

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

จุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

จุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET

JUTARAT PRASERTSANG

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

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**จุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(พระเมธีวัชรากรณ์, รศ,ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ .....

(ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ .....

(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ .....

(ดร.พรทิวา ชนะโยธา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Innovative Leadership Development Guidelines Based on the Four Sublime States of Mind for School Admimistors under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et
Student's Name	:	Jutarat Prasertsang
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Asst.Prof. Kittayakorn Ladawan

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

Dean of Faculty of Educatio .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :
Chairman .....
(Phramethee watcharaphorn, Assoc.Prof.Dr.)

Member (Advisor) .....
(Asst.Prof.Dr.Kittayakorn Ladawan)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Chumnian Pollaharn)

Member .....
(Phrakruchairattanakorn, Dr.)

Member .....
(Dr.Porntiwa Chanayotha)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**จุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 331 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า :

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

2. ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรมีคิดวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนทัศนคติรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรยึดหลักหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเน้นให้คณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน มีวางแผน

การทำงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องให้กำลังใจ เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะครู มีการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การทำงานบรรลุผลไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประชุม สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน ควรมีการจัดระบบการบริหารออกเป็นกลุ่มงาน ต่าง ๆ ตามโครงสร้างบริหาร เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ มีความเป็นผู้นำและสามารถยอมรับความล้มเหลวจากการปฏิบัติงานได้รวมทั้งมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคและความยุติธรรม ในการบริหารงาน ควรจัดบรรยากาศห้องทำงานให้สะอาดเรียบร้อย สวยงามและสร้างเงื่อนไขในการทำงานเพื่อให้ครู บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

คำสำคัญ การพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, หลักพรหมวิหาร 4

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Innovative Leadership Development Guidelines Based on the Four Sublime States of Mind for School Admimistors under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et**
Student's Name	:	**Jutarat Prasertsang**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Asst.Prof. Kittayakorn Ladawan**

The objectives of the research were 1) study the current , desirable conditions and the necessary needs of innovative leadership development based on the four sublime states of mind for school admimistors under the secondary educational service area office Roi Et 2) to suggest guidelines for innovative leadership development based on the four sublime states of mind for school admimistors under the secondary educational service area office Roi Et . Samples were the administrators and teachers, totally 331 in number and 5 interviews.The instrument used was a 5-level estimayion scale questionnaire with content accuracy of 0.67 – 1.00, confidence 0.96 and semi-strucred interview. The statistical used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, PIN index and Descriptive Statistic.

The research results were as follows:

1. The current condition Overall was at the moderate level. Creative Thinking was the highest average, followed by Teamwork and Participation. The aspect with the lowest average was Creating an Innovative Organization. Desirable condition Overall was at a high level. Creating an Innovative Organization was the highest average, followed by Creative Thinking. The aspect with the lowest average was Teamwork and Participation.

2. The necessary needs, ordering of importance of necessity was as follows: 1) Creating an Innovative Organization 2) Vision 3) Teamwork and Participation 4) Risk management 5) Creative Thinking

3. Guidelines innovative leadership development based on the four sublime states of mind for school admimistors from educational institution administrators' interviewing. Could be summarized as follows: Administrators should analyze problems and propose solutions in a variety of ways in a systematic manner. They should adapt and change their attitudes, listen to different opinions of their colleagues, and

exchange knowledge among the executives, teachers, and stakeholders. Administrators should adhere to the principles of the four divine states of mind in their management, promote teamwork, and emphasize that teachers in the educational institution participate in their work. They should plan their work and jointly set clear goals. Administrators should encourage, facilitate, and advise teachers in their work. They should coordinate cooperation from both internal and external agencies to achieve the goals set. They should organize meetings and communicate to create understanding among their colleagues. They should organize their management into different work groups according to the management structