตตกิลมถานุโยค เป็นมัชฌิมาปฏิปทาที่ตถาคตได้ตรัสรู้คืออริยมรรคมีองค์ 8 ได้แก่ สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ

2. สัมมาสมาธิ ซึ่งเป็นทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาอริยสัจ เป็นธรรมที่ควรเจริญเป็นปฏิปทาที่ก่อให้เกิดจักษุ เป็นไปเพื่อความสงบระงับเพื่อรู้ยิ่งเพื่อตรัสรู้เพื่อนิพพานทางหรือข้อปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติตามจะรู้เองเห็นเองว่าพระสมณโคดมตรัสถูกเวลาตรัสคำจริง ตรัสอิงประโยชน์ ตรัสอิงธรรม ตรัสอิงวินัย คือ อริยมรรคมีองค์ 8 อันประเสริฐ ได้แก่ สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ(ดำริชอบ) สัมมาวาจา(เจรจาชอบ) สัมมากัมมันตะ(กระทำชอบ) สัมมาอาชีวะ(เลี้ยงชีพชอบ) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) สัมมาสติ(ระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ(ตั้งจิต มั่นชอบ)

อริยมรรค หมายถึง ทางอันประเสริฐอันเป็นทางแห่งความดับทุกข์ มีองค์ประกอบ 8 ประการ หรือที่เรียกว่า มรรค 8 ประกอบด้วย 1) สัมมาทิฏฐิ เห็นชอบ (Right View หรือ Right Understanding) 2) สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ (Right Thought) 3) สัมมาวาจา วาจาชอบ (Right Speech) 4) สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ (Right Action) 5) สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood) 6) สัมมาวายามะ พยายามชอบ (Right Effort) 7)สัมมาสติ ระลึกชอบ(Right Mindfulness) 8) สัมมาสมาธิ จิตมั่นชอบ (Right Concentration) มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.2.1 สัมมาทิฏฐิ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของ สัมมาทิฏฐิ ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของ สัมมาทิฏฐิ ว่า หมายถึง ทัศนะ ความคิดเห็น แนวความคิด ความเชื่อถือ ทัศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ ที่ดีถูกต้องดีงามมองสิ่งทั้งปวงตามเหตุปัจจัย ตามสภาพที่เป็นจริงหรือตรงตามสภาวะเรียกว่า สัมมาทิฏฐิ (ความเห็นชอบ)

พระมหาพรชัย ฉนฺทธมฺโท และพระมหามิตร ฐิตปญฺโญ (2563) ได้กล่าวถึงความหมายของสัมมาทิฏฐิว่า พระพุทธศาสนามีทัศนะที่เชื่อว่า ความเห็นชอบ ได้แก่ ความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิตที่ถูกต้องตามหลักแห่งความจริง ด้วยอาศัยศรัทธาเป็นเครื่องเชื่อมโยง

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ คือ ความเห็นที่ถูกต้องว่าเหตุแห่งความทุกข์ที่สำคัญคือตัณหาและตัณหาก็มิได้เกิดขึ้นมาลอยๆต้องมีกระบวนการเกิดตัณหาและเมื่อตัณหาเกิดแล้วนำไปสู่อุปทานและกระบวนการเกิดแห่งทุกข์อย่างสมบูรณ์และเห็นว่ากระบวนการ

เกิดทุกข์จะหมดไปเมื่ออวิชชาสิ้นไปเมื่อปัญญาเกิดมาแทนอวิชชาดับไปกระบวนการแห่งทุกข์ก็หมดไป เมื่อแสงสว่างส่องมาความมืดก็หายไปความเห็นถูกต้องดังกล่าวเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การทำลายเหตุแห่งทุกข์อย่างถอนรากถอนโคน

เดือน คำดี (2534) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ คือ ความรู้ในทุกข์ ความรู้ในทุกขสมุทัย ความรู้ในทุกข์นิโรธ ความรู้ในทุกขนิโรธคามินี-ปฏิปทา คือ เริ่มจากความเข้าใจปัญหาของตน ทางสายกลางจึงเป็นทางแห่งความรู้และความมีเหตุผล เป็นทางแห่งการรู้ เข้าใจ ยอมรับ และกล้าเผชิญหน้า กับความจริงของโลกและชีวิต สัมมาทิฐิ ความเห็นถูก ความเห็นชอบ คือความเห็นที่มีเหตุผลก่อให้เกิดในทางที่ดี ได้แก่เห็นอริยสัจ) รู้อดีต ปัจจุบัน อนาคต ทำให้เห็นกระแสแห่งชีวิต (อันเป็นส่วนหนึ่งของมรรคมีองค์ 8

สรุปได้ว่า สัมมาทิฏฐิ หมายถึง ความเห็นชอบในแนวความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมที่ถูกต้องตามหลักความจริง

2.3.2.2 สัมมาสังกัปปะ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความหมายของ สัมมาสังกัปปะ ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของสัมมาสังกัปปะ ว่าคือ ความคิดความดาริตริตรองหรือการคิดต่างๆที่ไม่เป็นไปเพื่อเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นไม่เศร้าหมองขุ่นมัว เป็นไปในทางสร้างสรรค์ประโยชน์สุข เรียก สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ)

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมาสังกัปปะ ความดำริหรือความคิดที่ถูกต้อง คือความคิดที่มีปัญญาเป็นแสงสว่างนำหน้ามิให้กระบวนการตัณหาตั้งต้นได้พระพุทธเจ้าได้แสดงสัมมาสังกัปปะไว้ว่าเป็นความดำริที่ไม่หมกมุ่นในกามพยาบาทและการเบียดเบียนซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตที่เห็นได้ชัดว่าถ้าความดำริในกามเกิดขึ้นเต็มที่กามตัณหาและภวตัณหาก็เกิดขึ้นถ้าความดำรินั้นไม่สมหวังก็จะเปลี่ยนเป็นความโกรธพยาบาทและเบียดเบียนซึ่งก็คือวิภวตัณหานั่นเอง สัมมาสังกัปปะจึงเป็นความดำริที่สอดคล้องกับสัมมาทิฏฐิที่มิให้กระบวนการแห่งทุกข์ตามระบบปฏิจจสมุปบาทเกิดขึ้นได้เปลี่ยนทางแห่งความดำริผิดที่นำโดยกามให้มาเป็นความดำริออกจากกามไม่พยาบาทและไม่เบียดเบียน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาความหมายของ สัมมาสังกัปปะ หมายถึง การใช้ปัญญาคิดในทางที่ถูกต้อง ไม่พยาบาท และการไม่เบียดเบียน

2.3.2.3 สัมมาวาจา

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความหมายของสัมมาวาจา ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของสัมมาวาจา ว่าคือ การพูดหรือการแสดงออกทางวาจาที่สุจริตไม่ทำร้ายผู้อื่นพูดตรงตามความจริง ไม่โกหกหลอกลวง ไม่ส่อเสียดไม่ให้ร้ายป้ายสี ไม่หยาบคาย เป็นไปในทางสร้างสรรค์ต่อประโยชน์ เรียกว่า สัมมาวาจา (วาจาชอบ)

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมาวาจาการสื่อสารที่ถูกต้องดีงามเป็นไปเพื่อความไม่ทุกข์กล่าวคือไม่สื่อสารด้วยจิตใจที่ห่อหุ้มไปด้วยตัณหาไม่พูดเพื่อตอบสนองตัณหาไม่พูด

เพื่อแสวงหาสิ่งที่จะมาบำรุงบำเรอตัณหาแต่พูดเพื่อความเข้าใจด้วยการไม่พูดเท็จไม่พูดคำหยาบไม่พูดส่อเสียดไม่พูดเพ้อเจ้อเพราะคำพูดเหล่านี้ล้วนปรุงแต่งออกมาขณะที่ตัณหาอัดแน่นอยู่เต็มหัวใจเมื่องดเว้นจากคำพูดดังกล่าวสื่อสารบนพื้นฐานของความจริงอย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะและที่สำคัญผู้รับสารจากการสื่อรับแล้วฉลาดสงบเย็นเป็นประโยชน์จึงเรียกว่าเป็นการพูดจาถูกต้อง

สรุปได้ว่า สัมมาวาจา หมายถึง การพูดหรือการแสดงออกทางวาจาที่สุจริตไม่ทำร้ายผู้อื่น พูดตรงตามความจริง ไม่โกหกหลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่ให้ร้ายป้ายสี ไม่หยาบคาย เป็นไปในทางสร้างสรรค์ต่อประโยชน์

2.3.2.4 สัมมากัมมันตะ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความหมายของ สัมมากัมมันตะ ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของ สัมมากัมมันตะ คือ การกระทำที่ดีงามสุจริตเป็นไปในทางสร้างสรรค์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ สังคมสงบสุข คือการกระทำ หรือไม่เป็นไปเพื่อทำลายชีวิตร่างกายทรัพย์สินของผู้อื่นและไม่ล่วงละเมิดในสิทธิในคู่ครองหรือของรักของหวงแหนของผู้อื่น เรียกว่า สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ)

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมากัมมันตะ การทำงานถูกต้อง คือการงานที่ไม่เป็นที่ตั้งของอวิชชาตัณหาอุปาทานแต่ดูการทำงานเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของการปฏิบัติธรรมทำงานไปดับกิเลสไปเพราะในงานมีสติมีปัญญามีสมาธิมีศีลอยู่อย่างครบถ้วนจึงต้องเชื่อมโยงวิถีชีวิตกับวิถีธรรมเข้าด้วยกันประสานกันอย่างกลมเกลียวงานก็ได้ใจก็บริสุทธิ์เพราะยิ่งทำงานธรรมะยิ่งงอกงามเพราะงานนั้นมีสติและปัญญาเป็นแสงสว่างนำทางตลอดเวลา

สรุปได้ว่า จากการศึกษาความหมายของ สัมมากัมมันตะ หมายถึง การกระทำที่ดีงามสุจริตเป็นไปในทางสร้างสรรค์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2.3.2.5 สัมมาอาชีวะ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความหมายของ สัมมาอาชีวะ ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของ สัมมาอาชีวะ คือ การประกอบอาชีพที่สุจริตไม่ก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่ผู้อื่น เรียกว่า สัมมาอาชีวะ (อาชีพชอบ)

สำราญ เพียนอก (2551) กล่าวว่า สัมมาอาชีวะ เป็นทางเพื่อความดับสนิทสำหรับบุคคลผู้มีการเลี้ยงชีพผิดสัมมาอาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีพชอบ ได้แก่อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ละมิจฉาอาชีวะแล้ว สำเร็จการเลี้ยงชีพด้วย สัมมาอาชีวะ สัมมาอาชีวะ การประกอบอาชีพที่ถูกต้อง ซึ่งรวมทั้งการทำงานและการเลือกอาชีพ และการใช้จ่ายทรัพย์ที่ได้มาจากการประกอบอาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสมคุ้มค่า การงานอาชีพที่เอื้อเฟื้อ ต่อการดับทุกข์ ต้องเป็นอาชีพที่ทำไปเพื่อเลี้ยงกายและเลี้ยงใจให้มีสุขภาพดีพอ ๆ กัน กล่าวคือ ให้ร่างกายแข็งแรงพอที่จะต้านทานโรคภัยไข้เจ็บ และจิตใจเข้มแข็งพอจะต่อต้านการรุกรานของกิเลส

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมาอาชีวะ คือการประกอบอาชีพที่ถูกต้องซึ่งรวมทั้งการทำงานและการเลือกอาชีพและการใช้จ่ายทรัพย์ที่ได้มาจากการประกอบอาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสมคุ้มค่า การงานอาชีพที่เอื้อเฟื้อต่อการดับทุกข์ต้องเป็นอาชีพที่ทำไปเพื่อเลี้ยงกายและเลี้ยงใจให้มีสุขภาพดีพอๆกัน กล่าวคือ ให้ร่างกายแข็งแรง พอที่จะต้านทานโรคภัยไข้เจ็บและจิตใจแข็งพอจะต่อต้านการรุกรานของกิเลส ร่างกายสมบูรณ์ไร้โรคภัยเบียดเบียน ใจก็สมบูรณ์ไร้กิเลสมารบกวน

สรุปได้ว่า สัมมาอาชีวะ หมายถึง การประกอบอาชีพที่สุจริตไม่ก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่ผู้อื่น

2.3.2.6 สัมมาวายามะ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความหมายของ สัมมาวายามะ ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของ สัมมาวายามะ คือ การเพียรพยายามในทางที่ดีงามชอบธรรม คือ เพียรผลักดันป้องกันสิ่งชั่วร้ายอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วเพียรสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามหรือกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นเพียรเสริมสร้างพัฒนาสิ่งที่ดีงามหรือกุศลธรรมที่ยังมิเกิดให้เกิดขึ้นเพียรเสริมสร้างพัฒนาสิ่งที่ดีงามหรือกุศลธรรมที่เกิดให้เพิ่มพูนเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปเรียกสัมมาวายามะ (พยายามชอบ)

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมาวายามะ ความพากเพียรถูกต้อง คือ พากเพียรที่จะขจัดกิเลสที่เกิดขึ้นแล้วหรือเคยเกิดให้หมดไประวังกิเลสที่จะเกิดใหม่มิให้เกิดขึ้นอีกเมื่อจิตว่างจากการรบกวนของกิเลสก็ถือโอกาสทำปัญญาศีลและสมาธิให้มีมากขึ้นตามลำดับเพื่อปิดช่องทางของกิเลสที่จะเข้าไปรบกวนใจแม้ว่าจะสร้างกุศลคือปัญญาศีลและสมาธิให้เข้มแข็งได้ตามความเหมาะสมแล้วแต่ถ้ายังไม่มั่นคงจริงเสร็จสิ้นเด็ดขาดจริงๆก็ยังประมาทไม่ได้จะต้องหมั่นประกอบกุศลอยู่เนือง ๆ

สรุปได้ว่า สัมมาวายามะ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะขจัดกิเลสที่เกิดขึ้นแล้วหรือเคยเกิดให้หมดไป และป้องกันกิเลสที่จะเกิดใหม่ไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2.3.2.7 สัมมาสติ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความหมายของ สัมมาสติ ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของ สัมมาสติ คือ การมีสติกำกับตัวคุมใจให้อยู่กับสิ่งที่เกี่ยวข้องต้องทำในเวลานั้นๆใจอยู่กับกิจจิตอยู่กับงานระลึกได้ถึงสิ่งที่ดีงามเกื้อกูลเกิดประโยชน์หรือธรรมที่ต้องใช้ในเรื่องนั้นๆ เวลานั้นๆไม่หลงใหลเลื่อนลอยไม่ละเลยหรือปล่อยตัวเผอเรอ โดยเฉพาะสติที่กำกับต่อพฤติกรรมของร่างกาย ความรู้สึกสภาพจิตใจและความนึกคิดของตนไม่ปล่อยให้อบรมที่เย้ายวนหรือยั่วยุ มาฉุดกระชากให้หลุดหลงเลื่อนลอยไปเสีย เรียกว่า สัมมาสติ (ระลึกชอบ)

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมาสติ คือ ความรู้สึกตัวทั่วพร้อมอย่างถูกต้องเป็นนายทวารสำคัญที่จะเฝ้าดูอาคันตุกะที่เข้ามาเยี่ยมเยือนใจ สติจึงต้องทำหน้าที่ตามดูตามรู้

ตามเห็นอย่างใกล้ชิดในกายทั้งกาย คือกองลมกาย คือกองชาติสี่ และกายคือตัวกู ซึ่งเป็นต้นตอของความทุกข์ทั้งปวง ตัวกูเกิดมาแล้วกระบวนการเกิดทุกข์ก็เกิดมาบนความรู้สึกแห่งความมีตัวกูของกูนั่นเอง ความรู้สึกสำคัญมั่นหมาย ว่าตัวกูหรือของกู เหมือนกล่องบรรจุข้อมูลแหล่งความทุกข์ทั้งปวง ถ้ากล่องนี้ไม่มีข้อมูลแห่งทุกข์ ทุกข์ก็มีไม่ได้หน้าที่สำคัญของสติ คือระมัดระวังไม่ให้เกิดการปรุงแต่งกายใดกายหนึ่งว่าเป็นตัวกู แต่รักษาธรรมชาติอันบริสุทธิ์เอาไว้

สรุปได้ว่า สัมมาสติ หมายถึง การมีสติกำกับตัวคุมใจให้อยู่กับสิ่งที่เกี่ยวข้องต้องทำในเวลานั้น ๆ ใจอยู่กับกิจจิตอยู่กับงานระลึกได้ถึงสิ่งที่ดีงามเกื้อกูลเกิดประโยชน์หรือธรรมที่ต้องใช้ในเรื่องนั้น ๆ เวลานั้น ๆ ไม่หลงใหลเลื่อนลอยไม่ละเลยหรือปล่อยตัวเผอเรอ

2.3.2.8 สัมมาสมาธิ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความหมายของ สัมมาสมาธิ ไว้ดังนี้

สุกาญดา เทนอิสสระ (2565) กล่าวถึงความหมายของสัมมาสมาธิ คือ ความมีจิตตั้งมั่นจิตใจฝักใฝ่แต่ในกิจการงานได้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นหนึ่งเดียว สงบไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวกหรือหวั่นไหว มีความเป็นจิตบริสุทธิ์ผ่อนคลายไม่เครียดเป็นจิตเข้มแข็งเอาการเอางานไม่หดหู่ท้อแท้พร้อมจะใช้งานด้วยปัญญา อย่างมีประสิทธิภาพเรียก สัมมาสมาธิ (จิตตั้งมั่นชอบ)

พระมหาจรรยาสุทธิญาโณ (2548) กล่าวว่า สัมมาสมาธิ ความมั่นคงแห่งจิตอย่างถูกต้องคือมั่นคงหนักแน่นจนสามารถทำงานสอดประสานกับปัญญาขจัดตัณหาได้อย่างรวดเร็วทันท่วงทีสัมมาสมาธิทำหน้าที่ปกป้องรักษาความบริสุทธิ์ของจิตความมั่นคงของจิตและความอ่อนโยนยืดหยุ่นของจิตที่พร้อมจะทำหน้าที่รับรู้ในเรื่องราวต่างๆอย่างไม่หวั่นไหวเปรอะเปื้อน สัมมาสมาธิที่สูงสุด ก็คือความสงบใจอยู่ในอารมณ์เดียวไม่หวั่นไหววอกแวกไป เพราะความพอใจหรือความไม่พอใจมากระทบมีสติสัมปชัญญะทำงานร่วมกันอย่างไม่ขาดตกบกพร่อง เป็นความมั่นคงที่สมบูรณ์สามารถเผชิญหน้าอารมณ์ได้ทุกชนิด แต่ไม่ติดอารมณ์ใดๆเหมือนใบบัวสามารถอยู่ในน้ำก็ได้ บรรจุนี้ก็ได้ แต่น้ำไม่ซึมซาบไม่ติดใบบัว จิตของผู้ที่เห็นโทษของตัณหาแล้วหาหนทางออกจากตัณหาได้ด้วยการทำกายวาจาและใจให้ถูกต้องด้วยการตัดรากถอนโคนมิให้ตัณหาเกิดอีกความทุกข์จะเกิดอีกไม่ได้ทางเส้นนี้เป็นอิสระจากบวกหรือลบหรือเรียกว่าทางสายกลางคือไม่ติดทั้งบวกและลบไม่ติดอยู่กับความพอใจหรือไม่พอใจแต่หลุดพ้นไปจากขั้วทั้งสองดำรงมั่นอยู่ในความเป็นปกติมีพลังมั่นคงไม่เป็นบ่อเกิดแห่งตัณหาได้เพราะไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ให้ตัณหาเกิดได้

สรุปได้ว่า สัมมาสมาธิ หมายถึง ความมีจิตตั้งมั่น จิตใจฝักใฝ่แต่ในกิจการงาน ได้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นหนึ่งเดียว สงบไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวกหรือหวั่นไหว

2.4 การบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากนักวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.4.1 คุณลักษณะของผู้บริหารในทศวรรษหน้า

2.4.1.1 การมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของ คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ จากนักวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2539) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน หรือจินตนาการขึ้นโดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริง ในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลังท้าทาย ทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

ชลาลัย นิมิบุตร (2553) กล่าวถึง ความหมายของวิสัยทัศน์ว่ามีลักษณะเป็นภาพของสถานศึกษาไม่สามารถที่จะสร้างภาพด้วยตนเองได้ แต่จะมองเห็นอนาคตขององค์กรผ่านผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างไรจึงจะเหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการและสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝัน เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน ตามความเชื่อ ค่านิยมที่ตามหลักความจริงถูกต้อง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเตรียมสถานศึกษาที่ดีให้พร้อมสู่อนาคต

ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์ของคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

รุ่ง แก้วแดง (2539)	**เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)**	**ชลาลัย นิมิบุตร (2553)**	**วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)**	**การสังเคราะห์**
			เตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคต	การเตรียมพร้อมที่ดีสู่อนาคต
	กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน			กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน
ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน		ภาพขององค์กรผ่านผู้บริหาร		ภาพขององค์กรผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน
ทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลังท้าทายทะเยอทะยานและมีความเป็นไปได้		สถานศึกษาว่าจะกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างไรจึงจะเหมาะสม		กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	รุ่ง แก้วแดง (2539)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	ชลาลัย นิมิบุตร (2553)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. การเตรียมพร้อมที่ดีสู่อนาคต				✓	1	25
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจน		✓			1	25
3. ภาพขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน	✓		✓		2	50
4. กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	✓		✓		2	50

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มี 4 คุณลักษณะ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 2 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1) ภาพขององค์กรผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน 2) กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.5 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านการมีวิสัยทัศน์

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝัน เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน ตามความเชื่อค่านิยมที่ตามหลักความจริงถูกต้อง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเตรียมพร้อมที่ดีสู่อนาคต	1) การมองภาพขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน	1. เข้าใจและมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต 2. สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์
		2) กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	1. กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต 2. กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ โดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา 3. เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

2.4.1.2 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จากนักวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Maxine (2558) ความหมายของ คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ว่าเป็นนักริเริ่มงาน ผู้สร้างสรรค์และนวัตกรรม (intuitive creative and innovative) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบอย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีการที่ดีมากในการจัดการปัญหาความยุ่งยากและความซับซ้อนของศตวรรษที่ 21

Redmond (2559) ความคิดริเริ่ม (originality) แสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับผู้อื่น โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก พร้อมที่จะเผชิญความเสี่ยงในสภาพการณ์ต่าง ๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่ม เป็นผลงานที่แปลกใหม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมว่า นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้นต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือน “ทฤษฎีน้ำไหล”(flow theory) ต้องเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหารการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย เป็นนักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเองความสามารถการเป็นนักคิดนักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน (1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ (2) แรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ (3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดใน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานรู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สามารถกำหนดภาพ ความสำเร็จในอนาคตได้มี

ความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

กุลจิรา รักษนคร (2563) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรม การผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย ความท้าทายและคิดอย่างจิตนาการ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ปัญญาเพื่อคิดนอกกรอบ กล้าลอง กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สรรสร้างผลงานที่แปลกใหม่ อีกทั้งพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยีนวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย

ตารางที่ 2.6 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

Maxine (2558)	Redmond (2559)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562)	เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	การสังเคราะห์
ความสามารถในการคิดนอกกรอบอย่างมีประสิทธิภาพ	การคิดสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับผู้อื่น	ความสามารถในการคิดนอกกรอบ	ให้อิสระในการคิด	กระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่	การผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรม นำสู่เป้าหมาย	ความสามารถในการคิดนอกกรอบ
			พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ	เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม		สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรม นำสู่เป้าหมาย
	เชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก	เชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง			ความท้าทายและคิดอย่างจิตนาการ	กล้าลอง กล้าแสดงออก

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

Maxine (2558)	Redmond (2559)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562)	เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	การสังเคราะห์
	สร้างสรรค์ ผลงาน ที่เกิดจาก ความคิดริเริ่ม เป็นผลงาน ที่แปลกใหม่	เป็นนัก ริเริ่มงาน	มีทักษะ ประสบการณ์ อันจะส่งผลให้เกิด แนวทางที่ชาญฉลาด ใน การแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ		ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรม	ริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลงาน เป็นผลงาน ที่แปลกใหม่

ตารางที่ 2.7 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Maxine (2558)	Redmond (2559)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562)	เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562)	กุลจิรา รักษนคร (2563)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสามารถในการคิดนอกกรอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
2. สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย				✓	✓		2	33.33
3. กล้าลอง กล้าแสดงออก		✓	✓			✓	3	50.00
4. ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่		✓	✓	✓		✓	4	66.67

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่ามี 4 คุณลักษณะ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 3 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) กล้าลอง กล้าแสดงออก 3) ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่

ตารางที่ 2.8 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ปัญญาเพื่อคิดนอกกรอบ กล้าลอง กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สรรสร้างผลงานที่แปลกใหม่ อีกทั้งพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยีนวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย	1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ	1. มีความสามารถริเริ่มคิดท้าทาย และคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ 2. สามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์
		2) กล้าลอง กล้าแสดงออก	1. สามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา 2. เปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร
		3) ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่	1. สามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา 2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาและวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา 3. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.4.1.3 การติดต่อสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร จากนักวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Adecco (2564) อธิบายความหมายของการสื่อสาร (Communication) คือ เครื่องมือที่มนุษย์ใช้สร้างความร่วมมือระหว่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเอาตัวรอดจากวิกฤตต่างๆ จนดำรงค์เผ่าพันธุ์มาได้นับพัน ๆปี ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติด้านการสื่อสารจึงเป็นสิ่งผู้นำขาดไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ใหม่และไม่มี know how ในการรับมือมาก่อน ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (transparent communication) สื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจเพื่อปลอบประโลมและเยียวยาความรู้สึกของพนักงาน (empathic communication) และสื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อชักจูงให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (persuasive communication) หากผู้นำมีคุณสมบัติเหล่านี้ก็จะสามารถรับมือกับปัญหาและเข้าควบคุมสถานการณ์ที่โกลาหลได้อย่างฉับพลัน

พยอม วงศ์สารศรี (2542) ได้อธิบายถึงความหมายของการติดต่อสื่อสาร ว่าเป็นการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้ภาวการณ์ต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) อธิบายความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่างๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ไปยังผู้รับสาร ดังนั้น ทักษะการสื่อสาร จึงหมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสารเพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) อธิบายความหมายของนักการสื่อสาร (Communicator) ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้นแ ต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

อภิชญา อยู่ในธรรม (2557) ได้เสนอว่า การสื่อสารในศตวรรษที่ 21 จะต้องสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสารทางอวัจนภาษา หลากหลายรูปแบบ และสื่อสารได้หลายภาษา ตลอดจนสามารถใช้การสื่อสารเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ทั้งการให้ข้อมูล การสอนการกระตุ้นหรือการโน้มน้าว สามารถใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถประเมินผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้สื่อเหล่านั้น และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า ความหมายของคุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้วาจาที่สุจริต สามารถถ่ายทอดข่าวสารแบ่งปันข้อมูล เพื่อสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 2.9 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศรี (2542)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	อภิชญา อยู่ในธรรม (2557)	การสังเคราะห์
		ถ่ายทอดข่าวสาร	โดยการแบ่งปันข้อมูล	สามารถถ่ายทอดความคิด	ความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล
สร้างความร่วมมือระหว่างกัน สร้างความไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ	การประสานงาน	การประสานงาน			การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน สร้างความไว้วางใจ
สื่อสารโน้มน้าวใจ ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					สื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
			ผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ		เป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.10 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะการติดต่อสื่อสาร

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Adecco (2564)	พยอม วงศ์สารศรี (2542)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	อภิชญา อยู่ในธรรม (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล			✓	✓	✓	3	60
2. การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน	✓	✓	✓			3	60
3. สร้างความไว้วางใจ	✓					1	20
4. สื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ	✓					1	20
5. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	✓					1	20
6. เป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ				✓		1	20

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า มี 6 คุณลักษณะ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 2 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน

ตารางที่ 2.11 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านการติดต่อสื่อสาร

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร	ความสามารถของผู้บริหารในการใช้วาจาที่สุจริต สามารถถ่ายทอดข่าวสาร แบ่งปันข้อมูล เพื่อสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	1) ความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร 2. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความหมาย ความรู้ แสดงคุณค่า ทัศนคติ นำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม 3. ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลหรือความคิดผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพ
		2) การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2. ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของ คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากนักวิชาการเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Barnard (1969) กล่าวถึงความหมายของสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถในการสนทนาความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะได้ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดความสนใจของคนอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่

เสียการงานและรู้จักขัดขวางในสิ่งที่ควรนอกจากนี้ยังต้องเป็นที่สามารถใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตัวเองออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัดเจน

Adecco (2564) ได้ให้ความหมายของสร้างแรงบันดาลใจ ว่าคือ ผู้นำที่สามารถ walk the talk ทำให้ เราเห็นว่าเขาเชื่อมั่นใน core value ขององค์กรจริงๆเป็นผู้นำที่กล้ากำหนด purpose เหนือ profit กล้าจินตนาการถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ เป็นผู้นำที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับตัวเอง องค์กร และสังคม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมายของสร้างแรงบันดาลใจ ว่าคือ การสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคตสิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

Redmond (2559) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (ability to inspire) ให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีสุนทรพจน์ที่ดีเกี่ยวกับความเป็นไปได้ทางการศึกษา เน้นวิสัยทัศน์และภารกิจของสถาบัน ต้องเป็นแรงจูงใจที่ดี ในการชักชวนให้ผู้คนทำในสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เป็นผู้สร้างคุณค่าเห็นคุณค่างาน เห็นความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งนี้คือหัวใจของการเป็นผู้นำที่ดี มีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความคิดเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน สร้างบันดาลใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ตารางที่ 2.12 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

Barnard (1969)	Adecco (2564)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	Redmond (2559)	การสังเคราะห์
ความสามารถจับจุดความสนใจของคนอื่นได้				ความสามารถจับจุดความสนใจของคนอื่นได้
	สร้างบันดาลใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่	การสร้างความกระตือรือร้น	แรงจูงใจที่ดีในการชักชวนให้เกิดการทำงานเป็นทีม	สร้างบันดาลใจความกระตือรือร้นแรงจูงใจ
	สร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับตัวเอง องค์กร และสังคม	ความคิดเชิงบวก		สร้างความคิดเชิงบวก
	ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงาน		ผู้สร้างคุณค่าเห็นคุณค่างาน	ผู้สร้างคุณค่าและเห็นคุณค่างาน
			สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย	สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย
เข้าใจง่ายตรงไปตรงมา			มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตารางที่ 2.13 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Barnard (1969)	Adecco (2564)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	Redmond (2559)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสามารถจับจุดความสนใจของคนอื่นได้	✓				1	25
2. ความกระตือรือร้น แรงจูงใจ		✓	✓	✓	3	75
3. สร้างความคิดเชิงบวก		✓	✓		2	50
4. ผู้สร้างคุณค่า และเห็นคุณค่างาน		✓		✓	2	50
5. สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย				✓	1	25
6. มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	✓			✓	2	50

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มี 6 คุณลักษณะ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น แรงจูงใจ 2) สร้างความคิดเชิงบวก 3) ผู้สร้างคุณค่า และเห็นคุณค่างาน 4) มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตารางที่ 2.14 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความคิดเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน สร้างบันดาลใจ ให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ	1) สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ	1. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและจูงใจบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลาย 2. โน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน
		2) สร้างความคิดเชิงบวก	1. เสริมแรงทางบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน 2. มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน
		3) ผู้สร้างคุณค่า และเห็นคุณค่างาน	1. เห็นคุณค่า และภูมิใจในงานและอาชีพ
		4) มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 2. กระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3. สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4. สามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.4.1.5 คุณธรรมจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม จากนักวิชาการเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Barnard (1969) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะมีคุณธรรมและจริยธรรม คือการมีความรับผิดชอบ หมายถึงสภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควร

ทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควรในแง่ของศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีคือการยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ

พยอม วงศ์สารศรี (2542) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อคำสั่งที่สั่งออกไป เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานพลาดเพราะผู้บังคับบัญชาสั่งไปผิดจะต้องไม่กล่าวโทษ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) กล่าวว่าคุณลักษณะมีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) อธิบายว่าคุณลักษณะมีคุณธรรมและจริยธรรม คือ การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) หมายถึง ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะการรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และการเป็นตัวแบบที่ดี (good Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้และฝึกพวกเขา ให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันฝึกการสื่อสารที่ดีและคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประกอบอาชีพอย่างสุจริต ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีคำพูดและการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ

ตารางที่ 2.15 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

Barnard (1969)	พยอม วงศ์สารศรี (2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	การสังเคราะห์
ยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ	รับผิดชอบต่อคำสั่งที่สั่งออกไป			มีความรับผิดชอบ
		เป็นตัวอย่างที่ดี	การเป็นตัวแบบที่ดี	แบบอย่างที่ดี
			มีสัมมาคารวะ	มีสัมมาคารวะ
			การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
		สามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม		สามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

ตารางที่ 2.16 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Barnard (1969)	พยอม วงศ์สารศรี (2542)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีความรับผิดชอบ	✓	✓			2	50
2. แบบอย่างที่ดี			✓	✓	2	50
3. มีสัมมาคารวะ				✓	1	25
4. การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม				✓	1	25
5. สามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม			✓		1	25

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า มี 5 คุณลักษณะ แต่การศึกษา

ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 2 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีความรับผิดชอบ 2) แบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 2.17 ตารางนิยามศัพท์คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ความสามารถของผู้บริหารในการประกอบอาชีพอย่างสุจริต ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีคำพูดและการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ	1) ยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ	1. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง 2. มีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
		2) เป็นตัวอย่างที่ดี	1. สุภาพเรียบร้อย มีกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ 2. ตรงต่อเวลา มีความรักความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3. ยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 4. ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้

ตารางที่ 2.17 (ต่อ)

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
			5. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน

2.4.1.6 ความมุ่งมั่นและความพากเพียร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร จากนักวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Barnard (1969) ให้ความหมายของความทนทาน ว่าหมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ต่อเนื่องกัน โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ๆ ทนต่อความยากลำบาก โดยไม่มีการบ่นหรือแสดงความท้อแท้ เรียนรู้ได้ตลอดเวลาเป็นคนทันโลก ทันเหตุการณ์

Maxine (2015) ให้ความหมายของมีความมุ่งมั่นและความพากเพียร หมายถึง ผู้บริหารต้องมีการแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเทอย่างจริงใจ เป็นแรงจูงใจให้คณาจารย์พนักงาน และศิษย์ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้สร้างแผนงานระยะสั้นและระยะยาวไว้แล้วตามวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ของศตวรรษที่ 21 มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสถาบันการศึกษา พากเพียรจนกว่าเป้าหมายที่สำคัญจะประสบความสำเร็จ โดยไม่ยอมแพ้ เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่หยุดเรียนรู้รวมทั้งปรับตัวเมื่อเกิดสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้อธิบายและให้ความหมายของความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) หมายถึง ผู้บริหารที่ต้องแสดงความมุ่งมั่นและแสดงความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจังเพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

พระมหาปริญญา วรญาโณ (2565) ให้ความหมายของความมุ่งมั่นพากเพียร หมายถึง มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเพียรพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบากอีกทั้งยังวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.18 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

Barnard (1969)	Maxine (2015)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	พระมหาปริญญา วรญาโณ (2565)	การสังเคราะห์
ความสามารถในการทำงานที่ต่อเนื่องกัน				ความสามารถในการทำงานที่ต่อเนื่องกัน
เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์	ปรับตัวเมื่อเกิดสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง			ปรับตัวเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง
ทนต่อความยากลำบาก	ไม่ยอมแพ้	อย่ายอมแพ้		ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก
เรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ไม่หยุดเรียนรู้			เรียนรู้ได้ตลอดเวลา
	มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย พากเพียรจนกว่าเป้าหมายที่สำคัญจะประสบความสำเร็จ	เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้	มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้	มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2.19 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Barnard (1969)	Maxine (2015)	วิโรจน์ สารัตนะ (2557)	พระมหาปริญญา วรญาโณ (2565)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสามารถในการทำงานที่ต่อเนื่องกัน	✓				1	25
2. ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง	✓	✓			2	50
3. ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก	✓	✓	✓		3	75
4. เรียนรู้ได้ตลอดเวลา	✓	✓			2	50
5. มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้		✓	✓	✓	3	75

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร พบว่า มี 5 คุณลักษณะ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก 3) เรียนรู้ได้ตลอดเวลา 4) มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2.20 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะ ด้านความมุ่งมั่น และความพากเพียร

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร	ความสามารถของผู้บริหารในการเพียรพยายาม เรียนรู้ตลอดเวลา ปรับตัวเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	1) ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง	1. เปิดกว้าง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กลยุทธ์ทางการบริหาร 2. ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นคล่องตัว
		2) ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก	1. กล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ 2. อดทนต่อความยากลำบาก
		3) เรียนรู้ได้ตลอดเวลา	1. เปิดโอกาส และพร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา 2. ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นผู้นำทางวิชาการ
		4) มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้	1. ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.4.1.7 ความฉลาดทางอารมณ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ จากนักวิชาการเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Barnard (1969) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ว่าหมายถึง ความฉลาดมีไหวพริบ สมองที่เฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างแจ่มชัด รอบรู้และสนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญ คือ ร่างกาย จิตใจและอารมณ์ที่สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชาว์ปัญญาสูงเพียงใดการใช้สมองและเชาว์ปัญญาย่อมมีข้อผิดพลาดได้เสมอ

Mayer and Salovey (1997) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ประเมินและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึกที่ดีเกื้อกูลความคิด รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ เข้าใจอารมณ์แยกแยะวิเคราะห์อารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดีคิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีในทางที่จะส่งเสริมให้สุขภาพจิตและปัญญาดีสามารถ จัดการกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Adecco (2564) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นำในการบริหารจัดการตัวเองและบริหารทีมการเป็นผู้นำในยุคนี้ต้องเจอกับความเครียดและบททดสอบมากมาย หากผู้นำไม่รู้จักบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองให้ดีก็จะส่งผลเสียต่อบรรยากาศในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องมีความสามารถที่จะเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของผู้อื่น ยิ่งในวิกฤตที่ผู้คนมักรู้สึกไม่มั่นคง เครียด และกังวลใจ ผู้นำจะเป็นที่พึ่งสำคัญในการทำให้สภาวะจิตใจของพนักงานกลับมาสู่จุดสมดุลและพร้อมเดินหน้า

พรรณี บุญประกอบ (2565) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ว่า เป็นการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผลในแต่ละสถานการณ์ ถ้าพลังขาดปัญญากำกับก็เท่ากับเป็นพลังตาบอด ปัญญาจึงเปรียบประดุจดังผู้กำกับชีวิตของมนุษย์ให้สามารถรับรู้ สามารถควบคุม และสร้างแรงกระตุ้นภายในให้แสดงพฤติกรรมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้สติกำกับตัวคุมปัญญาในการจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 2.21 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

Barnard (1969)	Mayer and Salovey (1997)	Adecco (2564)	พรรณี บุญประกอบ (2565)	การสังเคราะห์
รอบรู้และสนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน				รอบรู้และสนใจในเรื่องต่างๆ รอบด้าน
	เข้าใจอารมณ์ แยกแยะ วิเคราะห์ อารมณ์			เข้าใจอารมณ์ แยกแยะ วิเคราะห์ อารมณ์
ร่างกาย จิตใจและอารมณ์ที่สมบูรณ์				ร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่สมบูรณ์
	จัดการกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	บริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองให้ดี	ใช้ปัญญากำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล	ใช้ปัญญาจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล

ตารางที่ 2.22 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	Barnard (1969)	Mayer and Salovey (1997)	Adecco (2564)	พรรณี บุญประกอบ (2565)	ความถี่	ร้อยละ
1. รอบรู้และสนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน	✓				1	25
2. เข้าใจอารมณ์แยกแยะวิเคราะห์อารมณ์		✓			1	25
3. ร่างกาย จิตใจและอารมณ์ที่สมบูรณ์	✓				1	25
4. ใช้ปัญญาจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล		✓	✓	✓	3	75

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า มี 4 คุณลักษณะ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 1 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ใช้ปัญญาจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล

ตารางที่ 2.23 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์	ความสามารถของผู้บริหารในการใช้สติกำกับตัวคุมปัญญาในการจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	1) ใช้ปัญญาจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล	1. สามารถใช้ปัญญาในการบังคับอารมณ์ของตนเองได้ 2. สามารถบริหารจัดการจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม 3. สามารถเข้าใจ และวิเคราะห์อามารณ์ของตนเองได้ดี

2.4.1.8 ความแน่วแน่มั่นคง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง จากนักวิชาการเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุธาสินี แสงมุกดา (2565) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงไม่หวั่นไหว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องไม่มีอคติต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย ๆ ไม่ถูกล่อลวงง่าย ๆ ด้วยข้อเสนอหรือสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง พยายามหาเหตุผลเชิงบวกสนับสนุนความคิดเห็น และพยายามหาเหตุผล ข้อบกพร่องของตนเองและผู้อื่น

วีนัส ธรรมสาโรรัชต์ (2565) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงไม่หวั่นไหว ว่าหมายถึง ความมีสมาธิตั้งใจ สำหรับกำลังในลักษณะนี้เป็นกำลังที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติสิ่งใดแล้วมักจะมีความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยมีสมาธิเป็นที่ตั้งไม่มีความหวั่นไหวต่อสิ่งที่กำลังมายั่วยุให้เกิดความสูญเสีย หรือมีสมาธิต่อสิ่งนั้นเมื่อกำลังปฏิบัติอย่างแน่วแน่

กัลยาณมิตรเพื่อนแท้สำหรับคุณ (2560) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงไม่หวั่นไหว หมายถึง จิตใจเป็นอุเบกขา วางเฉยได้ มีความมั่นคง หนักแน่น เมื่อเรื่องไม่ชอบใจมากระทบสามารถเฉย ไม่หวั่น หรือเมื่อเรื่องชอบใจมากระทบ ก็เฉย ไม่ไหวมีความไม่ยินดียินร้ายอยู่เป็นธรรมดา ด้วยความรู้เท่าทันว่า มันก็แค่นั้นเอง

พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ (2553) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงไม่หวั่นไหว หมายถึง สภาพจิตของผู้ที่ทำนิพพานให้แจ้งแล้ว มีใจตั้งมั่น เกิดความมั่นคงหนักแน่นดุจขุนเขา เป็นอุเบกขาวางเฉยได้ เมื่อพบกับความเสื่อมลาภ เสื่อมยศ ถูกนินทา ตกทุกข์ จิตก็ไม่หวั่น เมื่อพบกับความได้ลาภ ได้ยศ ได้สรรเสริญ เป็นสุข จิตก็ไม่ไหว เพราะรู้เท่าทันว่าเรื่องที่เกิดขึ้นนั้นมันไม่เที่ยง ไม่จีรังยั่งยืนอะไร ลาภมีได้ก็เสื่อมได้ ยศตำแหน่งใหญ่โตก็ไม่ใช่ของเราตลอดไป สรรเสริญ นินทา สุข ทุกข์ ทุกคนต้องพบทั้งนั้น และในที่สุดก็ต้องเสื่อมหายไปเป็นธรรมดาตามกฎของไตรลักษณ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างตั้งมั่น มีสมาธิ รู้เท่าทันจิต ไม่หวั่นแม้มีสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง

ตารางที่ 2.24 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ (2553)	**กัลยาณมิตร เพื่อนแท้ สำหรับคุณ (2560)**	**สุธาสินี แสง มุกดา (2565)**	**วีนัส ธรรมสาโรรัชต์ (2565)**	**การสังเคราะห์**
		ไม่มีอคติต่อต้านการเปลี่ยนแปลง		ไม่มีอคติต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
มีใจตั้งมั่น	ความมั่นคงหนักแน่น	จิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย ๆ	ความมีสมาธิตั้งใจ	มีใจตั้งมั่น มีสมาธิ
ความเสื่อมลาภ เสื่อมยศ ถูกนินทา ตกทุกข์ จิตก็ไม่หวั่น	เมื่อเรื่องไม่ชอบใจมากระทบสามารถนิ่งเฉย	ไม่ถูกล่อลวงง่าย ๆ ด้วยข้อเสนอหรือสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง		รู้เท่าทันจิต ก็ไม่หวั่น แม้มีสิ่งจูงใจ
		พยายามหาเหตุผลเชิงบวกสนับสนุนความคิดเห็น		พยายามหาเหตุผลเชิงบวกสนับสนุนความคิดเห็น

ตารางที่ 2.25 ตารางสังเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ (2553)	กัลยาณมิตรเพื่อนแท้สำหรับคุณ (2560)	สุธาสินี แสงมุกดา (2565)	วีนัส ธรรมสาโรรัชต์ (2565)	ความถี่	ร้อยละ
1. ไม่มีอคติต่อต้านการเปลี่ยนแปลง			✓		1	25.00
2. มีใจตั้งมั่น มีสมาธิ	✓	✓	✓	✓	4	100
3. รู้เท่าทันจิตก็ไม่หวั่นแม้มีสิ่งจูงใจ	✓	✓	✓		3	75.00
4. พยายามหาเหตุผลเชิงบวกสนับสนุนความคิดเห็น			✓		1	25.00

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง พบว่า มี 4 คุณลักษณะ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ 2 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีใจตั้งมั่น มีสมาธิ 2) รู้เท่าทันจิตก็ไม่หวั่นแม้สิ่งจูงใจ

ตารางที่ 2.26 ตารางนิยามศัพท์ คุณลักษณะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

คุณลักษณะหลัก	นิยามศัพท์	คุณลักษณะย่อย	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง	ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างตั้งมั่น มีสมาธิ รู้เท่าทันจิต ไม่หวั่นแม้มีสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง	1) มีใจตั้งมั่น มีสมาธิ 2) รู้เท่าทันจิตไม่หวั่นแม้สิ่งจูงใจ	1.จดจ่อกับการทำงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 1. เข้าใจ และควบคุมตนเองได้ 2. ไม่มีอคติกับบุคคลอื่น ๆ 3. มีเหตุผลสนับสนุนเชิงบวกในการสนับสนุนความคิดเห็น

2.4.2 การบูรณาการตามหลักอริยมรรคสู่คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามคุณลักษณะทั้งหมด 8 ด้าน ดังปรากฏตามตารางที่ 2.27- 2.34 ดังนี้

2.4.2.1 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมาทิฏฐิ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.27

ตารางที่ 2.27 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝัน ในกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ เพื่อการเตรียมพร้อมที่ดีสู่อนาคต	**สัมมาทิฏฐิ หมายถึง** ความเห็นชอบในแนวความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมที่ถูกต้องตามหลักความจริง	**การมีวิสัยทัศน์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพของสถาน ศึกษาที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝัน เห็นชอบไปในทิศทางเดียวกัน ตามความเชื่อค่านิยมที่ตามหลักความจริงถูกต้อง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเตรียมพร้อมที่ดีสู่อนาคต

2.4.2.2 คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมาสังกัปปะ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.28

ตารางที่ 2.28 คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดนอกกรอบ กล้าลอง กล้าแสดงออก ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่ อีกทั้งพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย	**สัมมาสังกัปปะ** หมายถึง การใช้ปัญญาคิดในทางที่ถูกต้อง ไม่พยาบาทและการไม่เบียด	**ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ปัญญาเพื่อคิดนอกกรอบ กล้าลอง กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สรรสร้างผลงานที่แปลกใหม่ อีกทั้งพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย

2.4.2.3 คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมาวาจามะ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.29

ตารางที่ 2.29 คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดข่าวสาร แบ่งปันข้อมูล เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างกัน ติดต่อประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างความไว้วางใจโน้มน้าวใจ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ	**สัมมาวาจามะ** หมายถึง การพูดหรือการแสดงออกทางวาจาที่สุจริต ไม่ทำร้ายผู้อื่น พูดตรงตามความจริง ไม่โกหกหลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่ให้ร้ายป้ายสี ไม่หยาบคาย เป็นไปในทางสร้างสรรค์ต่อประโยชน์	**คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้วาจาที่สุจริต สามารถถ่ายทอดข่าวสารแบ่งปันข้อมูล เพื่อสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

2.4.2.4 คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมากัมมันตะ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.30

ตารางที่ 2.30 คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง ความสามารถในการสร้างความคิดเชิงบวก เป็นผู้สร้างคุณค่า เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่างาน สร้างบันดาลใจ ความกระตือรือร้น แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	**สัมมากัมมันตะ** หมายถึง การกระทำที่ดีงาม สุจริตเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ	**คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความคิดเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน สร้างบันดาลใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2.4.2.5 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมาอาชีวะ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.31

ตารางที่ 2.31 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ใช่

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง ความสามารถในการสร้างความคิดเชิงบวก เป็นผู้สร้างคุณค่า เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่างาน สร้างบันดาลใจ ความกระตือรือร้น แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	**สัมมากัมมันตะ** หมายถึง การกระทำที่ดีงาม สุจริตเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ	**คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความคิดเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน สร้างบันดาลใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2.4.2.6 คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียรของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมาวายามะ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.32

ตารางที่ 2.32 คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร หมายถึง ความสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก	**สัมมาวายามะ** หมายถึง การเพียรพยายามที่จะขจัดกิเลสที่เกิดขึ้นแล้วหรือเคยเกิดให้หมดไป และป้องกันกิเลสที่จะเกิดใหม่ไม่ให้เกิดขึ้นอีก	**คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเพียรพยายาม เรียนรู้ตลอดเวลา ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

2.4.2.7 คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมาสติ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.33

ตารางที่ 2.33 คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่ใช่

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การใช้ปัญญาจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผลและสามารบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	**สัมมาสติ หมายถึง** การมีสติกำกับตัวคุมใจให้อยู่กับสิ่งที่เกี่ยวข้องต้องทำในเวลานั้น ๆ ใจอยู่กับกิจจิตอยู่กับงานระลึกได้ถึงสิ่งที่ดีงามเกื้อกูลเกิดประโยชน์หรือธรรมที่ต้องใช้ในเรื่องนั้น ๆ เวลานั้น ๆ ไม่หลงไหลเลื่อนลอยไม่ละเลยหรือปล่อยตัวเผอเรอ	**คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้สติกำกับตัวคุมปัญญาในการจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

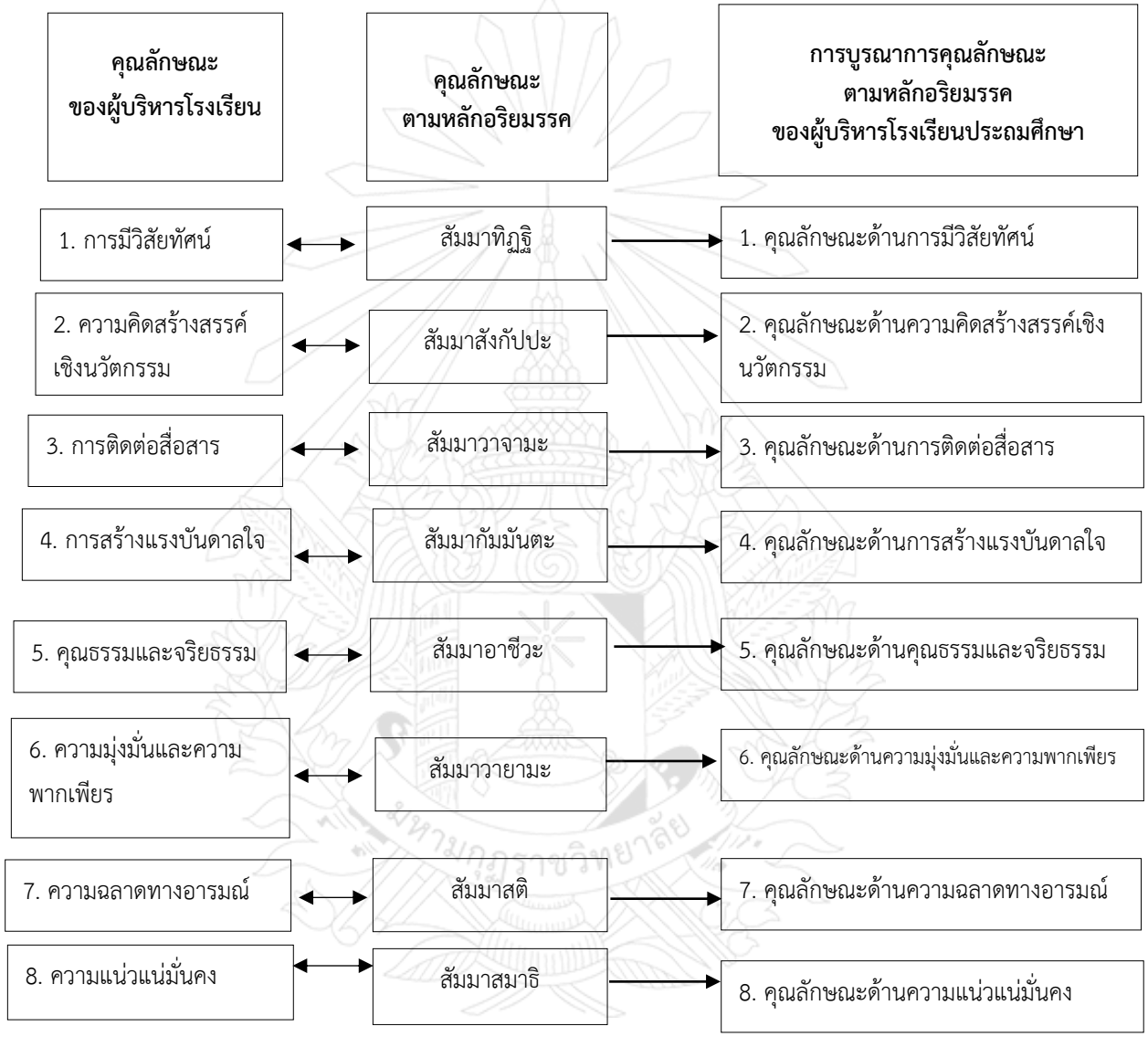
2.4.2.8 คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

จากการสังเคราะห์ความหมายของคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคงของผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค คือ สัมมาสมาธิ ผู้วิจัยให้ความหมายของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังปรากฏตามตารางที่ 2.34

ตารางที่ 2.34 คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคงที่ใช่

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน	คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค	ผลการบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง หมายถึง มีจิตใจตั้งมั่น มีสมาธิ รู้เท่าทันจิต ไม่หวั่นแม้มีสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง	**สัมมาสมาธิ หมายถึง** ความมีจิตตั้งมั่น จิตใจฝักใฝ่แต่ในกิจการงานได้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นหนึ่งเดียว สงบไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวกหรือหวั่นไหว	**คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างตั้งมั่น มีสมาธิ รู้เท่าทันจิต ไม่หวั่นแม้มีสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามาบูรณาการกับคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค เพื่อให้ได้ซึ่งคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การบูรณาการคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต

2.5.1 อนาคตศึกษาและการวิจัยอนาคต

การวิจัยอนาคต (Futures Research) เป็นการวิจัยที่อยู่บนฐานความเชื่อว่าอนาคตเป็นเรื่องที่สามารถศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างอนาคตตั้งอยู่บนแนวคิด ตามปรัชญา “อนาคตนิยม” (Futurism) ซึ่งเป็นแนวคิดความเชื่อเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่างๆ (Alternation Futures) ของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มสังคมในใดกลุ่มหนึ่งซึ่งมนุษย์ต้องเลือกอนาคต ที่พึงประสงค์และนอกจากนั้นจะต้องคิดหาทางป้องกันอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นจะต้องมีการเตรียมป้องกันอย่างไรบ้าง

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2549) ได้สรุปว่า การวิจัยอนาคตมีลักษณะเด่นที่แตกต่างออกไปจากคำอื่นอื่น ๆ ตรงที่ว่าการในอนาคตเน้นข้อมูลและมีระบบระเบียบในวิธี การศึกษาที่รัดกุมและเป็นแบบแผนมากกว่าซึ่งอาจให้ความหมายของการวิจัยอนาคตว่าหมายถึง วิธศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่าง ๆ ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากร หรือกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง

สมบูรณ์ ศิลป์รุ่งธรรม (2547) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยอนาคต หมายถึง วิธีศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่าง ๆ ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มสังคมในกลุ่มหนึ่ง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2547) กล่าวว่า การวิจัยอนาคต (Futures Research) เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่แสวงหาทางเลือกในอนาคต ซึ่งคาดว่าจะเป็นไปได้สำหรับ ประชากรหรือกลุ่มบุคคลในสังคมกลุ่มหนึ่งๆ

ประทุมมาศ รักษ์วงศ์ (2544) กล่าวถึงการวิจัยอนาคต (Futures Research) ว่าเป็นการศึกษาเพื่อมองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคต รวมถึงปฏิสัมพันธ์ รวมถึงวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวโน้มต่างๆที่เป็นทางเลือกของเรื่องที่ศึกษาคาดว่าจะเป็นไปได้ (Probable) หรือน่าจะเป็นไปได้

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิต (2539) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยอนาคตเป็นวิธีการศึกษาอย่างหนึ่ง เป็นระบบเพื่อทำนาย คาดการณ์หรือพยากรณ์แนวโน้มเหตุการณ์ หรือภาพของเรื่องหนึ่งในอนาคตของประชากรหรือสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยอิงพื้นฐานข้อมูลจากอดีต ปัจจุบันไปสู่อนาคต

Glenn (1999) ได้กล่าวว่า วิธีวิทยากรการวิจัยอนาคตเป็นการสำรวจ สร้างทดสอบวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้หรือที่พึงปรารถนาจะให้เกิดและการนำวิสัยทัศน์เชิงอนาคตมาใช้ในการกำหนดนโยบาย ยุทธวิธี แผนงานที่ต้องการให้เกิดมา มีโอกาสจะเป็นจริงมากขึ้นการศึกษาอนาคตเป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) ที่คิดว่าจะเกิดขึ้นซึ่งอาศัยสัตว์ที่เป็นพหุสาขาวิชา มาช่วยทำนายหรือคาดการณ์ เป้าหมายของการวิจัยอนาคตมิใช่เพื่ออยากรู้เรื่องอนาคตแต่ช่วยในการตัดสินใจได้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาหน่วยงาน องค์กรให้สามารถอยู่ รอดได้ในอนาคต ทำให้เข้าใจโลกใน

อนาคต การวิจัยแบบนี้ช่วยผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับ กำหนดนโยบาย มากกว่าการศึกษาว่าสิ่งที่คาดการณ์ถูกหรือผิด ลักษณะสำคัญของการวิจัยอนาคตที่สำคัญ คือการวิจัยที่เน้นการตัดสินใจเป็นสำคัญ (Decisioncentered) โดยช่วยอธิบายแรงผลักดันความกดดันที่ เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจที่ฉลาดมากขึ้นในการที่พัฒนาหน่วยงาน องค์กรไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่กำหนดไว้อย่างชาญฉลาด และยังเป็นการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับประเด็นหรือคำถาม (Subject3oriented or Question-oriented) ที่สนใจศึกษาจากความหมายการวิจัยอนาคตที่กล่าวมา

สรุปได้ว่าการวิจัยอนาคตเป็นการศึกษา ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ จากผู้ที่รู้โดยอาศัยปัจจัยเหตุการณ์หรือข้อมูลในปัจจุบันเป็นฐานการคาดการณ์

2.5.2 จุดหมายของการวิจัยอนาคต

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2549) และสรุปจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตว่ามิใช่เพื่อรู้อนาคตแต่เพื่อช่วยในการตัดสินใจของวันนี้ได้ดีขึ้นงานวิจัยหลายชิ้นที่เกี่ยวกับการศึกษา อนาคตได้แสดงถึงพลังอำนาจในการช่วยให้เราเข้าใจโลกอนาคตที่เป็นไปได้ วิธีวิทยาการวิจัยอนาคต ทั้งหลายได้ถูกนำไปใช้ในการวางแผนและใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนโยบายโดยบันดาบริษัทองค์กร เอกชน องค์การที่ไม่ใช่ของรัฐ มหาวิทยาลัยรัฐบาล และองค์การระหว่างประเทศ

Allen (1978) ได้สรุปถึงจุดหมายของการวิจัยอนาคตไว้ดังนี้1.การวิจัยอนาคตมุ่งที่จะเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่ว่าอนาคตไม่ใช่สิ่งที่แปลกประหลาดหรือเพ้อฝันแต่เป็นสิ่งที่สามารถ ทำนายได้และมีความเป็นไปได้ 2. หัวใจของการวิจัยอนาคตนั้นเพื่อที่จะขยายความคิดจากพยากรณ์ ง่ายๆ ไปสู่การอธิบายผลของการกระทำที่หลากหลายเพื่อกำหนดเป็นนโยบายและนำไปสู่อนาคตที่ต้องการ

Textor (1980) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตไว้ดังนี้ 1. เพื่อบรรยายทางเลือกในอนาคต (Alternative Futures) ที่จะเป็นไปได้หรือน่าจะเป็น ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา 2. เพื่อประเมินสถานภาพในปัจจุบัน เกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีอยู่เกี่ยวกับ อนาคตที่เป็นไปได้แต่ละทาง 3. เพื่อบ่งชี้ผลกระทบของผลต่อเนื่องที่อาจจะเกิดขึ้นจากอนาคตที่เป็นไปได้ในแต่ละอนาคต 4. เพื่อเตือนให้ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ 5. เพื่อเข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2547) กล่าวถึง จุดหมายของการวิจัยอนาคตดังนี้ 1. เพื่ออธิบายให้ทราบถึงการเลือกในอนาคต ซึ่งคาดว่าจะเป็นไปได้สำหรับประชาชน ในสังคมหนึ่ง ๆ 2. เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตและความรู้ความสามารถของตนเองในการคาดการณ์เหตุ อนาคตที่จะเป็นไปได้นั้น 3. เพื่อชี้ให้ทราบถึงการแก้ปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากอนาคตที่คาดการณ์ไว้ 4. เพื่อเป็นการเตือนให้ทราบล่วงหน้าจากสิ่งบอกเหตุที่ไม่พึงปรารถนาต่างๆอันอาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต 5. เพื่อทำความเข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

นักวิชาการด้านอนาคตศึกษา หรืออนาคตวิทยาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงอนาคตไว้ดังนี้ (Textor, 1980; นาตยา ปิลันธานันท์, 2526; จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2529)

1. เพื่อบรรยายทางเลือกในอนาคต (Alternative Futures) ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็น ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา 2. เพื่อประเมินสถานภาพในปัจจุบัน เกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีอยู่เกี่ยวกับ อนาคตที่เป็นไปได้แต่ละทาง 3. เพื่อบ่งชี้ผลกระทบและผลต่อเนื่องที่อาจจะเกิดขึ้นจากอนาคตที่เป็นไปได้ ในแต่ละ อนาคต 4. เพื่อเตือนให้ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ 5. เพื่อเข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต เพื่อสำรวจแนวโน้มที่เป็นไปได้ ที่จะเกิดขึ้นทั้งที่เป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ในขณะเดียวกันก็พยายามที่จะทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์เกิดขึ้นให้ได้ และป้องกันไม่ให้แนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นได้หรือถ้าเป็นเหตุสุดวิสัยก็ต้องหาทางเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3 ลักษณะของการวิจัยอนาคต

นาตยา ปิลันธนานนท์ (2526) ได้สรุปรักษาที่สำคัญของการวิจัยอนาคตไว้ดังนี้

1. เวลา การกล่าวถึงระยะเวลาในอนาคตศาสตร์ มักกล่าวเป็นช่วงเวลา 5- 50 ปี หรือ บางทีก็มากกว่านี้หรือบางทีก็กลับไประยะเวลา เช่น จากนี้ไปอีก 2 0- 30 ปี ข้างหน้าในการมองภาพอนาคตนั้นมิใช่ดูจากความแตกต่างของเวลาแต่เป็นเรื่องของการเน้นถึงสภาพเงื่อนไขและสภาพเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งมีผลต่อความเป็นไปได้ของอนาคตของสิ่งที่กำลังศึกษาและทา งเลือกของสิ่งนั้นก็เกิดขึ้นกับการตัดสินใจปัจจุบันด้วย

2. ปัญหาที่นักวิจัยอนาคตให้ความสนใจมีอย่างน้อย 3 ลักษณะ คือ ประการแรกมิใช่เป็นปัญหาที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด หรือการตัดสินใจของใครโดยเฉพาะประการที่สองมักจะนำแนวทางต่าง ๆ จากหลายสาขาวิชามาใช้ในการแก้ปัญหาโดยให้ความสำคัญกับปัญหาที่แท้จริงที่เป็นอยู่ และประการสุดท้ายปัญหาอาจจะก่อตัวขึ้นเพื่อการวิเคราะห์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่การแก้ปัญหาที่แน่นอนยังไม่สามารถคาดหวังได้

3. ความไม่แน่ใจ และความไม่ต่อเนื่อง ความไม่แน่ใจเป็นเรื่องธรรมดาในกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของคนเรา โดยเฉพาะกิจกรรมที่มีลักษณะการอาศัยประสบการณ์เป็นองค์ประกอบปรากฏการณ์นั้นๆ มีลักษณะของความต่อเนื่องที่เคยเป็นและดำเนินการต่อไปกรณีเช่นนี้ความไม่แน่ใจในการศึกษาอนาคตของสิ่งนั้นก็อาจจะมีมาก แต่ในสภาพความเป็นจริงในสังคม ปรากฏการณ์ หลายอย่างมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่ต่อเนื่องและไม่คงที่ เนื่องจากมีตัวแปรอื่นๆ เข้ามา เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น บางครั้งก็เหลือวิจัยที่จะทราบหรือควบคุมตัวแปร อื่น ๆ เข้ามา เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นบางครั้งก็เหลือวิจัยที่ทราบหรือควบคุมตัวแปรเหล่านั้น ไว้ล่วงหน้าได้ในลักษณะเช่นนี้ความไม่แน่ใจจะมีมากดังนั้น สิ่งที่เรากำลังเผชิญอยู่ก็คือปัญหาหรือปรากฏการณ์ที่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่ต่อเนื่อง และมีตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ซึ่งนักวิจัย อนาคตให้ความสำคัญว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาอนาคต

4. ความพอเพียง เนื่องจากอนาคตเป็นเรื่องของความไม่แน่ใจ เพราะข้อจำกัดในเรื่องความรู้เกี่ยวกับอนาคตของสิ่งนั้น และเพราะว่าอนาคตโดยตัวของมันเอง เป็นผลของการตัดสินใจทางเลือกหลายอย่างการวิจัยอนาคตไม่ได้มีเป้าหมายเบื้องต้นอยู่ที่พยากรณ์ว่าอะไรเกิดขึ้น แต่เป็นการจัดเตรียมภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นไว้ล่วงหน้ามากกว่า ดังนั้นการวิจัยอนาคตจึงมักเกี่ยวข้องกับการแสวงหาทางเลือกแห่งอนาคต

5. ทฤษฎีโดยทั่วไปแล้วการวิจัยอนาคตไม่ได้ผูกพันอยู่กับทฤษฎีที่อธิบายความเป็นเหตุเป็นผลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าการวิจัยอนาคตจะใช้วิธีการพยากรณ์ โดยอาศัยสัญชาตญาณ แต่ในการตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ และการตัดจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ นักวิจัยอนาคตจะมีอิสระมากกว่านักวิเคราะห์สังคมที่มักจะใช้และสร้างทฤษฎี ตลอดจนข้อสมมติฐานในเชิงทฤษฎีอาจกล่าวได้ว่าการวิจัยอนาคตมีผลต่อการพัฒนา ทฤษฎีต่าง ๆ

6. เทคนิคการวิเคราะห์ บางครั้งมีผู้กล่าวว่าการวิจัยอนาคตมีลักษณะทางการพยากรณ์แบบการใช้จินตนาการ โดยยกตัวอย่างเทคนิคการพยากรณ์แบบสร้างอนาคตภาพ (Scenario) การคาดการณ์อนาคต (Delphi) ซึ่งตรงข้ามกับวิธีการที่มีลักษณะเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และความจริงแล้วในทางศึกษาเรื่องเดียวกันการใช้เทคนิคเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องแยกออกจากวิชาการทางวิทยาศาสตร์สามารถนำไปใช้ร่วมกันได้นอกจากนั้น วิธีการอื่น ๆ เช่น การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) และการวิเคราะห์นโยบาย (Policy Analysis) ก็มีผู้นำมาใช้กับการวิจัยอนาคต ซึ่งมีลักษณะของการผสมผสานกันระหว่างวิธีการทางวิทยาศาสตร์และวิธีเชิงพรรณนา

7. การนำผลที่ได้ไปใช้ ผลที่ได้จากการวิจัยอนาคต ได้นำไปใช้กิจกรรมต่าง ๆ เช่นใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและการตัดสินใจ ตลอดจนให้ข้อมูลแก่หน่วยงานที่ต้องการข้อมูลเฉพาะเรื่อง

8. ความสัมพันธ์กับวิธีการวางแผนการวิจัยอนาคต มีส่วนร่วมในการวางแผนและวิธีการตัดสินใจอยู่มาก อาจกล่าวได้ว่าการวางแผนเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่รวมถึงการเตรียมการติดตัดสินใจอย่างเป็นระบบการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายและคุณค่าอย่างใดอย่างหนึ่งปรากฏอยู่ ดังนั้น การวางแผนการวิจัยอนาคต จึงต้องอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนและการพัฒนา สภาพแวดล้อมของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตด้วย

9. ค่านิยม เป้าหมายและปทัสถาน บางคนกล่าวว่า เรื่องของค่านิยมปทัสถานควรแยกออกจากการวิจัยอนาคต โดยใช้ความเห็นว่าการวิจัยอนาคตมีอิทธิพลต่อการวางแผน และการตัดสินใจโดยไม่ตรงก็โดยอ้อม อย่างไรก็ตาม อนาคตของสิ่งที่มีพื้นฐานของค่านิยม เป้าหมาย และปทัสถานต่างกันย่อมมีผลต่อการกำหนดการวางแผน และความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมและเป้าหมายไว้ล่วงหน้า

กล่าวสรุปไว้ว่า ทั้งค่านิยม เป้าหมาย และปทัสถาน ล้วนมีผลต่อการทำให้สิ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับอนาคตมีผลต่าง ๆ กันไปด้วย

2.5.4 ประโยชน์ของการศึกษาอนาคต

วิโรจน์ สารรัตนะ (2532) ได้สรุปถึงการศึกษาอนาคตให้เป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาอนาคตช่วยในกระบวนการตัดสินใจ

1.1 ช่วยกำหนดกรอบการทางานในการตัดสินใจเพื่อการวางแผน กล่าวคือ แผนนโยบายหรือการตัดสินใจใดๆ จะไม่สามารถกระทำได้หากขาดข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) หรือหากมีแต่เป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ผิดพลาด ก็จะนำไปสู่ความเสียหาย ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นนี้สามารถได้มาด้วยการศึกษาอนาคต แม้จะเป็นเพียงความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นมากกว่าความถูกต้องแน่นอนแต่ก็เป็นหลักเกณฑ์ที่จะช่วยให้นักวางแผนนำไปพิจารณาประกอบการวางแผนการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจได้

1.2 ช่วยในการตัดสินใจหาทางป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนจะกลายเป็นปัญหาขั้นวิกฤต และการตัดสินใจเพื่อให้มีการกระทำกับโอกาสที่คาดว่าจะเป็นไปได้และเหมาะสม

1.3 ช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีการป้องกันปัญหาจากหลายๆ วิธีที่นักอนาคตได้เสนอทางเลือกไว้ให้

1.4 ช่วยให้สามารถประเมินทางเลือกของนโยบาย และการปฏิบัติเนื่องจากนักอนาคตได้ช่วยประเมินทางเลือกต่าง ๆ ไว้ โดยวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่เป็นไป ที่จะมีต่อโลกแห่งอนาคตนั้น

1.5 ช่วยเพิ่มโอกาสในการเลือกสรรจากทางเลือกหลายๆ ทางที่เสนอไว้ทำให้ผู้มีความเป็นอิสระในการเลือกสรรสามารถจะหลีกเลี่ยงจากการเป็นทาสของการยอมรับ แนวโน้มในปัจจุบันที่อาจจะนำไปสู่ความหายนะได้

2. ช่วยในการเตรียมคนสำหรับอนาคตที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงการศึกษาความเป็นไปได้ของอนาคตจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในตัวเองทำให้คนเริ่มมองไปข้างหน้า คำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งที่เป็นปัญหาและไม่เป็นปัญหาการมุ่งไป ข้างหน้าไม่ถอยหลังและเป็นเหตุให้ ประชาชนได้มีโอกาสเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความมั่นใจและมองอนาคตในแง่ดีสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ด้วยความตื่นเต้นสนใจมากกว่าจะสะท้านกลัว ประชาชนจะมุ่งหน้าสู่อนาคตนั้นประหนึ่งคนที่ไม่เคยเข้าไปในดินแดนใดดินแดนหนึ่ง แต่มีแผนที่อย่างหยาบ ๆอยู่ในมือซึ่งแม้จะไม่ถูกต้องนักแต่ก็พอใช้เป็นแนวทางให้แก่เขาได้ ซึ่งแผนที่ดังกล่าวเปรียบได้ กับผลการศึกษาอนาคต นอกจากนี้การศึกษาอนาคตยังช่วยให้ประชาชนยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ง่ายขึ้นอันเนื่องจากได้รับการเตือน สามารถปรับตัวได้และจะทำให้เดินทางเข้าสู่อนาคตนั้นได้โดยมีความสับสนวุ่นวายทางจิตใจน้อยที่สุด

3. ส่งเสริมให้เกิดความปรองดองและความร่วมมือแม้ว่าในอดีตจะมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันอย่างมากมายก็ตาม แต่เนื่องจากอดีตก็เป็นสิ่งที่ผิดพลาดมาแล้วและไม่สามารถทำให้ดีขึ้นได้ แต่สำหรับอนาคตเป็นโลกแห่งความฝันที่สามารถทำให้เกิดเป็นจริงได้หากใช้ความพยายามเพราะอนาคตยังไม่ได้แบบเลื่อนด้วยความชั่วหรือความอิจฉาริษยา ดังนั้นการมุ่งอนาคตทำให้คนลืมอดีต แต่

เริ่มต้นปรองดองและร่วมมือกันได้ เพราะการมุ่งอนาคตจะทำให้ผู้คนคำนึงถึงแต่ในด้านดี และมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงให้ได้

4. ช่วยในการสร้างสรรค์การศึกษานาคตจะสามารถชักจูงและให้มีความสนใจต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพราะการมองอนาคตที่ห่างไกลออกไปมากกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าย่อมทำให้สามารถคิดได้อย่างสบายอารมณ์และสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะความมีอิสระในการคิดเช่นนี้จะก่อให้เกิดการแสความคิดที่หลั่งไหลเข้าไปในความสำนึก และเมื่อได้รับการประเมินภายหลังแล้วก็สามารถนำไปใช้ได้

5. เป็นเทคนิคในด้านการศึกษาอนาคตเป็นเครื่องมือที่ดีเยี่ยมอย่างหนึ่งที่จะชักจูงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เกิดการตระหนักว่า พวกเขาสามารถสร้างโลกได้ โลกที่ดีกว่าที่คนอื่น ๆ คิดและจะทำให้พวกเขาทราบได้ว่า พวกเขาไม่สามารถจะจัดการใด ๆ ในอดีตได้อีกแล้ว เพราะทุกอย่างของอดีตเป็นประวัติศาสตร์ที่ลงตัวแน่นอนไปแล้วจะเปลี่ยนแปลงใด ๆ อีกไม่ได้อีกแล้ว มีเพียงแต่อนาคตเท่านั้นที่ยังจะเปิดโอกาสให้พวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงและควบคุมได้อยู่

6. ช่วยในการสร้างปรัชญาแห่งชีวิตการศึกษานาคตจะช่วยให้บุคคลเกิดความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายชีวิตอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิด “ปรัชญาชีวิต” ของแต่ละคนขึ้น อันจะทำให้บุคคลเปลี่ยนบทบาทของตนเอง

สมบูรณ์ ศิลป์รุ่งธรรม (2547) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการศึกษาอนาคต ไว้ดังนี้

1. ช่วยในกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากการศึกษาอนาคต จะได้ข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นประโยชน์ในการมองปัญหา หาวิธีแก้ปัญหาประเมินทางเลือก หลีกเลี่ยงการสูญเสีย

2. ช่วยในการเตรียมคนสำหรับอนาคตที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้จะทำให้คนมองไปในเหตุการณ์ข้างหน้า จึงเน้นโอกาสการพัฒนาความมั่นใจ ดำเนินการตามแผนอย่างรัดกุมลดความสับสนทางจิตใจลงเนื่องจากการเตรียมคนไว้รับสถานการณ์แล้ว

3. ส่งเสริมให้เกิดความปรองดองและร่วมมือกัน เป็นการเริ่มต้นใหม่ที่มีสิ่งที่ไม่ดีใน อนาคตไปมุ่งคำนึงถึงสิ่งที่ดี ๆ ในอนาคต

4. ช่วยในการสร้างสรรค์การศึกษาอนาคตสามารถชักจูง ให้ความสนใจต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. ถ้าเป็นเทคนิคในด้านการศึกษา ชักนำให้ผู้ที่อยู่ในวัยเรียนวัยศึกษาได้พยายามมองอนาคตและเกิดความตระหนักว่า เขาสามารถสร้างอนาคตได้ สามารถเลือกสรรในสิ่งที่ดีกว่าได้ อดีตเป็นสิ่งที่แน่นอนไปแล้วแต่อนาคตยัง เปิดโอกาส ให้เลือกได้

6. ช่วยสร้างปรัชญาแห่งชีวิต ช่วยให้คุณคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการมีปฏิกิริยากับปัญหาเป็นการเตรียมตัวป้องกันต่อปัญหาส่วนหน้า

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2552) ได้สรุปความสำคัญของการคิดเชิงอนาคตเป็นการคิดมิติใหม่ที่ผู้บริหารต้องฝึกการคิดในมิตินี้ เพราะว่า 1. องค์กรอยู่เพื่ออนาคตไม่ใช่อยู่เพื่อปัจจุบัน การคิดเพียง

เพื่อทำวันนี้ให้ดีที่สุด โดยไม่คิดถึงอนาคตหรือคิดคาดการณ์และการเตรียมความพร้อมล่วงหน้ากับสิ่งที่จะมาถึง จะทำให้องค์กรไม่สามารถรับมือกับสิ่งที่ทำจะเกิดขึ้นกับองค์กรในปัจจุบันได้ เนื่องจากปัจจุบันคือ การมาถึงของอนาคตอนาคตจะกลายเป็นปัจจุบันการทำเพียงวันนี้ให้ดีที่สุดทำให้องค์กรล้าหลังและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกวัน 2. ช่วยองค์กรการตัดสินใจในวันนี้ได้ดี เพื่ออนาคตที่ดีกว่าองค์กรทุกองค์กรต่างต้องการมีอนาคตที่ดีและประสบผลสำเร็จ ความสามารถการคาดการณ์ในอนาคตจะเป็นสิ่งสนับสนุนความต้องการขององค์กร ได้การคาดการณ์อนาคตต้องอาศัยทั้งประสบการณ์และความรู้องค์กรใดก็ตามที่มี ทักษะการคิดเชิงอนาคตจะทำให้สามารถมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนทั้งในระยะใกล้และระยะไกล ทำให้การตัดสินใจในปัจจุบันส่งผลลัพธ์ในอนาคตที่ถูกต้องและแม่นยำ เพราะเป็นการตัดสินใจภายใต้การเตรียมตัวหรือรู้ล่วงหน้าแล้วว่าจะเกิดอะไรขึ้นซึ่งเป็นการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นไปใน ทิศทางที่ต้องการ 3. ช่วยในการตระหนักว่าองค์กรเป็นทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในอนาคตในความเป็นจริงนั้น องค์กรหนึ่ง ๆ จะเป็นเช่นไร ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการกำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติให้เป็นไป ตามและอีกส่วนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือกล่าวง่ายๆ ก็คือ องค์กร อยู่ในฐานะทั้งผู้กระทำให้เกิดอนาคต ขึ้นและเป็นผู้ถูกกระทำจากสิ่งต่าง ๆ ในอนาคตที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม 4. ช่วยให้องค์กรมองโลกกว้างไกลไม่มองแคบและใกล้องค์กรส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันและสถานการณ์ที่คาดคิดมาก่อนทำให้ ตระหนกตกใจและไม่เข้าใจว่าเกิดสถานการณ์นั้นๆ ได้อย่างไรหากผู้บริหารองค์กรรู้และเข้าใจสภาพ ความเป็นจริงที่ว่าทุกอย่างแปลผันอย่างต่อเนื่องก็จะไม่ประมาทในการบริหารจัดการการคิดเชิง อนาคตสามารถปลดปล่อยให้องค์กรหลุดผลจากวิธีคิดและวิธีปฏิบัติแบบเดิม ๆ ตามความเคยชินและช่วยให้คิดไกลไม่มองแคบ ๆ 5. เชื่อมโยงกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จะเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในระดับภายในและภายนอกองค์กรทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี ซึ่งการคิดเชิงอนาคตและช่วยให้เรียนรู้ในการมองสิ่งต่าง ๆ อย่างองค์กรรวมและสามารถเตรียมรับมือ ป้องกัน ตลอดจนช่วงชิงความได้เปรียบแห่งโอกาสในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

2.5.5 เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

การวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบันพัฒนาโดยจุมพล พูลภัทรชีวิน เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และ Delphi เข้าด้วยกันการรวมข้อดีของทั้งสองเทคนิคช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละเทคนิคได้เป็นอย่างดี โดยหลักการแล้วเทคนิค EDFR เป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR และ Delphi เพียงแต่มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ที่ปรับปรุงแล้วหลังจากสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แล้วส่งไปให้

ผู้เชี่ยวชาญตอบตามรูปแบบของเดลฟาย เพื่อที่จะทำการกรองความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ ซึ่งมักจะกระทำประมาณ 2 - 3 รอบ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้ม ที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพ ขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR มีดังนี้

1. กำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้นับว่าสำคัญและจำเป็นมากเชื่อว่าหากได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจริง ๆ จะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้นเท่านั้น ส่วนการเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก็ยิ่งมีความจำเป็น เพราะผู้เชี่ยวชาญอาจมองไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยลักษณะนี้ หรืออาจไม่มีเวลาให้ผู้วิจัยได้เต็มที่ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัยเวลาที่ต้องใช้โดยประมาณและประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของการใช้ผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงขอความร่วมมือ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือก็จำเป็นต้องไปหาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ถ้าได้รับความร่วมมือก็ขอนัดวันและเวลาสำหรับสัมภาษณ์ การเตรียมผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว นอกจากจะทำให้มั่นใจได้ว่าได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัว เตรียมข้อมูล จัดระบบข้อมูลและความคิดล่วงหน้า ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

2. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่ 1) การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า กล่าวคือ ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ที่จะตอบสนองต่อจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณ และสถานการณ์ของการวิจัยได้ คืออาจยึดรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic Realistic Scenario, Pessimistic Realistic Scenario และ Most Probable Scenario ตามลำดับหรืออาจเลือกสัมภาษณ์ เฉพาะแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้ และน่าจะเป็น โดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านั้นจะเป็นไปในทางดีหรือทางร้าย เพราะในการทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 ถ้าหากผู้วิจัยสนใจจะแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ ตามแบบ EFR ผู้วิจัยก็สามารถทำได้ โดยการออกแบบสอบถามที่ช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ อย่างเป็นระบบได้

3. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 1 ของ EDFR สังเคราะห์และวิเคราะห์อย่างละเอียด และระมัดระวัง แล้วนำข้อมูลที่สังเคราะห์และวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลฟายต่อไป

4. สร้างเครื่องมือ การนำประเด็นหรือแนวโน้มที่สังเคราะห์มาแล้วมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยควรจะเลือกใช้ภาษาที่สั้น กะทัดรัด ชัดเจน โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ คือ ถ้าผู้เชี่ยวชาญได้ภาษาที่ชัดเจนดีแล้ว ก็ไม่ต้องปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าไม่ค่อยชัดเจนและไม่รู้ว่าในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหมายถึงอะไร ก็ต้องแก้ไขคำพูดนั้นให้ตรงประเด็นมากที่สุด และต้องเขียนประเด็นแนวโน้มที่มีประเด็นแนวโน้มเดียวต่อ 1 ข้อ อย่าให้มีแนวโน้มย่อย ๆ เล็ก ๆ ในแนวโน้มใหญ่ พยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่คลุมเครือ เช่น ดีขึ้น เลวลง

เพิ่มขึ้น ควรใช้ภาษาที่แสดงความเป็นกลางมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ พยายามหลีกเลี่ยงภาษาที่ส่อถึงทัศนคติ หรือ ความลำเอียงของผู้วิจัย

5. ใช้วิธีการของเดลฟาย (EDFR รอบที่ 2 และ 3) ในขั้นนี้ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และพิจารณาข้อความแนวโน้มต่าง ๆ เหล่านั้น โดยผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาและเลือกว่าถ้าข้อความแนวโน้มนั้นเกิดขึ้นจริง ๆ จะเป็นอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ และโอกาสที่ข้อความเหล่านั้นจะเป็นไปได้ในเวลาที่กำหนด สำหรับจำนวนรอบที่เหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของการวิจัย โดยที่การจะหยุดที่รอบหนึ่งรอบใดนั้น ควรจะพิจารณาดูคำตอบที่ได้ในรอบต่าง ๆ ว่ามีความเป็นเอกภาพ (Homogeneity) แล้วหรือยัง หรือมีความสอดคล้องกัน (Concensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษามากพอหรือไม่ ถ้ามีมากพอ อาจจะหยุดในรอบที่ 2 หรือรอบที่ 3 ก็ได้ เรื่องจำนวนรอบนี้มีนักวิจัยศึกษาไว้ โดยพบว่าการทำจำนวนรอบ 3 รอบ เป็นจำนวนรอบที่พอดี นั่นคือความคลาดเคลื่อนจะมีไม่มากตั้งแต่รอบที่ 3 ขึ้นไป ความแตกต่างของผลที่ได้ ไม่มีนัยสำคัญ

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลของเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR จะใช้วิธีการเช่นเดียวกับเทคนิคเดลฟาย ส่วนการนำเสนอผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยอาจจะเขียนบรรยายทั้ง 3 ภาพ คือทางบวก ทางลบ และภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด หรืออาจจะเขียนภาพสุดท้ายภาพเดียวก็ได้ แต่ทั้งนี้ควรจะระบุด้วยว่า เป็นภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด และถ้าสามารถเขียนโยงข้อมูลต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กันเป็นระบบได้ก็จะยิ่งดี เพราะจะทำให้มองเห็นภาพชัดเจนมาก ยิ่งขึ้น หรืออาจจะเขียนแยกเป็นข้อ ๆ ก็ได้แต่แนวทางที่นำมาเขียนอนาคตภาพนั้น ควรมีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่ง ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

7. ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของเทคนิค EDFR ความเที่ยงของเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR จะอยู่ที่การให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามหลาย ๆ รอบ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงในแต่ละรอบว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ถ้าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลงก็แสดงว่ามีความเที่ยงมาก ส่วนความตรงของเครื่องมือนั้นการวิจัยโดยทั่วไปก็จะใช้วิธีการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโดยตรง แต่เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต ทำกับผู้เชี่ยวชาญอยู่แล้ว อาจจะมีปัญหาอยู่บ้างในเรื่องของการใช้ภาษาเท่านั้น นอกจากนี้การวิจัยอนาคต ทั้งเทคนิค EFR เทคนิคเดลฟาย และเทคนิค EDFR ยังใช้วิธีการที่ทำให้เกิดความตรงของข้อมูลที่ตรงกับความรู้สึกการรับรู้ และการมีประสบการณ์โดยปราศจากอคติของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสตรวจสอบคำตอบของตนเองหลายรอบ และมีการใช้ “Comulative Summarization Technique” ในการสัมภาษณ์ที่การสัมภาษณ์ทั่วไปไม่มีการวิจัยอนาคต เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคคล ดังนั้น ความเที่ยงและความตรงของข้อมูลที่ได้รับ จึงขึ้นอยู่กับการเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม และการให้ความสำคัญกับธรรมชาติของบุคคลด้วย เช่น จัดแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจ อย่างเป็น

หมวดหมู่เป็นระบบ ติดต่อในเวลาที่เหมาะสม ไม่เร่งรีบ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ที่จะทำวิจัยอนาคตรู้และตระหนักให้มาก เพื่อหาวิธีป้องกันอันจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

8. การประยุกต์ EDFR ถึงแม้ว่า EDFR จะเป็นเทคนิคการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อการวิจัยอนาคต แต่เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รวมไปถึง Delphi และ EFR ก็สามารถนำไปใช้วิจัยในทำนองเดียวกันกับการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ได้ เช่น การวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็น สำรวจปัญหา วิจัยเพื่อหารูปแบบ เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดมาตรฐาน เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาและเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบัน ได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่าง ๆ ไปใช้ในวงการและองค์การต่าง ๆ มากมาย ทั้งนี้เพื่อการวางแผนในอนาคต วิเคราะห์และแก้ปัญหาในปัจจุบัน ตลอดจนการวิเคราะห์อดีต เพราะเทคนิคการวิจัยอนาคต โดยเฉพาะ Delphi และ EDFR นั้น ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น

2.5.6 การประเมินแบบอนาคตภาพ

ในการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ผู้วิจัยได้ประเมินแบบอนาคตภาพ ดังต่อไปนี้

2.5.6.1 แบบอนาคตภาพ

รัตนะ บัวสนธ์ (2562) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ได้ดังต่อไปนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบอนาคตภาพตามแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2562) คือ แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

สรุปได้ว่า แบบอนาคตภาพ หมายถึง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

2.5.6.2 องค์ประกอบของแบบอนาคตภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้เป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

บราว และ มอเบริก (Brown and Moberg) (1980) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบไปด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง(Structure) 4) กระบวนการจัดการ(Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ(Decision making) รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหาร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแบบอนาคตภาพ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ต่าง ๆ หรือปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบ ซึ่งองค์ประกอบของแบบอนาคตภาพ ประกอบด้วย 1) ชื่อแบบอนาคตภาพ 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ และ 4) ผลที่เกิดขึ้น

2.5.6.3 การประเมินแบบอนาคตภาพ

The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994) ได้ออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการประเมินของคณธกรรมการร่วมว่าด้วยมาตฐานสำหรับการประเมิน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์ (linformation) ทันเวลา (timely) และบังเกิดผล (influential) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ในภายหน้า

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบ ความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสาร และความประหยัดเวลาและทรัพยากร มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 รายการดังนี้ 1) วิธีการดำเนินงานประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง 2) การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง 3) ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standard) มาตราด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นเกี่ยวข้องกับ จริยธรรมทางด้านการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมินซึ่งส่งผลต่อบุคคลหรือบุคคลหลายฝ่าย และในหลายวิธีจะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหายหรืออันตรายและจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวความมีอิสระในการรับสาระสนเทศทางการประเมินและการได้รับปกป้องสิทธิของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยเจตนารมณ์ที่จะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางด้านการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์เชื่อถือได้นั้นคือจะต้องมีการดำเนินการการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมินและสารสนเทศ ที่ได้จากการประเมินจะต้องมีความเพียงพอทางเทคนิควิธีการดำเนินงานและการตัดสินที่ได้กระทำลงไปจะต้องสอดคล้องสมเหตุสมผลกับข้อมูลการประเมิน

สรุปได้ว่าการประเมินแบบอนาคตภาพ เป็นการประมาณค่าหรือการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องประเมิน นั่นคือ อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการประเมิน 3 มาตรฐาน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยอนาคต (Futures Research) เป็นการวิจัยที่อยู่บนฐานความเชื่อว่าอนาคตเป็นเรื่องที่สามารถศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างอนาคตตั้งอยู่บนแนวคิดตามปรัชญา “อนาคตนิยม” (Futurism) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มงานวิจัยเกี่ยวกับอนาคตภาพ, คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหาร เนื่องจากมีความสอดคล้องกับ อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศ จำนวน 17 งานวิจัย และงานวิจัยต่างประเทศ จำนวน 16 งานวิจัย ดังต่อไปนี้

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พัฒนศักดิ์ อภัยสม (2566) ได้ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565-2574) พบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565-2574) ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และการเรียนรู้ 3) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจ 6) ด้านการสร้างเครือข่ายและมนุษยสัมพันธ์ 7) ด้านการสร้างโอกาสและเพิ่มศักยภาพเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านภาพลักษณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ด้านการสื่อสาร และ 10) ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ

วชิรวิทย์ สุราสา (2566) ทำวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ย่อมต้องสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ด้วยการบริหารจัดการโรงเรียน และการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่

จำเป็นสำหรับนักเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสมรรถนะประกอบด้วยคุณสมบัติ และต้องพรั่งพร้อมด้วยทักษะการบริหารทั้งยังดำเนินการควบคุมการจัดการศึกษาซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกได้ถึงคุณภาพคือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กล่าวนัยหนึ่งก็คือ คุณภาพของนักเรียนนั่นเองผู้เขียนบทความจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลงได้ศึกษาเอกสารต่างๆจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ซึ่งมี3 องค์ประกอบ คือ1) สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) การควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566) ได้ศึกษาอนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า และนำเสนออนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า 1) อนาคตภาพภาวะผู้นำาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า มีคุณลักษณะ 11 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (2) ด้านความร่วมมือ (3) ด้านการเสริมพลังอำนาจ (4) ด้านการให้และการบริการ (5) ด้านจินตนาการและนวัตกรรม (6) ด้านการเรียนรู้ด้วยกัน (7) ด้านการสร้างชุมชน (8) ด้านการสร้างเครือข่าย (9) ด้านการนำร่วมกัน (10) ด้านการสื่อสารที่เข้มแข็ง และ (11) ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ 2) อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า 11 ด้าน ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) มีความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้แต่ละด้าน 2) มีทักษะการใช้ภาวะผู้นำแต่ละด้าน 3) สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

พระวิศิษฐกุล สิริปญฺโญ (สุดารักษ์) (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับทำนายภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 80.1 และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า มีความสามารถในการควบคุมสามารถทำนายได้ร้อยละ 30.4 รองลงมาคือมีความเฉลียวฉลาด มีความรับผิดชอบ และมีความเชื่อมั่นในตนเองตามลำดับ 2) อริยมรรคมีองค์ 8 ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ 7 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าอริยมรรคมีองค์ 8 สามารถทำงานร่วมมกันทำนายภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 88.2และเมื่อพิจารณาอริยมรรคมีองค์ 8 พบว่า สัมมาวายามะ คือ ความพยายามชอบสามารถทำนายได้ร้อยละ 20.0 รองลงมาคือ สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพชอบ สัมมาสติคือ การระลึกชอบ สัมมาสมาธิคือ ความตั้งจิตมั่นชอบ สัมมาทิฏฐิ คือ ความเห็นชอบ สัมมาสังกัปปะ คือ ความดำริชอบ และมีสัมมาวาจา คือ การเจรจาชอบ ตามลำดับ

จิโรจ จิ๋วแหยม (2565) ได้พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญ และ 3) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี

วิรัตน์ ผดุงชีพ (2564) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 7 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางร่างกาย 2) ด้านคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว 4) ด้านคุณลักษณะทางสังคม 5) ด้านมีบารมี 6) ด้านคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล 7) ด้านกระตุ้นปัญญา โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในประเทศไทย สามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในประเทศไทย 7 กิจกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาสุขภาพกายดี ชีวีเป็นสุข 2) การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพของผู้บริหาร 3) การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร 4) การพัฒนาเจตคติและค่านิยม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย 5) การพัฒนาจิตของผู้บริหาร 6) ผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 7) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ บทความฉบับนี้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพขององค์กรหรือสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้คู่คุณธรรม มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยมียุทธศาสตร์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพความเป็นผู้นำที่มีจิตวิญาณของผู้บริหารอย่างยั่งยืนและตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงมีความละอายที่จะประพฤติชั่ว เพราะผู้ที่จะเป็นครูต้องเป็นคนดี มีศรัทธาในวิชาชีพพร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพดังนั้น การนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโดยใช้หลักไตรสิกขา

ประกอบด้วยศีล (ความประพฤติทางกาย) สมาธิ (การฝึกอบรมทางจิตใจ) และปัญญา (ความรู้แจ้ง) มาประยุกต์ใช้ควบคู่กับจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม สามารถนำแนวทางดังกล่าวสร้างทักษะความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำทางวิชาการการนำไปประยุกต์ใช้เป็นบรรทัดฐานการบริหารสถานศึกษาการครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างสมบูรณ์แบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมและรู้เท่าทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สังคมต้องการและเป็นภาพลักษณ์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จรวมถึงคุณภาพของครู บุคลากร และนักเรียนมีคุณภาพ เป็นคนเก่ง และคนดี

ภานุมาศ จินารัตน์ (2563) ทำการวิจัยเรื่อง การใช้มรรค 8 ในการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของนักเรียน ผลวิจัยพบว่า ลักษณะของการใช้มรรค 8 ในการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย รวมถึงความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งตัวแปรหลักและองค์ประกอบ ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์นั้นพบว่าทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวกระดับน้อยถึงมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ข้อค้นพบสำคัญนั้นพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้มรรค 8 ในการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนนั้นประกอบด้วย การนำไปใช้จัดการศึกษา การประเมินผลความคุ้มค่า การบริหารจัดการ และนโยบายบริหาร ทั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยอิทธิพลไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และการปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน แต่อย่างไรก็ตามการนำเอาผลวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติควรได้รับการพัฒนาความรู้ที่เข้าใจชัดเกี่ยวกับการใช้มรรค 8 ในการจัดการศึกษา

ภคณัฏฐ์ สวัสดิวิศิษฏ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามแนวยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัย ควรจะต้องทำการศึกษาและทำการปรับปรุงหลักสูตรที่เป็นภาคภาษาอังกฤษให้เพิ่มมากขึ้น และจะต้องมีการเพิ่มเติมหลักสูตรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาและผู้ที่สนใจทั่วไป โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม เช่น การนำเสนอว่ามหาวิทยาลัยไม่ใช่สถานศึกษาสำหรับพระภิกษุสงฆ์เท่านั้น แต่บุคคลทั่วไปสามารถที่จะเข้ามาทำการศึกษาได้ และจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรต่าง ๆ ในอนาคต เพื่อทำให้บัณฑิตที่จบมาและไม่มีงานทำ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัย ควรฝึกอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่และบุคลากรทางการศึกษารุ่นเก่า นำเอา

นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้น มีจัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม 3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ควรมีความต่อเนื่องทั้งในส่วนกลาง และส่วนวิทยาเขต มีการจัดทำแผนการประกันคุณภาพและการพัฒนามาตรฐานการศึกษาอย่างครบถ้วน มีการสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการผลิตงานวิจัย มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมการจัดทำวิจัยให้เพิ่มขึ้น ทั้งในงานวิจัยของนักศึกษา และงานวิจัยของอาจารย์ที่ทำงานประจำอยู่ในมหาวิทยาลัย อีกทั้งควรเผยแพร่งานวิจัยที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากล ตลอดจนส่งเสริมความรู้ในการจัดทำวิจัยให้กับคณะครูอาจารย์นักศึกษาเพื่อทำให้งานวิจัยมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เพื่อการศึกษาเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อการศึกษา อย่างถูกต้อง และเหมาะสม 6) ด้านการบริหาร มหาวิทยาลัย จะต้องจัดทำโครงการการอบรมให้กับบุคลากรในด้านงานวิชาการให้เพิ่มขึ้น พัฒนาด้านการบริการวิชาการ ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้ก้าวทัน และก้าวหน้า มีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารจัดการ โดยให้มีแผนในองค์กรทุก ๆ ระดับ เพื่อทำให้เกิดการผลิตนักบริหารมืออาชีพ ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อไทยแลนด์ 4.0 มีการเตรียมบุคลากรทุกระดับให้มีความพร้อมต่อการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยตามแนวยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 และวางแผนและปรับนโยบายของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องต่อการบริหารการศึกษาตามแนวยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ศุภกร จันทราวุฒิกร (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร มีผลการวิจัยพบว่า 1) ได้ศึกษาองค์ความรู้จากรูปแบบการฝึกอบรมฯ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ จิตวิทยาการฝึกอบรม ประยุกต์กับ หลักไตรสิกขา และศึกษา กำหนดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากการสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ปีเตอร์ จี นอร์ทเฮ้าส์ (Peter G. Northouse) และ แกรี่ ยูคล์ (Gary Yukl) เข้าในหลักการ 3 คือ ครองตน ครองคน ครองงาน สรุปเป็น 6 ประการ คือ การแสดงออกถึงความยุติธรรม การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต การเคารพให้เกียรติผู้อื่น การให้บริการคนอื่น การใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ การเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม 2) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เป็นรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน และ 7 กระบวนการ อธิบายได้ตามรูปภาพโมเดลพระธาตุเจดีย์ 3) ทดลองรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร ด้วยการทดลอง

แบบกึ่งทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของกลุ่มทดลอง ภายหลังได้รับอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับอบรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล (2562) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ตามทัศนะความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญสังเคราะห์ได้ทั้งหมด 11 ประเด็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 91 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านความเท่าเทียมและเสมอภาคของผู้เรียน จำนวน 8 คุณลักษณะ 2) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านโอกาสในการเข้ารับการศึกษา จำนวน 8 คุณลักษณะ 3) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านคุณภาพของระบบการศึกษา จำนวน 9 คุณลักษณะ 4) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านประสิทธิภาพ (efficiency) ของการบริหารจัดการ จำนวน 8 คุณลักษณะ 5) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านการบริหารจัดการ (management) ที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 9 คุณลักษณะ 6) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านการเรียนรู้ที่สร้างคุณลักษณะที่สอดคล้องกับไทยแลนด์ 4.0 จำนวน 8 คุณลักษณะ 7) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะอาชีพ จำนวน 9 คุณลักษณะ 8) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 จำนวน 8 คุณลักษณะ 9) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของครู จำนวน 8 คุณลักษณะ 10) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน จำนวน 8 คุณลักษณะ 11) คุณลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาด้านกฎหมายที่รองรับการจัดการศึกษาให้มีอิสระและความรับผิดชอบจำนวน 8 คุณลักษณะ

สุทธิวัฒน์ มากมี (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การผลิตและพัฒนาครูสอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ด้านการบริหารงบประมาณโรงเรียนมีแผนพัฒนาสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยมีตัวชี้วัดผลงานทุกองค์กรมีส่วนร่วมในการลงทุนเพื่อการศึกษา มีบุคลการด้านบัญชีและพัสดุและสินทรัพย์ด้านการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมีอำนาจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พิจารณาความสามารถในการสอน การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีและการทำงานทีม และยืดหยุ่นในการใช้ใบประกอบวิชาชีพครู ด้านการบริหารงานทั่วไปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้และมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการบริหาร

โรงเรียน รับนักเรียนในเขตพื้นที่ก่อน และมีส่วนร่วมกับทุกองค์กรในการจัดการศึกษา ปลูกฝังนักเรียนให้มีจิตสาธารณะและใกล้ชิดกับชุมชน ด้านรูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาผู้บริหารเลือกรูปแบบการบริหารที่หลากหลายตามบริบทและสถานการณ์และมีระบบกำกับติดตามให้เกิดคุณภาพบริหารโดยใช้เทคโนโลยีและยึดหลักธรรมาภิบาล

ชญาดา เข็มเพชร (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำต้นแบบในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้นำต้นแบบในสังคมโลก เป็นไปตามคุณลักษณะของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้แก่ วิสัยทัศน์ การมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น และการสร้างความหวังความศรัทธาให้กับผู้ตามในการเป็นผู้นำที่สร้างความปรองดองสมานฉันท์ให้กับสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ และการเป็นผู้นำการต่อสู้เพื่อเรียกร้องประชาธิปไตยในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา 2) ผู้นำต้นแบบในสังคมไทย มีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ 62 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การยึดหลักความพอเพียงในการดำรงชีวิต การเสียสละ การยึดหลักความถูกต้องดีงามการสื่อสารอย่างกัลยาณมิตร การเข้าใจเทคโนโลยีสารสนเทศ การมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ และการสร้างความหวังความศรัทธาให้กับผู้ตาม แนวทางการพัฒนาผู้นำต้นแบบในสังคมไทย ได้แก่ การพัฒนาด้วยหลักจักร 4 หรือหลักธรรม 4 ประการที่นำบุคคลหรือนำชีวิตไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองดุจล้อนำรถไปสู่ที่หมายในการสร้างให้สังคมไทยเป็นสังคมพรหมวิหาร ได้แก่ 1) ปฏิรูปเทสวาสะ การให้ความสำคัญกับการปลูกฝัง การอบรม บ่มเพาะตั้งแต่วัยเยาว์และการสร้างที่ที่เป็นคุณ 2) สัปปุริสูปัสสยะ การคบหาคนดี การสร้างหรือการนับถือบุคคลต้นแบบหรือบุคคลผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3) อัตตสัมมาปณิธิ การตั้งอยู่ในสุจริต 3 คือ กายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต และ 4) ปุพเพกตปุญญตา การมีความสุขจากผลของความดีหรือการกระทำที่ดีที่ชอบ ผู้ที่ทำความดีในอดีตย่อมได้รับความสุขในปัจจุบัน 3. ตัวแบบผู้นำต้นแบบในสังคมไทย ประกอบด้วย คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาตามสมการ (2S) + (3I) + (2A) + M + (SPIRIT)] + C4 = SSLM หมายถึงผู้นำจิตวิญญาณแห่งสยามหรือ SIAM-Spiritual Leader Model อธิบายได้ว่า 2S คือการยึดหลักความพอเพียงในการดำรงชีวิต(Self-Sufficiency) และการเสียสละ (Sacrifice); 3I คือการยึดหลักความถูกต้องดีงาม (Integrity) การสื่อสารอย่างกัลยาณมิตร (Int egrated kalyanamitra Communication) และการเข้าใจเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology); 2A คือการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น (Altruistic Love) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement); M คือการเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) และ SPIRIT คือการมีวิสัยทัศน์ (Vision) และการสร้างความหวังความศรัทธาให้กับผู้ตาม (Hope/Faith) ตัวแบบผู้นำต้นแบบในสังคมไทย หรือ SIAM-Spiritual Leader Model แสดงให้เห็นคุณลักษณะของผู้นำต้นแบบในสังคมไทยที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำเชิงจิตวิญญาณและความเป็นต้นแบบที่นำสังคมไทยไปสู่ความมั่นคงถาวร บนพื้นฐานของหลักจักร 4 ที่เป็นแนวทางการพัฒนา

จันทร์ทิพย์ ชูศักดิ์พาณิชย์ (2560) ได้ศึกษาอริยมรรคมีองค์ 8 ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “พุทธวิธีการสื่อมรรคมีองค์ 8 สำหรับเจนเนอเรชั่นวาย” ผลการวิจัยพบว่าศาสนาพุทธมุ่งสอนให้ผู้ปฏิบัติได้

พบความสุขอันเกษม คือพระนิพพาน เนื้อหาหลักธรรมสำคัญที่ครอบคลุมคำสอนทั้งหมดในพระพุทธศาสนา คืออริยสัจ 4 ชาวพุทธเรามีพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง คือเมื่อระลึกถึงพระรัตนตรัย ก็เตือนให้ใช้วิธีที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาดับทุกข์ คือทำตามหลักอริยสัจ ข้อที่ 4คือมรรคมีองค์ 8 ประกอบด้วยสัมมาทิฏฐิ (เห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) สัมมาสติ (ระลึกชอบ)สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ) อริยมรรคเป็นวิธีดำเนินชีวิตประจำวันที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้กระทำพระพุทธองค์ทรงสั่งสอนให้บุคคลฝึกตนด้วยหลักไตรสิกขา ได้แก่ อธิสีลสิกขา (ศีล) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) เพื่อให้บุคคลเข้าใจชีวิตและรู้เท่าทันโลกตามความเป็นจริง พุทธธรรมแสดงหลักการว่า การที่จะดำเนินชีวิตให้ถูกต้องหรือมีชีวิตที่ดีงามได้นั้นจะต้องมีการฝึกฝนพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่กระบวนการศึกษา หรือพูดอีกนัยหนึ่งคือ มรรคมีองค์ 8 จะเกิดมีขึ้นได้ก็ด้วยไตรสิกขา และนำมาบูรณาการกับทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี ดิจิตอลอย่างสอดคล้อง ช่วยให้วิธีการสื่อสารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทำให้เข้าใจถึงกระบวนการสื่อสารและหลักธรรมควบคู่กันไป วิธีที่ได้จึงเป็นลักษณะกระบวนการสื่อสารที่ พร้อมด้วยมรรคมีองค์ 8 ที่หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน คือปัญญา ศีล และสมาธินั่นเอง

พัฐณสิญ นวโลจิตรัตน์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคกลาง พบว่า ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพที่ดี ตามมารยาทไทย 2) ทักษะความสามารถในการบริหารสถานศึกษา 3) ทักษะทางสังคมที่เหมาะสมแบบไทย 4) วิสัยทัศน์ กว้างไกล ทางการศึกษา 5) เทคนิคการบริหารงานแบบไทย 6) มนุษย์สัมพันธ์แบบไทย และ 7) ศีลธรรมขั้นพื้นฐาน ในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน ในภาพรวม จรรยาบรรณของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาลดน้อยลง ในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยอันพึงประสงค์ 1) ด้านบุคลิกภาพที่ดี ตามมารยาทไทย ต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี ด้วยการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำแบบไทย ในการดารงตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านทักษะความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะในการจัดการและการจูงใจ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง 3) ด้านทักษะทางสังคมที่เหมาะสมแบบไทย ต้องยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดาเนินชีวิต และรักษาและสืบทอดวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยเอาไว้ 4) ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ทางการศึกษา ควรมีการกาหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง คานึงถึงเรื่องวัฒนธรรม ถือหลักจริยธรรมในการบริหาร ยึดหลักอาวุโสพร้อม ทั้งเน้นให้มีความซื่อสัตย์จงรักภักดี 5) ด้านเทคนิคการบริหารงานแบบไทย ต้องมีเทคนิคสำคัญที่จะช่วยผู้บริหารในการ

ประเมินสิ่งแวดล้อมขององค์การ และการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมขององค์การอยู่เสมอ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์แบบไทย ต้องยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และ 7) ด้านศีลธรรมขั้นพื้นฐาน ในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมในการดารงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

พระครูชลธารคุณากร (ถาวโร) (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง อริยมรรคมีองค์ 8 กับการหลุดพ้นจากกรรม พบว่า มรรคจึงเป็นหลักกลางในการประพฤติปฏิบัติตามองค์ประกอบภายในมรรคให้ครบองค์เพื่อให้ถึงซึ่งเป้าหมายแห่งความดับทุกข์และหลุดพ้นจากกรรมมรรคมีความสำคัญในหลายแง่กล่าวคือมรรคในฐานะมัชฌิมาปฏิปทาข้อปฏิบัติสายกลางแห่งชีวิตทั้งของบรรพชิตและคฤหัสถ์หลักปฏิบัติถือเป็นการปฏิบัติพรหมจรรย์ที่เป็นพุทธจริยธรรมนำสู่จุดหมายขั้นต่างๆของชีวิตอริยมรรคมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อบุคคลที่ได้ปฏิบัติตามทางดำเนินที่พระพุทธองค์ทรงสอนไว้ เมื่อปฏิบัติตามแล้วได้ประโยชน์ปัจจุบันประโยชน์ด้านคุณค่าชีวิตประโยชน์ที่เป็นสาระแท้จริงของชีวิตรู้แจ้งสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทันคติธรรมดาของสังขารธรรมไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตมีจิตใจเป็นอิสระโปร่งโล่งผ่องใสไม่ถูกบีบคั้นคับข้องจำกัดด้วยความยึดติดถือมั่นหวั่นหวาดของตนเองปราศจากกิเลสเผาลนที่ทำให้เศร้าหมองขุ่นมัวอยู่อย่างไร้ทุกข์ประจักษ์แจ้งความสุขประณีตภายในที่สะอาดบริสุทธิ์สิ้นเชิงอันประกอบพร้อมด้วยความสงบเยือกเย็นสว่างไสวเบิกบานโดยสมบูรณ์

มัณฑนา ภัคคุณานนท์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพภาวะผู้ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557- 2567) ผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาจากการศึกษาเอกสาร ตามประเด็นตั้งต้น ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านคุณลักษณะและความเชี่ยวชาญ มีประเด็นย่อย 28 ข้อ 1.2) ด้านพฤติกรรม มีประเด็นย่อย 20 ข้อ 1.3) ด้านตามสถานการณ์ มีประเด็นย่อย 25 ข้อ 1.4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีประเด็นย่อย15 ข้อ 1.5) ด้านการเปลี่ยนแปลง มีประเด็นย่อย 20 ข้อ และ 1.6) ด้านการผุดเกิด มีประเด็นย่อย 16 ข้อ 2) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีประเด็นย่อย 21 ข้อ ในประเด็นย่อยทั้งหมดนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นฉันทามติว่า มีความจำเป็นในระดับมากและมากที่สุด ผู้วิจัยนำประเด็นย่อยมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยใช้แนวคิดไทย (Thai Mind) ได้แนวโน้มภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา ในบริบทสังคมไทย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ 1.1) ด้านความเป็นสตรีไทย มีประเด็นย่อย 17 ข้อ 1.2) ด้านวิถีไทย มีประเด็นย่อย 17 ข้อ และ 1.3) ด้านความเป็นผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 6 กลุ่ม ได้แก่ 1.3.1) คุณลักษณะและความเชี่ยวชาญ มีประเด็นย่อย 20 ข้อ 1.3.2) พฤติกรรมการบริหาร มีประเด็นย่อย 17 ข้อ 1.3.3) การตามสถานการณ์ มีประเด็นย่อย 11 ข้อ 1.3.4) การสร้างความสัมพันธ์ มีประเด็นย่อย 12 ข้อ 1.3.5) การเปลี่ยนแปลง มีประเด็นย่อย 16 ข้อ และ 1.3.6) การผุดเกิด มีประเด็นย่อย 17 ข้อ รวมเป็นประเด็นย่อยทั้งหมด 93 ข้อ และ 2) แนว

ทางการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีประเด็นย่อย 19 ข้อ อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย ในทศวรรษหน้าที่ได้จากผลการวิจัยคือ ภาพที่ผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติว่า มีแนวโน้มเป็นภาพอนาคตที่ดี

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Basha Krasnoff (2019) ศึกษาเรื่องคุณสมบัติผู้นำที่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่ ไม่มีเอกสารยืนยันว่าโรงเรียนที่มีปัญหาถูกทอดทิ้ง ไม่ใส่ใจโดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่หน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนยังคงไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแต่บทบาทที่สำคัญของ ครูใหญ่ก็เปลี่ยนไปอย่างมากการศึกษาระยะยาวสองเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลหลักเสนอแนะ การเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสิ่งที่การศึกษาของรัฐที่ต้องการจากผู้บริหาร พวกเขาไม่สามารถทำงาน ได้อย่างง่ายในฐานะผู้จัดการอาคารมอบหมายให้ปฏิบัติตามกฎของเขตปฏิบัติตามข้อผิดพลาดที่เพิ่มขึ้น ในวันนี้ต้องออกกฎและหลีกเลี่ยง พบว่าครูใหญ่วันนี้จะต้องเป็นผู้นำการเรียนการสอนที่มี ความสามารถในการพัฒนาทีมครูที่ส่งมอบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้กับนักเรียนทุกคน ประสิทธิภาพสูงมีแนวโน้มที่จะมีมากกว่าสามปี มีประสบการณ์ความเป็นผู้นำอย่างน้อยสามปีในการ เป็นผู้นำประสบการณ์มากกว่าโรงเรียนที่แบ่งปันความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำมากกว่าเพียงแค่ มอบหมายเอกสารที่มีความชัดเจนของเป้าหมายการเรียนการสอนให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง อย่างไม่เป็นทางการและสนับสนุนต่อเป้าหมายดำเนินการเงียบ ๆ หลังจากนั้นให้คณะกรรมการ โรงเรียนแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนถึงโรงเรียนที่ดีและสร้างกรอบการทำงานที่ให้ผู้บริหารที่ให้ทั้งอิสระ และการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น 254 ลักษณะสำคัญบุคคลที่มีศรัทธาและความมุ่งมั่นที่มีชีวิตชีวาต่อภารกิจของคริสตจักรแบ็บติสต์ในบริบทของรัฐมนตรีที่หลากหลายพันธกิจต่อภารกิจ และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยวิทเลย์ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำและการดำเนินการใน บริบทเฉพาะกาลผู้สื่อสารที่มีทักษะและโปร่งใสและเจรจาต่อรองอย่างรอบคอบด้วยทักษะการฟังที่ดี และความอ่อนไหวต่อมุมมองที่หลากหลายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของวิทยาลัย ความมุ่งมั่นอย่าง แน่วแน่ต่อการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการวิจัยและการบริหารวิทยาลัยในการศึกษาศาสนศาสตร์

Victor S. L. Tan (2017) ได้กล่าวถึงทัศนคติ 10 ประการ สำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่าศตวรรษที่ 21 ต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate leadership) มากกว่าแบบใช้อำนาจหรือ การบังคับ ผู้นำจะต้องให้การศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม และจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้นำในปัจจุบันและอนาคต จะต้องพัฒนาทัศนคติใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นดังนี้1) ทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์2) มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็ง และยั่งยืน 3) ปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความ ไม่แน่นอนได้รวดเร็ว 4) มุ่งมั่น (Assertiversess) เข้าใจความขัดแย้งจัดการด้วยสมอง 5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจสร้างแรงบันดาลใจ 6) ทะเยอทะยาน (Aspiration) มุ่งสร้างความสำเร็จ 7) โปร่งใส (Transparency) สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น 8) เป็นพี่เลี้ยง (Meritoring)

เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าเป็นผู้สอน 9) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง10) มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำมั่นสัญญาคำนึงถึงความล้มเหลวปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุผล

Jacob P. Jefferis (2015) เสนองานวิจัยเรื่องบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนยุคไร้พรมแดน: การศึกษาแบบผสมผสานวิธีแนวการศึกษาของสหรัฐฯ มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โอกาส สำหรับนักเรียนและครอบครัวเพิ่มขึ้นด้วยเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นความสามารถในการ ในทุกระดับ ในกระบวนการศึกษาข้อมูลจะถูกส่งไปนักเรียนด้วยวิธีการใหม่และเร็วขึ้น การศึกษาไซเบอร์เป็นหนึ่งในโหมดใหม่ ๆ ของการจัดส่งข้อมูลสำหรับนักเรียน เช่นเดียวกับโรงเรียนแบบดั้งเดิมโรงเรียนในโลกไซเบอร์ต้องการความเป็นผู้นำทางเสียงเพื่อช่วยเหลือผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการศึกษารู้ว่าครูใหญ่เป็นตำแหน่งสำคัญในระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือ เพื่อกำหนดบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนไซเบอร์ งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นไปที่การค้นพบลักษณะงาน และคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไซเบอร์ นี้สามารถทำได้โดยใช้วิธีการผสมผสานที่นำมาใช้ ในการสัมภาษณ์และการสำรวจผลการวิจัยหลัก ได้แก่ หัวข้อการสื่อสารการฝึกอบรมการทำงาน ร่วมกันมีวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ความเข้าใจและการจัดการ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าสูงคะแนน การประเมินตนเองในการเป็นผู้นำการปฏิบัติงาน

Martua Manullang (2014) ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูใหญ่ บทความนี้อธิบายถึงปัจจัย บางอย่างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกับเงินค่าตอบแทน การวิจัยดำเนินการโดยการสำรวจ ที่เกี่ยวข้องกับจำนวน 116 คนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมดานเหนือ สุมาตรา อินโดนีเซีย ซึ่งถูกถ่ายโอนโดยวิธีสุ่มตัวอย่างข้อมูลที่บันทึกด้วยเครื่องมือสามประเภท ได้แก่ การทดสอบเครื่องมือ สังเกตการณ์และแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดยนักวิจัย งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึง ผลกระทบของตัวแปรภายนอกที่เกี่ยวกับตัวแปรภายนอกไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมจากผลการ วิเคราะห์เส้นทางพบว่าความรู้ความเชี่ยวชาญขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้างานโดยตรงหรือโดยผ่านความสำเร็จแรงจูงใจความถูกต้องของการตัดสินใจและความมุ่งมั่น ขององค์กร ถึงแม้ว่าประสิทธิภาพของเงินค่าตอบแทนผลกระทบจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความถูกต้อง ของการตัดสินใจและความมุ่งมั่นขององค์กรโดยตรง

DoDEA (2014) ได้นำเสนอเครื่องมือการประเมินความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 เรื่อง Instructional Leadership: Self Assessment and Reflection Contion ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 4 บทบาทหลัก ดังนี้ 1) ผู้นำโรงเรียนกำหนดให้มีการกำกับดูแลด้านการบูรณาการการเรียนการสอนต่อการ ประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้และการประเมินผล ได้แก่ การให้คำแนะนำแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับ ครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิผล การสนับสนุนให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับ ปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน 2) มีการนำรูปแบบทางดิจิตอลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของ ครูเพื่อการ

เรียนรู้ของ ผู้เรียน ได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้เครื่องมือทาง ดิจิตอลอย่างมีประสิทธิผล และใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางดิจิตอลมาใช้ 3) ให้โอกาสแก่ครูได้พิจารณาไตร่ตรองกำหนดจุดมุ่งหมาย และการร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง แล้วสามารถนำมาเป็นโอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้อย่างมืออาชีพได้อย่างแท้จริง 4) ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การส่งเสริม ปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อสนับสนุน การสอน และการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อ การเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือยืดหยุ่นภายในโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการ เรียนรู้ด้านโลกมากขึ้น และออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาส การพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพและเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคต

Raj Mestry (2013) บทบาทนวัตกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้นำการเรียนรู้ : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารวันนี้ต้องเผชิญกับความต้องการมากขึ้น การตัดสินใจที่ซับซ้อนมากขึ้นและความรับผิดชอบมากกว่าอาจารย์ใหญ่ของอดีต แต่ละวันของอาจารย์ใหญ่เต็มไปด้วยกิจกรรมการจัดการ เช่น การจัดการความสัมพันธ์กับพ่อแม่และชุมชนที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนหลายวิกฤตที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติที่ดีที่สุดและให้โรงเรียนมุ่งเน้นไปที่หลักสูตรการสอนและการประเมินผลเพื่อตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูใหญ่ควรเข้าร่วมบทบาทนวัตกรรมในฐานะผู้นำด้านการเรียนการสอนซึ่งมีทักษะและความมุ่งมั่นที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาว่าผู้บริหารเข้าใจว่าบทบาทของพวกเขาเป็น ผู้นำการเรียนการสอนอย่างไร การใช้แบบสอบถามปลายภาคและแบบสัมภาษณ์ส่วนตัวกับผู้บริหาร ระดับสูงแปดคนในจังหวัดกัวเต็งใต้ แอฟริกา พบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อเรื่องการสอน คือ การจัดการและการเป็นผู้นำโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา

Ali Sabanci, Ahmet Şahin and Gamze Kasalak (2013) ทำการวิจัยเรื่อง การทำความเข้าใจคุณลักษณะของผู้นำในโรงเรียน และการคาดการณ์อนาคต การตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและ ชุดของสถานการณ์อาจเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำด้านการศึกษาเราได้กล่าวถึงคำถามเฉพาะ ดังต่อไปนี้: 1) ลักษณะที่อ่อนแอของผู้นำโรงเรียน 2) ลักษณะผู้นำของโรงเรียนและ 3) ตามคุณลักษณะ ผู้นำที่โรงเรียนของคุณต้องการในอีกยี่สิบห้าปีข้างหน้าในฐานะผู้นำโรงเรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือการกำหนดลักษณะที่เข้มแข็งและอ่อนแอของผู้นำโรงเรียนในปัจจุบันและพยายามประมาณและ วาดภาพรวมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนใน

อนาคตขึ้นอยู่กับมุมมองของครู การศึกษา ได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 2 แบบคือ 1) แบบสำรวจความสะดวกสบายและ 2) การสุ่มตัวอย่างสูงสุด กลุ่มศึกษาประกอบด้วยครู 56 คนจากประเทศในยุโรปหลายแห่งและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าลักษณะที่อ่อนแอแข็งแรงและประมาณตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุไว้มี ความสอดคล้องกันว่าข้อมูลเหล่านี้มีข้อมูลสามประเภทรวมถึงลักษณะที่อ่อนแอและเข้มแข็งของ ผู้นำโรงเรียนในปัจจุบันลักษณะโดยประมาณในอนาคตและภาพเกณฑ์ในการประเมินความเป็นผู้นำการให้ความรู้แก่ประชาชนจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของมนุษย์ การเผชิญหน้ากันโดยตรงและ การสอนในห้องเรียน

มูลนิธิวอลแลค The Wallace Foundation (2012) มูลนิธิให้ทุนสนับสนุนโครงการส่งเสริมความ เป็นผู้นำการศึกษาใน 24 รัฐ ของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรนำไปใช้มี 5 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน (Shaping a vision of Academic SUCCESS for all students) การวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย 2) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อ การศึกษา (Creating a climate hospitable to education) ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้ เหมาะกับผู้เรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ทางการเรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของ ผู้เรียน 3) การปลูกฝังภาวะ ผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating Icedership in others) ทั้งครูใน โรงเรียนถือว่า ทรัพยากรสำคัญ ในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียน มีการพัฒนาไปสู่คุณภาพ และ มีมาตรฐานทางการศึกษา 4) การปรับปรุงการเรียนการสอน (improving instruction) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่ง ทำงาน ด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้ บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้ปกครอง 5) การบริหารจัดการกับคน ข้อมูลและกระบวนการ (Managing people, data and process) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครู บุคลากร และผู้เรียน รวมทั้ง การนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อ การพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการการบริหาร

Troy Dan (2011) เสนองานวิจัยเรื่อง ครูที่ต้องการ: ลักษณะความเป็นผู้นำพฤติกรรมและลักษณะทางเพศครูผู้สอนในการสร้างภาวะผู้นำในโรงเรียน งานวิจัยนี้ศึกษาบทบาทของผู้บริหาร ชาววิกตอเรีย 5 คนในการพัฒนาผู้นำและสนับสนุนโรงเรียนของรัฐที่ประสบความสำเร็จและเป็นนวัตกรรมใหม่ การศึกษาความเป็นผู้นำและแนวทางการบริหารจัดการของครูใหญ่ในห้าโรงเรียนที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นนวัตกรรมชั้นนำและมีผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมของนักเรียนและจะเน้นถึงผลงานที่ทำให้เกิดนวัตกรรมและความสำเร็จของโรงเรียนการวิจัยใช้วิธีการศึกษากรณีศึกษาแบบหลายกรณีด้วยการสัมภาษณ์หลายมุมมองโดยอาศัยวิธีการเชิงคุณภาพในแต่ละโรงเรียนมุมมองเกี่ยวกับโรงเรียน

และความเป็นผู้นำของครูได้รับจากการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญหัวหน้าเครือข่ายภูมิภาคและประธานสภาโรงเรียนและการสัมภาษณ์กลุ่มกับสมาชิกของทีมผู้นำพนักงานและผู้ปกครองการวิจัยบอกเล่าเรื่องราวของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงและบทบาทหลักของครูใหญ่ในการเป็นผู้นำและการจัดการเพื่อสร้างโรงเรียนที่เป็นนวัตกรรมและประสบความสำเร็จ มันใช้ประโยชน์ จากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเป็นผู้นำและความสำเร็จของโรงเรียนในการให้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับความเป็นผู้นำของโรงเรียนในแต่ละกรณีและเพื่อให้ความสนใจกับความแตกต่างและข้อตกลงในคดีต่าง ๆ ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเรื่องราวชีวิตของ ผู้บริหารในการกำหนดรูปแบบการเป็นผู้นำและคุณค่าของพวกเขา ผู้บริหารที่เป็นนวัตกรรมแสดงมุมมองผู้นำ 5 มุมมองและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำของพวกเขา และช่วยเสริมความสำเร็จของโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนนวัตกรรมยังมีลักษณะที่เหมือนกันในความสำเร็จ รูปแบบการเป็นผู้นำนวัตกรรมได้รับการพัฒนาเพื่อให้แผนที่ของอิทธิพลซึ่งกันและกันในการเป็นผู้นำที่สำคัญและนวัตกรรมและความสำเร็จของโรงเรียนรวมถึงเรื่องราวชีวิตห้ามุมมองของผู้นำและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องและองค์ประกอบของความสำเร็จของโรงเรียนการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ทำงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและก้าวล้ำเป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่จำเป็นในการเคลื่อนย้ายสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเพียงไม่กี่แห่งที่มีนวัตกรรมสู่ศูนย์กลางที่โรงเรียนส่วนใหญ่สามารถแบ่งปันและเรียนรู้จากการปฏิบัติของผู้อื่น การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความเป็น ผู้นำที่เป็นนวัตกรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารบางรายประสบความสำเร็จอย่างมากในการสร้าง วัฒนธรรมที่เป็นนวัตกรรมและรวมถึงพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้โดยผู้อื่นที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำ ในโรงเรียนที่เป็นนวัตกรรมและประสบความสำเร็จ (เพศอายุประสบการณ์ระดับชั้นประถมศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้นำและระดับการศึกษา) เลือกการสื่อสารเป็นลักษณะสำคัญที่สุดสำหรับ เจ้าของอื่น ๆ คุณลักษณะ ได้แก่ วินัยวัฒนธรรมการมองเห็นและการโฟกัสอยู่ในหมู่ผู้ที่ถือว่ามากที่สุด สำคัญทั้งครูและผู้บริหาร ครูส่วนใหญ่ชอบมากพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าพฤติกรรมการทำ ธุรกรรมและผู้บริหารระบุว่าพฤติกรรมที่ที่ปฏิบัติกันมักเปลี่ยนไปสำหรับการปฏิบัติรวมถึงโอกาส สำหรับผู้นำโรงเรียนในการวิเคราะห์คุณลักษณะและพฤติกรรมของตัวเองเปรียบเทียบกับผู้ที่ครูชอบ มากที่สุด หลักสูตรเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยไปยังผู้บริหาร ที่ต้องการได้โรงเรียนและเขตสามารถใช้รูปแบบการสำรวจเพื่อเลือกหลักและประเมินลักษณะและ ลักษณะการทำงานของผู้บริหารที่ตรงกับความต้องการของคณาจารย์

Oyler (2009) ได้วิจัยการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ความเป็นสากล: ศึกษาเปรียบเทียบความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศออสเตรเลีย 120 ผลวิจัยพบว่า โครงสร้างของความเป็นนานาชาติ ของทั้งสองประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งปีในประเทศออสเตรเลียใช้วิธีการสร้างความร่วมมือผ่านทางองค์กรระหว่างประเทศและ นโยบายของรัฐส่วนประเทศสหรัฐอเมริกานั้นสร้างความร่วมมือจะขึ้นอยู่กับสถาบันการศึกษานั้น ๆโดยตรง

จากการศึกษาพบว่าถ้าสร้างความเป็นนานาชาติเป็นกระบวนการที่กว้างขวางที่ต้องอาศัย ความรับผิดชอบในทุกระดับของสถาบันการศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยนิวเซาท์เวลส์ และมหาวิทยาลัยเซาท์-แคโรไลนาต่างก็มีองค์กรและโครงสร้างที่ช่วยเพิ่มนิมิตความเป็นสากลให้กับสถาบันและต่างหากว่าความเป็นนานาชาติมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบัน

Childress (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพยายามของคณะในการวางแผน ความเป็นนานาชาติในการศึกษาจากมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยริชมอนด์ผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์ของคณะในการที่สร้างความเป็นสากลนั้นจะต้องบูรณาการการดำเนินงานประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบคือ 1) ความตั้งใจ 2) การลงทุน 3) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 4) การมีเครือข่าย 5) ความร่วมมือจากทุกคน

Ayoubi and Massoud (2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย: การวิเคราะห์เชิงปริมาณในการดำเนินงานด้านความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 74 ของมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษมีความกำหนดภารกิจเพื่อความเป็นสากลหมายเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีการดำเนินการตามภารกิจเพียงร้อยละ 48

Sindt (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นนานาชาติและความเป็นอุดมศึกษาความเข้าใจกระบวนกระทบของการศึกษาในประเทศระยะสั้น 4-6 สัปดาห์ ผลการศึกษา พบว่านักศึกษาที่เข้ากับการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น จะมีความสามารถทางด้านภาษา ความซาบซึ้งในวัฒนธรรม พัฒนาการทางด้านอาชีพ ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ความตระหนักในการศึกษาและแวดล้อมและมีความเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น

Moravec (2007) ได้วิจัย กระบวนการทัศน์ใหม่ของการสร้างองค์ความรู้ในการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมลรัฐมินเนสโซตา การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบไปด้วยระยะที่ 1 ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณพิจารณาแนวโน้มการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและวินิจฉัยข้อความที่สำคัญต่ออนาคตของการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของกระบวนทัศน์ใหม่ทั้ง สามองค์ประกอบในประเทศสหรัฐอเมริกาและทั่วโลก ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในระยะที่ 1 จะนำข้อความมาจัดกลุ่มและนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามตามเทคนิคการวิจัยแบบ Delphi จากนั้นนำแบบทดสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากอุบลรัตน์ มลรัฐมินเนสโซตา จำนวน 20 คน และอธิบายอธิการบดีของมหาวิทยาลัย 2 แห่ง และมหาวิทยาลัย 1 แห่ง ในระยะที่ 2 เพื่อจัดระดับความสำคัญ ระดับการยอมรับ และระดับความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้นของแต่ละประเด็น เพื่อจัดระดับความสำคัญระดับการยอมรับ ข้อคำถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและบริบท การศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 3 ทำให้วิเคราะห์เชิงเนื้อหาของข้อคำถามพบว่าสามารถจัดประเด็นคำถามในการนำไปใช้และการดำเนินนโยบายของการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากการวิเคราะห์อนาคตของกระบวนการวิจัยแบบ

Delphi ในระยะที่ 1 และ 2 ได้เป็น 10 กลุ่มซึ่งข้อมูลที่ได้นี้แสดงเห็นว่า ผู้นำในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องบูรณาการแนวคิดของการเร่งการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทัศน์ใหม่กับการสื่อการคิดการปฏิบัติ และการดำเนินกิจกรรมเพื่อความสำเร็จในยุคสมัยที่มีการเร่งการเปลี่ยนแปลงความสับสนวุ่นวายและความไม่ชัดเจน การศึกษาเกี่ยวกับอุดมศึกษาในมลรัฐมินเนสโซตาและอื่น ๆ ในวิจัยครั้งนี้สรุปเป็นบันทึกที่ได้จากการค้นพบการวิพากษ์ และการสะท้อนความคิดในการพิจารณาการดำเนินการนโยบายซึ่งข้อมูลที่ได้จากผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมการวิจัยนี้ มีความเป็นไปได้ในการให้ข้อมูลที่ดีกว่าและการนำการเผชิญอนาคตไปใช้ได้มากกว่า

Ayoubi (2006) ได้ทำการวิจัยโดยการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความเป็นสากลและสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความดีสากลของมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรก เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบเพื่อความเป็นสากลซึ่งผลการศึกษาได้ให้นำเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะพัฒนายุทธศาสตร์ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยได้แก่การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติ ความร่วมมือเป็นสถาบันการศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ ในประเทศและแลกเปลี่ยนนักศึกษาและบุคลากรและกิจกรรม ทางด้านการวิจัย การบริหารจัดการการวิเคราะห์ต้นทุน การวิเคราะห์ความเสี่ยงอัตลักษณ์และความมีชื่อเสียง เป็นต้น ส่วนกลุ่มที่สองเป็นการศึกษาถึงขั้นตอนการพัฒนาความเป็นสากล โดยงานวิจัยกลุ่มนี้จะมุ่งศึกษาขอบเขตและ 2 ขอบเขต คือ กระบวนการในการคัดเลือกพันธมิตรทางการศึกษากลุ่มลูกค้า และตลาดเป้าหมายหลักการและกระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อสะท้อนความเป็นสากล กลุ่มที่ 3 เน้นการศึกษาปัญหาและอุปสรรคและประโยชน์ในการความเป็นสากลของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็น การประเมินผลการดำเนินงานการความเป็นสากลของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้ดำเนินการมาแล้ว

Cook and Hunsaker (2001) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีการกระทบซึ่งกันและกัน คือ การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อ ด้านอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารจะต้องรักษาสมดุลในการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการงาน 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านโครงสร้างและระบบ 4) ด้านทรัพยากรบุคคล และ 5) วัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาอนาคตภาพ สามารถสรุปได้ว่า อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) จึงสอดคล้องและมีความสำคัญในการนำข้อมูลไปพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร 4) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์และ 8) คุณลักษณะ

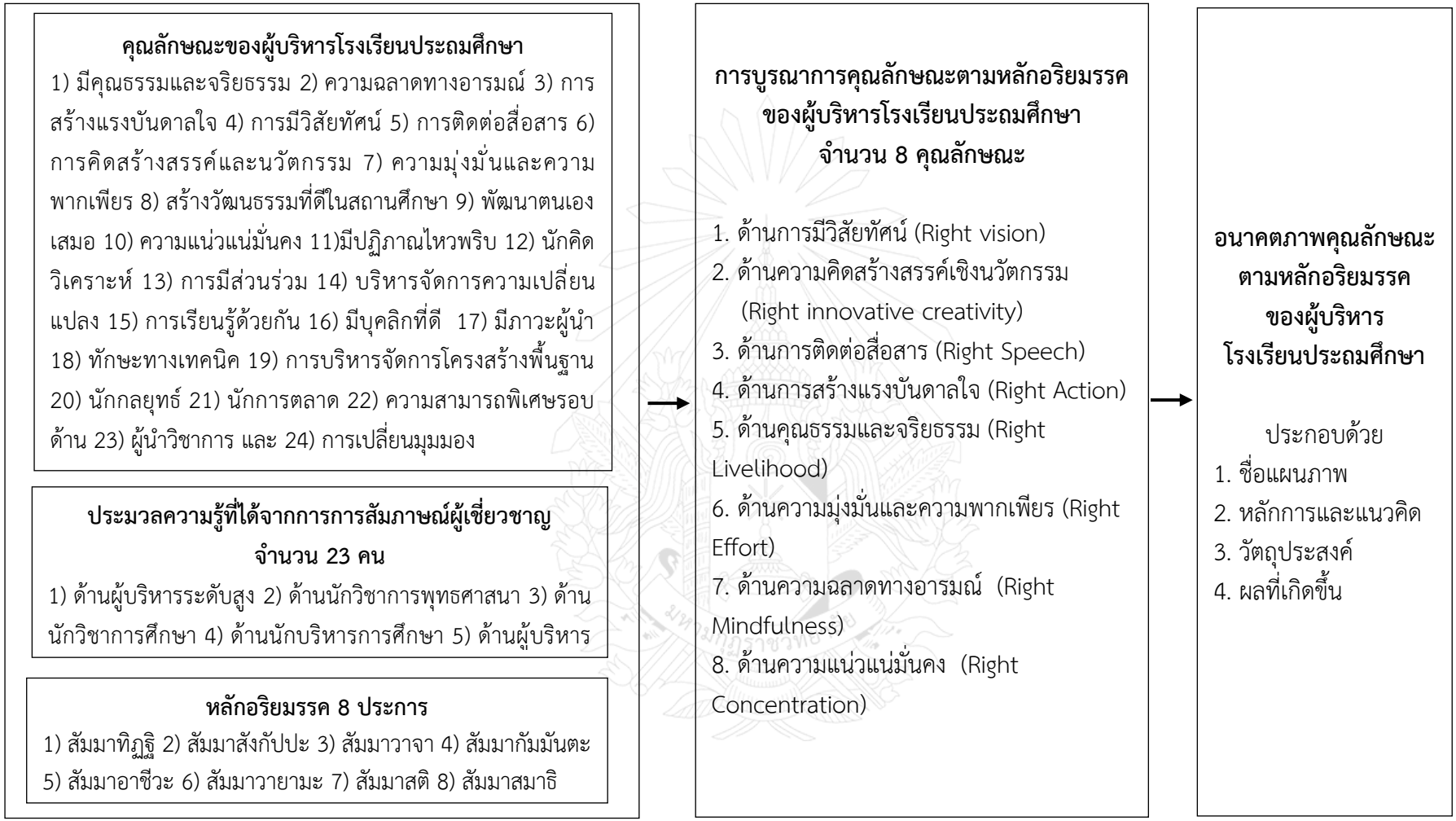
ด้านความแน่วแน่มั่นคง และเพื่อให้การปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ของผู้บริหาร การนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหาร เข้ามาประยุกต์หรือบูรณาการใช้เพื่อให้รู้จักความจริงตามธรรมชาติของชีวิต สอนให้รู้จักตนเองพิจารณาแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองด้วยเหตุผล โดยอาศัยหลักธรรมที่เรียกว่า อริยมรรค หรือ มรรคมีองค์ 8 มาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างรอบด้านในอนาคต

โดยผู้วิจัยทำการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) และเพื่อนำเสนออนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

เพื่อให้ได้คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของของ Barnard (1969), Adecco (2564), พยอม วงศ์สารศรี (2542), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553), สังเวียน แสนสวัสดิ์ (2554), วิโรจน์ สารรัตนะ (2557), เสกสรรค์ สนวา (2561), บุญมา แพ่งศรีสาร (2561) โยธิน นิลคช (2561), สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2563), นิตญา ลุนสมบัติ (2563), อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2563), กุลจิรา รักษนคร (2563), นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์ (2564), ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2565), ปิยะวัฒน์ มณีภาค (2566) ผู้วิจัยได้คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) จำนวน 8 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร 4) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับหลักอริยมรรคและแนวคิดของ Barnard (1969) และ Adecco (2564)

ดังนั้น จึงสามารถนำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

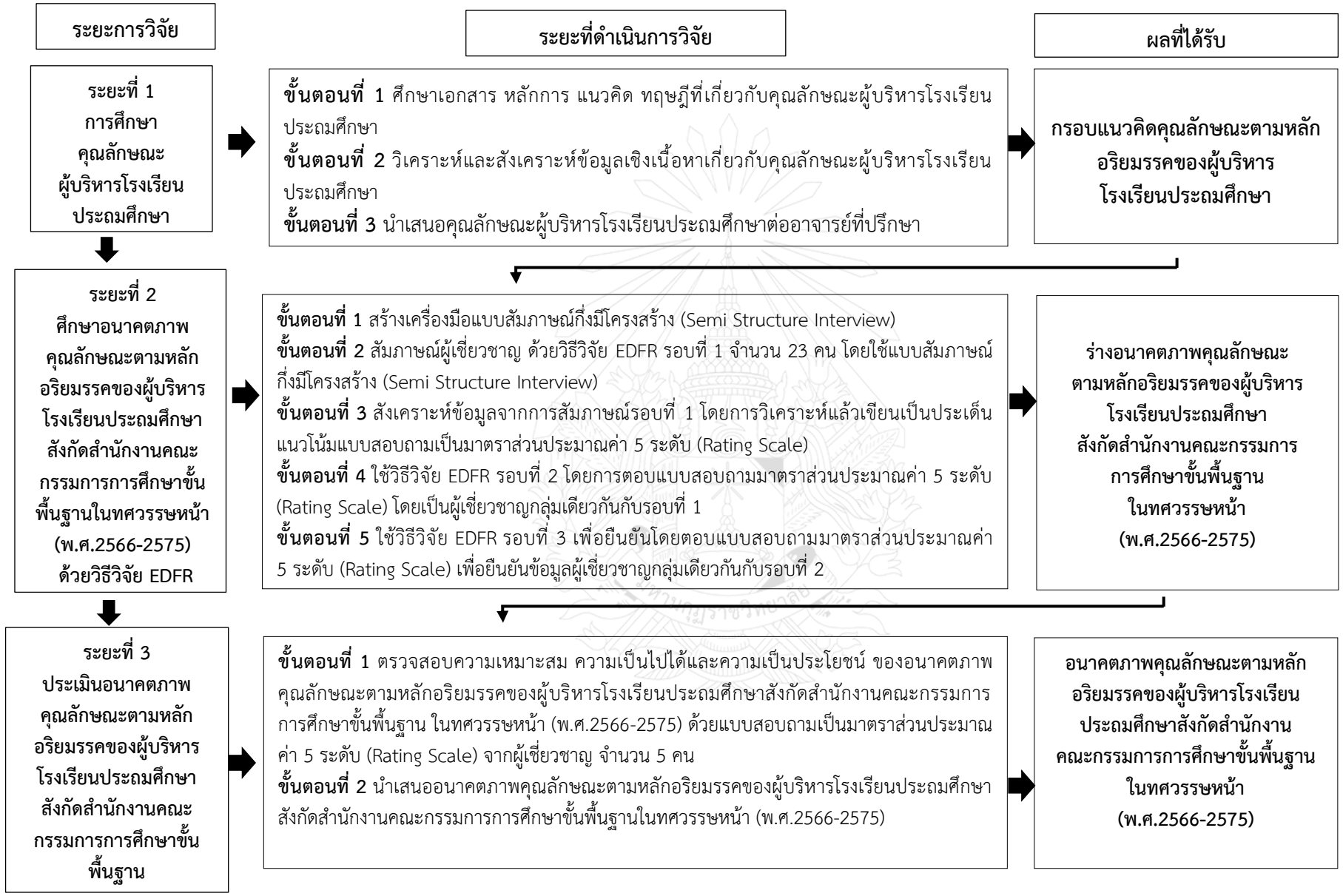
การวิจัยเรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระยะการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ด้วยการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research)

3.3 การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละระยะของการวิจัยเพื่อให้เห็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แผนภาพวิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การวิจัยระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ที่เกี่ยวข้องคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิจัยระยะนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วิธีการและขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากตำรา บทความวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร โดยใช้เหตุผลเชิงอุปมาน (Induction Reasoning) เป็นวิธีการศึกษาที่ใช้วิธีการนำข้อค้นพบที่ได้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นจำนวนมากมาเป็นข้อสรุปทั่วไป เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) และนำมากำหนดนิยามศัพท์และสร้างกรอบแนวคิดของคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 กรอบแนวคิดของคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา นำเสนอคุณลักษณะผู้บริหารต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่สมบูรณ์

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ด้วยการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

การวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยการศึกษาวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 คือ การศึกษา

และวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มาร่างเป็นอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยการวิจัยระยะนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.2.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรง และความเชื่อมั่น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นหลักของเนื้อหามีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 ขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ EDFR รอบที่ 1 จำนวน 23 คน สำหรับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ดำเนินการนัดหมายผู้เชี่ยวชาญและส่งแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ก่อนวันสัมภาษณ์ประมาณ 1-2 สัปดาห์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ได้ศึกษาและทำความเข้าใจ จากนั้นได้นัดวันเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านด้วยตนเองพร้อมทั้งจดบันทึกใช้เทปบันทึกเสียงบันทึกภาพ ทั้งนี้ โดยได้รับอนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญ และในขณะทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิค Cumulative Summarize ในการสรุปประเด็นให้ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จากนั้นวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์รอบที่ 1 โดยการวิเคราะห์แล้วเขียนเป็นประเด็นแนวโน้มแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ 11) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง รวมทั้งสิ้น 55 ข้อ โดยการใช้เทคนิคการวิจัย EDFR รอบที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) เพื่อยืนยันข้อมูลผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับรอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัย EDFR รอบที่ 3 โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) เพื่อยืนยันข้อมูลผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับรอบที่ 2 โดยผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบแล้วตอบใหม่ ซึ่งคำตอบอาจต่างจากเดิมหรือยืนยันคำตอบเดิม

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม โดยกำหนดตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญของ Macmillan (Macmillan, 1971) (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2525) ที่กล่าวว่า หากผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยที่สุด การกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (panel experts) จำนวน 23 คน จะมีค่าความคลาดเคลื่อนคือ 0.02 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.2.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีคุณสมบัติ ดังนี้ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานพัฒนา คัดเลือก กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน

3.2.2.2 กลุ่มนักวิชาการด้านพุทธศาสนา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวงการด้านพุทธศาสนาหรือมีองค์ความรู้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาหรือสอนในสถาบันที่มีหลักสูตรบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรพุทธศาสนา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไปหรือทางพระพุทธศาสนา จำนวน 4 รูป/คน

3.2.2.3 กลุ่มนักวิชาการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา มีองค์ความรู้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา หรือสอนในสถาบันที่มีหลักสูตรการบริหารการศึกษา หรือมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป จำนวน 4 คน

3.2.2.4 กลุ่มนักบริหารการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้ที่ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินโครงการพัฒนา คัดเลือกกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 5 คน

3.2.2.5 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา 10 ปีขึ้นไป คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 5 คน

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2.3.1.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในทศวรรษหน้า

(พ.ศ.2566-2575) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อมูลที่เกี่ยวกับประเด็นในการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง

3.2.3.1.2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แนวโน้มอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง รวมทั้งสิ้น 55 ข้อ เป็นคำถามความคิดเห็นปลายปิด (Close Ended) เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3.2.3.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

3.2.3.2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) สร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย คือ ความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) (สุวิมล ติรกานนท์, 2551) แล้วผู้วิจัยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีสอดคล้องกันตามวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) ตามแนวคิดของ Hemphill and Wesite เพื่อวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งใช้เกณฑ์สำหรับการให้คะแนน มีดังนี้

+1	หมายถึง	ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC ≥ .50 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ค่า IOC < .50 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าดัชนีสอดคล้องกันตามวัตถุประสงค์ (IOC) ของข้อคำถาม จำนวน 55 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้

3.2.3.2.2 สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)จากคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) นำเสนอที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้จริง กับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.2.4.1 จัดเตรียมเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแล้วจากนั้นบันทึกข้อความเสนอสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.2.4.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน โดยผู้วิจัยจะทำการติดต่อผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง การโทรศัพท์ การส่งหนังสือ และขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ EDFR รอบที่ 1

3.2.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายผู้เชี่ยวชาญตามวันและเวลาที่กำหนด

3.2.4.4 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ก่อนวันสัมภาษณ์ประมาณ 1 สัปดาห์เพื่อเชิญเข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์รายละเอียดของการวิจัยวิธีการวิจัยความสัมพันธ์ของการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ โดยได้แนบเอกสารเค้าโครงการวิจัยบทที่ 1-3 และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และเตรียมข้อมูลประกอบการให้สัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non Directive Open Ended) โดยมุ่งเน้นอนาคตภาพด้านที่คาดว่ามีโอกาสที่จะเกิดขึ้นจริง (Most Probably) จากนั้นได้นัดวันเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์

3.2.4.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์แบบพบจริง ON-SITE ตามสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญนัดหมาย และเข้าพบจริงแบบ ON-LINE ผ่านระบบแอบพิเคชั่น Google meet ตามที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสะดวกนัดหมาย พร้อมทั้งจดบันทึก ใช้เทปบันทึกเสียงบันทึกภาพ ทั้งนี้โดยได้รับอนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญและในขณะทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิค Cumulative Summarize

3.2.4.6 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์รอบที่ 1 โดยการวิเคราะห์แล้วเขียนเป็นประเด็นแนวโน้มแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ในการสรุปประเด็นให้ผู้เชี่ยวชาญ ฟังเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการทบทวนและให้ผู้เชี่ยวชาญตัดต่อ

ตัดแต่งสิ่งที่สัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปวิเคราะห์เนื้อหารวบรวม เป็นภาพรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเพื่อกำหนดเป็นข้อคำถามในรอบต่อไป

3.2.4.7 ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือ คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ในการดำเนินการสอบถาม EDFR รอบที่ 2

3.2.4.8 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จำนวน 23 คน เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย EDFR รอบที่ 2

3.2.4.9 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย EDFR รอบที่ 2 โดยใช้แพลตฟอร์ม Google Form และการเข้าพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตัวเอง ตามที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสะดวกในการให้ข้อมูลแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยได้รับการตอบกลับจากผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 23 คน ได้ครบทุกคนตามเวลาที่กำหนด

3.2.4.10 ใช้วิธีวิจัย EDFR ในรอบที่ 3 เพื่อยืนยันโดยตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อยืนยันข้อมูลผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับรอบที่ 2 โดยใช้แพลตฟอร์ม Google Form และการเข้าพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตัวเอง ตามที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสะดวกในการให้ข้อมูลแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยได้รับการตอบกลับจากผู้เชี่ยวชาญในจำนวนทั้งสิ้น 23 คน ได้ครบทุกคนตามเวลาที่กำหนด ในการทำวิจัย EDFR ในรอบที่ 3

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

3.2.5.1 การหาฉันทามติจากค่ามัธยฐาน (Median) ที่คำนวณได้จากการตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีค่าแนวโน้ม ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นโอกาสที่แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงมากที่สุด

ค่ามัธยฐานระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นโอกาสที่แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงมาก

ค่ามัธยฐานระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นโอกาสที่แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงปานกลาง

ค่ามัธยฐานระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นโอกาสที่แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงน้อย

ค่ามัธยฐานระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นโอกาสที่แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงน้อยที่สุด

3.2.5.2 การหาฉันทามติจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ของแนวโน้มใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50

แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวโน้มนั้นคอดคล้องกัน (Consensus) ถ้าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวโน้มนั้นไม่สอดคล้อง (ปราณี ทองคำ, 2529)

3.2.5.3 ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน การตีความหมาย ผู้วิจัยกำหนดว่าถ้าค่าของความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมกับมัธยฐาน มีค่าไม่เกิน 1.00 จะถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน (ปราณี ทองคำ, 2529)

3.2.5.4 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ในการพิจารณาความสอดคล้องข้อความใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5 และค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานไม่เกิน 1.0 ข้อความนั้นมีความสอดคล้อง ในกรณีที่ข้อความใดมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5 แต่มีค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน คือ 1.0 จะถือว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

3.2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.6.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3.2.6.2 ค่าฐานนิยม (Mode)

3.2.6.3 ค่ามัธยฐาน (Median)

3.2.6.4 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

3.3 การวิจัยระยะที่3 ประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

การวิจัยระยะที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยการศึกษาในระยะนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 2 คือ ร่างอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) มาตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันแผนภาพอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ด้วยแบบสอบถามเป็นมาตรา

ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญของ Macmillan (Macmillan, 1971) ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.3.2.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีคุณสมบัติ ดังนี้ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานพัฒนา คัดเลือก กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน

3.2.2.2 กลุ่มนักวิชาการด้านพุทธศาสนา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวงการด้านพุทธศาสนาหรือมีองค์ความรู้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาหรือสอนในสถาบันที่มีหลักสูตรบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรพุทธศาสนา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไปหรือทางพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป/คน

3.2.2.3 กลุ่มนักวิชาการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา มีองค์ความรู้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา หรือสอนในสถาบันที่มีหลักสูตรการบริหารการศึกษา หรือมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2.2.4 กลุ่มนักบริหารการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้ที่ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินโครงการพัฒนา คัดเลือก กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2.2.5 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา 10 ปีขึ้นไป คุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3.3.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

3.3.3.2.1 สร้างเครื่องมือจากอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ประกอบด้วย 1) ชื่อแผนภาพ 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ และ 4) ผลที่เกิดขึ้น

3.3.3.2.2 นำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นมา นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้จริง

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

3.3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบประเมินผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไปยังผู้เชี่ยวชาญก่อน และเข้าพบเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญตามวันเวลาที่นัดหมาย

3.3.4.3 นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน

3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลผล พร้อมทั้งปรับปรุงแผนภาพตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แผนภาพที่สมบูรณ์ต่อไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

3.3.5.1 เกณฑ์การให้คะแนนความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

3.3.5.2 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และ (ปิยะ ทองรักษ์, 2563)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แผนภาพมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แผนภาพมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แผนภาพมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แผนภาพความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แผนภาพมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

3.3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.6.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3.3.6.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) เป็นการวิจัยเชิงอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 - 2575) และ 3) เพื่อประเมินนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 - 2575) โดยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 - 2575)

4.3 ผลประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 - 2575)

4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณลักษณะจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 5) ด้านการติดต่อสื่อสาร 6) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง รวมองค์ประกอบของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณลักษณะจำนวน 8 ด้าน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อหาคุณลักษณะและเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ คือ 1) ภาพขององค์กร ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน 2) กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

คุณลักษณะที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่ 3) กล้าลอง กล้าแสดงออก

คุณลักษณะที่ 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ 1) ความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน

คุณลักษณะที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ1) ความกระตือรือร้นแรงจูงใจ 2) สร้างความคิดเชิงบวก 3) ผู้สร้างคุณค่า และเห็นคุณค่างาน 4) มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

คุณลักษณะที่ 5 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ 1) มีความรับผิดชอบ 2) แบบอย่างที่ดี

คุณลักษณะที่ 6 ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ 1) ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก 2) เรียนรู้ได้ตลอดเวลา 3) ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง 4) มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

คุณลักษณะที่ 7 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1 คุณลักษณะ 1) ใช้ปัญญาจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล

คุณลักษณะที่ 8 ด้านความแน่วแน่มั่นคง ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ 1) ตั้งมั่น มีสมาธิ 2) รู้เท่าทันจิตก็ไม่หวั่นแม้สิ่งจูงใจ

ดังนั้น คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 20 คุณลักษณะ

4.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

การศึกษาขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) จากความสอดคล้องของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 23 คน ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยที่สำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างกับผู้เชี่ยวชาญถึงอนาคตแนวโน้มความเป็นไปได้ทั้ง 23 คน

2. วิเคราะห์คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยการสอบถามตรวจสอบยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.2.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ผู้วิจัยนำเสนอแยกเป็นรายด้านที่ผ่านการยืนยันของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม ดังนี้

4.2.1.1 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าการมีวิสัยทัศน์ ควรเป็นคุณลักษณะแรก ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“... หากจะให้เรียงลำดับองค์ประกอบแล้วในมุมมองของการบริหาร คุณธรรมจริยธรรมจะเป็นองค์ประกอบแรก การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดี ความมุ่งมั่นในการทำงาน การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดแน่วแน่ และการสร้างแรงบันดาลใจ จะอยู่ในองค์ประกอบของผู้นำ ซึ่งหากจะให้เรียงลำดับแล้วการมีวิสัยทัศน์จะต้องควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการเป็นผู้บริหารนั้นจะต้องมีคุณลักษณะที่กล่าวมาทุกด้าน แต่เมื่อพูดถึงผู้บริหารแล้วการมีภาวะผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องมาก่อนในการนำการเปลี่ยนแปลงองค์กร การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในเรื่องของธรรมาภิบาลจะเป็นส่วนของการมีคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นเป็นเหมือนสองขา ขาแรกคือขาของการเป็นผู้นำองค์กร ส่วนอีกขาเป็นเรื่องของการบริหารคนภายใต้การมีธรรมาภิบาล การมีวิสัยทัศน์ จะมาควบคู่กับการเป็นผู้บริหาร เพราะเป็นการตั้งเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับสัมมาทิฏฐิ เพื่อเป็นหลักในการบริหารและจัดการองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... การรู้เป้าหมายขององค์กร เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ จะเป็นตัวช่วยสร้างวิสัยทัศน์ที่ใช่ในองค์กรของเรา ซึ่งก่อนที่จะกำหนดเราต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน บริบทสังคม ความต้องการจำเป็น และมองไปอนาคตข้างหน้าเพื่อที่วิสัยทัศน์จะได้กว้างไกล หากเรามองแคบ ๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ก็จะแคบเช่นกัน ดังนั้นการเป็นผู้บริหารต้องมองไกล ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... ในการบริหารจัดการสถานศึกษา แต่ละองค์กรจะต้องมีธงเป็นตัวตั้ง และหาวิธีการในการจะเดินไปถึงธงให้ได้ ซึ่งในอนาคตการกำหนดธง หรือเป้าหมายต้องเกิดจากคนในองค์กรร่วมกันกำหนด เพื่อให้เป็นภาพเดียวกัน จากนั้นผู้บริหารใช้ทักษะด้านการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการเป็นผู้นำการบริหารบนความเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“... Vision คือ ภาพแห่งอนาคตที่ทุกคนอยากจะไปเป็นการตั้งเป้าหมายที่ถูกผู้อื่นกำหนดขึ้นมาอาจจะสร้างความเครียดให้กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ควรทำอย่างไรที่จะช่วยเสริมกำลังใจให้เพื่อนร่วมทีมและเพิ่มการเป็นผู้นำ หากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาไม่ได้เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย การบริหารสถานศึกษาคงไม่ยากนัก แต่ในปัจจุบันนี้ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มี Disruption เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีเหตุการ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ ดังนั้น ผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรผ่านยุคแห่ง Disruption นี้ไปได้ จะต้องเป็น “นักกลยุทธ์ผู้มีวิสัยทัศน์” เป็นคนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ขององค์กร เพื่อเปลี่ยนทิศทางขององค์กรไปสู่อนาคตที่ดีกว่า การกล่าวถึงวิสัยทัศน์ โดยเพื่อนร่วมงานจะมุ่งทำเรื่องกัน สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะทำ จะต้องมองดูบริบทโดยรอบก่อน และกำหนดให้สอดคล้องกับยุคสมัยบริบทปัจจุบัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... วิสัยทัศน์ (Vision Statement) คำแถลงเกี่ยวกับภาพที่องค์กรต้องการเป็นในอนาคต หรือภาพในอนาคตขององค์กรในความรู้สึกของบุคคลที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ที่ดีคือต้องสื่อว่าองค์กรต้องการเป็นอะไรและสอดคล้องกับภาพที่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น คนในองค์กรมองเห็นภาพในองค์กรว่าจะเป็นอย่างไร ในอนาคตที่กล่าวถึงก็คือการกำหนดในระยะไม่ยาวมากนัก 5-10 ปี วิสัยทัศน์มักจะเปลี่ยนแปลงไม่ค่อยบ่อยนัก ซึ่งจะเป็นต้นทางในการนำไปสู่พันธกิจ หรือค่านิยมองค์กรต่อไป ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“... ถ้าเรายอมรับว่าโลกได้มีปะวัติศาสตร์ให้คนมีส่วนรู้ว่าก่อนที่จะเกิดพระพุทธเจ้าโลกจะหนักไปทางกามคุณ คือ การที่ชีวิตไปสู่กระบวนการนั้น พอมีคนกลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันมันกลายเป็นการหลงทางเพราะรูป เวทนา สังขาร วิญญาณมีความไม่เที่ยง แต่คนไปหลงเพลินว่ากามคุณเป็นสิ่งสูงสุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... อริยมรรค มีอยู่ 3 ด้านใน 8 ข้อ สัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ จะอยู่ในไตรสิกขาเรื่องของปัญญา สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ อยู่ในเรื่องของศีล พูดถึงเรื่อง

พฤติกรรม สัมมาสติและสัมมาสมาธิ จะอยู่ในเรื่องของ สมาธิ พูดถึงเรื่องของจิตใจ ซึ่งตัวที่อยู่สูงที่สุดจะเป็นเรื่องของปัญญา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... เพราะว่าเรื่องของความคิดวิสัยทัศน์ คนจึงต้องมีสัมมาทิฏฐิก่อนเป็นเรื่องของความคิดเห็นที่ถูกต้อง จึงมองว่าอนาคตภาพ ถึงปี พ.ศ. 2575 ต้องเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) ว่าวิสัยทัศน์ในอนาคตจะกล่าวถึงทักษะหรือฐานสมรรถนะใดที่จะเชื่อมไปสู่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในอนาคต ผู้บริหารจะต้องนำทีมร่วมกันกำหนดไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตาม ซึ่งจะต้องกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... สัมมาทิฐิ เป็นความเห็นของปัญญาที่ถูกต้อง เป็นเหตุเป็นผล อะไรที่หนักเกินไป จะทำให้หลงทาง ดังเช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น หาตรงกลางให้เจอจะทำให้เราได้วิสัยทัศน์ที่ใช่ ต้องมีการนำอริยสัจ 4 มาช่วยในการกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ หากจะให้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ นั่นคือ เป้าหมายขององค์กร หน่วยงานในช่วงระยะกลางถึงระยะยาว โดยประมาณก็ 3-10 ปี ซึ่งสมาชิกในองค์กรต้องช่วยกันสื่อสารมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้อย่างไร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“ ... ผู้บริหารในปัจจุบันที่จะสามารถเป็นต้นแบบได้ จึงเล็งเห็นว่าสัมมาทิฏฐิเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะการเป็นผู้บริหารไม่ได้มีความยากมากนัก แต่การเป็นผู้บริหารที่เป็นต้นแบบต้องเป็นที่เคารพของเพื่อนร่วมงาน ต้องมีเหตุและผลของการทำงาน เหมือนเป็นการดูแลคนที่ร่วมงานมีความยืดหยุ่น ผ่อนหนักผ่อนเบา สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขจึงเป็นเรื่องสำคัญ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“ ... ในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพในอนาคต เป็นการตั้งเป้าหมายที่ใช่ในองค์กรว่า ทำอย่างไร ที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ ตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารที่จะนำเด็กหรือครูก้าวไปเพื่อให้ประเทศถึงเป้าหมาย จะต้องมองรอบ ๆ ด้าน ซึ่งผู้บริหารสามารถตั้งเป้าหมายไว้ได้ แต่คนที่จะช่วยให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ร่วมงานกับเราทุกคนที่จะเป็นองคาพยพสามารถทำงานไปได้ เพราะฉะนั้น สัมมาสังทิฏฐินี้จะทำให้วัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ ถ้าผู้ร่วมงานไม่เข้าใจ ไม่มีส่วนรับรู้ก็จะไม่สามารถถึงเป้าหมาย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... การกำหนดวิสัยทัศน์ สัมมาทิฏฐิ ในองค์กรในอีก 10 ปีข้างหน้า ผู้นำต้องปรับเปลี่ยน เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำเสนอแนะ ติดตามกำกับอย่างเข้ม เพราะเรามองถึงรูปแบบห้องเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปกติวิสัยทัศน์จะประกอบด้วยเป้าหมายระยะยาว ซึ่งจะเป็นการกำหนดว่าภายในระยะเวลาดังกล่าวจะทำให้องค์กรเป็นอย่างไร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... แรงที่จะเปลี่ยนแปลงของโลกใบนี้ได้ คือ AI ค่านิยม ไม่อยากทำงานหนักแต่อยากสบาย เพราะโลกเปลี่ยนไปแนวคิดของคนในอนาคตจึงอาจจะเปลี่ยน ซึ่งการมองอย่างกว้าง หรือมองไว้ก่อนเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารพึงมี คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยต้องมาจากการศึกษาสภาพแวดล้อม ศึกษาความแตกต่างของบุคคล ทั้งเพศ อายุ เพื่อจะได้มุมมองที่หลากหลาย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะเน้นทฤษฎี องค์ความรู้ที่เรียนมา ในยุคอนาคตสิ่งที่สำคัญกว่าความรู้คือ ประสบการณ์การทำงานที่ต้องนำมาผสมผสานเข้ากับทฤษฎี การเรียนรู้ การวางระบบการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน มีระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ชัดเจนทั้งจากภายในและภายในองค์กร รวมถึงการมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ สัมมาทิฏฐิ การมีวิสัยทัศน์ ก่อนจะกำหนดวิสัยทัศน์ต้องศึกษา วิเคราะห์บริบทว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะสามารถวางเป้าหมายที่แน่ชัดต่อระบบการทำงาน ในอนาคตควรเป็นวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เชิงบวก มีการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม เป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลง ให้เห็นจุดเด่น จุดที่เป็นปัญหาและพร้อมที่จะพัฒนา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... วิสัยทัศน์ในอนาคตต้อง เป็นความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถระบุได้ถึงทิศทาง แนวโน้ม ความเป็นไปได้ ระยะเวลา รวมถึงขั้นตอน วิธีการที่หลากหลาย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... การจินตนาการอนาคตขององค์กรที่ต้องการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว โดยทั่วไปแล้วนิยมตั้งกรอบระยะเวลาไปสู่เป้าหมาย 5 – 10 ปี เพราะฉะนั้น ก่อนที่จะต้องวิสัยทัศน์จะต้องมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษา รวมถึงบริบทสถานศึกษา โดยต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ต้องเริ่มจากการหาข้อมูลพ้นฐาน การศึกษาสภาพบริบทสภาพชุมชน นโยบาย แผนการจัดการศึกษาก่อน เพื่อที่จะสามารถกำหนดได้อย่างคลอบคลุม ถี่ถ้วนรอบคอบ มองแบบวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มองแบบวิสัยทัศน์ ของคนในองค์กร มองวิสัยทัศน์แบบต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าภายในระบบ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการร่วมกันคิด วางแผน และมองภาพร่วมกัน จะทำให้เกิดการพูดคุย การตกลงร่วมกัน มองเห็นถึงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา หากมองแก่นแท้ของการพัฒนา คือ การเริ่แนวคิดพิจารณา และมีการมองการไกล นั่นคือวิสัยทัศน์ให้ควบคู่ไปกับการการวางแผนและลงมือกระทำ จึงจะทำให้มีการพัฒนา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... คุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมีเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กร หน่วยงานจะต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพราะในองค์กรจะมีผู้คนที่หลากหลายความคิด ดังนั้นผู้บริหารต้องนำข้อคิดเห็นมาพิจารณาก่อนที่จะร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... วิสัยทัศน์ในอนาคต ควรจะมีความคิดสร้างสรรค์เข้ามาผสมผสาน เช่น เรามีทรัพยากรน้อยแต่ทำอย่างไรให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้ การพัฒนาต่อยอดด้านทักษะสมรรถนะในอนาคต ต้องพัฒนาตนเองให้ตรงจุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

“... กรอบแนวคิดเป็นแบบไหนจะส่งผลให้เราคิดแบบนั้น เป็นตัวชี้นำการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ดังนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นตัวกำหนดแนวทางของการบริหาร ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมาร่วมกันกำหนด เพื่อจะได้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีส่วนในการใช้ชีวิต ดังนั้นเมื่อมีสิ่งเร้าเข้ามากระตุ้นสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารจึงต้องปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงการกำหนดกรอบภาพในอนาคตร่วมกันเป็นสิ่งแรกที่ผู้บริหารต้องกำหนดเพราะวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อที่จะได้ค้นหาสร้างแนวทางเพื่อที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้บริหารต้องมีความยืดยุ่น เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่เปลี่ยนไป จากยุคโลกภิวัฒน์ มาสู่โลกในสถานการณ์โควิด และมาสู่ BANI WORLD ซึ่งเป็นโลกที่เปราะบาง ไม่ยั่งยืน และถูก disrupt ได้โดยง่าย (Brittle) เต็มไปด้วยความวิตกกังวล (Anxious) โลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ไม่เป็นเส้นตรง หลายเหตุการณ์เกิดขึ้นแบบไม่มีใครคาดคิด ขาดตรรกะ และไม่เป็นเหตุเป็นผล (Nonlinear) โลกที่ซับซ้อนและเข้าใจยาก ในภาวะที่ทุกอย่างไม่ได้มีความเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผล ข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะจริงหรือเท็จล้วนมีปริมาณมากและซับซ้อน ทำให้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือสรุปเป็นไปได้ยาก (Incomprehensible) ดังนั้นผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ คือ ภาพที่อยากเห็น อยากให้เป็นและอยากให้เกิดเป็นกรอบกำหนดทิศทาง เพื่อค้นหากลยุทธ์ที่เหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสัมมาทิฏฐิ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.1.2 คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมควรเป็นคุณลักษณะที่สอง ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“... การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดทางด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในอนาคตนั้นหลายสิ่งหลายอย่างจะมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างและจัดหานวัตกรรมที่เหมาะสมในองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... รู้คิด การคิดนี่สำคัญ การคิดมีหลากหลายไม่ว่าจะเป็นคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา แต่ในอนาคตการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ คิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และมองเห็นความเชื่อมโยงกันของวัตถุรอบตัว จะเป็นตัวที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... ในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ ต้องมีการบริหารที่แปลกใหม่ คิดริเริ่ม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม สถานศึกษาในอนาคตต้องมีนวัตกรรมที่เกิดจากผู้บริหารนำรูปแบบหรือวิธีการในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มาเผยแพร่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ทราบเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“... ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คิดใหม่ทำใหม่ แต่ต้องอาศัยประสบการณ์จากผู้รู้เป็นฐานการคิด การคิดสร้างสรรค์เป็นการต่อยอดการทำงานในองค์กร ดังนั้น ก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงต้องศึกษาภูมิหลังก่อน ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปร ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อผลลัพธ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคม ดังนั้นบทบาทและหน้าที่และความคิดเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารจึงเป็นภาระสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... ความคิดสร้างสรรค์ เป็นแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจให้บุคคลทำงานหรือมีความพยายามในการทำงานประกอบไปด้วย คุณลักษณะต่างๆเช่น ความคิดริเริ่มความทะเยอทะยาน ความสามารถทางสติปัญญา มนุษย์สัมพันธ์ ความตั้งใจที่จะนำเสนอแนวทางซึ่งเกิดจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์การทดลองด้วยกระบวนการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“... สัมมาสังกัปปะ เป็นกรอบแนวคิดที่ดี แนวคิดเติบโต (Growth mindset) ซึ่งจะเป็นการคิดที่สร้างสรรค์ ซึ่งในอนาคตจำเป็นมากที่ต้องคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรม ซึ่งการเป็นนักพัฒนาก็เป็นเรื่องที่สำคัญ ไม่ใช่ทำอยู่กับที่ แต่การพัฒนาที่ดีก็ต้องทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีด้วยแล้วจึงต่อยอด สร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรและจะได้มาซึ่งนวัตกรรมขององค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“...ในด้านของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน เป็นกระแสของโลกสารสนเทศและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงต่อเนื่องซับซ้อนและเกี่ยวข้องเป็น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ โดยจึงต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะที่โดดเด่นและเหมาะสม และมีภาวะผู้นำแบบจูงใจใฝ่บริการ เชิงสร้างสรรค์ และใช้นวัตกรรม ตระหนักถึงผลกระทบจากภายนอกมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... สัมมาสังกัปปะ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นความคิดที่ถูกต้อง ความคิดที่ดีในการพัฒนาเหมาะสมกับการบริหารแบบโรงเรียนไฮบริดส์ ซึ่งในอนาคตรูปแบบของโรงเรียนอาจจะเปลี่ยนแปลงไป เช่น การเทรนนิ่งครูจากที่ต้องเดินทางไปรับการอบรมยังสถานที่ต่าง ๆ แต่เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งเกิดจาก

ผู้บริหารออกแบบรูปแบบการอบรม หรือผู้บริหารออกแบบหลักสูตรทักษะชีวิตในด้านต่าง ๆ สำหรับนักเรียนเพื่อเรียนนอกเวลา ปัจจุบันการเรียนจะเน้นที่ Outcome-Based- Education (OBE) หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งในอดีตจะสนใจ Outcome หรือผลลัพธ์ ซึ่งในมหาวิทยาลัยกำลังให้ความสำคัญกับเรื่องของผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ดังนั้นสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญรองต่อจากการมีวิสัยทัศน์ ต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันเนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพรวมทั้งจะดำเนินงาน จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดส่วนกลางขององค์กรทั้งหมดความสำเร็จขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพความตื่นตัวความมียุทธวิธีประสบการณ์ความคิดความเป็นเลิศทางวิชาการและอุทิศตน ความเสียสละและความสามารถของผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... สัมมาสังกัปปะกับสัมมาทิฐิ เป็นเรื่องของปัญญา กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีภูมิรู้ ภูมิคิดที่แปลกใหม่จะทำให้ Mind Set ของผู้บริหารมีความแตกต่างไป มีความเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์โดยใช้ปัญญาในการนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ เป็นการแสดงออกในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำเดิมกับคู่แข่งขันสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจตลอดจนสรุปภาพมิติการทำงานได้เป็นอย่างดี ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“... ความคิดสร้างสรรค์ ต้องอาศัยการผสมผสานเทคโนโลยีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการนำความรู้ด้านนวัตกรรมวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในการพัฒนางานทั้งระบบมีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆโดยเข้าถึงข้อมูลและแก้ปัญหา ในการทำงานพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษาและตัวผู้บริหารเพื่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แบบผสมผสานกันอย่างสมบูรณ์ โดยตั้งเป้าหมายดำเนินการตามเป้าหมายนำไปซึ่งกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พัฒนาระบบการศึกษาแสวงหาวิธีการทักษะศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ ในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองด้านต่างๆที่สามารถตอบโจทย์ตามความคาดหวังของสังคมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การคิดสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงกับสัมมาสังกัปปะ เป็นการคิดที่มีการคิดหลาย ๆ

แฝงอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ใหม่ หลากหลาย ซึ่งในอนาคตเป็นทักษะที่สำคัญเพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีนวัตกรรม ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... ความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับหลักทางพุทธศาสนา ในเรื่องของ มรรคมีองค์ 8 สัมมาสังกัปปะเป็นมรรคที่จัดอยู่ในกลุ่ม ปัญญาคู่กับสัมมาทิฏฐิ หมายถึงการใช้ความคิดดำริชอบเป็นตัวกระตุ้นเป้าหมาย ต้องตั้งใจอันเป็นผลจากค่านิยมในตัวบุคคลและสังคมนั้นๆ ผู้บริหาร จะมีสัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะให้กับตนเองและตัวสถานศึกษา ผู้ที่เข้าใจความหมายของคำว่าคุณค่าได้จนมากเท่าไหร่ก็ย่อมจะสร้างสัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะให้กับตนเองได้มากเท่านั้น จึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดในอนาคต เพราะสังคมทุกวันนี้รวดเร็วไปเร็วมาก การคิดที่ล่วงหน้า โดยการใช้ประสบการณ์เก่าเป็นฐานคิด จะทำให้คนมีความคิดที่สร้างสรรค์ แปลกใหม่ เช่น โรงเรียนที่เป็น Best Practice จะมีนวัตกรรมในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นวิธีการบริหารสถานศึกษา หรือวิธีการสอนของครู ดังนั้นในอนาคตหวังว่าผู้บริหารจะบริหารสถานศึกษาอย่างสร้าสรรค์ และมีนวัตกรรมทุกสถานศึกษา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน และเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อให้สามารถบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบในการ จัดการศึกษามากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมากจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อให้สามารถบริหารงานในโรงเรียนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... หากกล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนในยุคของการปฏิรูปนั้นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและกล้าเผชิญ ต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆมีความคิดสร้างสรรค์จากผลที่เกิดจากการ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการแข่งขันที่ไร้พรมแดนภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดผู้บริหารจึงต้อง มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่มีความพึงพอใจและการ ทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สำเร็จสูงสุด สร้างความสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรรวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะการ บริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมากจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อให้สามารถบริหารงานในโรงเรียนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... ภาวะผู้นำเชิงความคิดสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ต้องมีความรอบรู้มีไหวพริบและมีข้อมูลเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหาการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชาว์ปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้นภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ ผู้บริหารต้องเปิดกว้างทางด้านความคิดต้องผสมผสานศาสตร์ที่หลากหลาย เพราะผู้เรียนในอนาคตนั้นมีความหลายหลายทางด้านความคิดการมุ่งพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นอีกเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนั้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ความคิดสร้างสรรค์ ในด้านของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นความสำคัญ ในทุกยุคทุกสมัย ซึ่งผู้นำที่จะแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม และมีคุณค่า ต่อส่วนตนและส่วนรวม ต้องมีคุณลักษณะ ต่างๆเช่น การสร้างทีมงานการฟังการตัดสินใจอย่างมีอิสระและมีความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคคล ที่มีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์การ สิ่งแวดล้อมอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรอบตัว รวมตัวกันได้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นทีม ซึ่ง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และจะทำให้ องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจ และมีความสามารถจะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) ต้องอาศัยหลัก ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์และผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียนสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้าง สร้างทั่วทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่สร้างความมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่งมุ่งให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในอนาคตและเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม ผู้บริหารกับการคิดเป็นสิ่งที่คู่กัน บางครั้งการคิดเพื่อวางแผนงานต้องเริ่มตั้งแต่ศูนย์ ต้องเริ่มคิดมาก่อนที่จะประชุม ดังนั้นการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาในอนาคตจึงต้องมีความสร้างสรรค์ แตกต่างแต่เต็มไปด้วยความละเอียด รอบคอบ แล้วจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เร็วขึ้น จากที่ต้องดำเนินการจากศูนย์ไปถึงสิบ บางครั้งผู้บริหารอาจจะคิดมาแล้วดำเนินการจากหนึ่งข้ามไปสิบได้เลย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

“... การจัดการศึกษาในอนาคตจะเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้กระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ในการจัดสภาพแวดล้อมที่ให้เหมาะสม และกระตุ้นแก่การเรียนรู้ของนักเรียน ต้องจัดวิชาที่ผู้เรียนต้องการและเหมาะต่ออนาคตเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้ชีวติให้กับผู้เรียน ดังนั้นการคิดแปลกใหม่ ริเริ่มจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่มีความสำคัญคือ ผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ และทันต่อโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นอีกอย่างนึงที่กระตุ้นคนภายในองค์กรร่วมแก้ปัญหา ความสร้างสรรค์ทั้งด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... ด้วยความที่โลกจะซับซ้อนมากขึ้นการแก้ปัญหาจึงต้องมีความหลากหลาย มีการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ เพื่อหาวิธีการที่สร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมก็ยิ่งจำเป็นเพื่อชูให้เห็นถึงจุดเด่นขององค์กร ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นเทคนิคในการพัฒนา ทั้งบุคคลและองค์กร ทำให้ ตระหนักถึงความสำคัญของ ตนเองและสังคมซึ่งในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา จึงจะต้องมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้า ได้เป็นอย่างดี และจะต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลัก และจะต้องอาศัย ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและ คนภายในองค์กร เพื่อพัฒนา ในการจัดการศึกษา และได้รับผลประโยชน์สูงสุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การริเริ่มทำสิ่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นแบบใหม่ ก็มีความสอดคล้องกัน การคิดริเริ่มนั่นแปลว่าการใช้ประสบการณ์เดิม เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ในการวาดฝันภาพขององค์กรไปข้างหน้า ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สร้างสรรค์เสมอ ความคิดสร้างสรรค์เป็นกลวิธีในการจัดการศึกษาและพัฒนาองค์กร ทั้งปัจจุบันและอนาคตผู้บริหาร จะต้องอาศัยวิสัยทัศน์ พฤติกรรมที่แสดงออก การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และเป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และประสบการณ์ใหม่ๆ ก็ยังสามารถ นำความคิดสร้างสรรค์ ไปประยุกต์ใช้ ในด้านการบริหารองค์กร ได้เป็นอย่างดี ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.1.3 คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าคุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสารควรเป็นคุณลักษณะที่สาม ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“... การสื่อสารที่ดีก็เป็นการประสานงานในระดับบน ระดับกลางและระดับล่างที่จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในหน่วยงาน ซึ่งการสื่อสารจะสำคัญมากในเรื่องของคำพูดที่ดี คำพูดที่เชิงบวก สอดคล้องเป็นไปตามสัมมาวาจามะ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... การติดต่อสื่อสาร ประสานงานทุกระดับ เป็นหัวใจของการทำงานร่วมกัน ยิ่งพูดคุยติดต่อ ประชุมบ่อยครั้งจะทำให้การทำงานเป็นไปตรงวัตถุประสงค์ ในอนาคตเทคโนโลยีจะทำให้เราห่างกันแต่การติดต่อสื่อสารพูดคุยจะเป็นตัวผสานการทำงานที่ดีในองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นการจะอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ต้องมีการพูดคุย ติดต่อสื่อสารให้รู้เรื่อง เข้าใจ เข้าถึงแก่นสารของเรื่องนั้นน ๆ ไม่ใช่พูดคุยกันคนละประเด็น มันจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องเป็นนักติดต่อสื่อสาร ติดต่อคือ เข้าหา พบปะ สื่อสาร คือ การส่งสาร จากคนหนึ่งถึงอีกคนหนึ่ง ดังนั้นการติดต่อสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“... บุคลากรมี 4 กลุ่ม 1) ผู้นำนวัตกรรม 2) ผู้ตาม 3) ผู้ประสบผลสำเร็จ 4) ผู้ที่ไม่ทำอะไรเลย เพราะฉะนั้น การพูดจา การให้เกียรติมีมนุษยสัมพันธ์ นั้นสำคัญ ซึ่งความหลากหลายทาง Generation มีผลอย่างมากต่อการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาพื้นฐานของบุคลากรก่อน ศึกษาเชิงลึกทางด้านครอบครัวของบุคลากร จะเป็นเสน่ห์ของนักบริหารยุคใหม่ ผู้บริหารต้องรักษาความสมดุลของการบริหารงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... ผู้บริหารต้องมีความแม่นยำในด้านข้อมูล ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะของผู้ส่งสารหรือผู้รับสาร การแปลข้อมูล ของผู้รับสารที่ไม่ตรงกับความตั้งใจส่งของผู้ส่ง จะเป็นความล้มเหลวย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาด้อยลง ผู้บริหารจึงจะต้องมี ศิลปะในการส่งสารได้เป็นอย่างดี ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“... ดังนั้น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากคือ ทิฏฐิ แปลว่า เห็น หากเราเห็นผิดจะเป็นมิจฉาทิฏฐิ หากเราเห็นถูกจะเป็นสัมมาทิฏฐิ เมื่อมิจฉาทิฏฐิเกิด คิดก็ผิด พูดก็ผิด ทำอะไรก็ผิด เลี้ยงชีวิตก็ผิด พยายามก็ผิด มีสติก็ผิด มีสมาธิก็ผิด แต่พอมีสัมมาทิฏฐิเหมือนกับการพลิกจิต สมาธิก็เกิด พูดก็ถูก ทำงานก็ทำถูก เลี้ยงชีวิตก็ถูก มีความพียรก็ถูก มีสติ สมาธิก็ถูก ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำฐานชีวิตสำคัญคือ สัมมาทิฏฐิ เปรียบเสมือนปลาที่ส่วนหัว ตา คือ ปัญญา กลางตัว คือ ศีล ส่วนปลายตัวถึงหาง คือ สมาธิ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... สัมมาวาจา เป็นเรื่องของการสื่อสาร การยึดหลักปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ แปลว่าวาจาเป็นที่รัก คือการกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน ให้เกิดไมตรี พูดจาที่ชัดเจน จะช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ตรงกัน การรักษาคำพูด การเลือกใช้คำพูด ท่าทาง น้ำเสียงที่ดี เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สิ่งหนึ่งที่พึงระวัง คือ อารมณ์ในการสื่อสาร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... สัมมาวาจา ผู้ประสานสิบทิศ การสื่อสารที่ดีเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร เพราะจำเป็นในการติดต่อกับทุกคน เช่น ผู้บริหารบางคนสามารถติดต่อสื่อสารได้หมดทุกหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการทำการเงิน พัสดุ หมายถึง การช่วยประสาน ไม่เข้าไปแทรกแซง ซึ่งก่อนให้เกิดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในชุมชน หน่วยงาน ต้องมีวาจาสุขุม ชัดเจนตรงประเด็น น่าเชื่อถือ วางตัวให้เป็นกันเองเหมาะสม พูดอย่างไรให้คนชอบ พูดอย่างไรให้คนชื่น และพูดอย่างไรให้คนช่วย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... สัมมาวาจา พูดดี เจรจาดี วาจาไพเราะ มีปิยะวาจาดี คนจะรักชอบ การติดต่อสื่อสารดี (Communication) ผู้บริหารต้องสื่อสารในองค์กรให้ชัดเจนเป็นระยะ 5 หรือ 10 ปี คนในองค์กรจึงจะเข้าใจหลักการทำงานทั้งหมด ไม่ใช่คิดไปเรื่อย แต่ไม่สื่อสารอาจจะก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ผิดพลาด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“... ด้านการสื่อสาร สัมมาวาจามะ เป็นสิ่งที่สังคมต้องการเพื่อที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารเพื่อสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน เพราะฉะนั้นการมีมนุษย์สัมพันธ์ จะต้องรวมถึงการแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง คำพูด ที่จริงใจ เพื่อแสดงออกให้รับสารได้รับรู้ถึงความอบอุ่น ความเป็นมิตรไม่ใช่การสื่อสารแบบสั่งการ หรือการมีมนุษยสัมพันธ์ แต่ต้องเกิดจาก จิตใจ ที่พร้อม จะร่วมงานกับคนอื่นได้ คำพูดของ ผู้นำ จะทำให้คนอื่นปฏิบัติตาม เพราะฉะนั้นการสื่อสาร ที่ไม่ตรงกันอาจจะทำให้เข้าใจผิดได้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... การมีปิยะวาจา ยิ้มแย้มแจ่มใจ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เคารพความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่าง เคารพความรู้ความสามารถของผู้อื่น โดยใช้การติดต่อสื่อสาร มีเมตตากับผู้อื่นจะทำให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... เทคโนโลยีเข้ามาหลากหลาย และรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารพูดคุยภายในองค์กรจะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น ส่งสารได้ถูกต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลงสารที่ส่งมาก ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาทั้งก่อนและหลังการติดต่อสื่อสาร เพื่อไม่เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน หรือผิดพลาด อันจะก่อให้เกิดปัญหาภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นภายในองค์กร ทั้งความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่างกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... สัมมาวาจา การสื่อสารที่ดีมาพร้อมกับการมีมนุษยสัมพันธ์ ดังคำกล่าวที่ว่า มาดต้องตา วาจาต้องใจ ภายในมีคุณธรรม พฤติกรรมมีเสน่ห์ มาดต้องตา หมายถึง การมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี วาจาต้องสื่อสารให้เข้าใจ ให้ผู้อื่นศรัทธาเรา ต้องพูดอย่างมีความรู้ ยิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจในการสื่อสาร มีการคิดเชิงบวก พูดความจริงแล้วให้ผู้อื่นมีความสุข ในอนาคตเหมาะสมกับการเชื่อมสัมพันธภาพกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา คือต้องอ่านคนออกบอกคนเป็น มองมุมกลับเพื่อการสื่อสารตรงจุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... อีกทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กรจะช่วนให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นมา การติดต่อสื่อสารมีด้วยกันหลากหลายวิธี แต่คาดการณ์ว่าในอนาคตการติดต่อสื่อสารแบบออนไลน์อาจจะเกิดขึ้นบ่อยขึ้น ดังนั้นข้อพึงระวังคือ การใช้ข้อความต้องมีความสุภาพและชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ดังนั้นผู้บริหารต้องติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และละเอียดเพื่อที่จะได้ไม่เกิดความคลาดเคลื่อนในการทำงานร่วมกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... หากจะให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงาน ติดต่อและติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้วาจาไพเราะ อ่อนหวาน สร้างสรรค์ประโยชน์ ทำให้ผู้ฟังเกิดความพึงพอใจให้ความเมตตานิยมชมชอบ ผู้บริหารที่กล่าววาจาดี พูดน่าฟังจึงมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าและความสำเร็จให้แก้ตนเองในการทำงาน เช่น การประชุมประจำเดือน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวความคิดในองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“...การติดต่อสื่อสารเชิงบวก นั่นคือ การใช้วาจาดี สุภาพ ถูกกาลเทศะ จะเป็นตัวที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การหาความรู้ใหม่ ๆ หลากหลายที่มาจะทำให้ผู้นำเป็นผู้มีภูมิรู้กว้างขึ้น บางสิ่งที่ไม่รู้ก็ต้องถามผู้รู้ ต้องค้นหาเพื่อที่จะได้มาซึ่งองค์ความรู้ อย่ากลัวที่จะถาม ดังนั้น หากจะศึกษาอะไรแล้ว ต้องศึกษาอย่างแท้จริงให้รู้ถึงรากลึก ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... การสื่อสารมีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกันผู้บริหารทุกระดับต้องมีความแม่นยำด้านข้อมูลและมีทักษะทางด้านการสื่อสาร การพูดการฟัง ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์กร จึงต้องก่อให้เกิดกระบวนการความร่วมมือความมุ่งมั่นของคนนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร การพูดจาสุภาพ รู้จักเลือกใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน คนอื่นฟังแล้วสบายใจ

อยากอยู่ใกล้อยากคบค้าสมาคมด้วย ต้องมีความรับผิดชอบคำพูดของตนตามสุภาษิต พูดเป็นนาย ใจเป็นบ่าว หมายความว่า ให้คิดก่อนพูด พูดแล้วต้องทำปฏิบัติตามอย่างที่พูด เพื่อที่จะเกิดความเคารพนับถือ ดังคำที่ว่า พูดให้น้อยทำให้มาก จึงเป็นอีกประโยคหนึ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง บางครั้งการที่ผู้บริหารทำหน้าที่สั่งการหรือมอบหมายงานอย่างเดียว แต่ไม่เคยกระทำเป็นแบบอย่างให้เพื่อนร่วมงานเห็น อาจจะทำให้เพื่อนร่วมงานตั้งข้อสงสัยถึงเรื่องการบริหารงาน เพราะเหตุนี้ในบางครั้งผู้บริหารต้องเป็นผู้กระทำเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อจะได้เกิดความศรัทธา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... อีกทั้งในการบริหารงานต้องมีการเจรจา ติดต่อกับผู้คนทั้งภายในและภายนอกองค์ ผู้บริหารจึงต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เชิงบวก ทั้งบุคลิกภาพภายนอก และการใช้วาจาที่สุภาพ ติดตามการทำงานเสมอ ยังมีอีกอย่างหนึ่งซึ่งมีความสำคัญคือ ศิลปะในการพูดคุย ต้องอาศัยกลยุทธ์และวิธีการต่างๆ เผื่อรวบรวมชนกลุ่มน้อย ไปสู่กลุ่มใหญ่ ขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีความสุข ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... หากกล่าวถึงการสื่อสาร ภายในองค์กร การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญ เป็นปัจจัยในการตัดสินใจด้านยุทธศาสตร์ไปในด้านใดด้านหนึ่ง ความรู้มากมายในหัวของเราไม่ว่าจะดีสักเท่าไหร่ถ้าสื่อสารออกไปแล้วคนไม่เข้าใจก็ไม่มีความหมายดังนั้นความรู้ที่มี ไม่สำคัญเท่ากับการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... เพราะเหตุนี้การติดต่อสื่อสารเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงต้องใช้ความละเอียด ใจเย็น วาจาสุภาพ นุ่มลึก ใช้ศิลปะการเจรจาที่ดี ก็จะได้เนื้องานที่ชัดเจนตรงประเด็น อีกทั้งในระหว่างการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้บุคลากรมีแรงกาย แรงใจที่จะดำเนินงาน เพราะในระหว่างการดำเนินงานมักมีอุปสรรค ดังนั้นการเสริมแรงจึงเป็นสิ่งที่ควรทำเสมอ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

“... การเรียนรู้สังคม ต้องเริ่มจากการพูดคุย พบปะติดต่อสื่อสาร เพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เพื่อที่ผู้บริหารจะได้มีมุมมองที่กว้างขึ้นจากเดิม อุปสรรคอย่างหนึ่งของการก้าวที่จะเป็นผู้บริหารอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพคือ การสื่อสารอย่างเป็นระบบ ระเบียบและมีแบบแผน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... สัมมาวาจาและการติดต่อสื่อสาร เมื่อเราคิดแล้วต้องพูดซึ่งต้องเลือกใช้คำพูดที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ก่อนที่จะเจรจา เนื่องจากภายในองค์กรมีผู้คนที่หลากหลาย วาจาจะเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ทุกการทำงานต้องมีการติดต่อประสานงาน การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน คือ คิดดีแล้วต้องพูดดีด้วย เพื่อนร่วมงานจึงจะศรัทธา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การสื่อสาร เป็นการสร้างความเข้าใจในหน่วยงาน ดังนั้นผู้ส่งสารและผู้รับสารต้องเข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร การสื่อสารเป็นอีกวัฒนธรรมหนึ่งในการติดต่อสื่อสารการประสานงาน หากมีการติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนผู้อำนวยการต้องรีบทำความเข้าใจในหน่วยงาน กับบุคลากร ดังนั้นไม่ว่าจะเปลี่ยนไปกี่ยุคสมัย โลกจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร คนที่ทำงานก็ต้องติดต่อกันเสมอ หรือในโรงเรียนก็ย่อมต้องติดต่อสื่อสารกันตลอดเวลา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.1.4 คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 - 2575) ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจควรเป็นคุณลักษณะที่สี่ ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“... การสร้างแรงบันดาลใจหรือการให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ เพราะในอนาคตจะเป็นยุคของการแข่งขันความเห็นแก่ตัว ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างเสริม ให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... การรู้คนทำงาน จัดคนที่มีศักยภาพให้ตรงกับงานและความถนัด อีกทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ จะช่วยผลักดันการทำงานในองค์กร ก่อนอื่นนั้น เราควรมีความเชื่อมั่นในตัวเองก่อน โดยการสร้างทัศนคติดี ๆ เช่น เชื่อมั่นว่าตนเองทำได้และสามารถผ่านปัญหาที่กำลังเจออยู่ตอนนี้ไปได้ ซึ่งหากเรามีความเชื่อมั่นในตัวเองแล้ว เราก็จะเกิดความมั่นใจในตนเองและก็สามารถเอาชนะปัญหาต่างๆได้ในที่สุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... การสร้างแรงบันดาลใจหรือการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้อยากที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน มีใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เป็นผู้นำที่ดีก็ต้องเป็นผู้ตามที่ดีด้วย การจูงใจเริ่มจากการที่ผู้บริหารเปิดใจ เพื่อนร่วมงานก็อยากที่จะทำงานด้วย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“... ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leader) ในการทำงานจะช่วยให้การทำงานนั้นไปสู่ความสำเร็จได้อย่างง่ายดาย และยังกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทีมงานทั้งขวัญและกำลังใจจนกลายเป็นแรงผลักดันให้งานที่รับผิดชอบไปสู่เป้าหมาย และยังผลักดันให้ทีมงานสร้างแรงบันดาลใจดี ๆ และสภาพแวดล้อมดี ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย ซึ่งนับเป็นหนึ่งในคุณสมบัติของผู้นำที่ทุก ๆ องค์กรจำเป็นต้องมี ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารต้องมี Passion ในการทำงาน เพราะในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มักจะมีจำนวนของบุคลากรที่น้อย ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างขวัญ และให้กำลังใจครูและบุคลากรเสมอ ควรมีการเชิดชู ยกย่องผู้ที่เป็นต้นแบบของการทำงาน สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“...การหาแบบอย่างหรือบุคคลตัวอย่างที่เราชื่นชอบมาเป็นแรงบันดาลใจของเรา โดยเราอาจชื่นชมบุคคลเหล่านั้นจากการ กระทำ แนวคิด หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลเหล่านั้นได้ถ่ายทอดออกมา เราสามารถเลือกบุคคลเหล่านั้นมาเป็นแรงบันดาลใจของเราได้ ถือเป็นการให้กำลังใจตัวเองอีกทาง เพื่อผลักดันตัวเองไม่ให้นิ่งอยู่กับที่ ทำให้เสริมสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มขึ้นอีกขั้น เป็นการพัฒนาตัวเองไปอีกรูปแบบ การจะเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leader) นั้นจำเป็นต้องใช้หลาย ๆ คุณสมบัติที่ถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวของกับการสื่อสารและการบริหารจัดการขั้นสูง ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในการทำงานนั้นนอกจากมันจะช่วยด้านกำลังใจของทีมงานแล้ว มันยังทำให้การทำงานในแต่ละวันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีกับบุคลากรและองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“...รู้จักบริหารเวลา ในบางครั้งเราก็จำเป็นต้องทำอะไรหลายๆ อย่างในเวลาจำกัด ซึ่งเราจะไม่สามารถทำให้สำเร็จได้เลยหากไม่รู้จักบริหารจัดการเวลาที่ดี การเรียงลำดับว่าสิ่งใดควรมาก่อนและสิ่งใดควรทำทีหลัง เป็นนิสัยหนึ่งของคนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากเราอยากจะประสบความสำเร็จก็ควรฝึกตนเองให้มีนิสัยแบบนี้ด้วย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... สัมมากัมมันตะ การกระทำที่ดี สอดคล้องกับการสร้างแรงบันดาลใจ เพราะเป็นการกระทำที่ดี ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างหรือให้แรงบันดาลใจกับผู้อื่น เมื่อผู้บริหารหรือผู้นำมีคุณธรรม ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... สัมมากัมมันตะ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะที่ดี เพราะในอนาคตมีสถานการณ์ที่หลากหลาย แปลกใหม่ให้เผชิญเพราะฉะนั้นผู้บริหารควรให้ขวัญ กำลังใจ และสร้างและให้แรงบันดาลใจ (inspiration) กับคุณครูเสมอ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... สัมมากัมมันตะ การสร้างแรงจูงใจ ก่อนที่ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ตนเองก่อน อีกทั้งการสร้างขวัญและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ดังคำกล่าวที่ว่า คนสำราญงานสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“... ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนภายในองค์กรรวมไปถึงคนอื่น ๆ ที่ได้รู้จักทั้งยังช่วยผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นกับการทำงานที่ทำอยู่เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงนอกจากนี้การเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นยังทำให้ผู้บริหารมีความสามารถ มีภาวะผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำร่วมกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้บริหารนอกจากมีความรู้กว้างขวางถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ ต้องเป็นพี่ เพื่อน ครู ซึ่งจะทำให้ครูทำงานแล้วมีความสุข ซึ่งในอนาคตแล้วไม่ว่าจะพบเจอสิ่งใด ผู้บริหารต้องให้กำลังใจ ให้โอกาส ให้แรงบันดาลใจ เพื่อที่จะได้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้คนในองค์กรให้อยากที่จะทำงาน โดยผู้บริหารต้องเสริมแรง ให้ขวัญและกำลังใจเสมอ ไม่ว่าจะเป็นวันสำคัญต่าง ๆ ก็ควรให้ความสำคัญ มันจะเกิดบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... สัมมากัมมันตะ ในอดีตผู้นำจะใช้อำนาจในการนำ แต่ผู้นำในปัจจุบันจะไม่สามารถใช้อำนาจในการบังคับเพื่อให้ผู้อื่นทำงานได้ ดังนั้นผู้นำในอนาคตต้องเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นรักและศรัทธาก่อนและสามารถนำการนำความรู้มาสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเสริมความเจริญก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การให้ขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นความรู้สึกที่ดีในการทำงาน หากได้ใจผู้ร่วมงานแล้ว งานจะประสบความสำเร็จได้เร็วมาก ดังนั้นการให้ความสำคัญกับทุกรายละเอียดของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารก็จะเห็นสังคมมิติของเพื่อนร่วมงาน และสามารถจัดสรรงานได้ถูกต้องหมาะสม ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... การเล่าประสบการณ์ความสำเร็จให้ฟัง การเป็นที่ปรึกษา การสร้างความรู้สึกที่ดีให้คนอื่น การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... ไม่มีสิ่งไหนที่เราทำไม่ได้ ถ้ายังไม่เคยลองทำ การได้ลองทำอะไรใหม่ ๆ ที่ต่างจากเดิม ถือเป็นหนึ่งในแนวคิดสร้างแรงบันดาลใจที่ดี เป็นตัวช่วยอีกอย่างนึง เพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่เราได้ลองทำหรือได้ไปในสถานที่แปลกใหม่ที่น่าตื่นตาตื่นใจ จะช่วยทำให้เราไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และยังเป็นการทำให้รู้ว่าบนโลกใบนี้ ยังมีอะไรดี ๆ ที่น่าค้นหาอีกมากมาย แล้วแรงบันดาลใจต่าง ๆ ก็จะพรั่งพรูเข้ามาอย่างไม่ขาดสายเลย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... การบริหารงานนอกจากจะวางระบบการบริหารงานที่ดีแล้ว ยังต้องพยายามสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจมีทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การให้รางวัล หรือการลงโทษ เป็นต้น แต่ในความเป็นจริงในการสร้างแรงจูงใจที่ดีที่สุดคือการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อีกทั้งผู้บริหารต้องช่วยกระตุ้น และการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การทำวิทยฐานะตามมาตรฐานตำแหน่ง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... การสร้างแรงบันดาลใจ ต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง Mind Set และเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร การมีคุณธรรมจริยธรรม จะเป็นตัวสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... การจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมทีมงานให้ประสบผลสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพ และเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้ทีมงานได้ ดังนั้นการมีทีมงานจะเป็นเพื่อนร่วมทาง โดยมีเครือข่ายที่หลากหลายด้านที่จะการบริหารงานประสบผลสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ในระหว่างการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้บุคลากรมีแรงกาย แรงใจที่จะดำเนินงาน เพราะในระหว่างการดำเนินงานมักมีอุปสรรค ดังนั้นการเสริมแรงจึงเป็นสิ่งที่ควรทำเสมอ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

“... นอกจาก การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น จะต้องเปิดรับฟังความ เห็นทุกความคิดเห็น คือ หนึ่งในข้อควรปฏิบัติของผู้บริหารที่ดีเช่นกันเพราะทุกเสียงของคนภายในองค์กรนั้นมีความหมายที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีการเปิดใจรับฟังจะช่วยให้ผู้ร่วมงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นทำให้เราได้รับรู้และความสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด ซึ่งการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นควรมาพร้อมกับภาวะการตัดสินใจที่ดีเด็ดขาดแม่นยำ และอยู่บนพื้นฐานของความรอบคอบด้วยเช่นกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... การที่มีประสิทธิภาพ ต้องสื่อสาร ในสถานการณ์ที่เหมาะสมและมีกาลเทศะ เพื่อให้การสื่อสารตรงตามวัตถุประสงค์นอกจากการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพยังช่วยสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้แข็งแกร่งและน่าเชื่อถือและยังก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของคนภายในองค์กรได้อีกด้วย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ทักษะสำหรับผู้บริหารคือทักษะการสื่อสาร งานที่แท้จริงของคนที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่ประสบความสำเร็จก็คือการสื่อสารทักษะนี้มีความสำคัญอย่างมากเพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถหว่านล้อมจูงใจให้ทีมงานมีแรงบันดาลใจมีพลังที่จะทำงานมีความอดทนไม่ย่อ

ท้อ มีขวัญกำลังใจ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากผู้บริหารสื่อสารไม่เป็นไม่มีจิตวิทยาในการพูด ในการสื่อสารกับคนในองค์กรแล้ว ทีมงานก็คงจะท้อแท้และไม่มีกำลังใจในการทำงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.1.5 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรเป็นคุณลักษณะที่ห้า ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“... ในเรื่องของการมีคุณธรรมจริยธรรมนั้นเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือการเป็นผู้บริหารสิ่งที่มีความจำเป็นคือการที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากว่าการเป็นผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีการผลักดันให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม คุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของความดี ถ้าผู้บริหารมีความดีมีคุณธรรมจริยธรรมแล้วก็จะได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งก็เท่ากับเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... คุณธรรมจริยธรรมจะเป็นกรอบบังคับ หรือเป็นข้อตกลงที่จะช่วยให้การทำงานกับกับผู้คนที่มีความหลากหลายกลุ่ม หลากหลายอายุ ความแตกต่างทาง Generation มีจุดกึ่งกลางร่วมกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีพเป็นเรื่องของการบรหารชีวิต ดังนั้นการดำรงชีวิตและการทำงานควรมาควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม ยึดหลักธรรมมาภิบาล (Good governance) ไม่ทำให้คนรอบข้างเดือดร้อน สิ่งนั้นก็คือการมีหัวใจของหลักธรรมาภิบาล ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“...การมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นความจำเป็นที่ผู้นำต้องนำจิตวิญญาณ คือ เป็นคนดี มีคุณธรรม นำพาไปสู่สิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำในปัจจุบันมีความรู้ ทฤษฎีที่มากแต่การมีจิตวิญญาณต้องอาศัยการซึมซับในการบริหารงาน ต้องหล่อหลอมจากการทำงานระยะหนึ่ง (Soft Power) ผู้นำคือผู้ที่พาคนอื่นไปสู่ความสำเร็จได้ เดินหน้าในการทำงานในทุกภาคส่วน ทั้งโรงเรียนและชุมชน มีความรับผิดชอบสม่ำเสมอ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร จะต้องใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารราชการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ ปฏิบัติการจนถึงระดับสูง ต้องมีประมุขศิลป์คือคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี อันที่เป็นคุณสมบัติที่ดีเป็นสำคัญของหัวหน้าฝ่ายบริหาร จะทำให้มี ความสำเร็จอย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“... คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ สามารถศึกษาพฤติกรรมและวิถีการปกครองการบริหารองค์กรให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุดแล้ว จะต้องนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีของการเป็นนักบริหารทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การปกครองในการบริหารที่ดีด้วย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพที่ใช่ มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร เนื่องจากการเป็นผู้บริหารจะต้องดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานของการปฏิบัติงานตามหลักกฎหมาย ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“...สัมมาอาชีวะ ผู้บริหารควรปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตามวิชาชีพของผู้บริหารตามกรอบระเบียบของคุรุสภา ใช้หลักธรรมาภิบาล หลักอธิปไตย หรือความดำรงชีพตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารมาเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพที่สุจริต ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... คุณธรรมในด้านของ สัมมาอาชีวะ เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องศีลธรรม เช่น ศีล 5 เป็นหลักในการดำเนินชีวิต หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารไม่มีศีลธรรม ก็จะเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ได้ ดังนั้นจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร โดยยึดหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“... การละอายต่อบาป ความซื่อสัตย์สุจริต จะต้องได้รับการปลูกฝังบ่มเพาะพอสมควร นั่นหมายความว่า การที่เราจะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น เราต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองก่อน ทำยังไงให้ตัวเองมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การพัฒนาคนจึงเป็นไปในหนทางที่ไปสู่การพัฒนาประเทศ คุณธรรมจริยธรรม คือเป็นผู้ที่มีคุณธรรมคือการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณสมบัติของ

ผู้บริหารที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและเป็นประเสริฐได้แก่ มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จาคะ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้บริหารต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ต้องเริ่มจากตนเองก่อน ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหาร จากนั้นคอยสอดส่องครู หรือเพื่อนร่วมงาน การบริหารต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก หากเกิดรายได้ในสถานศึกษาต้องมีความชัดเจน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีในการบริหารงาน จะทำให้เป็นต้นแบบที่ดีภายในสถานศึกษา ไม่ว่าครู นักเรียน ผู้ปกครองจะเกิดความเชื่อใจ เชื่อมั่นในการมาโรงเรียน ถ้าการบริหารไม่ว่าระดับใดหรือฝ่ายใดก็ตามยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ไม่โลภ ไม่อยากได้ ในสิ่งที่ไม่ควรได้ เมื่อมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตแล้ว การใช้งบประมาณก็จะทำได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ผลงานต้องเกิดขึ้นและคุ้มค่ามากที่สุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... สัมมาอาชีวะ การมีคุณธรมจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติ โดยยึดหลักครองคน ครองตน ครองงาน บริหารหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละในการทำงาน บริหารตรวจสอบได้ ในการนำเสนองาน ภาพลักษณ์ที่นำเสนอต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงเป็นแนวทางเดียวกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน จะสร้างความไว้วางใจ การมองผู้บริหารเชิงบวก ซึ่งอนาคตผู้คนที่มีภูมิรู้จะมีมากแต่คุณธรรมจริยธรรมอาจจะมีน้อยลงตามยุคสมัย เพราะฉะนั้นแบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน ผู้บริหารต้องประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ช่วยให้ชีวิตดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสงบ ช่วยให้มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา ช่วยสร้างความมีระเบียบวินัย และสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... การเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร หากผู้นำดี สถานศึกษาก็จะดี ดังนั้นความดีต้องมาจากการมีคุณธรรม จริยธรรมทำตามระเบียบข้อบังคับ เคารพในหลักการปฏิบัติร่วมกัน ไม่ทำให้สถานศึกษาเสื่อมเสีย การรักษาไว้ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตร รักษาภาพลักษณ์ขององค์กรร่วมกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อที่จะเกิดความเคารพนับถือ ต้อนรับปรารถนาดีเป็นมิตรอยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ พลอยยินดีพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีประสบความสำเร็จและมีการวางตัวใจเป็นกลางไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อรักษาธรรมในใจของผู้บริหาร...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้บริหารต้องมี สุตะจาคะวิริยะ คือผู้ได้เรียนรู้ทางวิชาการและได้ศึกษาค้นคว้าในวิชาชีพดี เป็นผู้มีจิตใจกว้างไม่คับแคบรู้จักเสียสละ เป็นผู้ขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานอาชีพและหน้าที่รับผิดชอบ การทำงานที่สุจริต เที่ยงธรรม ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... การปฏิบัติชอบ ปฏิบัติใช่ (สัมมาอาชีวะ) มีการใช้หลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานตามระเบียบข้อบังคับ คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ นำหลักสัปปุริสัจจะธรรม 7 มาใช้ การรู้จักตน รู้จักเหตุ รู้จักผลจะส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ควบคุมอารมณ์ได้ เป็นต้นแบบแบบอย่างที่ดีในที่ทำงานให้เกิดความเคารพ บริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้นำการสั่งการต้องลดน้องแต่เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนคิด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นเครื่องหมายของการบริหารงานที่ดี เพราะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน นั้นคือ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และที่สำคัญยิ่งคือ ผู้บริหารที่จะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นหากมีเรื่องที่ไม่พึงประสงค์จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

“... การมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นคน ดังนั้นไม่ว่าจะอยู่ในสถานะอะไร การมีคุณธรรมจะเป็นเครื่องหมายของชีวิต เช่น การปฏิบัติตนตามข้อบังคับ กฎระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารจะทำให้บุคลากรมีความไว้เนื้อเชื่อใจมากขึ้น ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... การปฏิบัติตนของผู้นำ คือ ต้องพาคิด พาทำ พานำ และพาสำเร็จ องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ต้องลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ สัมมากัมมันตะสำคัญเพราะเมื่อคิดแล้วต้องลงมือปฏิบัติ แล้วปฏิบัติอย่างไรจึงจะดีนั้นคือ การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ดังเช่นพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ 10 ที่ได้กำหนดเรื่องคุณธรรมเป็นหนึ่งในเรื่องที่สำคัญของการศึกษา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีปัญญา อันเห็นชอบรอบรู้ทางเจริญทางเสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็นจริง และเป็นผู้ที่มีกัลยาณมิตตธรรม ปิโย เป็นผู้มีจิตใจประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พรหมวิหาร 4 เป็นผู้น่าเคารพบูชา คือ เป็นผู้ที่สามารถเอาเป็นที่พึ่งอาศัยเป็นที่พึ่งทางใจเป็นผู้น่านับถือน่าเจริญใจ ภาวะนิโย ด้วยกว่าเป็นผู้ที่ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้วควรแก่การยอมรับและยกย่องน่านับถือเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรตระหนัก...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.1.6 คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ควรเป็นคุณลักษณะที่หก ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“... คุณลักษณะอีกอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ การที่ผู้นำนั้นต้องมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายอย่างไม่ลดละ และความมุ่งมั่นนั้นจำต้องถูกสร้างและถ่ายทอดสู่ทีมงานอย่างเหมาะสม และความกระหายนี้จะทำให้ผู้บริหารและทีมงานอยากที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมอยู่เสมอความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เป็นการฝึกฝนในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเพียรพยายาม เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... นอกเหนือจากแรงจูงใจแล้วต้องมี "ปณิธานและความมุ่งมั่น" เพื่อมุ่งไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความมุ่งมั่นเหล่านี้เองที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากได้อย่างเวลาที่เขาพยายามจะสร้างสิ่งที่วาดหวังไว้ให้สำเร็จ "ความมุ่งมั่น" มักมีปัจจัยที่สร้างความแตกต่างระหว่างคนที่ประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการสถานศึกษานอกจากผู้บริหารจะมอบหมายภาระงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากรแล้ว ผู้บริหารต้องคอยกำกับ ติดตาม

ประเมินผลการทำงานที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคต จะเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นพากเพียรของผู้บริหาร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... ความเพียร 4 ประการที่ผู้บริหารควรมี คือ เพียรลดละอกุศล เพียรปิดกั้นอกุศลไม่ให้เกิด เพียรทำกุศล และรักษากุลศลไว้ ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้เท่าทันจิตของตนเอง ความเพียร ความพยายาม ความกล้าที่จะลงมือทำ อันเป็นไปตามแนวทางให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามประสงค์ เมื่อลงมือปฏิบัติกิจที่ตนพอใจด้วยความพากเพียรพยายาม ด้วยความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก โดยไม่ย่อท้อสิ้นหวัง ย่อมจักบรรลุเป้าหมายคือความสำเร็จได้...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“... ความมุ่งมั่นและความพากเพียร คุณลักษณะนี่ก็สำคัญการทำงานที่ดีคือ การทำงานที่ต่อเนื่องให้ประสบผลสำเร็จ ไม่ใช่ทำไปได้ครึ่งทางมีปัญหาแล้วละทิ้งไปเลย ดังนั้นความเพียรพยายามจึงสำคัญ ในอนาคตอาจจะพบเจออุปสรรคที่มากแต่หากเรามุ่งมั่น ครูก็จะเชื่อมั่น ผู้ปกครองก็จะศรัทธาในการบริหารงาน ความสำเร็จก็อยู่ไม่ไกล ความพากเพียรความอุตสาหะ เป็นอีกอย่างนึงที่ผู้บริหารควรมี มันต้องอาศัยความเพียรทางกายและความเพียรทางจิต จึงสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... ความพยายาม คือ ปัจจัยสำคัญอย่างมากในการทำงานของทุกองค์กรหากความเพียรลดน้อยถอยลงไปต้องมองให้ เห็นปัญหาและแก้ไขอย่างมีสติ เรียกความเชื่อมั่นและชี้แจงเหตุผลที่ทุกคนต้องก้าวข้ามผ่านปัญหาไปด้วยกันต้องช่วยกันทำงานให้ได้ประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ความเพียรจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ถ้าเราเข้าใจถึงความเพียรอย่างแท้จริง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“... การจัดการกับปัญหาข้างหน้าด้วยสติ มากกว่าการเดินหนีปัญหาเราจะย่อมจะมองเห็นช่องทางในการดำเนินชีวิตต่อไปอย่างมีความสุขในองค์กรต่างๆย่อมที่จะมีทีมงานที่ย่อย ตามกระบวนการทำงานคำว่าทีมงานเป็นความหมายต้องทำงานร่วมกันดังนั้นทุกคนในทีมย่อมต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถรักที่จะทำงานพร้อมๆกันกับ คนในองค์กรประสานความร่วมมือจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างผลผลิตที่เปี่ยมด้วยคุณภาพให้กับองค์กร ดังนั้นเราต้องอาศัยความเพียรพยายามที่ทุกคนต่างมีอยู่แล้วในตัวเองก็จะยิ่งเพิ่มพลังมากยิ่งขึ้น เพราะทำงานแล้วมีความสุขความสามัคคีจึงเป็นอีกพลังที่จะมาเสริมความเพียรที่ทุกคนทำงานร่วมกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... สัมมาวายามะ หมายถึง ความเพียร ซึ่งมาจากคำว่ากล้า วิริยะ มาจากคำว่าวีระ แปลว่า กล้า ความเพียร คือ ความกล้าที่จะทำบางสิ่งบางอย่างในทางที่ดี ตั้งใจ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำต้องมีความกล้า กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... สัมมาวายามะ ความมุ่งมั่นในการบริหารงานด้วยความเพียร ความอดทนต่อสิ่งที่เข้ามากระทบ ขยัน จดจ่อ ไม่เบื่อหน่ายกับหน้าที่การงานของตน มีการติดตามผลการทำงานสม่ำเสมอ มีความขยันกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม อดทน ตั้งมั่น ไม่ท้อถอยจะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... สัมมาวายามะ ถ้าผู้บริหารงานไม่กระตือรือร้น เช่น ไม่เข้าโรงเรียนเลย ก็จะส่งผลต่อความรับผิดชอบ แต่หากผู้บริหารเข้าโรงเรียนก็จะให้ครู นักเรียน มีกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน มีคนกำกับ ดูแลงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อีกทั้งผู้บริหารต้องเลือกคนให้ถูกกับงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“... ผู้ที่จะทำงานได้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ ไม่ทอดทิ้งหรือ วางธุระเสียกลางคัน ไม่เป็นคนจับจด หรือทำงานแบบทำ ๆ หยุด ๆ หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ ติดตามผลงานและตรวจงานหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรของตนเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยตัดสินใจ และสั่งการ ให้กิจการงานทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงานให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... ความมุ่งมั่นต้องมีในตัวผู้บริหาร ความตั้งใจเป็นเรื่องแรกของผู้บริหาร เช่น การมาทำงานก่อนและกลับที่หลัง ศึกษาด้านการบริหาร ต้องตั้งมั่นว่าทุกอย่างเราต้องทำได้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ใช่ แค่ผู้บริหารหรือผู้นำเพียงเท่านั้นจะต้องเป็นผู้บริหารที่พร้อมในการขับเคลื่อนทุกคนภายในองค์กรที่มีเป้าหมายเช่นเดียวกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... มุ่งมั่นพากเพียร นอกจากจะพัฒนาโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ตลอดเวลา แสวงหาสิ่งที่ไม่รู้ หรือสิ่งใหม่ แล้วมาอัพเดตให้ครูทราบ แล้วนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์พร้อมกับสังเคราะห์ ต่างๆ โดยอาศัยคนในองค์กรที่พร้อมจะพัฒนาตน เพื่อดำเนินองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... สัมมาวายามะ ซึ่งเป็นหนึ่งในมรรคมีองค์ 8 คือ การมีคุณธรมจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติ โดยยึดหลักครองคน ครองตน ครองงาน บริหารหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบเสียสละในการทำงาน บริหารตรวจสอบได้ ในการนำเสนองาน ภาพลักษณ์ที่นำเสนอต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงเป็นแนวทางเดียวกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การบริหารงานโดยความมุ่งมั่น ขยัน พากเพียร จะทำให้เพื่อนร่วมงานเชื่อใจ และกล้าที่จะทำงานด้วย การกระตุ้นความอยากเป็นสิ่งจูงใจอันยิ่งใหญ่ การแผ่ความอยากให้เกิดเป็นแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความเชื่อมั่นในความพยายาม ผู้นำไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ดังนั้นจึงควรถือเป็นผู้นำรอบทิศทาง (360 องศา) คือ มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบด้านที่ดีเยี่ยมจะทำให้ผู้นำสามารถทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และจะได้รับความร่วมมือที่ดี สุดท้ายงานก็จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... มุ่งมั่นพากเพียรหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่เป็นน้ำเต็มแก้ว สร้างและหาโอกาสให้กับตนเองแล้วองค์กร เช่น การจัดหาทุนการศึกษาให้นักเรียน การศึกษาต่อ การอบรมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ เล็กๆลงมาตัวอย่างเช่น การทำหนังสือ การทำข่าวประชาสัมพันธ์ การจัดป้าย การนิเทศเรียนรู้ ก็เป็นตัวเสริมแรงอีกอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดความพากเพียร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... ความมุ่งมั่นในการงานให้ประสบผลสำเร็จก็เป็นสิ่งที่จะต้องทำ เพื่อที่จะพาโรงเรียนไปสู่จุดหมาย หากไม่มีความมุ่นมั่น ก็จะไม่มีแรงขับเคลื่อน และต้องอาศัยหลักอีกอย่างหนึ่งคือกำลังใจซึ่งกันและกัน ความเพียรพยายาม คือ ปัจจัยสำคัญมากในการทำงานของทุกองค์กร หากความเพียรลดน้อยถอยลงไปต้องมองให้เห็นปัญหาและแก้ไขอย่างมีสติ เรียกความเชื่อมั่นและชี้แจงเหตุผลที่ทุกคนต้องก้าวข้ามผ่านปัญหาไปด้วยกัน ต้องช่วยกันทำงานให้ได้ประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ความเพียรจะนำพามาซึ่งความสำเร็จถ้าเราเข้าใจถึงความเพียรอย่างแท้จริง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... เมื่อผู้บริหารสร้างความเข้าใจของบุคลากรได้ บุคลากรทุกคนก็ลดความกังวลในการทำงานเพราะได้ประสานงานกันตลอด มีคนช่วยคิดช่วยแก้ไขผิดถูกมาช่วยกันทำให้งานออกมาดีที่สุด ความเพียรพยายามที่ทุกคนต่างมีอยู่แล้วในตัวเองก็จะยิ่งเพิ่มพลังมากยิ่งขึ้นเพราะทำงานแล้วมีความสุข ความสามัคคีจึงเป็นอีกพลังที่จะมาเสริมพลังความเพียรที่ทุกคนร่วมกันทำงาน ผู้บริหารทำงานที่ดีต้องทำงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียร แก้ปัญหาสิ่งต่าง ๆ ด้วยสติ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... ความมุ่งมั่นในการทำงาน ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ซึ่งต้องแสดงออกให้เห็นถึงความรักในงานที่ทำ เมื่อเกิดความรักแล้ว จะกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาความรู้เพื่อนทำความรู้มาพัฒนาองค์กรด้วยความตั้งใจ ไม่ท้อ สรรหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้งานสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... วิริยะ ความเพียรพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมาย ไม่ว่าจะงานเล็กหรืองานใหญ่ หากมีความเพียรไม่ท้อ ค่อย ๆ ดำเนินไป สถานการณ์ที่งานนั้นดำเนินอยู่เช่น อาจเป็นงานประจำตามปกติหรือโครงการเร่งด่วนหรือโครงการระยะยาวที่เต็มไปด้วยความท้าทายบริบทมีความหมายครอบคลุมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทรัพยากรหรือกิจกรรมทั้งหลายที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ความเพียร เป็นสิ่งที่ต้องมีในการบริหารสถานศึกษา เพราะในการบริหารงานเมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นมา ผู้บริหารต้องหาหนทาง แนวทางการแก้ปัญหาเพื่อที่จะให้ปัญหานั้นหมดไป ซึ่งเมื่อเจอกันหาแล้วสิ่งที่ต้องมีอีกอย่างคือ การป้องกันไม่ให้ปัญหานั้น ๆ เกิดขึ้นอีก ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

“... ความเพียรเป็นคุณสมบัติของนักสู้ ความรู้เป็นคุณสมบัติของนักปราชญ์ ดังนั้นผู้นำต้องเป็นนักสู้ที่มีปราชญ์ คือ ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุสังเกตผลในการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้น้อยหรือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ หากนำมาพัฒนาคนภายในองค์กร ก็จะสามารถนำพาองค์กรดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... ความเพียรเป็นหัวใจสำคัญของของการทำงาน คนเก่งเรามีมากแล้วแต่ในอนาคตคนที่เก่งและเพียรพยายามนี่น่าจะหายาก ดังนั้นผู้บริหารต้องมุ่งมั่น ไม่ลดละ ในความเพียรพยายามในการที่จะกระทำการใดๆก็ตาม ให้มีความเพียรร และความพยายามจนเกิดการทำงานที่ต่อเนื่องและในทำงานนั้นต้องมีการการติดตาม และมีการประเมินผล งานนั้นจึงจะมีประสิทธิภาพ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การสร้างเสริมความเพียรคือสิ่งที่เรียกว่าความเชื่อในการเติบโตต่อการพัฒนา ซึ่งเป็นความเชื่อที่ว่าความสามารถในการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ไม่ตายตัวและเปลี่ยนแปลงได้ด้วยความพยายามของเราเอง การเปลี่ยนแปลงและเติบโตขอตัวเรานั้น เป็นการตอบสนองกับสิ่งท้าทาย ที่เป็นไปได้สูงที่จะบากบั่นต่อไปเมื่อเราพบกับความล้มเหลว มาจึงทำให้ตัวเราเองเชื่อว่า ความล้มเหลวเป็นสภาวะที่ไม่ถาวร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.1.7 คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ควรเป็นคุณลักษณะที่เจ็ด ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“... ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Emotional quotient การมีสติที่ดีเพื่อการรับรู้ ควบคุม คิดวิเคราะห์ และจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสมกับสถานการณ์ก็เป็นอีกคุณลักษณะที่สำคัญ เพราะในอนาคตเหตุการณ์ที่แปลกใหม่ หรือพลิกผันมักจะเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ดังนั้นผู้บริหารพึงต้องมีสติในการบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น ในช่วงโควิดที่ผ่านมา การบริหารงานในสถานศึกษาก็ต้องปรับเปลี่ยนไป ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... การรู้กระบวนการ สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้ทันทีหากมีปัญหาและอุปสรรค นั่นคือการทำงานที่ยืดหยุ่น การใช้ความฉลาดทางอารมณ์มาช่วยแก้ปัญหา ซึ่งจะต้องมีสติอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... ความฉลาดทางอารมณ์ มาพร้อมกับใจที่ตั้งมั่น ผู้บริหารต้องสักเกตสภาพจิตใจหรือการรับรู้ว่า ในขณะนั้นรู้สึกอย่างไร ไม่ควรคิดลบ อคติ ลำเอียงกับการบริหาร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“... การแก้ปัญหาที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องศึกษาหาวิธีที่หลากหลาย แล้วจึงเลือกวิธีการที่ดี เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ปัญหา อีกทั้งต้องไม่ประมาทในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นนอกจาก IQ และความฉลาดทางอารมณ์ EQ ยังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีในอนาคต...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารที่ควรมี คือความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship management) เป็นผู้ที่มีความสามารถให้การพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงประเด็น ไม่พูดจาไร้แก่นสาร สามารถเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ที่มองเข้ามาทำงานด้วย ทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ สามารถจัดการปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“... การฝึกการเจริญสติ หรือการฝึกสมาธิเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง ควบคุมตนเองและสามารถจัดการปัญหาตัวเอง และสามารถตอบสนองอารมณ์นั้นต่อบุคคลอื่นได้อย่าง พร้อมทั้งเจรจาด้วยเหตุและผล หากกล่าวถึงอารมร์ของผู้บริหารต้องยิ่งจัดการกับตัวเองให้มาก ๆ เพราะตราบใดที่เราควบคุมคนหมู่มาก กับคนภายในโรงเรียน เราไม่สามารถไประบายอารมณ์ใส่เพื่อน พี่ น้อง ภายในระบบได้ ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์ต้องฝึกเรื่องสติให้มากๆ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... สติหรือการระลึกรู้ที่ใช่ ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือตรวจวัด ตรวจจับความผิดปกติการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในจิตใจ อุบมาในการบริหารเรียกว่า เป็นผู้ตรวจสอบองค์กร เช่น ตรวจสอบคุณภาพ ตรวจสอบการผลิตตรวจสอบการเงินและประเมินประสิทธิภาพ ซึ่งสำคัญมาก ๆ เพราะเป็นเครื่องมือบอกให้เราเห็นความจริงจากการทำงานของเรา เมื่อเรารู้ความจริงแล้วเราก็สามารถที่จะปรับตัวและวางแผนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... สัมมาสติ ก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมจิตใจของตนเองด้วยสติ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น กล่าวคือ ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง จัดการอารมณ์ตนเองและตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น บริหารจัดการความสัมพันธ์ผู้อื่น เพราะผู้บริหารบางคนไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เพื่อควบคุมตนเองต่อสถานการณ์ แรงกระทบที่เผชิญไม่ประมาท ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... สัมมาสติ ผู้บริหารต้องมีความฉลาดในการบริหารงาน มองให้รอบด้าน แก้ปัญหาให้เป็นและรวดเร็ว ซึ่งในอนาคตการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต้องมีสติเสมอ ต้องคิดรอบคอบก่อนที่จะเชื่อ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“... การมีสัมพันธภาพโดยมีศิลปะ ในการไปผู้นำที่ดีนั้น จะต้องมีมนุษยสัมพันธ์และสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีพร้อมกับการจัดการอารมณ์ของตัวเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปรับตัวเข้ากับองค์กร นั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... ความฉลาดทางอารมณ์ สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการอามรณ์ในขณะที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งเหตุการณ์ภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น หลักสูตรที่เปลี่ยนแปลง ปัญหานักเรียน และใช้สติในการควบคุมตนเอง มองหาแนวทางการบริหารต่อไป ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... นอกจากเก่งแล้วความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องใช้ ต้องมีเพื่อที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองในการทำงานในสถานศึกษา ต้องรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง เช่น ตอนนี้รู้สึกโกรธแล้วต้องควบคุมอารมณ์ให้ผ่านไปให้ได้ เพื่อภาพรวมขององค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... สัมมาสติ ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเกิดความหลากหลายทางด้านความคิด ผู้บริหารต้องมีสติที่พร้อมสื่อสาร รับฟัง ผู้นำต้องมีองค์ความรู้ให้แน่ มีการคิดไตร่ตรอง ไม่ประมาท ศึกษาหาความรู้เรื่องบุคคล สังคมแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีการปรับตัวเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับตนเอง มีการใช้เวลาในการฝึกพัฒนาจริงใจของตนเอง การดำรงชีวิตที่ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะที่พร้อมในทุกสถานการณ์ แม้นโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารทุกคน ต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีสติในทุกสถานการณ์...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... การบริหารงานในยุคที่มีความแตกต่างทางอายุ บางครั้งอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ดังนั้นการจัดการทางอามรณ์เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะจะทำให้ไม่เกิดการปะทะกัน การใช้เวลาในการเรียนรู้เกี่ยวกับสมาชิกในในองค์กรเป็นรายบุคคล และพยายามทำความเข้าใจประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลต้องพบเจอ วิธีนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถระบุสิ่งที่พวกเขาให้ความสำคัญและนำมาปรับ

ใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองต่อสถานการณ์และอารมณ์ในแบบของตัวเอง นอกจากนี้การแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความใส่ใจสมาชิกแต่ละบุคคลก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การแสดงท่าทางเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การถามไถ่ครอบครัว อาการเจ็บป่วย ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่น และมีความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหาร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... เราอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ความฉลาดทางอารมณ์สามารถช่วยสร้างความยืดหยุ่นและช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและใช้ชีวิตอยู่กับความไม่แน่นอนได้ ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเริ่มต้นจากการตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ เช่น ความเครียด ภาวะหมดไฟ หรือการมีความคิดแง่ลบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำเข้าไปคลี่คลายสถานการณ์ไม่ให้แย่ไปกว่าเดิมได้ การบริหารจัดการตนเองด้วย EQ หรือความฉลาดทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี จะช่วยให้ผู้บริหารมีสติในการทำงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... เนื่องด้วยการให้ความสำคัญกับการเปิดกว้างและสุขภาวะทางจิตในที่ทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องแสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้นกว่าที่เคย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกและเปิดกว้างที่องค์กรต้องการเพื่อที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยในการสรรหาและรักษาบุคลากรผู้มีความสามารถให้ทำงานต่อ และเพิ่มผลกำไรในท้ายที่สุด การจัดการอารมณ์ของตนและผู้อื่น จะต้องอาศัย ทางวุฒิภาวะ เป็นหลัก และการหยั่งรู้อารมณ์ตนเองเพื่อควบคุมการแสดงออก ต่อผู้อื่นในสถานการณ์นั้น ๆ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... มันไม่ใช่สิ่งที่หน้าอายที่ผู้บริหารต้องหมั่นสำรวจสภาพจิตใจของตนเองเสมอ ๆ (Curious About Our Own Mind) ว่าในทุก ๆ วัน ผู้บริหารมีลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร โดยอาจสำรวจจากการลองฟังความเห็น (Feedback) จากคนรอบข้างดู เพื่อผู้บริหารจะได้บริหารจัดการตนเองได้อย่างถูกต้อง และแก้ปัญหาด้วยสติ เพื่อที่จะได้ตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ได้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้บริหารต้องมองมุมกลับปรับมุมมอง เราจะได้เข้าใจมุมที่หลากหลาย อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบในการใช้อำนาจ ต้องมีการกำกับ ติดตามการทำงานเสมอ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... การจัดการอารมณ์อย่างชาญฉลาด ระงับปัญหาต่าง ๆ โดยใช้สติ เพื่อหาความเหมาะสม ตนจงเตือนตนอยู่เสมอจะทำให้ผู้บริหารเดินทางบนเส้นทางสายบริหารได้อย่างสง่างาม

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... อารมณ์ เป็นสิ่งที่มีความไม่มั่นคง แปรปรวนในบ่อยครั้ง เพราะทุกคนมีเรื่องส่วนตน เรื่องครอบครัว ดังนั้นการบริหารงานต้องมีความนิ่มนวล ค่อยเป็นค่อยไป ยิ่งในยุคของอนาคตความแตกต่างทางด้านอายุ ความคิดยิ่งมีสูงมาก ผู้บริหารต้องศึกษาการบริหารอารมณ์ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

“... การจัดการอารมณ์ก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ บางครั้งก็ต้องมองข้ามเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปต่อได้ หากมัวแต่คิดเล็ก ๆ เราก็ไม่โตสักที ดังนั้นการควบคุมจิต ดังคำที่ว่า จิตเป็นกายนายเป็นบ่าว จึงสำคัญไม่ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนไปเพียงใด แต่การควบคุมตนเอง การปรับตัวเข้ากับผู้คนอื่นก็ยังเป็นเรื่องที่ใหม่เสมอ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... การทำงานร่วมกันในองค์กรนอกจากการมองจุดหมายเป็นสำคัญแล้ว การศึกษาเพื่อนร่วมงาน การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นอีกเรื่องที่ต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการขับเคลื่อนส่วนต่าง ๆ ดังนั้นเรื่อง EQ ความฉลาดทางอารมณ์ก็จะช่วยให้ผู้นำสามารถประสานความร่วมมือของกลุ่มงานต่าง ๆ ได้ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งการประสานงานต้องมีทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้นำที่ดีนั้น สามารถตระหนักรู้จักตนเองและเข้าใจภาวะอารมณ์ตนเองได้เป็นอย่างดี จะต้องมีทั้งสติและสมาธิ ความคิด จิตใต้สำนึก ในการทำงานในองค์กรให้ดำเนินก้าวผ่านอุปสรรค ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.1.8 คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

ผลการนำเสนอคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง ควรเป็นคุณลักษณะที่แปด ดังคำกล่าวบางตอนในการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่า

“...การคิดแน่วแน่ มีใจที่ตั้งมั่นแล้ว เราก็จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับสัมมาสมาธิ คือ เมื่อเราเห็นสถานการณ์จริงที่อยู่ตรงหน้าเรา เราก็จะหาเหตุและผลเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... เมื่อมีสติแล้วจึงต้องมีสมาธิในการดำเนินงานต่อให้สำเร็จ ด้วยความแน่วแน่มั่นคงไม่หวั่นไหวแม้เราจะพบเจออุปสรรคเพียงใด ดังนั้นในอนาคตการใช้ มรรค 8 มาช่วยในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จจึงเป็นสิ่งที่ควรทำ ฝากเน้นย้ำ ความแน่วแน่ คือการที่เราต้องทำงานให้สำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2566

“... ใจที่แน่วแน่มั่นคงไม่หวั่นไหว จะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้บริหารมีสมาธิในการจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ การแแน่วแน่ต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายของผู้นำจะต้องชัดเจนแน่วแน่ เพื่อให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมองไปที่ภาพแห่งความสำเร็จที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งในอนาคตย่อมมีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ การใช้เทคโนโลยีมามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมากนัก ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจ แน่วแน่อยู่เสมอในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มุ่งมั่นตั้งใจมั่นคงและต่อเนื่อง ไม่หันหลังให้เทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีก้าวหน้าเติบโตขึ้นไม่หยุดยั้งทุกวินาที ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

“... สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ) คือ การตั้งจิตตั้งใจให้ตั้งมั่น ไม่ฟุ้งซ่าน รักษาศีล เจริญภาวนา ดังนั้นการมีสัมมาสมาธิ จึงมีความสอดคล้องกับคุณลักณะแน่วแน่มั่นคงไม่หวั่นไหว การมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี เป็นตัวประสานทุกส่วนในมรรค 8 ขับเคลื่อนในการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัด Priority ตามความสำคัญแล้วจะพบความสำเร็จในการบริหาร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... จิตที่มีความเป็นหนึ่งเดียว มีความตั้งมันแน่วแน่ ดังนั้นในด้านการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียว ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในสิ่งที่จะทำ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน จนกระทั่งการติดตามประเมินผล จึงจะขึ้นชื่อได้ว่ามีความแน่วแน่ในการทำงาน เพราะในการบริหารไม่มีเพียงนโยบาย หรือเรื่องเดียวให้ได้คิดได้วางแผน ผู้บริหารจึงต้องมีสมาธิในการตรึกตรอง ลำดับความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้การบริหารงานไม่ซับซ้อนและประสบผลสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นการสร้างระบบการคิดที่มีขั้นตอนให้กับตนเองด้วย หากผู้บริหารมีการทำงานที่ชัดเจนแล้ว จะทำให้บุคลากรมีความแน่วแน่ในการทำงานเช่นกัน คือ บุคลากรจะสามารถจัดลำดับ

ของการทำงานได้อย่างชัดเจน มีการแบ่งงานตามหน้าที่ ไม่ซับซ้อน ทำให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566

“... การแน่วแน่ (Right Mindfulness) อยู่กับปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับอดีตที่ผ่านมาแล้ว แต่ผู้บริหารควรเอาอดีตเป็นปรสบการณ์ที่จะไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดอีกในอนาคต แต่ก็อย่ากลัวอนาคตที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานด้วยความไม่ประมาท หากเกิดปัญหาขึ้นจะต้องคิดอยู่เสมอว่าเราจะสามารถนำองคให้ผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้อย่างร ต้องมองปัญหาเป็นความท้าทาย แล้วหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความกล้าหาญ (courage) เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยปัญญา มีความเข้าใจ มีความคิดและมีการตัดสินใจที่แน่วแน่และมั่นคง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

“... ความแน่วแน่ ต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการ โดยใช้ศาสตร์ความรู้หรือทฤษฎีที่ใช้ในการบริหารจัดการเป็นความรู้ที่แท้จริงมีกฎเกณฑ์ นำความรู้เหล่านั้นมาถ่ายทอดได้ง่าย ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นเทคนิคการปฏิบัติต่างๆที่จูงใจคนในองค์กรที่ดีอย่างหนึ่ง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... สัมมาสมาธิ หนักแน่ แน่วแน่ อยู่กับสิ่งที่ทำในปัจจุบัน ยอมรับความจริงจากการเห็นเพื่อที่จะได้ตัดสินใจ ผู้บริหารในอนาคตควรมี Growth Mindset มีทักษะดิจิทัล ควรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ และพร้อมเปลี่ยนแปลง anywhere anytime เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2566

“... สัมมาสมาธิ แน่วแน่มั่นคง แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจไม่หวั่นไหว ผู้บริหารต้องรู้จักทบทวนสิ่งต่าง ๆ อย่างเสมอ เพื่อประเมินการบริหารงานอย่างรอบด้าน ให้เกิดวงจรการบริหารงานที่ดีงาม และเป็นแนวทางในการบริหารงานในอนาคต ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566

“... ความแน่วแน่ และความยืนหยัด จะต้องไม่ยอมเสียจุดยืนเสียความมั่นใจของตนเอง มีเหตุผลและใช้วิจารญาณของตนเองรู้จักผ่อนปรนตามสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติ ตามบรรลุผลอนาคตของการศึกษานั้น ผู้บริหารระดับสูง จะต้องเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของตน คือ มีจิตใจเด็ดเดี่ยว มีการตัดสินใจที่สุขุม แต่แน่วแน่มั่นคง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566

“... การหาความสมดุลว่าหลักการในแต่ละเรื่องคืออะไร เพราะฉะนั้น การตัดสินใจผู้บริหารต้องแน่วแน่ ต้องมีพื้นฐานที่มั่นคง ว่าหากเลือกตัดสินใจ 1 2 3 4 ผู้บริหารเลือกจากอะไรและมีเหตุผลอะไรมารองรับ อาจเป็นด้วยเป้าหมาย ด้วยวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรืออาจเป็นด้วยการหาข้อตกลงร่วมกันระหว่างขนมปังแผ่นบนและแผ่นล่างความแน่วแน่ จะแน่วแน่ก็ต้องมีสมาธิในการจดจ่อสิ่งที่กำลังทำอยู่ ไม่วอกแวก มองเป้าหมายที่จะทำแล้วดำเนินการต่อไปให้ได้ถึงยากก็ต้องหาวิธีการเพื่อที่จะให้สำเร็จ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 11, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566

“... หากมีการดำเนินงานภายในสถานศึกษาแล้วมีปัญหา ผู้บริหารต้องไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้น แม้จะเกิดขึ้นบ่อยครั้งก็ตาม ทั้งนี้จะทำให้เกิดความต่อเนื่องของการทำงานโดยมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพทางการบริหาร เช่น การพูดด้วยความมั่นใจ แน่วแน่ จริงใจ สื่อสารยึดมั่นหลักการและความแน่วแน่ในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 12, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566

“... หนทางแห่งความสำเร็จทั้งสี่นั้น ประกอบด้วย ความรักในงานที่ทำ คือฉันทะ ความมุ่งมั่นในงานที่ทำ คือวิริยะ การเอาใจใส่จดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่คือจิตตะ และการหมั่นตรวจสอบปรับปรุงงานที่ทำให้ถูกต้อง และดียิ่งขึ้นไป คือวิมังสา ซึ่งไม่ว่าในการเรียนหรือการทำงาน หากเรามีครบทั้งสี่อย่าง โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็มีมาก สัมมาสมาธิ คือ ความนิ่ง เพ่ง มองให้ทะลุ การคิดหาประโยชน์ โทษ ผลของการกระทำ จะช่วยให้ผู้บริหารมีภูมิคุ้มกันในการบริหารให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 13, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... ความแน่วแน่มั่นคงไม่หวั่นไหวต่อปัญหา อุปสรรค เมื่อเกิดปัญหาแล้วก็หาวิธีการในการแก้ไขเป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่ปล่อยปัญหาไว้จนบานปลาย การเอาใจใส่จดจ่อไม่เสียสมาธิ ไม่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากผู้นำจะต้องแสดงความแน่วแน่ให้เป็นตัวอย่างแล้ว ยังต้องรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 14, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้บริหารที่จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นไม่ใช่อยู่ที่แรงถึง แต่อยู่ที่มีความตั้งใจแน่วแน่ไม่เปลี่ยนแปลง มีสมาธิแน่วแน่มั่นคง มีจุดมุ่งหมายของผู้บริหารจะต้องชัดเจนแน่วแน่ พร้อมด้วยหลักการและวิธีการเพื่อที่จะนำไปสู่ผลไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่เข้ามา

กวนใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับสัมมาสมาธิ ว่าด้วยเรื่องของการมีความตั้งมั่นอยู่กับกายของตนเองการอยู่กับใจของตนเอง...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 15, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

“... ผู้บริหารที่มีความแน่วแน่ ความมุ่งมั่นในเป้าหมายของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จก็เป็นสิ่งที่จะต้องทำ เพื่อที่จะพาโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นกับวิธีการเพื่อให้เกิดการทำงานที่ไม่กดดันมากจนเกินไป ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 16, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2566

“... ความแน่แน่ และการไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสิ่งนี้เป็นผลมาจากความตั้งใจและพยายามปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 17, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566

“... ความแน่วแน่จะต้อง ใช้ความพยายาม ความพยายามนั้นจะมีคุณค่าเพิ่มอีกหลายเท่า ยิ่งผลสำเร็จจากความพยายามมีความหมายต่อ องค์กรมากเท่าใดก็จะยิ่งเกิดความแน่วแน่ ที่จะมุ่งกระทำให้สำเร็จมากขึ้นเท่านั้น การสร้างแรงจูงใจอีกวิธี หนึ่ง จึงสร้างด้วยมีความเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ว่าไม่มีสิ่งใด รอดพ้นไปจากความพยายามของผู้นำได้ ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 18, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566

“... ปมาโท มจฺจุโน ปทำ แปลว่า ความประมาทเป็นหนทางแห่งความตาย ดังนั้นแน่วแน่มั่นคง ไม่ประมาทจะทำให้เราประสบความสำเร็จในทุก ๆ เรื่อง ในเรื่องของการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความไม่ประมาทตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ การคิด การสื่อสารภายในภายนอกองค์กร เพื่อที่จะได้ดำเนินการบริการจัดการสถานศึกษาอย่างระเอียด ถี่ถ้วน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างบ่อยครั้ง มันเป็นเรื่องของการตัดสินใจบนความไม่ประมาทโดยอาศัยการทำงานอย่างแน่วแน่มั่นคง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 19, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

“... แน่วแน่มั่นคงไม่หวั่นไหว การมีสมาธิในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องมี เพื่อให้สิ่งที่ทำอยู่สามารถทำต่อไปได้ถึงฝั่ง บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบดูแลงานทุกอย่างในโรงเรียน เช่น งานบุคคลอยู่ก็อาจจะมีเรื่องวิชาการเร่งด่วนเข้ามา การจัดการกับงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องมีสมาธิ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักยิ่ง ...”

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 20, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

"... คุณลักษณะความแน่วแน่ ต้องแน่วแน่ที่ปณิธานและเป้าหมายแต่ยืดหยุ่นที่วิธีการใช้ภาวะผู้นำรวมหมู่จงคาดหวังว่าจะมีความผิดพลาด จงเตรียมเรียนรู้จากความผิดพลาด จะต้องยอมรับปัญหาตั้งสติได้พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหากับความจริงมีเหตุผลและกำลังใจพร้อมจะต่อสู้ด้วยความอดทนอดกลั้นด้วยความเพียรเพื่อความสำเร็จ ยอมรับความล้มเหลวความผิดหวังมักจะเกิดขึ้นได้ และจะต้องตั้งสติยอมรับถือเป็นบทเรียนที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จต่อไป ..."

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 21, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

"... การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ การมีสมาธิ จดจ่อ แน่วแน่กับสิ่งที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงมี รู้เท่าทันกับสิ่งที่จะต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง หากปรับตัวไม่ทันเราอาจจะพลาดท่าแล้วส่งผลต่อความล้มเหลวขององค์กร ..."

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 22, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

"...ในหลักของ ปิติ ปราโมทย์ นั่นคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี จิตใจมีคุณธรรม เช่น มีเมตตากรุณามุทิตามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นั่นคือ การมีคุณภาพจิต มีขันติอดทนวิริยะอุตสาหะสติสมาธิเข้มแข็ง มีความสามารถความพร้อมที่จะทำงาน นั่นคือ สมรรถภาพจิต ซึ่งจะเป็นสิ่งหนุนนำความแน่วแน่ ไปสู่ความประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ..."

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 23, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566

4.2.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยการสอบถามตรวจสอบยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยการสอบถามตรวจสอบยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน ผู้วิจัยจึงสรุปผลการศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) รายด้านและรายข้อ ดังปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สรุปผลการศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) รายด้านและรายข้อ

อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	จำนวนข้อ		
	แบบสอบถามทั้งหมดก่อนสอบถามยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่าระดับมากลงมา	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญระดับมากขึ้นไป
1. คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์	7	2	5
2. คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	7	3	4
3. คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร	6	1	5
4. คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	9	2	7
5. คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	7	0	7
6. คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร	7	1	6
7. คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์	5	2	3
8. คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง	7	5	2
รวม	**55**	**16**	**39**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากการเก็บข้อมูล EDFR รอบที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) รายด้านและรายข้อ ก่อนสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันข้อมูลความเป็นไปได้ รวมทั้งสิ้น 55 ข้อ และหลังจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญยืนยันข้อมูลแล้ว พบว่ามีรายข้อที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้น้อยกว่าระดับมากลงมาจำนวน 16 ข้อ และมีแนวโน้มความเป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 39 ข้อ ผลการศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงดังรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 - ตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1.1	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
1.2	ผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
1.3	ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
1.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
1.5	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1.6	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
1.7	ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R. $\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
2.1	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใคร่ครวญ คิดท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน และกล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
2.2	ผู้บริหารสามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
2.3	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2.4	ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
2.5	ผู้บริหารสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
2.6	ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
2.7	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
3.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทาง	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.3	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพ	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4	4	0	4.5	4	0.5	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
3.5	ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.6	ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566 - 2575) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสารในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
4.1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	5	5	0	5	4.5	0.5	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.2	ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.3	ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.4	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.5	ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.6	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
4.7	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ	5	5	0	5	4.5	0.5	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.8	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
4.9	ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
5.1	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.2	ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
5.3	ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.4	ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรัก ความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
5.5	ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.6	ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษาความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน	5	5	0	5	4.5	0.5	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
6.1	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
6.2	ผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่นคล่องตัว	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
6.3	ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
6.4	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
6.5	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership)	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
6.6	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6.7	ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4	4	0	4	4	0	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 2 ผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก ลำดับที่ 4 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership) ลำดับที่ 7 ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
7.1	ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.2	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.3	ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตน และวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้ดี	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
7.4	ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills)	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
8.1	ผู้บริหารควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
8.2	ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt)	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.3	ผู้บริหารสามารถดำเนินงาน เข้าถึง บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
8.4	ผู้บริหารมีเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
8.5	ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
8.6	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.7	ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50)

จากการเก็บข้อมูล EDFR รอบที่ 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) รายด้านและรายข้อ ก่อนสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันข้อมูลความเป็นไปได้ รวมทั้งสิ้น 55 ข้อ และหลังจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญยืนยันข้อมูลแล้ว พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้น้อยกว่าระดับมากลงมาจำนวน 16 ข้อ และมีแนวโน้มความเป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 39 ข้อ

ผลการศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยมีค่าสถิติแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงเหมือนกันการเก็บข้อมูล EDFR ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10 - ตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	1.2	ผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	1.3	ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	1.5	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	1.6	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
5	1.7	ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	1.1	ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
7	1.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R. $\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต ลำดับที่ 2 ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ลำดับที่ 3 ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต ลำดับที่ 4 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต และลำดับที่ 7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	2.3	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	2.4	ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	2.6	ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	2.7	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยมฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
5	2.1	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใคร่ครวญ คิดท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน และกล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
6	2.2	ผู้บริหารสามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
7	2.5	ผู้บริหารสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ลำดับที่ 3 ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ลำดับที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใคร่ครวญ คิดท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน และกล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารสามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ และลำดับที่ 7 ผู้บริหารสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	3.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทาง	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	3.2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3.3	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพ	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยมฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
4	3.5	ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	3.6	ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	3.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4	4	0	4.5	4	0.5	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทาง ลำดับที่ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพลำดับที่ 4 ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	4.1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	5	5	0	5	4.5	0.5	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	4.2	ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.3	ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	4.4	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	4.5	ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	4.6	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยมฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
7	4.7	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ	5	5	0	5	4.5	0.5	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	4.8	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
9	4.9	ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ลำดับที่ 2 ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ลำดับที่ 3 ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 5 ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน ลำดับที่ 6 ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 7 ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 8 ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ลำดับที่ 9 ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	5.1	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.3	ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.4	ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรัก ความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยมฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
4	5.5	ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.6	ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษาความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน	5	5	0	5	4.5	0.5	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.2	ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรัก ความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษาความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 7 ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	6.1	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	6.2	ผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	6.4	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	6.6	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)	5	5	0	5	5	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	6.3	ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
6	6.5	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership)	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
7	6.7	ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4	4	0	4	4	0	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 2 ผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก ลำดับที่ 4 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership) ลำดับที่ 7 ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	7.1	ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	7.2	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	7.4	ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills)	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	7.3	ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตน และวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้ดี	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
5	7.5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills) และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตน และวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้ดี ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะ ด้านความแน่วแน่มั่นคง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
1	8.2	ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt)	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	8.6	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ	5	5	0	5	4	1	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	8.1	ผู้บริหารควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
4	8.3	ผู้บริหารสามารถดำเนินงาน เข้าถึง บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	แนวโน้มความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)	ฐานนิยม – มัธยฐาน (Mo – Md)	ควอไทล์ 3 (Q3)	ควอไทล์ 1 (Q1)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR=Q3-Q1)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง	ความสอดคล้องของความคิดเห็น
5	8.4	ผู้บริหารมีเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
6	8.5	ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง
7	8.7	ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา	4	4	0	5	4	1	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง ในระดับ “มากที่สุด” และระดับ “มาก” (Md. $\geq$ 3.50) และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นรายข้อแนวโน้ม (I.Q.R.$\leq$ 1.5, Md.-Mo. $\leq$ 1) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด (Md. $\geq$ 4.50) คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก (Md. $\geq$ 3.50) คือ ลำดับที่ 3 ผู้บริหารควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสามารถดำเนินงาน เข้าถึง บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ลำดับที่ 7 ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา

จากผลการศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) จำนวน 8 ด้าน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) จำนวน 8 ด้าน

อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	**ค่าเฉลี่ย** ($\overline{X}$)	**S.D.**	**ลำดับ**
1. คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.72	0.45	1
2. คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.71	0.46	2
3. คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร	4.70	0.46	3
4. คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.60	0.52	4
5. คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์	4.52	0.53	5
6. คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร	4.52	0.50	6
7. คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์	4.51	0.50	7
8. คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง	4.49	0.52	8

จากตารางที่ 4.18 พบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) จำนวน 8 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมี ($\overline{X}$= 4.72, S.D. =0.45) รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$= 4.71, S.D. =0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง ($\overline{X}$= 4.49, S.D. =0.52)

จากการใช้วิธีวิจัย EDFR รอบที่ 3 เพื่อยืนยันโดยตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อยืนยันข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับรอบที่ 2 จำนวน 23 ท่าน เพื่อยืนยันความคิดเห็นและหาฉันทามติ (Consensus) จากการเก็บข้อมูล EDFR ในรอบที่ 3 พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องกับการทำแบบสอบถามในการวิจัย EDFR รอบที่ 2

4.3 ผลการประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

ผู้วิจัยได้นำเสนออนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คนเพื่อตรวจสอบและประเมินตามคุณภาพ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ชื่อแผนภาพ									
อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	3.78	0.74	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด
2. หลักการและแนวคิด									
การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทำให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Office of the Education Council (ONEC), 2017) ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอกได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่	3.78	0.74	มาก	4.22	0.42	มาก	4.39	0.50	มาก

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainableo Development Goals : SDGs 2030) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยที่สำคัญ มีผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่าผู้บริหารคือปัจจัยที่สำคัญที่สุด คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมาก การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อนักบริหารการศึกษาที่ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเหมาะสม มีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Paopan, 2017) รวมถึงการนำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การนำเอาหลักธรรมหรือแนวปฏิบัติทางพระพุทธศาสนามาสอดแทรกหรือบูรณาการเข้ากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยิ่งจะทำให้การศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น หลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหนทางอันประเสริฐอันเป็นทางแห่งความดับทุกข์ ที่น่าสนใจอย่างหนึ่งที่เมื่อนำไปปฏิบัติตามแล้วทำให้เป็น									

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
คนดี จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมกำหนดแนวทางความรับผิดชอบที่มีต่องานมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มหรือรักษาคุณธรรมอันดีงามให้คงอยู่เสมอ คือ หลักอริยมรรค (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารยุคดิจิทัล คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่างประเทศจำนวน 2 คน และนักวิชาการในประเทศ จำนวน 14 คน เพื่อที่จะนำมาสังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องคล้ายคลึงกันมาสรุปและนำไปกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง									

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. วัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนออนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	4.57	0.51	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด	4.83	0.39	มากที่สุด
4. ผลที่เกิดขึ้น									
4.1 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจคือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารโน้มน้าวจูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์	4.22	0.42	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4.2 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรัก ความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษาความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร									

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4.3 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทางผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร									

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4.4 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใคร่ครวญ คิดท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน และกล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา									

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4.5 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ คือผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์									

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4.6 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) รองลงมา คือ ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership) ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร									
4.7 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ คือ ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตน และวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้ดี ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว									

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4.8 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถดำเนินงานเข้าถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ผู้บริหารมีเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา									
สรุปผลการประเมิน	**4.09**	**0.69**	**มาก**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.61**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตาราง 4.11 พบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.09, S.D. = 0.69) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.49) มีรายละเอียดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านความเหมาะสม

ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของชื่อแผนภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.74) หลักการและแนวคิด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.74) วัตถุประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.51) และผลที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.42)

2. ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้

ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของชื่อแผนภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.50) หลักการและแนวคิด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.42) วัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.50) และผลที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42)

3. ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์

ผลการประเมินด้านด้านความเป็นประโยชน์ของชื่อแผนภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.50) หลักการและแนวคิด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.50) วัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.39) และผลที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.50)

จากผลการสังเคราะห์ประเด็นแนวโน้มของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นฉันทามติว่า แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ทุกด้านมีความจำเป็นระดับมากที่สุด และเป็นภาพอนาคตที่ดี ผู้บริหารในอนาคตมีการบริหารแบบยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามบริบทของแต่ละพื้นที่ บริหารตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

โดยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ใช่ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคาดหวังให้เกิดขึ้นในอีก 10 ปีข้างหน้า ผู้วิจัยจึงนำแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ที่ได้จากการศึกษาวิจัย มาเขียนภาพสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย และเป็นภาพอนาคตคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ปรากฏตามภาพที่ 4.1 ดังนี้



ภาพที่ 4.1 อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) และ 3) เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 ท่าน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง แบ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 5 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในรอบที่ 1 และแบบสอบถามความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ด้วยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่คัดเลือกมาจากตัวแทนผู้เชี่ยวชาญ 5 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Median)) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณลักษณะ

ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 ด้าน จำนวน 20 คุณลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ คือ 1) ภาพขององค์กรผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน 2) กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา คุณลักษณะที่ 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่ 3) กล้าลอง กล้าแสดงออก คุณลักษณะที่ 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ คือ 1) ความสามารถในการแบ่งปันข้อมูล 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน คุณลักษณะที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) ความกระตือรือร้น แรงจูงใจ 2) สร้างความคิดเชิงบวก 3) ผู้สร้างคุณค่า และเห็นคุณค่างาน 4) มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน คุณลักษณะที่ 5 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ คือ 1) มีความรับผิดชอบ 2) แบบอย่างที่ดี คุณลักษณะที่ 6 ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก 2) เรียนรู้ได้ตลอดเวลา 3) ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง 4) มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ คุณลักษณะที่ 7 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1 คุณลักษณะ คือ ใช้สติจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล และคุณลักษณะที่ 8 ด้านความแน่วแน่มั่นคง ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ คือ 1) ตั้งมั่น มีสมาธิ และ2) รู้เท่าทันจิตก็ไม่หวั่นแม้สิ่งจูงใจ

5.1.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

พบว่า คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ที่ผู้เชี่ยวชาญเลือกแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ใช่ ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. =0.45) 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. =0.46) 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. =0.46) 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. =0.52) 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. =0.53) 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. =0.50) 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. =0.50) และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. =0.52)

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยของคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ลำดับที่ 2 ผู้บริหารโน้มน้าวจูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ลำดับที่ 3 ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ลำดับที่ 5 ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน ลำดับที่ 6 ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 7 ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 8 ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ลำดับที่ 9 ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์

2. คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตนและวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรักความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษาความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 7 ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทาง ลำดับที่2 ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพลำดับที่ 4 ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการ

ดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ลำดับที่ 3 ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ลำดับที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใคร่ครวญ คิดท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน และกล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารสามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ และลำดับที่ 7 ผู้บริหารสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา

5. คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต ลำดับที่ 2 ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ลำดับที่ 3 ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต ลำดับที่ 4 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต และ ลำดับที่ 7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์

6. คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 2 ผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีความอดทนต่อความ

ยากลำบาก ลำดับที่ 4 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 5 ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership) ลำดับที่ 7 ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7. คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills) และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตน และวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้ดี ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

8. คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ และมีความเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงระดับมาก คือ ลำดับที่ 3 ผู้บริหารควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสามารถดำเนินงานเข้าถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ลำดับที่ 6 ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ลำดับที่ 7 ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา

5.1.3 นำเสนออนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ผู้วิจัยได้นำแผนภาพอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) ประกอบไปด้วย 1) ชื่อแผนภาพ 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ และ 4) ผลที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น

ประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความเหมาะสมของชื่อแผนภาพ อยู่ในระดับมาก หลักการและแนวคิด อยู่ในระดับมาก วัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเป็นไปได้ของชื่อแผนภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด หลักการและแนวคิด อยู่ในระดับมาก วัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ด้านความเป็นประโยชน์ของชื่อแผนภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด หลักการและแนวคิด อยู่ในระดับมาก วัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นที่ค้นพบจาก อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) และสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

5.2.1 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารโน้มน้าวจูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างพลัง สร้างขวัญ สร้างแรงบันดาลใจ และรักษากำลังคน ในการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานเพราะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำงาน จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปรโคตร (2562) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของการเรียนรู้ในยุค 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องให้ความสำคัญในการกำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือการบริหารงานแบบการมอบพลังอำนาจและการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานตามบริบทของโรงเรียน และความจำกัดของทรัพยากรภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ วันทิตา โพธิสาร (2563) กล่าวถึงสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน (Inspire Work) ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การสร้างทัศนคติที่ดี การให้ข้อคิดในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการ

พัฒนาการทำงาน หรือการยกย่องชมเชย ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี มีความรักในองค์กร มีความสุขในการทำงาน เป็นแรงบันดาลใจผลักดันให้บุคลากรกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น สอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2558) ที่กล่าวถึง ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่บุคคลจะ สร้างแรงขับหรือมีพลังที่จะปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่แปลกใหม่และมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานท่ามกลาง สถานการณ์ดังกล่าวให้มีประสิทธิผลได้ สอดคล้องกับ Kouzes and Posner (1995) ที่ได้อธิบายถึงการสร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspire a shared vision) ว่า ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์แห่งอนาคตที่สื่อถึงมาตรฐานความเป็นเลิศ เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ และถ่ายทอดความเชื่อมั่นนั้นไปสู่ผู้ตาม สอดคล้องกับ Bass และ Avolio (1994) ที่กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลในการทำงานที่ไม่ใช่การบังคับให้ผู้ตามตั้งเป้าหมาย ตั้งความฝันและความหวังเดียวกับองค์กร อาจจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่เกิดจากภายใน ให้กำลังใจ สื่อสารด้วยคำพูดเชิงบวกเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นคุณค่าในตัวเองว่าเขาทำได้และสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลินด้วยใจรักด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กรมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

5.2.2 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรัก ความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษาความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานอยู่บนความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบ และเห็นแก่ได้ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีกับทุกคนที่ครูส่วนใหญ่ให้การยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม คำสอนตามหลักศาสนา มีจริยธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และบริหารงานโดยการยึดระบบธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้ง อีกทั้งยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการครองตน ครองคน ครองงาน อาจกล่าวได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญของมนุษย์เพราะถ้าขาดสิ่งนี้แล้วนอกจากผู้บริหารจะเป็นปัญหาแล้ว ยัง

ก่อให้เกิดปัญหากับองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับพระวิศิษฐกุล สิริปญฺโญ (สุดารักษ์) (2566) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง ความซื่อสัตย์หรือมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน รับฟังและให้โอกาสผู้อื่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สายนภา (2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณ จริยธรรม (Ethics) และคุณธรรม สำหรับเป็นกรอบแนวคิดในทางปฏิบัติให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมเพื่อสร้างความศรัทธาให้กับสังคม สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (2548) ได้กำหนดคุณลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ การเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ มีการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของศาสนา และมีการบริหารภูมิปัญญาไทยเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ พระมหาไพรัช แก้วโก (2565) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบาย และสร้างประสิทธิผลของงานในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องครองตน ครองคนครองงานในหน่วยงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพกระทำตนให้เป็นแบบอย่าง ในการทำกรรมดีทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม สามารถมองได้ไกล มองได้ลึก มองเห็นความต้องการ โอกาสทางออก สามารถมองเห็นจุดเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ มีความคิดเชิงเติบโต (growth mindset)

5.2.3 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทาง ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นผู้ประสานและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษาให้ทุกกลุ่มทุกองค์การมีส่วนร่วม สร้างโอกาสและเพิ่มศักยภาพเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) สัมมาวาจา คือ เจรจาชอบ หมายถึง การพูดสนทนา แต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ดีงาม สอดคล้องกับ พระราชญาณกวี (2566) กล่าวว่า เมื่อวาจาไร้พิษ ความคิดก็มีคุณ บุญบารมีก็จะเกิดสอดคล้องกับ พระวิศิษฐกุล สิริปญฺโญ (สุดารักษ์) (2566) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารว่าต้องมีความเข้าใจในงานได้แก่ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถถ่ายทอดหรือสื่อความหมายออกมาให้ผู้อื่นได้รับรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สามารถให้ความรู้และคำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้ เข้าใจ

ปัญหาและแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับ โรมิก (1996) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย สอดคล้องกับ อมรา ปานศรีเส้ง (2565) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท สิทธิและหน้าที่ของตนเอง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาททางการรับส่งข้อมูลและบทบาททางการตัดสินใจ การสื่อสารจึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะการสื่อสารที่ดีย่อมสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ต้องอาศัยทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบในกระบวนการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จ การสื่อสารที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมือและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พระวิศิษฐกุล สิริปญโญ (สุดารักษ์) (2566) กล่าวถึง ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารสาระสำคัญ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูลเข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริงตรงตามสภาวะของสิ่งนั้น ๆ รู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตนให้ผู้อื่นรู้ตามเห็นตามได้การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรงรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัยสามารถแก้ไขปัญหาให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมายสามารถเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆโยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน

5.2.4 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คือ คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในอนาคตผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการนำความคิด วิธีการ เทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นขั้นตอน ต้องกระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ ลองผิดลองถูกในวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับ วรัญชิต เต็มสังข์ (2565) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร มีการคิดแบบสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคม สอดคล้องกับเรวัต ฟินดี้ (2556) ภาวะผู้นำองค์กรอัจฉริยะด้านนวัตกรรม สรุปได้ว่า ต้องสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ สร้างเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้ SMEs เติบโตก้าวหน้าในอนาคต สอดคล้องกับ วรวุฒิ รามจันทร์ (2555) ที่กล่าวถึง

คุณลักษณะ Educational Innovator (เป็นนักนวัตกรรมทางการศึกษา) ซึ่งเป็นคุณสมบัติของนักบริหารการศึกษาที่สรรหา สร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมในการบริหารการศึกษา เช่น รู้จักการเรียนรู้และแก้ปัญหาพัฒนาการบริหารการศึกษาในระดับองค์กรด้วยปัญญา เป็นผู้ยอมรับในศาสตร์อื่น ๆ ในฐานะสหวิทยาการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารการศึกษาขององค์กร เป็นผู้ที่ยอมรับในความเปลี่ยนแปลงที่ดีงามของสังคมไทยและสังคมโลกด้วยวิสัยทัศน์ รู้จักนำ ความเปลี่ยนแปลงทั้งมวลมาเป็นจุดแข็งและโอกาสในการแก้ปัญหาและพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้เจริญรุ่งเรือง รู้จักนำทุกสิ่ง ทุกจุดบนโลกมาเรียนรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2562) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้นำการศึกษาที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์จึงจะทำให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและเป้าหมาย ต้องมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะเฉพาะที่จะใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายนอกและภายใน ผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์จะเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติ ถ้าการดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ย่อมเป็นผลดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ทั้งบุคคลากรครู ผู้เรียน ผู้ปกครองตลอดจนชุมชนและสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ โรมิก (1996) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) คือ การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำจึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง

5.2.5 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตความต้องการขององค์กรต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของโลก กำหนดพันธะกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ ด้วยกระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย มีการวางแผนดำเนินการอย่างชัดเจน ให้โอกาสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โดยผู้บริหารสามารถตัดสินใจเพื่อสร้างสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์กรขับเคลื่อนงานอย่างรอบคอบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พัฒนศักดิ์ อภัยสม (2566) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565-2574) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล รู้จุดหมายของทิศทางการศึกษาในอนาคต มีความรู้ลึก

รู้รอบ และจะต้องนำความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสัมมาทิฏฐิ ซึ่งเป็นต้นเหตุ เป็นหลัก เป็นกรอบแนวความคิดแรกที่จะช่วยกำหนดภาพ หรือทิศทางของสถานศึกษา สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (2542) ย้ำว่า “สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ” เป็นแกนนำ เป็นต้นทางและเป็นตัวยืนของกระบวนการศึกษาทั้งหมด สัมมาทิฏฐิ คือ ปัญญาขั้นสูงที่เกิดจากการสั่งสอนอบรมในด้านจิตใจจนเห็นสัจธรรมปวงว่าอะไรควรข้องแวะ อะไรควรละอย่างชัดเจน การจัดการศึกษาจนได้ปัญญาประเภทสัมมาทิฏฐิ คือ การวางรากฐานความถูกต้องให้แก่วิชาการทั้งปวง ความรู้ใด ๆ ก็ตามที่ตั้งอยู่บนสัมมาทิฏฐิ ล้วนเป็นความรู้ที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใคร ๆ แต่จะสร้างสรรค์ประโยชน์ฝ่ายเดียว พื้นฐานสำคัญของการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ต้องมีสัมมาทิฏฐิเป็นแกนกลางสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ครรชิต ชัยกิจ (2563) ที่กล่าวถึงลักษณะของผู้นำทางวิชาการที่ดี สิ่งที่สำคัญคือการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกล เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ ปัญญา นันทภิกขุ (2561) ได้กล่าวถึงการศึกษาที่สมบูรณ์ว่า การศึกษาที่สมบูรณ์เป็นบ่อเกิดแห่งปัญญา เป็นทางให้เกิดหูตาสว่าง มองการณ์ไกล เป็นปัญญาที่มีเหตุผล

5.2.6 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงมากมายในอนาคต การดำเนินงานของผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนและกระทำอย่างรอบคอบ พิจารณาให้ถี่ถ้วนก่อนการตั้งสินใจเพื่อนำพาองค์กรมุ่งสู่เป้าหมาย นับเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องปรับตัวเพื่อให้สอดรับต่อความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ อำพวรรณ กังวานพณิชย์ (2566) กล่าวถึงผู้นำในยุค Next normal ต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน มีทัศนคติที่เกื้อหนุนต่อการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคมในทุกช่วงวัยพร้อมที่จะบริหารกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ นำพาองค์กรที่บริบริหารอยู่ให้สามารถเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พระบริบูรณ์ ธัชแก้วกรพินธุ์ (2566) กล่าวว่า สัมมาวายามะ เพียรชอบ คือ เกิดฉันทะพยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ตั้งจิตไว้ ตั้งใจประพฤติปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างจริง ๆ เพื่อให้หลุดพ้นไปจากกิเลส และกองทุกข์โดยเร็วพลัน องค์ธรรม คือ วิริยเจตสิก สอดคล้องกับ พระมหาไพรัช แก้วโก (2565) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19) ว่าการมีสติตั้งมั่นอยู่ในการพิจารณาเนือง ๆ ซึ่งจิต คือความคิดต่าง ๆ เช่น พิจารณาดูว่าจิตมีราคะหรือไม่มีราคะ จิตมีโทสะหรือไม่มีโทสะ จิตมีโมหะหรือไม่มีโมหะ ฝึกสติให้รู้เท่าทันกับทุกเรื่องที่ผ่านเข้ามาในชีวิตและยอมรับกับความจริงที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ ฝึกจิตให้มีความอดทนอดกลั้นพร้อมที่จะสู้และฝ่าฟันจนกว่าจะพ้นวิกฤตนี้ไปด้วย

5.2.7 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ คือ ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในอนาคตการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จต้องเกิดจากความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารหากมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ สอดคล้องกับ Weinberger (2003) ความฉลาดทางอารมณ์นั้น แฝงมาด้วยความสามารถที่จะใช้ชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำถูกเชื่อว่านำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2543) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เป็นความสามารถรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ความสามารถควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเองได้ และความสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ พระวิศิษฐกุล สิริปญฺโญ (สุดารักษ์) (2566) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารว่าต้องมีความสามารถในการควบคุม ได้แก่ การมีวุฒิภาวะ และความสามารถในการดำเนินนโยบาย แผนงาน กระบวนการในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิ์ภาพ มีความสามารถในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ (2562) กล่าวว่าผู้บริหารยุคใหม่ ต้องมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อสู้กับปัญหาการบริหารงานภายในกับปัญหาจากภายนอกด้วย เช่น ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งใช้เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและต่อทีมงานในองค์การเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพสูงสุดจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2.8 คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารต้องเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555) ผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษากับสังคมไทยนั้นต้องความสามารถในการวิเคราะห์ คือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไขและเข้าใจถึงประเด็นปัญหาทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรคือสิ่งที่ อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น สอดคล้องกับ ธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2560) กล่าวว่าการคาดการณ์ (Envisage) มองเห็นผลที่ต้องการตามที่ต้องการให้เป็น (Envisage the desired outcome as you want it to be) เป็น

แนวคิดที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตนเอง วางเป้าหมายไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับ Dubrin (1998) การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมาก ประโยชน์ของการทำความรู้จักตนเอง คือ ช่วยให้ผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ ใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) กล่าวว่า สัมมาสมาธิ ความตั้งใจมั่นโดยถูกทาง สอดคล้องกับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) การที่กุศลจิตมีอารมณ์เป็นหนึ่งเดียว องค์ธรรม คือ เอกัคคตาเจตสิกความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ซัดส่าย ความไม่ฟุ้งซ่าน ความที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สัมมาสมาธิ สมาธิพละ สมาธิสัมโพชฌงค์ อันเป็นองค์มรรค นับเนื่องในมรรค นี้เรียกว่า สัมมาสมาธิ

ดังนั้น อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีจำนวน 8 ด้าน โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่าแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยมรรคมีองค์ 8 ประกอบด้วย ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (สัมมากัมมันตะ) 2) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (สัมมาอาชีวะ) 3) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร (สัมมาวาจา) 4) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (สัมมาสังกัปปะ) 5) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ (สัมมาทิฏฐิ) 6) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร (สัมมาวายามะ) 7) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (สัมมาสติ) และ 8) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง (สัมมาสมาธิ) สอดคล้องกับ พระอุปติสสเถระ (2541) มรรคมีองค์ 8 ในการปฏิบัติไตรสิกขา เป็นกระบวนการปฏิบัติธรรม โดยการเจริญวิปัสสนาภาวนา เป็นผู้มีความประพฤติพร้อมสมบูรณ์ ได้แก่ ในคัมภีร์วิมุตติมรรค ได้สังเคราะห์ไตรสิกขาลงในอริยมรรค ดังนี้ 1) โยคีบุคคลกำหนดรู้ศีลสิกขาสังเคราะห์เข้าในสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ 2) โยคีบุคคลกำหนดรู้สมาธิสิกขาสังเคราะห์เข้าใน สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ 3) โยคีบุคคลกำหนดรู้ปัญญาสิกขา สังเคราะห์เข้าในสัมมาทิฏฐิ สัมมาสังกัปปะ

ซึ่งคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (สัมมากัมมันตะ) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละยุคสมัยผู้บริหารได้นำคุณลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งต้องคำนึงถึงการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นแรงกระตุ้นของการทำงานสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ พชรดนัย มุลาลี (2564) ที่กล่าวว่าการที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงานสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกเห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทายและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจ กระตุ้นครูให้ตระหนัก

ถึงสิ่งที่สำคัญและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนเป็นผลให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ในครั้งนี้ ได้ค้นพบอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ที่เป็นองค์ความรู้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆที่ดำเนินการด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) พบว่า ผู้บริหารในอนาคตควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย โน้มน้าวจูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน เสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าและภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบเป็นแบบอย่างที่ดีกับทุกคน บริหารงานโดยการยึดระบบธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) มีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทาง ตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา วิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt)

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.2.1 ผลการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) พบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) มีจำนวน 8 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (สัมมากัมมันตะ) 2) คุณลักษณะด้านคุณธรรม

และจริยธรรม (สัมมาอาชีวะ) 3) คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร (สัมมาวาจา) 4) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (สัมมาสังกัปปะ) 5) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ (สัมมาทิฏฐิ) 6) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร (สัมมาวายามะ) 7) คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (สัมมาสติ) และ 8) คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง (สัมมาสมาธิ) ดังนั้น สิ่งสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้บริหารในระดับที่ทำหน้าที่กำกับนโยบายด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ต้องนำไปพิจารณานั้นคือการพัฒนาหลักสูตร ควรเป็นรูปแบบหลักสูตรการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรค ที่จะต้องมีหลักสูตรที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับ จึงเห็นควรมีการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น หรือการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า พร้อมทั้งผลักดันให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม จริงจัง ต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อใช้ในอนาคต

5.3.2.2 แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ควรเริ่มต้นจากการพัฒนามรรคมีองค์ 8 ในการปฏิบัติไตรสิกขา ซึ่งประกอบไปด้วย ปัญญา ศีล และสมาธิ ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติธรรม โดยการเจริญวิปัสสนาภาวนา เพื่อให้ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษามีความประพฤติพร้อมสมบูรณ์ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กร ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ควรมีการเชื่อมโยงบูรณาการร่วมกับกระทรวงอื่น ๆที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนและพัฒนาร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรตระหนักในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนต่อไปในอนาคต

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรทำการวิจัยและการพัฒนาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)

5.3.3.2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวคิดเรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคบานี่ (BANI World)

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กัลยาณมิตร เพื่อนแท้สำหรับคุณ. (2560). *หลักสาราณียธรรม 6.* เข้าถึงได้จากhttps://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=15409.

กัลยาณมิตร เพื่อนแท้สำหรับคุณ. (2560). *หลักสาราณียธรรม 6.* สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566 จาก https://kalyana mitra.org/th/article_detail.php?i=15409

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์". *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 11(12), 1-18. https://so02.tci-thaijo.org/index. php/bruj/article/view/208785/160739.

กุลจิรา รักษนคร. (2563). "คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21". *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 328-344.

ครรชิต ชัยกิจและคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและพุทธวิธีในการจัดการศึกษา.* 10(2), 165-175.

คารมณ์ เพียรภายลุน. (2558). "ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ". *วารสารวงการครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บี. เค. อินเตอร์ปริ้น.

จรัล เลิศจามีกร. (2554). *กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จันทร์ทิพย์ ชูศักดิ์พาณิชย์. (2560). *พุทธวิธีการสื่อมรรคมีองค์ 8 สำหรับเจนเนอเรชั่นวาย.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จินดา พุ่มสกุล. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิรวัฒน์ พึ่งสุข. (2553). *สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิโรจ จิ๋วแหยม. (2565). "การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน". *วารสารมจรพุทธปัญญาปริทรรศน์*. 7(2), 167-181

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2525). *เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (ออนไลน์)*. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2566). จาก www.edu.stou.ac.th/EDU/UploadFile.

ชลาลัย นิมิบุตร. (2553). *วิสัยทัศน์กับผู้บริหาร.* สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา https://kosut158.blogspot.com/2010/02/blog-post.html.

ชลาลัย นิมิบุตร. (2553). *วิสัยทัศน์กับผู้บริหาร.* สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2566. จากhttps://kosut158.blogspot.com/2010/02/blog-post.html

ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร. (2553*). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ณิชามล ฟองน้ำ. (2557). *การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน.* การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เดือน คำดี. (2534). *พุทธปรัชญา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2549). *อนาคตสภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของหาวิทยาลัยขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). *คุณลักษณะของนักบริหารยุคไทยแลนด์ 4.0.* กรุงเทพฯ: สานักงาน. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0.* วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2560). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงธิภา วันแก้ว และเปรมจิตต์ ขจรภัย ลาร์เซ่น. (2563). "ภาวะผู้นำในทศวรรษหน้าของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน". *วารสารศิลปะการจัดการ*. 4(2), 399-408.

ธนาภรณ์ ถัดหลาย (2555*). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดตราด.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธิดาวัลย์ อุ่นกอง. (2560). “*ภาวะผู้นำตนเอง: แนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคศตวรรษที่ 21*”. *วารสารศึกษาศาสตร์.* 28(1), 1-13.

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล. (2564). *คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.นครสวรรค์ 5, 1 (มกราคม-เมษายน 2565): 89–99.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษา.*อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์. (2564*). ผู้นำต้องเป็นแบบไหนในยุค New Normal*. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2565, จาก http://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/ salary-man/leader-new-normal.html.

นักวิชาการจากธนาคารไทยพาณิชย์. (2564). *ผู้นำต้องเป็นแบบไหนในยุค New Normal*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2566, จาก http://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/ salary-man/leader-new-normal.html.

นาตยา ปิลันธนานนท์. (2526). *อนาคตศาสตร์.* กรุงเทพฯ: พีระพัทธนา.

นิตญา ลุนสมบัติและคณะ. (2563). “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครสวรรค์”. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* 6(1), 47-60.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2547. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท. บริษัท แอดวานซอินโฟรเซอรวิส จำกัด (มหาชน). 2550. รายงานการประชุมแผนกการตลาดภาคเหนือ. แผนกการตลาดภาคเหนือ.

บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). “คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่”. *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์*, 2(2), 131-141.

ปทุมมาศ รักษ์วงศ์. (2544). *อนาคตภาพของระบบการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา: การวิจัยแบบ EDFR.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิ), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปราณี ริ้วทอง. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ และคณะ. (2564). “การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ”. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 8(6), 32-34.

ปัญญา นันทภิกขุ. (2561). *ชีวิตการทำงานหลักธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิยะวัฒน์ มณีภาคและคณะ. (2566). “อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2563-2573)”. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 15(1), 252-265.

พชรดนัย มุลาลี. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2”. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 17(1), 33-46

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร. (2539). “สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ในปี พ.ศ. 2544 ถึง 2549”. *วารสารวิธีการวิจัย*, 2(2), 13.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7*).* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พรรณี บุญประกอบ. (2565). “อีคิวในแนวทางพุทธศาสนา”. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 5(1), 7. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2566 จาก http://bsris.swu.ac.th/journal/50842/file/52.pdf.

พระครูชลธารคุณากร (ถาวโร). (2560). *อริยมรรคมีองค์ 8 กับการหลุดพ้นจากกรรม.* ปัญญาปณิธาน, 2(2), 18-27.

พระเทพเวที (ประยุทธ ปยุตโต). (2531). *กรรมตามนัยแห่งพุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: อัมรินทรพริ้นติ้งกรุฟ.

พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทฺธิ). (2566). *อริยะสัจจ์ 4.* สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566. จาก https://www.youtube.com/watch?v=wWbF31q__yE

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุต.โต). (2542). *เพื่อชุมชนแห่งการศึกษาและบรรยากาศทางวิชาการ (คุณธรรมของครูอาจารย์และ ผู้บริหาร).* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2539**).** *การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2542). *ธรรมกับไทย ในสถานการณ์ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

พระบริบูรณ์ ธัชแก้วกรพินธุ์. (2566). “วิเคราะห์อริยมรรคมีองค์ 8 ในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา”. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(5), 1059-1066.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2549). *ปฏิกรรม (ตอนที่2) คนที่แก้กรรมจะงอกงามก้าวหน้า.* สืบค้นข้อมูล 14 ธันวาคม 2566, จาก https://www.openbase.in.th/node/6803.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มูลนิธิศึกษาเพื่อสันติภาพ.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระมนัส ธมฺมรโต (มณี). (2554). *ศึกษาวิธีสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ. (2548). *พุทธวิถี.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระมหาปริญญา วรญาโณ. (2565). "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามหลักอิทธิบาท 4". *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์*, 2(3) (2565), 11-20.

พระมหาพรชัย ฉนฺทธมฺโม และพระมหานิมิตร ฐิตปญฺโญ. (2563). "สัมมาทิฏฐิกับการแก้ปัญหาของสังคมในปัจจุบัน". *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(3), 217-226.

พระมหาไพรัช แก้วโก. (2565*). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาหลังยุคโควิด (Covid-19).* 3(2), 49-57.

พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ. (2553). *สัปปุริสธรรม 7 : ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ.* สืบค้น 22 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.dmc.tv/pages/top_ of_ week/20100830.

พระวิศิษฐกุล สิริปญฺโญ (สุดารักษ์). (2566). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์". *วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์,* 7(2), 146-157.

พระศรีธีรวงศ์ (สมัย สจฺจวโร). (2553). *ศึกษาภยญาณในการปฏิบัติวิปัสสนาตามหลักสติปัฏฐาน 4: เฉพาะกรณีการปฏิบัติวิปัสสนา 7 เดือน.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระโสภณมหาเถระ (มหาสีสยาดอ). (2549). *มหาสติปัฏฐานสูตร ทางสู่พระนิพพาน.* (พระคันธสาราภิวงศ์, แปล). กรุงเทพฯ: ไทยรายวันการพิมพ์.

พระอุปติสสเถระ. (2541). *วิมุตติมรรค.* แปลโดย พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศยาม.

พลสัณห์ โพธิศรีทอง. (2555). "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน". *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

พัฐณสิญ นวโลจิตรัตน์ และคณะ. (2560*). "รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยยอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคกลาง". วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*, มหาวิทยาลยัมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 4(2) : 47.

พัฒนศักดิ์ อภัยสม. (2566). "แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่". *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 16(2), 1-12.

พัฒนศักดิ์ อภัยสม. (2566). "อนาคตภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565-2574)". *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555*). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

พุทธทาส ภิกขุ. (2512). *จริยธรรมของบัณฑิต.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา

พุทธทาส ภิกขุ. (2535). *ชุมนุมปาฐกถา ชุด พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ

พุทธทาสภิกขุ. (2534). *ตามรอยพระอรหันต์.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพรรณี.

เพ็ญพิชญา ภาโอ้โถง. (2552*). การรับรู้ในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลลพบุรีและจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์. (2562). "การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารยุคใหม่". *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* 7(2), 12-26.

ภานุมาศ จินารัตน์และคณะ. (2563). "การใช้มรรค 8 ในการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของนักเรียน". *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 6(1), 102-114

มัณฑนา ภัคคุณานนท์ และคณะ (2559). "อนาคตภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557-2567)". *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(1), 80-97.

โยธิน นิลคช. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* สืบค้น 16 มีนาคม 2565 จาก http://58.181.147.25/ojsjournal/index.php/miniconference/article/view/1634

รัตนะ บัวสนธ์. (2562). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.* กรุงเทพฯ:

รังสรรค์ พรมมา, และคณะ. (2563). *แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

รุ่ง แก้วแดง. (2539). *รีเอ็นจิเนียริ่งระบบราชการไทย ภาค 2.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

เรวัต ฟินดี้. (2556). *ภาวะผู้นำองค์กรอัจฉริยะและยุทธศาสตร์ SMEs เพื่อการบริหารแบบสร้างสรรค์และยั่งยืน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย.* 9(1), 87-96

วชิรวิทย์ สุราสา และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2566). “อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง”. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 6(5), 657-672.

วรชัย วิภูอุปรโคตร และมลกาญจน์ มาตแม้น. (2562). “การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2”. *APHEIT JOURNAL*, 27(1), 81-93.

วรวุฒิ รามจันทร์. (2555). “นวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษายุคใหม่”. *วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*. 30(1), 117-138.

วรัญชิต เต็มสังข์. (2565). “คุณลักษณะผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียน”. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารหารศึกษาแห่งประเทศไทย*. 4(2), 29-36.

วรัญญา หามา. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครนายก.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหลักสูตร. จากhttp://www.repository. rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/380.

วัชระ งามจิตรเจริญ. (2552). *พุทธศาสนาเถรวาท.* กรุงเทพฯ: โฟร์-วัน พริ้นท์ติ้ง.

วัชระ งามจิตรเจริญ. (2556). *พุทธศาสนาเถรวาท.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันทิตา โพธิสาร. (2563). “การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก”. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 14(1), 127-138.

วันวิสา แก้วไทรคต. (2562). “คุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ”. *รายงานการประชุม Graduate School Conference*, 3 (1), 130-140.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2532). *อนาคตศึกษา (แนวคิด ทฤษฎี และบทวิเคราะห์).* กรุงเทพฯ: บรัษัท อักษรา พิพัฒน์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

วิรัตน์ ผดุงชีพ. (2564). "คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในประเทศไทย". *วารสารบัณฑิตศาส์น, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.* 19(1), 174-183.

วีนัส ธรรมสาโรรัชต์. (2565). "การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ". *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์,* 5(2), 175-185.

ศศิทิพ ทิพโม. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ศุภกร จันทราวุฒิกร. (2562). "การศึกษาและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร". *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(10), 5206-5223.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในการบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ.* นนทบุรี: พินธุพันธ์.

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม. (2547). *อนาคตภาพหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (ช่วงระหว่างปี พ.ศ 2547-2557).* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพร แพรม้วน. (2551). *คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สังเวียน แสนสวัสดิ์. (2554). *การบริหารการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2566, จาก https://www.gotoknow.org/posts/430504.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. (2545) กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคส

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566, จาก https://cbethailand.com

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2562). รายงานประจำปี 2562.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2563). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. เรียกใช้เมื่อ 16 ธันวาคม 2566. จาก https://dictionary.apps.royin.go.th.

สำนักงานเลขาธิการครุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.* กรุงเทพฯ: โรงพิพมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา

สุกาญดา เทนอิสสระ. (2565). “กระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาและมรรคมีองค์ 8”. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*. 4(4), 349-360.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2552). *ความคาดหวังของคนกรุงเทพฯต่อบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย.* งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุจิตรา พิพัฒนพงษ์. (2565). *นวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้นำในอนาคต.* สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566. จาก https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=6267&context=chulaetd

สุทธิวัฒน์ มากมี. (2561). “อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย”. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 212-224.

สุธาสินี แสงมุกดา. (2565). “การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร,*. 10(2), 240-252.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2563). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิสรัปชั่น*. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566, จาก http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4148

สุภทัทา ปิณฑะแพทย์. (2555). *ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* สืบค้นเมื่อ 11ธันวาคม 2566. จาก http://www.supatta.haysamy.com/profmgr.html.

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรรค์ สนวา และคณะ. (2561). “คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 20(พิเศษ), 399 -411.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนันต์ งามสะอาด. (2553). *การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบวิภาคีด้วยหลักการมีส่วนร่วมกรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม.* ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนันท์ งามสะอาด. *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร.* สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2566.จากhttp://www.sisat.ac.th/main/index.php.

อภิชญา อยู่ในธรรม. (2557). “การสื่อสาร กระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายบริหารงาน ลูกค้าบริษัทตัวแทนโฆษณา”. *วารสารนิเทศศาสตร์ ธุรกิจบัณฑิต.*

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2563). *คุณสมบัติ 5 ประการของผู้นำยุค COVID-19.* สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566. จาก https://www.ftpi.or.th/2020/36473.

อมรา ปานศรีเส้ง และมีนมาส พรานป่า. (2565).” ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม”. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.*

อำพวรรณ กังวานพณิชย์. (2566). “ภาวะผู้นำในยุค Next normal: นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคอนาคตทางการศึกษา”. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*. 5(2), 37-52.

เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ. (2553). *การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

2. ภาษาอังกฤษ

Adecco. (2564). *7 คุณสมบัติที่ผู้นำยุคใหม่ควรมี.* สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566. จากhttps://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/hr-insight/7-qualities-of-modern-leaders.

Adecco. (2564). *Empathic Communication ทักษะการสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจกัน.* สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566. จาก https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/career-advice/emphatic-communication

Ali Sabanci & Ahmet Sahin & Gamez Kasalak. (2013). Understanding School Leaders’ Characteristics and Estimating the Future.Open Journal of Leadership, 2(3): 56-62.

Allen, T.H. (1978). New Methods in Social research: Policy Sciences and futures Research. New York: Praeger.

Barnard, C. I. (1969). *Organization and Management Cambridge.* Massachusetts: HarvardUniversity Press.

Barnard, C. I. (1969). *Organization and Management Cambridge.* Massachusetts: Harvard University Press.

Bartol, M. Kathryn & C. Martin. (1998). *Management Quality.* (2nd.ed.) New York: Prentice Hall.

Basha Krasnoff. (2019). *"Estimating the Effect of Leaders on Public Sector Productivity : The Case of School Principal"* (Department of Education, Northwest the NWCC provides high-impact training and technical assistance to state education agencies in the Northwest states of Alaska, Idaho, Montana, Oregon, and Washington.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.

Bradford, D.L. & Cohen, A.R. (1984*). Managing for excellence.* New York: Wiley & Sons.

Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and alienation : A macro approach.* New York : John Wiley & Sons

Calwell, B. (2000). "A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalisation in Learning,"*Paper Presented in a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Institutes, Rajabhat Institute Chombung.* Ratchaburi: Rajabhat Institute.

DoDEA. (2014). *"Self Assessment and Reflection Continu."* Instructional Leadership [Online]. Available from https://content.dodea.edu/ teach_ learn/ professionaldevelopment/21/docs/principals/self_assessment/self_assessment_instructional_leadership.pdf.

Donnelly and others (1984). *Fundamentals of Top Managemaent.* Taxas: Business Publication.

George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. Journal of Applied Psychology, 81(3), 318–325. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.318

George, J.M., & Jones, G.R. (1996). *Organizational behavior*: New York: Addison-

Glenn, J.C. (1994). *"Introduction to the futures research methodology series,"* Future ResearchMethodology. Retrieved September 8, 2013, from http://www.cgee.org.br/atividades/redirKori/536.

Gorton, R.D. (1983*). School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities.* Dubuque: Win C. Brown.

Greene, J.C. (1992). A study of principals' perception of their involvement in decision making processes: It's on their joy performance. *Dissertation Abstracts International.* 79, 16 -18.

Hariri, A. R., & Weinberger. D. R. (2003). *Functional Neuroimaging of Genetic Variation in Serotonorgic Neurotransmission*. Genes, Brain and Behavior, 2, 341-349.

Hoy and Miskel & Bartol et al. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice.* 7th ed. New York: McGraw-Hill.

Jacob P. Jefferis. (2015). "*The Role of the Cyber School Principal: A Mixed Methods Study"* Educational Administration (Theses, Dissertations, and Student Research, (2015), 246.

Kanchanathanachai, C. (2019). *Digital Leadership Indicators for Administrators in Schools under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral Dissertation). Mahamakut Buddhist University. Nakhonpathom.

Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education.* (4th ed.). New York: Harper and Row.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Martua Manullang. (2014). "Some factors affecting the performance of the Principal". *Education Journal*. 3, 6 (2014), 377-383.

Maxine. (2015). *The 4 Types of School Principals.* (ออนไลน์). http://mawiasgedom.com/the-4-typesofschool-principals/

Maxine. (2015). *The 4 Types of School Principals.* (ออนไลน์). http://mawiasgedom.com/the-4-typesofschool-principals/

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (1997). *Handbook of humanintelligence.* New York: Cambridge.

Mayer, J. D., Salovey, P., Bedell, B. T., & Detweiler, J. B. (1997). *Coping: The Psychology of What Works.* New York: Oxford University.

McNergney, R.F., and Herbert, J.M., 2001. *Foundations of Education: The Challenge of Professional Practice.* (3rd ed.), Boston: Allyn & Bacon.

Norakit, N., & Tharasrisutti, P. (2021). "The 21st century leadership characteristics as perceived by teachers in schools under school network group 34, Minburi District office, Bangkok Metropolis". *Joural of Roi Kaensam Academi*, 6(1), 55-69.

Owen, R.G. (2001). *Organizational behavior in education: Instructional leadership and school - reform.* Boston: Ally and Bacon.

Oyler, K.L. (2009). *Higher Education Goes Global: A Comparative Study of Internationalization at an American and Australian University*. Ph.D.University of South Carolina, Carolina.

Paopan, C. (2017). *Educational Leadership and Administrative Innovation: A New Paradigm in the 21st Century of School Administrators*. Kalasin: Kalasin University.

Pellegrino, J. W. and Varnhagen, C.K. (1985*). Abilities and aptitudes. In T. Husen & T. N.Postlethwaite (Eds.).* International encyclopedia of education: Research and studies. Oxford: Pergamon.

Raj Mestry. (2013). *"The Innovative Role of the Principal as Instructional Leader: A Prerequisite for High Student Achievement"* IPEDR. V60 (2013), 25.

Razik, T.A. & Swanson, A. D.,(2001). *Fundamental concepts of educational leadership.* (2nd ed.), New Jersey: Merrill Prentice-Hall.

Redmond, P. (2016). *The 6 elements of successful collaboration*. Retrieved from https://www.data3.com/knowledge-centre/blog/the-6-elements-of-successfulcollaboration/

Robbins, S. P. and Coulter, M. (1996). *Management.* (5th ed.) New Jersey: Prentice-Hall.

Romchat, C. (2005*). The Scenario of Characteristics of Teacher Professional Curriculum in the Next Decade (B.E. 2550 – 2559). (Doctoral Dissertation)*. Srinakharinwirot University. Bangkok.

Romig, D.A. (1996). Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork. Chicago: Irwin.

Speck, M. (1999). *The principalship: building a learning community.* Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Textor, R.B. (1990). *A Handbook on Ethnographic Futures Research*. Third Edition. Stanford CA: Standford University.

The Joint Committee on Standards for Education Evaluation. (1994). *The Program Evaluation Standards*. (2nded.). California: SAGE.

The Wallace Foundation. The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning, เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http:/ / www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/ effectiveprincipal-leadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-BetterTeaching-and-Learning.aspx.

Tom L. Beauchamp and James F. Childress. (2009). *Principle of Biomedical Ethic*. 6th Edition New York: Oxford University Press.

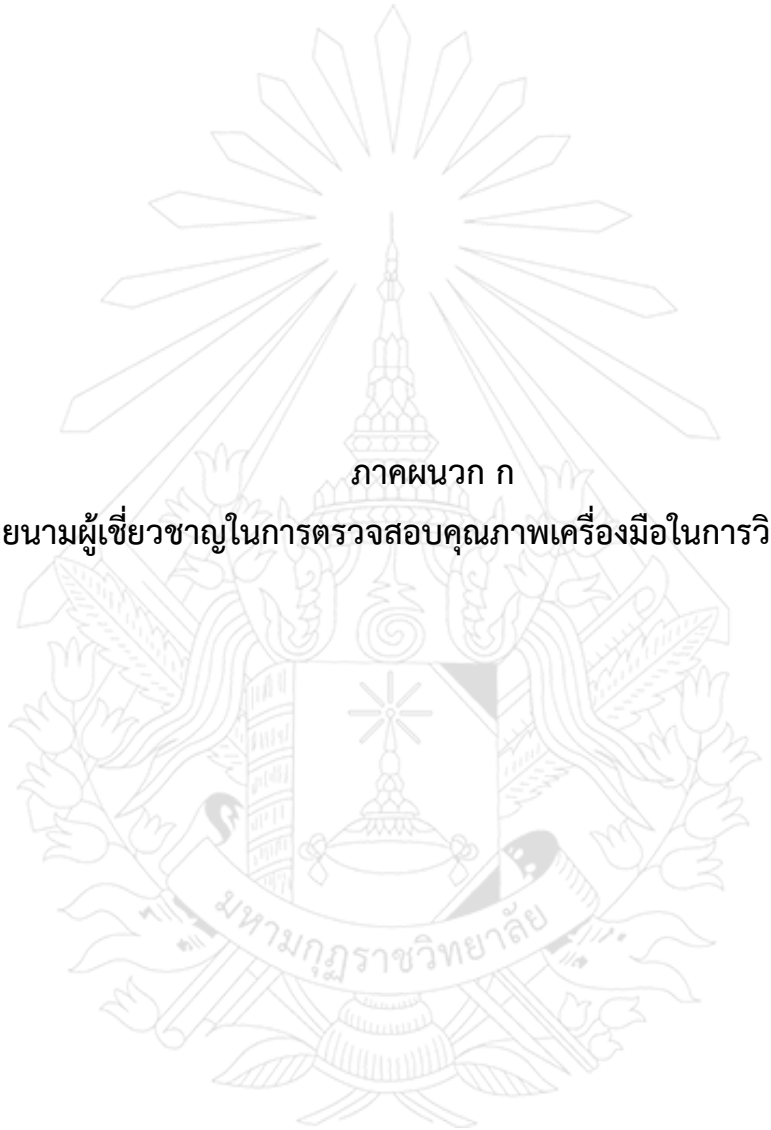
Troy Dan. (2011). "The Preferred Principal: Leadership Traits, Behaviors, and Gender Characteristics School Teachers Desire in a Building Leader." Dissertations. Paper 9. Available from http://digitalcommons.wku.edu/diss/9.

Ubben, G. C., Hughes, L. W. & Norris, C. J. (2001). *The principal: creative leadership for excellent schools.* (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Victor S. L. Tan. (2017). "Ournal of Nashonbatchasima College" 11(3)

Wesley.Pellegrino, T.W. and C.K. Varnhagen. (1985). "Abilities and Aptituded", in *The International Encyclopedia of Education*: Research and Studies. V.I.P.I oxford: Pergamon Press.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC)

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC)

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ
1	ดร.ประภาภรณ์ ภูขาว	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โทรศัพท์: 080-7405389	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - อาจารย์สอนพิเศษมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และเป็นคณะทำงานวิจัย สพฐ.
2	ดร.ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์	ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น โทรศัพท์: 096-2696597	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น - อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยศรีปทุม - คณะทำงานวิจัยคุรุสภาและสพฐ.
3	ดร.พรผกา หนูจันทร์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โทรศัพท์ 087-8645979	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น - คณะทำงานวิจัยคุรุสภาและสพฐ.
4	ดร.มงกุฎ จำนงค์นิต	ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัววิทยายน อ.เมือง จ.หนองบัวลำภู สพป.หนองบัวลำภู เขต 1 โทรศัพท์: 081-0618892	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น - ประธานสภาวิทยาลัยชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู คณะทำงานวิจัย สพฐ.
5	ดร.มัณฑณา ภัคคุณานนท์	อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแอง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สพป.อุดรธานี เขต 1 โทรศัพท์: 081-9646791	- ปริญญาเอก ปร.ด.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี - คณะทำงานการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน สพฐ.

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญและการนัดหมายสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบ EDFR และการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

รายนามผู้เชี่ยวชาญและการนัดหมายสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบ EDFR

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับสูง

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
1	**ดร.สุเทพ แก่งสันเทียะ** ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	- อดีตเลขาธิการสภาการศึกษา - อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา - การศึกษาปริญญาเอกบริหารการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ วังจันทรเกษม ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กทม. 10300 โทรศัพท์ : 085-3047911 E-Mail. KS.1803@hotmail.com สัมภาษณ์วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566(เวลา 08.30 – 09.30 น.) ณ สนง.ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2	**ดร.ธีร์ ภวังคนันท์** รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	- อดีตผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ - การศึกษาปริญญาเอกครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	อาคาร สพฐ.1 กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กทม. 10300 โทรศัพท์ : 094-8935599 E-Mail. dr.tee64@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 4 ธันวาคม 2566 (เวลา 15.30 – 17.00 น.) ณ.อาคาร สพฐ.1
3	**นายสมใจ วิเศษทักษิณ** ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ	- อดีตผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ - อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหา-นคร เขต 1 - การศึกษาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ วังจันทรเกษม ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กทม.10300 โทรศัพท์ : 081-0552048 E-Mail.somjai022509@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 10 สิงหาคม 2566 (เวลา 08.00 – 09.00 น.) ณ สนง.ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับสูง (ต่อ)

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
4	**ดร.สุวิทย์ บึงบัว** ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	- ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี สพฐ. - ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	อาคาร สพฐ. 1กระทรวงศึกษาธิการ โทรศัพท์ : 089-8136033 E-Mail. suwit_bu@hotmail.com สัมภาษณ์วันที่ 13 ธันวาคม 2566 (เวลา 13.00 – 14.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet
5	**นายเสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์ธนกุล** ผอ.สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	- อดีต ผอ.สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา - อดีต ผอ.สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สพฐ. - การศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา	อาคาร สพฐ.5 กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กทม. 10300 โทรศัพท์ : 084-9536161 สัมภาษณ์วันที่ 6 ธันวาคม 2566 (เวลา 13.00 – 14.00 น.) ณ.อาคาร สพฐ 5

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
6	พระราชวัชรธรรมภาณี (สง่าสุภโร) เจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษดิ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี	- พุทศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เกียรตินิยมอันดับ๒ พธ.ม.(สาขาปรัชญา) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย - รางวัลพระราชทานเสาเสมาธรรมจักรผู้ทำคุณประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา	วัดชลประทานรังสฤษดิ์ พระอารามหลวง 78/8 หมู่ 1 ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2566 (เวลา 09.00 – 10.00 น.) วัดชลประทานรังสฤษดิ์ จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา (ต่อ)

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
7	**พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.** รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช-วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	- รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรี โท และปริญญาเอก งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา - ปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 9/37 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ : 083-1493809 สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 15.00 – 16.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet
8	**พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ.ดร.** ผอ.วิทยาลัยศาสนศาสตร์ จังหวัดขอนแก่น	- ผอ.วิทยาลัยศาสนศาสตร์ จังหวัดขอนแก่น อาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรี โท และเอก - น.ธ.เอก, ป.ธ.๔, - การศึกษาปริญญาเอก ศษ,ด การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน	วิทยาลัยศาสนศาสตร์ จังหวัดขอนแก่น เลขที่ 106 บ้านโนนชัย อ.เมือง จ. ขอนแก่น โทรศัพท์ : 089-7105311 สัมภาษณ์วันที่ 2 ธันวาคม 2566 (เวลา 09.00 – 10.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet
9	**พระครูปริยัติคุณรังษี, ผศ.ดร.** รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย ฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช-วิทยาลัย	- รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย ฝ่ายวิชาการ - น.ธ.เอก, ป.ธ.๔,พธ.บ., กศม. - การศึกษาปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ศษ,ด การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย เลขที่ 119 หมู่ 5 ต.ศรีสองรัก อ.เมือง จ.เลย 42100 โทรศัพท์ : 095-6425667 E-Mail.Moonloei020@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 8 ธันวาคม 2566 (เวลา 18.00 – 19.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet

กลุ่มที่ 3 ด้านนักวิชาการศึกษา

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
10	**ดร.สุดา สุขอ่ำ** รองเลขาธิการคุรุสภา	รองเลขาธิการคุรุสภา - อดีตผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สพฐ. - การศึกษาปริญญาเอก การบริหารการศึกษา	สำนักงานคุรุสภา โทรศัพท์ : 061-3872779 E-Mail.suda.sukum21@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 10.00 – 11.00 น.) ณ.สำนักงานคุรุสภา
11	**นางศิริพร กิจเกื้อกูล** อดีตเลขาธิการ กคศ.	- อดีตเลขาธิการ กคศ. - อดีต รองเลขาธิการ กอศ. - อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ - ประธาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 - การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร	111/71 หมู่ 3 ซอยท่าอิฐ ถนนรัตนาธิเษศร์ ตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ : 081-9131278 สัมภาษณ์วันที่ 24 ตุลาคม 2566 (เวลา 09.00 – 10.00 น.) ณ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
12	**ดร.ดิเรก พรสีมา** คณบดีวิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	- อดีตประธานกรรมการคุรุสภา -อดีตรองเลขาธิการ กพฐ. - ผูตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ - ที่ปรึกษากระทรวงศึกษาธิการ - การศึกษาปริญญาเอก Ph.D. Educational Administration) University of Alberta, Canada	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ : 081-9277230 สัมภาษณ์วันที่ 18 ธันวาคม 2566 (เวลา 13.00 – 14.00 น.) ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

กลุ่มที่ 3 ด้านนักวิชาการศึกษา (ต่อ)

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
13	**ดร.สุเนตร ขวัญดำ** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม - คณะทำงาน สพฐ. ในการอบรมและพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - การศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เลขที่ 50/1 หมู่ 6 ตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120. โทรศัพท์ : 090-1817337 E-Mail. sunetkd@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 16.30 – 18.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet

กลุ่มที่ 4 ด้านผู้บริหารการศึกษา

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
14	**ดร.ปฐมเกียรติ ไชยคำ** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 - คณะทำงาน สพฐ. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ - การศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่อยู่ 18 หมู่ 12 บ้านโคกพัฒนา ต.ด่านขุนทด อ.ด่านขุนทด จ.นครราชสีมา 30210 โทรศัพท์ : 095-1996651 E-Mail. koratresema@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 16.00 – 17.40 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet

กลุ่มที่ 4 ด้านผู้บริหารการศึกษา (ต่อ)

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
15	**ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 - คณะทำงาน สพฐ. - การศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 10 หมู่ 9 บ้านปฏิรูป ต.ศรีสงคราม อ.ศรีสงคราม จ.นครพนม 48150 โทรศัพท์ : 083-3354938 สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 11.00 – 12.00 น.) ณ.โรงแรมนนทบุรีพาเลส นนทบุรี
16	**ดร.หฤทัย บุญประดับ** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี - คณะทำงาน สพฐ. - การศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 17/13-14 ถนน ปทุมสัมพันธ์ ตำบล บางปรอก อ.เมืองปทุมธานี จ.ปทุมธานี 12000 โทรศัพท์ : 061-5157117 สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2566 (เวลา 09.00 – 10.00 น.) ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
17	**ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 - การศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ถนนรัตนาธิเษศร์ ต.บางกระสอ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000 โทรศัพท์ : 064-2731119 สัมภาษณ์วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 11.00 – 12.00 น.) ณ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

กลุ่มที่ 4 ด้านผู้บริหารการศึกษา (ต่อ)

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
18	**นางวรางคณา ไชยเรือน** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ - การศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ต.ทุ่งพญาไท อ.ราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 โทรศัพท์ : 061-5969154 E-Mail. Anntim44@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 13 ธันวาคม 2566 (เวลา 18.00 – 19.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet

กลุ่มที่ 5 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
19	**นายชิตเมธา ทาสมบูรณ์** ผู้อำนวยการวิทยาฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านม่วง จังหวัดขอนแก่น	- ผู้อำนวยการวิทยาฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านม่วง จังหวัดขอนแก่น - การศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	โรงเรียนบ้านม่วง บ้านม่วง ต.บ้านทุ่ม อ.เมืองขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ : 089-4223392 สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 09.00 – 10.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet
20	**ดร.คมคาย น้อยสิทธิ์** อ.ก.ค.ศ. สพป. นนทบุรี เขต 1 ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุปถัมภ์ จังหวัดนนทบุรี	- อ.ก.ค.ศ. สพป. นนทบุรี เขต 1 - ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุปถัมภ์ จังหวัดนนทบุรี - การศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ	โรงเรียนประชาอุปถัมภ์จ.นนทบุรี โทรศัพท์ : 080-9524955 E-Mail.Komkary23@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 19 ตุลาคม 2566 (เวลา 13.00 – 14.00 น.) ณ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

กลุ่มที่ 5 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

คนที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ	สถานที่ทำงาน/การนัดหมาย
21	**นายวิทวัส พัดไธสง** อ.ก.ค.ศ. สพป. หนองบัวลำภู เขต 2 อดีต ผอ.โรงเรียนบ้านกกค้อกกโพธิ์	- อดีต ผอ.โรงเรียนบ้านกกค้อกกโพธิ์ วิทยาฐานะเชี่ยวชาญ จังหวัดหนองบัวลำภู - การศึกษาปริญญาโท การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	บ้านเลขที่ 125 หมู่ที่ 10 อ.นากลาง จ.หนองบัวลำภู 39170 โทรศัพท์ : 064-7495245 สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2566 (เวลา 14.00 – 15.00 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet
22	**ดร.ชาติชาย ก่อคุณ** ผู้อำนวยการวิทยาฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนมุกดาลัย จังหวัดมุกดาหาร	- โรงเรียนมุกดาลัย จังหวัดมุกดาหาร วิทยาฐานะเชี่ยวชาญ - การศึกษาปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ	ร.ร.มุกดาลัย จ.มุกดาหาร โทรศัพท์ : 081-2602572 Email. Chatchai453521@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 (เวลา 11.00 – 12.30 น.) สัมภาษณ์แบบออนไลน์ ผ่านระบบ google meet
23	**ดร.สาวิตรี สิทธิชัยกานต์** ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง) จังหวัดนนทบุรี	- ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง) จังหวัดนนทบุรี - การศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ	โรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ ต.บางกระสอ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000 โทรศัพท์ : 064-2731119 E-Mail. sitthichaiyakarn@gmail.com สัมภาษณ์วันที่ 19 ตุลาคม 2566 (เวลา 10.00 – 11.00 น.) ณ.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1



ภาคผนวก ค
หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๕

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประภาภรณ์ ภูขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๕

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.พรผกา หนูจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอียม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๗๒๑๐๕๕๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๕

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวขัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับบริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวขัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๕

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.มงกุฎ จำนงค์นิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๕

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.มัณฑนา ภัคคุณานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ EDFR

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.สุเทพ แก่งสันเทียะ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.ธีร์ ภวังคนันท์ รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายสมใจ วิเศษทักษิณ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายเสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์ธนกุล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.สุวิทย์ บึงบัว ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.สุดา สุขอ่ำ รองเลขาธิการคุรุสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นางศิริพร กิจเกื้อกูล อดีตเลขาธิการ กคศ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ชมมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๘๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.ดิเรก พรสีมา คณบดีวิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (อดีตประธานกรรมการคุรุสภา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง " อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (2566-2575) " โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ให้กับนักศึกษา เพื่อนำไปประกอบพัฒนางานวิจัยต่อไป รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมเอกสารนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
น.ส.ชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๓๒๑-๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.สุเนตร ขวัญดำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๘๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

กราบเรียน พระราชวัชรธรรมภาณี (สง่า สุภโร) เจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษดิ์ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง " อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (2566-2575)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอความเมตตาพระเดชพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ ให้กับนักศึกษาเพื่อนำไปประกอบพัฒนางานวิจัยต่อไป รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมเอกสารนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาในครั้งนี้

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พรหมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
น.ส.ชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๗๐๓-๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร ๐ ๔๒๘๓ ๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระครูบริรักษ์คุณรังษี, ผศ.ดร. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการวิทยาลัยสงฆ์เลย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๑๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๙๗ **วันที่** ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๙๗ **วันที่** ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " The Scenario of Noble Eightfold Path-based Characteristics of Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission during the Next Decade (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นางวรางคณา ไชยเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๔/วิ๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.ปฐมเกียรติ ไชยคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.หฤทัย บุญประดับ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาลัย สพป.มุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.คมคาย น้อยสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุปถัมภ์ สพป.นนทบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายวิทวัส พัดไธสง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกค้อกกโพธิ์ สพป.หนองบัวลำภู เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.ชิตเมธา ทาสมบูรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วง สพป.ขอนแก่น เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.สาวิตรี สิทธิชัยกานต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง) สพป.นนทบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติ ให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) " THE SCENARIO OF NOBLE EIGHTFOLD PATH-BASED CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION DURING THE NEXT DECADE (2566 - 2575) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูร์แบบในรูปเล่มดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๓ - ๓๒๑๐๕๕๒

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) รอบที่ 2 และรอบที่ 3



แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ (EDFR รอบที่ 2)

อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้สร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์ EDFR รอบที่ 1 นำมารวบรวม วิเคราะห์ สรุปและแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR และพัฒนาเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ที่ร่างขึ้นมาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) สำหรับผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นในรอบที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินว่าแนวโน้มแต่ละด้านมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แนวโน้มอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคุณลักษณะของแนวโน้มต่าง ๆ ความเป็นไปได้ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) จำนวน 8 ด้าน **จำนวน 55 ข้อ** ดังนี้

คุณลักษณะด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์	จำนวน 7 ข้อ
คุณลักษณะด้านที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	จำนวน 7 ข้อ
คุณลักษณะด้านที่ 3 ด้านด้านการสื่อสาร	จำนวน 6 ข้อ
คุณลักษณะด้านที่ 4 ด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน 9 ข้อ
คุณลักษณะด้านที่ 5 ด้านด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวน 7 ข้อ
คุณลักษณะด้านที่ 6 ด้านด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร	จำนวน 7 ข้อ
คุณลักษณะด้านที่ 7 ด้านด้านความฉลาดทางอารมณ์	จำนวน 5 ข้อ
คุณลักษณะด้านที่ 8 ด้านด้านความแน่วแน่มั่นคง	จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

☐ 30-40 ปี ☐ 41-50 ปี
☐ 51-60 ปี ☐ 61-70 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ

ตอนที่ 2 แนวโน้มอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินความเป็นไปได้ของแนวโน้มแต่ละด้าน และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกที่ตรงกับระดับความประเมินของท่าน โดยให้รายละเอียดตามเกณฑ์ ดังนี้
ระดับ 1 หมายถึง ความเป็นไปได้ของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงน้อยที่สุด
ระดับ 2 หมายถึง ความเป็นไปได้ของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงน้อย
ระดับ 3 หมายถึง ความเป็นไปได้ของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงปานกลาง
ระดับ 4 หมายถึง ความเป็นไปได้ของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงมาก
ระดับ 5 หมายถึง ความเป็นไปได้ของแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริงมากที่สุด

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	**แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง (เลือกได้1ช่อง)**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์					
1.1 ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต					
1.2 ผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต					
1.3 ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก					
1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์					
	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น				

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	หรือเป็นจริง (เลือกได้1ช่อง)				
	1	2	3	4	5
1.5 ผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต					
1.6 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา					
1.7 ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
2. คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม					
2.1 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใคร่ครวญ คิดท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน และกล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์					
2.2 ผู้บริหารสามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลายยืดหยุ่น และสร้างสรรค์					
2.3 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา					
2.4 ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร					
2.5 ผู้บริหารสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา					
2.6 ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา					
2.7 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3. คุณลักษณะด้านการสื่อสาร					
3.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้อง และหลากหลายช่องทาง					
3.2 ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้ ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม					
3.3 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพ					

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง (เลือกได้1ช่อง)				
	1	2	3	4	5
3.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
3.5 ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.6 ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
4. คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
4.1 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
4.2 ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน					
4.3 ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะงาน					
4.4 ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน					
4.5 ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน					
4.6 ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ					
4.7 ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ					
4.8 ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
4.9 ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์					
5. คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม					
5.1 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง					
5.2 ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
5.3 ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์					
5.4 ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรัก ความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น				

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	หรือเป็นจริง (เลือกได้1ช่อง)				
	1	2	3	4	5
5.5 ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ					
5.6 ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้ง ทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใส ตรวจสอบได้					
5.7 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษา ความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน					
6. คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร					
6.1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
6.2 ผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว					
6.3 ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่					
6.4 ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก					
6.5 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership)					
6.6 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)					
6.7 ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
7. คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์					
7.1 ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้					
7.2 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม					
7.3 ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตน และวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้ดี					
7.4 ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills)					
7.5 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว					

คุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นจริง (เลือกได้1ช่อง)				
	1	2	3	4	5
8. คุณลักษณะด้านความแน่วแน่					
8.1 ผู้บริหารควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ					
8.2 ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt)					
8.3 ผู้บริหารสามารถดำเนินงาน เข้าถึงบุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม					
8.4 ผู้บริหารมีเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ					
8.5 ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา					
8.6 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ					
8.7 ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา					

ท่านได้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วคะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) รอบที่ 1

แบบบันทึกสัมภาษณ์
ฉบับที่ .....

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างงานวิจัย
การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) รอบที่ 1
เรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

.....

รหัสผู้ให้ข้อมูล .....

ชื่อเรื่องของข้อมูล อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ระยะเวลาที่เก็บข้อมูล วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
เวลาในการสัมภาษณ์.....
วิธีการติดต่อ.....
.....

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)
3. เพื่อประเมินอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการรวบรวมข้อมูลสำหรับดุษฎีนิพนธ์ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 โปรดให้การสัมภาษณ์ให้ข้อมูล คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำไปสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ต่อไป

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้ข้อมูล ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ..... สกุล..... อายุ .....ปี
2. การศึกษาสูงสุด ( ) ปริญญาตรี สาขา .....
( ) ปริญญาโท สาขา .....
( ) ปริญญาเอก สาขา .....
( ) อื่น ๆ (ระบุ) .....
3. ตำแหน่ง.....
4. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
5. โทรศัพท์ .....e-ail.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งหมด 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

คุณลักษณะด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
คุณลักษณะด้านที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
คุณลักษณะด้านที่ 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร
คุณลักษณะด้านที่ 4 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ
คุณลักษณะด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
คุณลักษณะด้านที่ 6 ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร
คุณลักษณะด้านที่ 7 ความฉลาดทางอารมณ์
คุณลักษณะด้านที่ 8 ด้านความแน่วแน่มั่นคง

คุณลักษณะด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดภาพของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝัน เห็นชอบไปในทิศทาง เดียวกัน ตามความเชื่อค่านิยมที่ตามหลักความจริงถูกต้อง เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเตรียมพร้อมที่ดีสู่อนาคต

คำถาม ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คุณลักษณะด้านที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ปัญญาเพื่อคิดนอกกรอบ กล้าลอง กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สรรสร้างผลงานที่แปลกใหม่ อีกทั้งพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย

คำถาม ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คุณลักษณะด้านที่ 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้วาจาที่สุจริต สามารถถ่ายทอดข่าวสารแบ่งปันข้อมูล เพื่อสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

คำถาม ในมุมมองของท่านด้านที่ 3 คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คุณลักษณะด้านที่ 4 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ

คุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความคิดเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน สร้างบันดาลใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

คำถาม ในมุมมองของท่านคุณลักษณะด้านสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไรและควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะ ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะด้านสร้างแรงบันดาลใจ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คุณลักษณะด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประกอบอาชีพอย่างสุจริต ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีคำพูดและการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยินดีที่จะรับผิดและเต็มใจยอมรับ

คำถาม ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คุณลักษณะด้านที่ 6 ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร

คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเพียรพยายาม เรียนรู้ตลอดเวลา ปรับตัว เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ ทนต่อความยากลำบาก อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

คำถาม ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านมุ่งมั่นและความพากเพียร ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะด้านมุ่งมั่นและความพากเพียร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คุณลักษณะด้านที่ 7 ด้านความฉลาดทางอารมณ์

คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้สติกำกับตัวคุมปัญญาในการจัดการกำกับอารมณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเหตุผล และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

คำถาม ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คุณลักษณะด้านที่ 8 ด้านแน่วแน่มั่นคง

คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างตั้งมั่น มีสมาธิ รู้เท่าทันจิต ไม่หวั่นแม้มีสิ่งจูงใจให้ทำเพื่อประโยชน์บางอย่าง

คำถาม ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านแน่วแน่มั่นคง ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า

คำตอบผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด คุณลักษณะด้านแน่วแน่มั่นคง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

เกี่ยวกับคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (ที่ท่านเห็นว่าสำคัญและควรเพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครบทุกข้อแล้วคะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

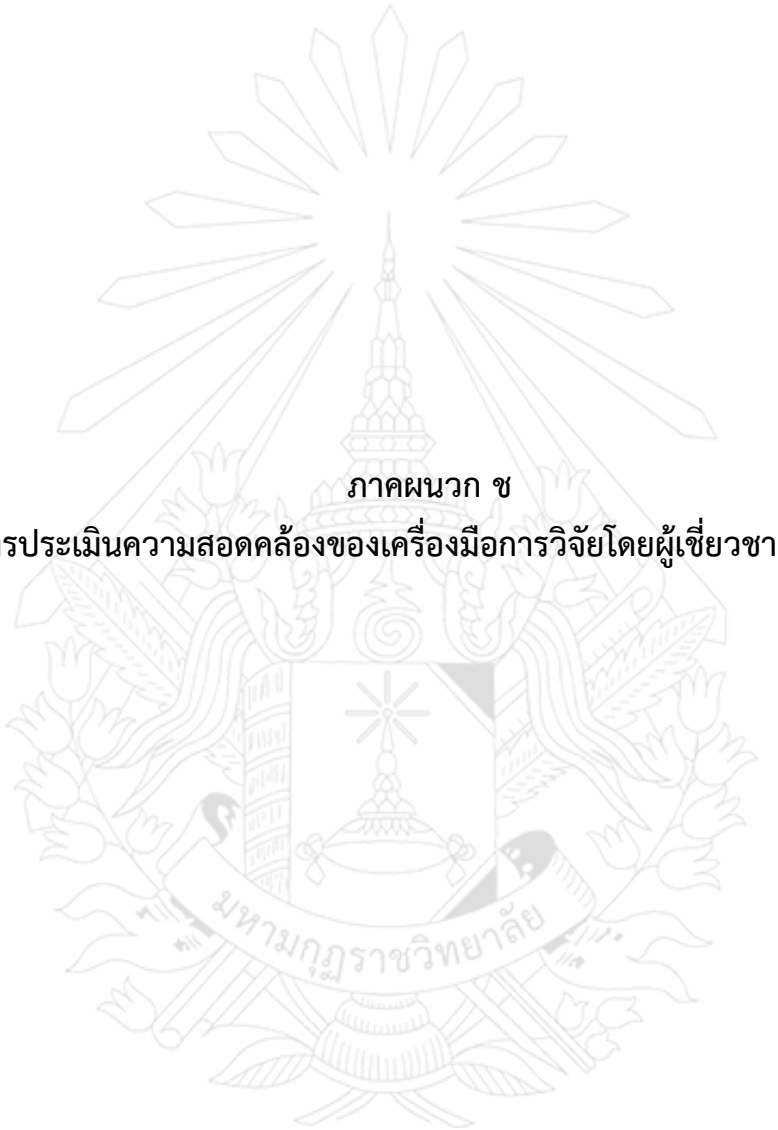
ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน)

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วันที่สัมภาษณ์...../...../.....



ภาคผนวก ช
การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์
การวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า” (พ.ศ.2566-2575)
จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ข้อที่	ข้อประเด็น	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
3	ในมุมมองของท่านคุณลักษณะด้านการ ติดต่อสื่อสาร ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อประเด็น	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4	ในมุมมองของท่านคุณลักษณะด้านสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2566-2575)	+1	0	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
5	ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
6	ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อประเด็น	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
7	ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	ในมุมมองของท่าน คุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง ตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2566-2575)	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

จากตาราง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ตามกรอบแนวคิดของเครื่องมือการวิจัยมีความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 ทั้ง 8 ข้อ

ภาคผนวก ซ
แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)



แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) โดยผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแผนภาพที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

1. เกณฑ์การให้คะแนน**ความเหมาะสม**ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เกณฑ์การให้คะแนน**ความเป็นไปได้**ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เกณฑ์การให้คะแนน**ความเป็นประโยชน์**ของอนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอความกรุณาตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่ออนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575) ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ข้อมูล การศึกษา มา ณ โอกาสนี้

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ชื่อแผนภาพ									
อนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)									
2. หลักการและแนวคิด									
การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทำให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Office of the Education Council (ONEC), 2017) ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอกได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution)การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยที่สำคัญมีผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ว่าผู้บริหารคือปัจจัยที่สำคัญที่สุด คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมาก การจัดการศึกษาในศตวรรษที่									

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
21 มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อนักบริหารการศึกษาที่ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเหมาะสม มีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่ เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Paopan, 2017) รวมถึงการนำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การนำเอาหลักธรรมหรือแนวปฏิบัติ ทางพระพุทธศาสนามาสอดแทรกหรือบูรณาการเข้ากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยิ่งจะทำให้การศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น หลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหนทางอันประเสริฐอันเป็นทางแห่งความดับทุกข์ ที่น่าสนใจอย่างหนึ่งที่เมื่อนำไปปฏิบัติตามแล้วทำให้เป็นคนดี จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมกำหนดแนวทางความรับผิดชอบที่มีต่องานมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มหรือรักษาคุณธรรมอันดีงามให้คงอยู่เสมอ คือ หลักอริยมรรค (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารยุคดิจิทัล คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการต่างประเทศจำนวน 2 คน และนักวิชาการในประเทศ จำนวน 14 คน เพื่อที่จะนำมาสังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องคล้ายคลึงกันมาสรุปและนำไปกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้าน									

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร 7) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 8) ด้านความแน่วแน่มั่นคง									
3. วัตถุประสงค์									
เพื่อนำเสนออนาคตภาพคุณลักษณะตามหลักอริยมรรคของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2566-2575)									
4. ผลที่เกิดขึ้น									
4.1 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารโน้มน้าว จูงใจให้เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ผู้บริหารเสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำงาน ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ครู บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่า และภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายของตน ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม จิตมุ่งบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์									

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4.2 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตอบสนองในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสุภาพเรียบร้อย รู้กาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตนและวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารมีความตรงต่อเวลา มีความรัก ความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้บริหารยืนหยัดในความถูกต้องชอบธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง มีจริยธรรมในการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีธรรมาภิบาลในการบริหาร โปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตาธรรม รักษาความลับ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองทั้งในด้านครองคน ครองตน ครองงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร									
4.3 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรที่ชัดเจนถูกต้องและหลากหลายช่องทางผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ทัศนคติ และนำเสนอข้อมูลอย่างมั่นใจและมีพลังในการโน้มน้าวให้คนคล้อยตาม ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารทั้งภายใน									

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
และภายนอกองค์กรด้วยความชำนาญและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพถูกต้องเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร									
4.4 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภารกิจได้อย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดใจรับแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา และวิจัยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใคร่ครวญ คิดท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน และกล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถวางแผนทำสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา									

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4.5 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ คือผู้บริหารวิเคราะห์นโยบายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในอนาคต ผู้บริหารทันต่อกระแสเกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกผู้บริหารกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความเป็นพลวัตรของโลกปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยการนำไปสู่การปฏิบัติจริงของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในอนาคต ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์ SWOT มาร่วมกันวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์									
4.6 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น คล่องตัว ผู้บริหารมีความอดทนต่อความยากลำบาก ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) รองลงมา คือ ผู้บริหารกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning Leadership) ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร									

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4.7 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ คือ ผู้บริหารสามารถใช้สติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเอง โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ผู้บริหารมีทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยปราศจากอคติได้เป็นอย่างดี (Problem Solving Skills) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตน และวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้ดี ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว									
4.8 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความแน่วแน่มั่นคง คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ สามารถเข้าใจและควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่พลิกผัน (Disrupt) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์หาเหตุผลแท้จริงของความสำเร็จและล้มเหลวก่อนการตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถดำเนินงานเข้าถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ผู้บริหารมีเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Thinking) ในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ผู้บริหารมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา									
สรุปผลการประเมิน									

ภาคผนวก ฌ
รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

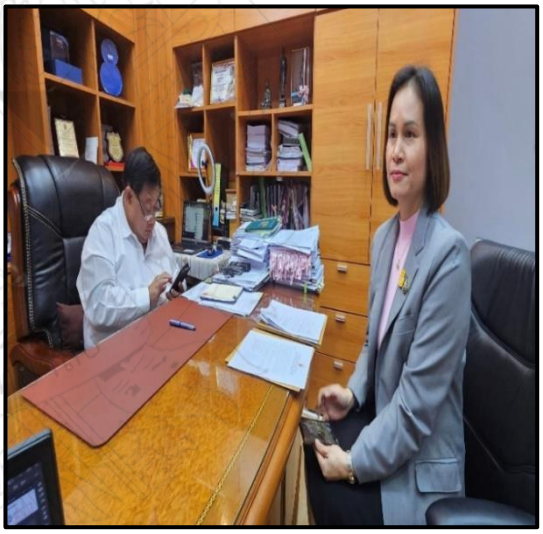
รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน





ดร.สุเทพ แก่งสันเทียะ
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ





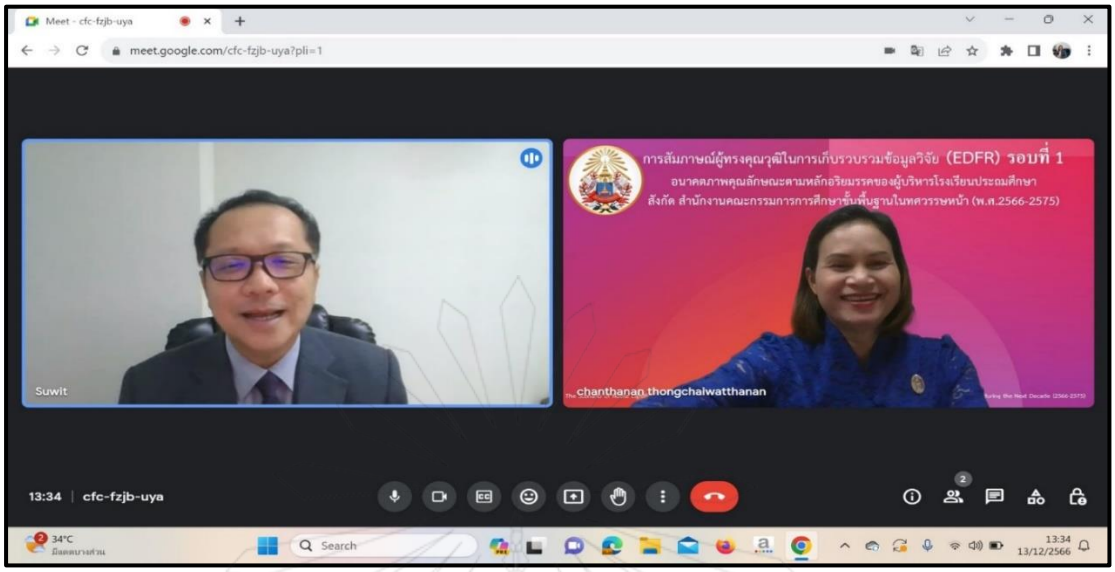
ดร.ธีร์ ภวังคนันท์
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



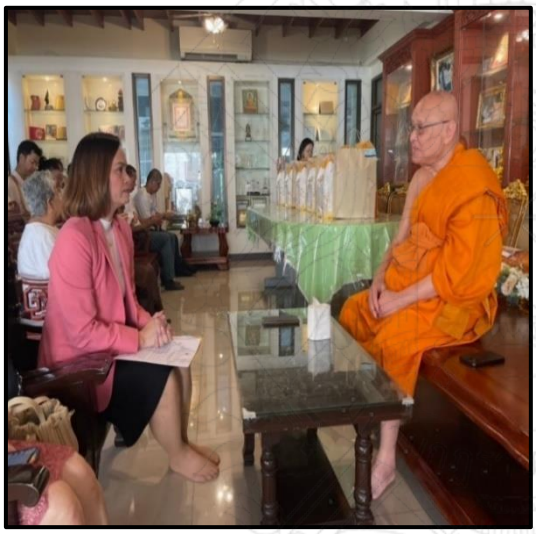

ดร.สมใจ วิเศษทักษิณ
ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ




นายเสริมฤทธิ์ หวายฤทธิ์ธนกุล
ผอ.สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ.

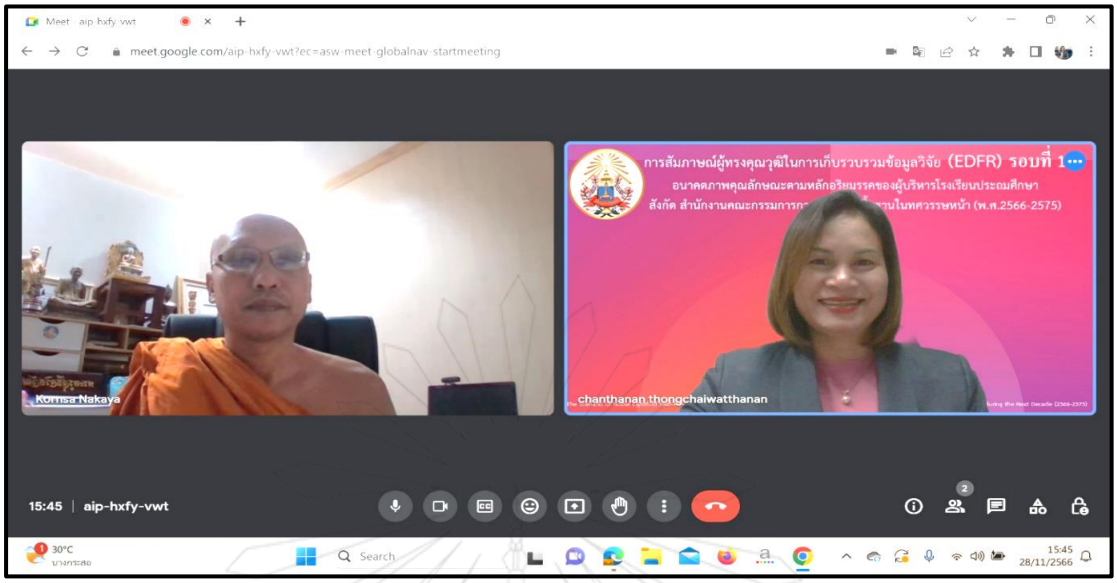


ดร.สุวิทย์ บึงบัว
ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



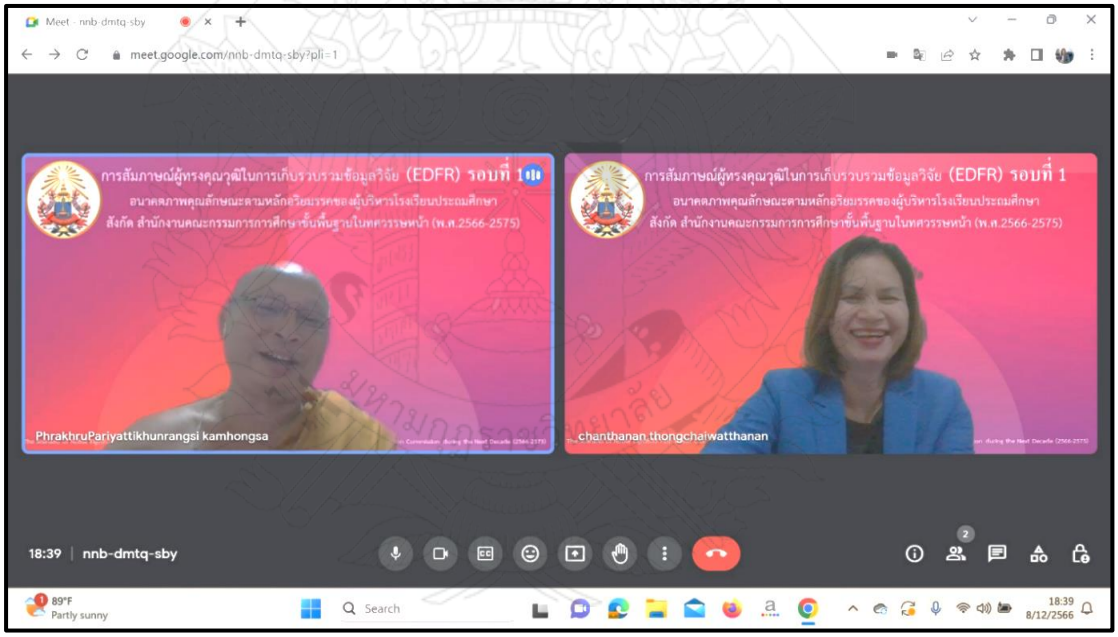


พระราชวัชรธรรมภาณี (สง่า สุภโร)
เจ้าอาวาสวัดชลประทานรังสฤษธิ์ ปากเกร็ด นนทบุรี



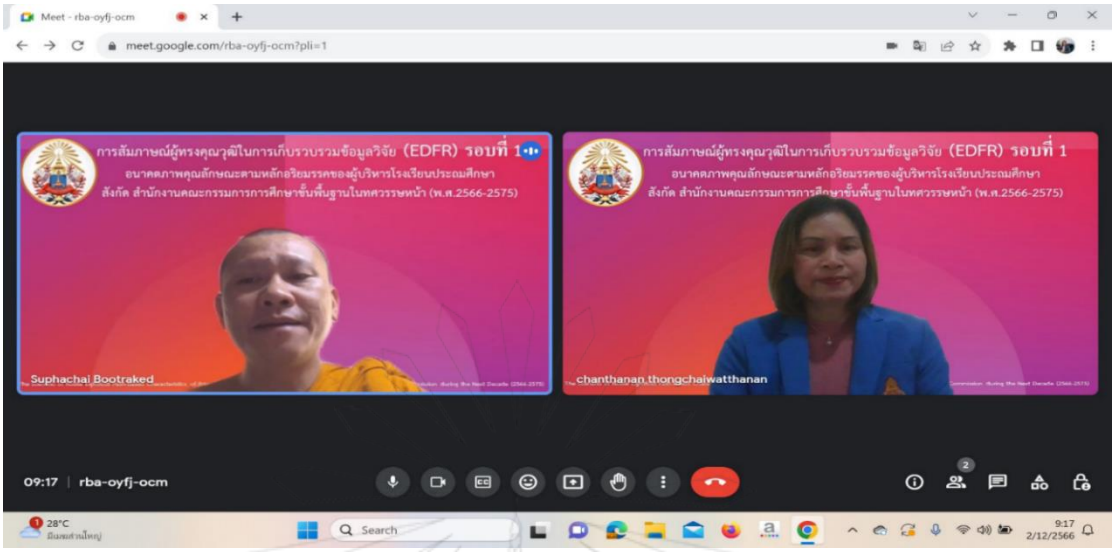
พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



พระครูปริยัติคุณรังษี, ผศ.ดร.

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ.ดร.
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ จังหวัดขอนแก่น





ดร.สุดา สุขอ่ำ
รองเลขาธิการคุรุสภา



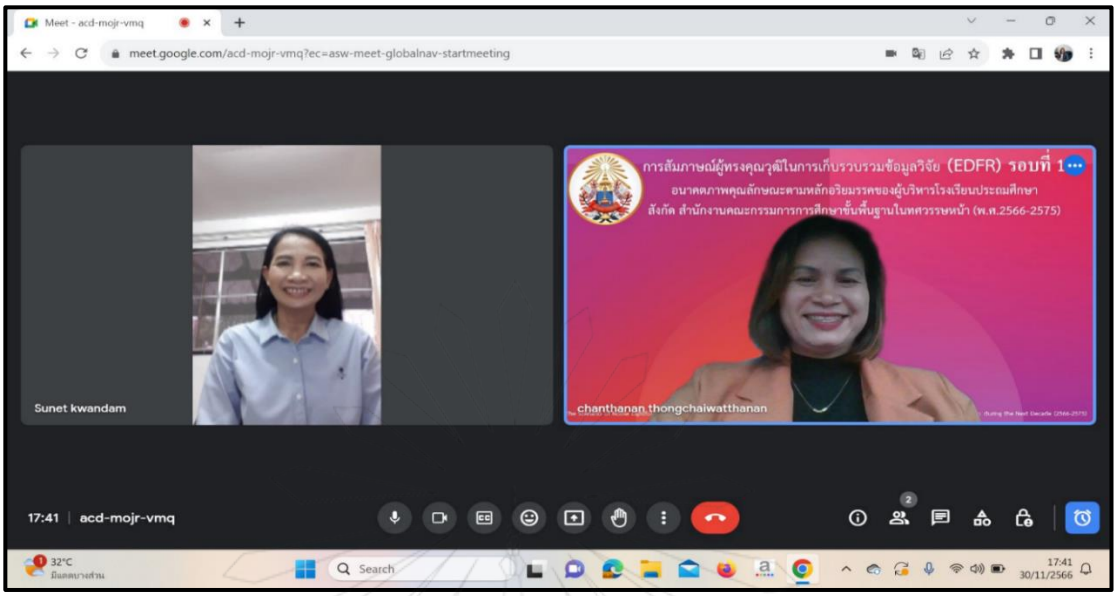


นางศิริพร กิจเกื้อกูล
อดีตเลขาธิการ กคศ.

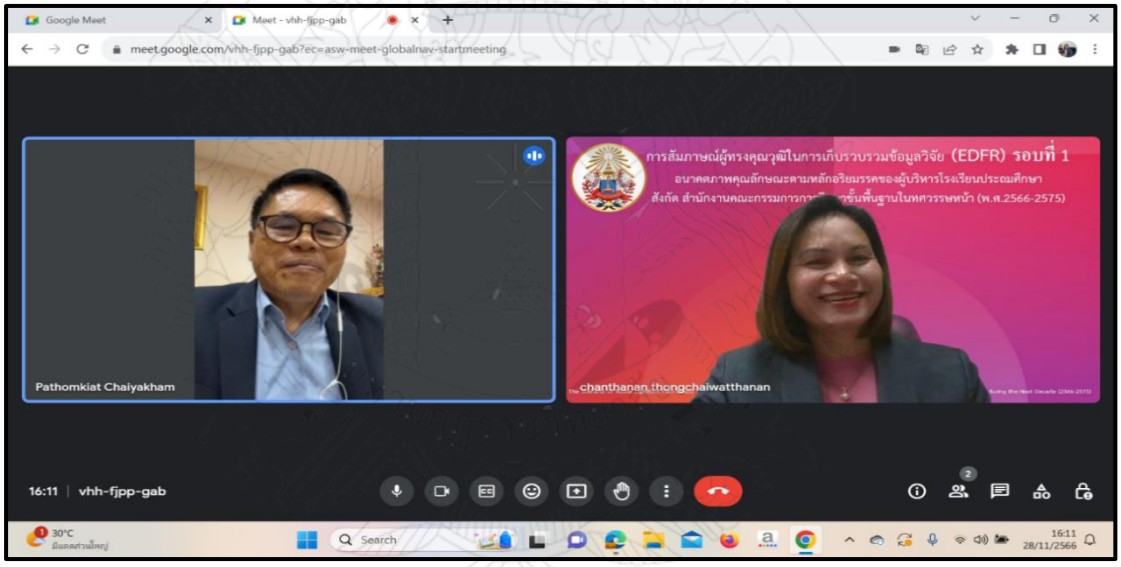




ดร.ดิเรก พรสีมา
คณบดีวิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (อดีตประธานกรรมการคุรุสภา)



ดร.สุเนตร ขวัญดำ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม



ดร.ปฐมเกียรติ ไชยคำ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5




ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

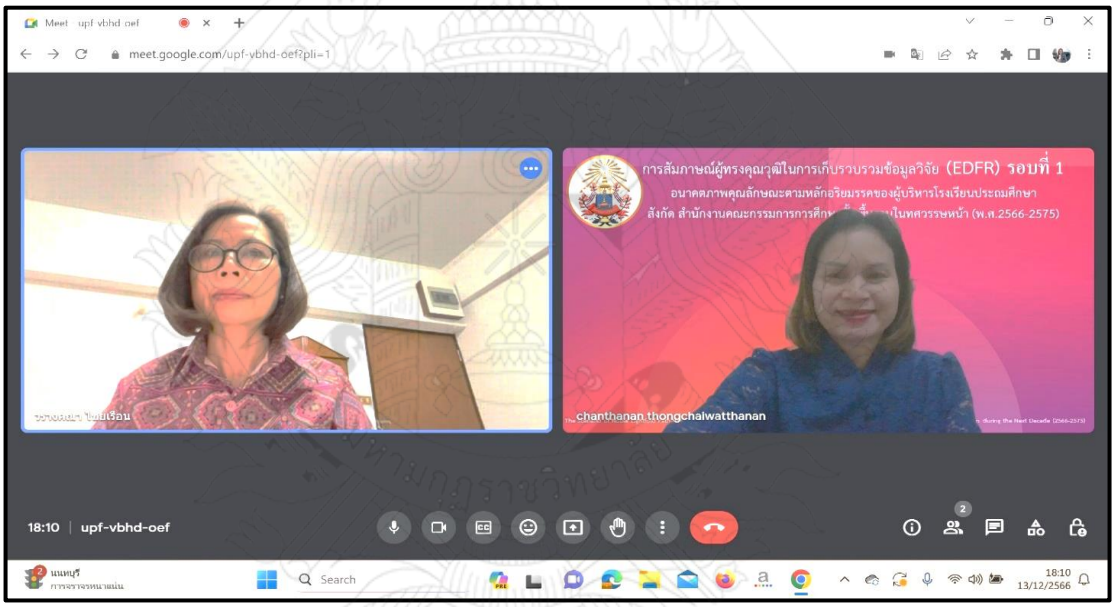



ดร.หฤทัย บุญประดับ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

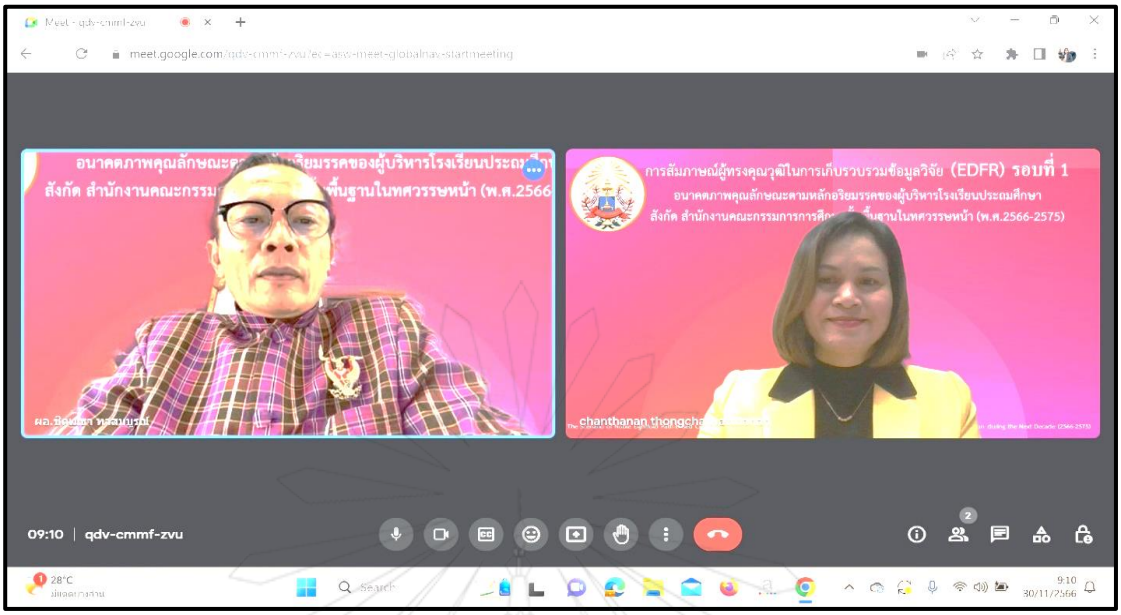




ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1



นางวรางคณา ไชยเรือน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



ดร.ชิตเมธา ทาสมบูรณ์

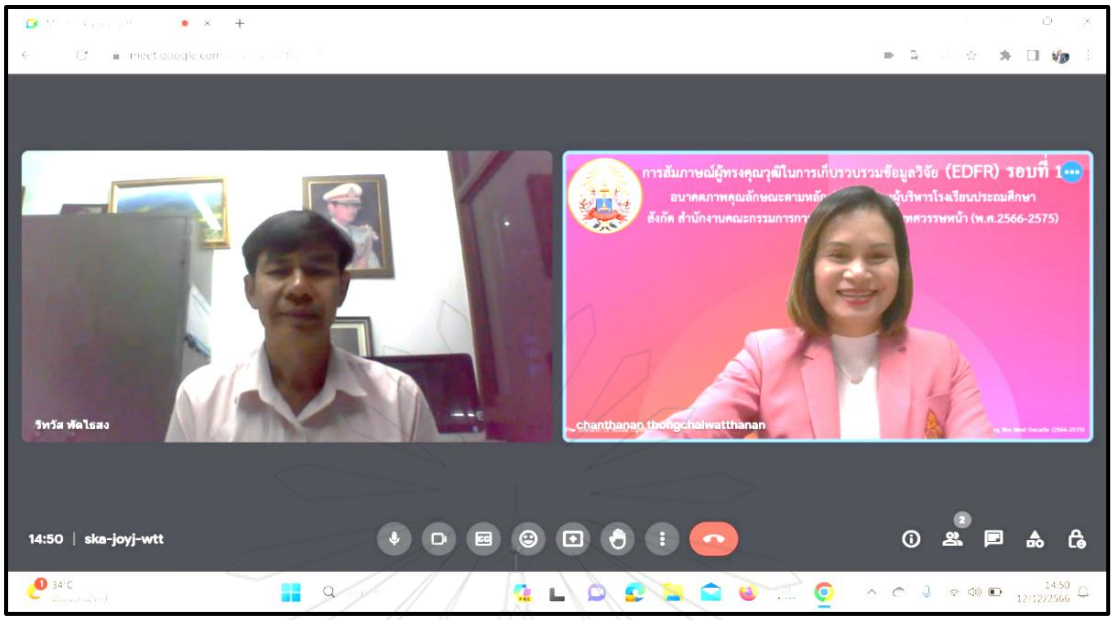
ผู้อำนวยการ วิทยาฐานะเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านม่วง จังหวัดขอนแก่น



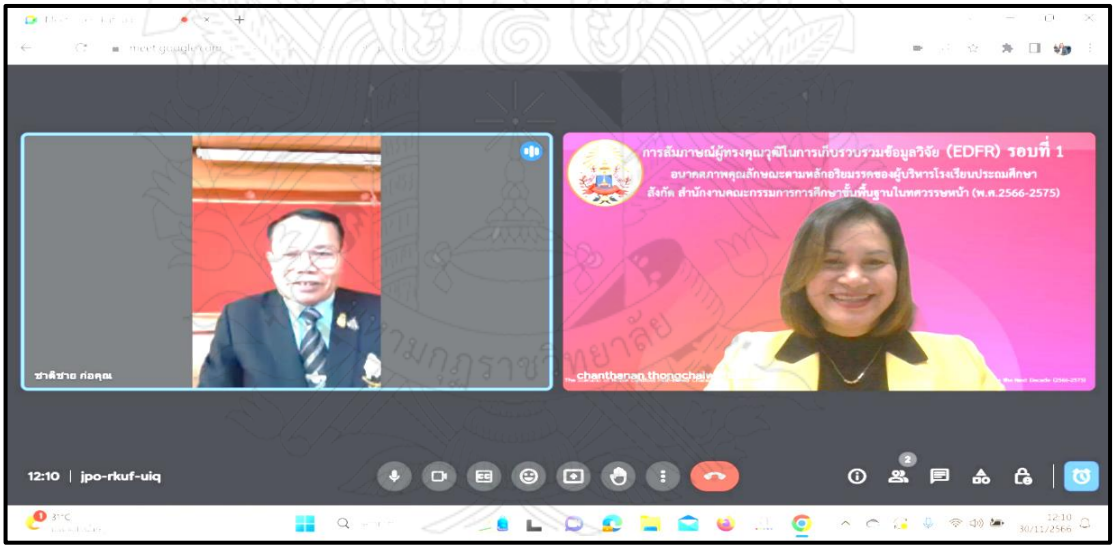


ดร.คมคาย น้อยสิทธิ์

(อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต1) ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุปถัมภ์



นายวิทวัส พัดไธสง ผู้อำนวยการ วิทยาฐานะเชี่ยวชาญ
อดีต ผอ.โรงเรียนบ้านกกค้อกกโพธิ์ หนองบัวลำภู (คณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ.หนองบัวลำภู เขต 2)



ดร.ชาติชาย ก่อคุณ
ผู้อำนวยการ วิทยาฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนมุกดาลัย จังหวัดมุกดาหาร





ดร.สาวิตรี สิทธิชัยกานต์
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อสกุล : นางสาวชัญญ์ธนัน ธงชัยวัทน์ธนัน

วันเดือนปีเกิด : วันจันทร์ที่ 31 เดือนมกราคม พ.ศ. 2520

ชาติภูมิ : อุดรธานี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 214 หมู่ที่ 15 บ้านหนองบัวคำแสนหินแบ่นศิลา ตำบลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู 39170

E-mail-chanthanan0552@gmail.com

Tel. Mobile - 093-3210552

ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

: ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต ศษ.ม (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

: ปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน : รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ศาลากลาง จังหวัดนนทบุรี ถนนรัตนาธิเษศร์ ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี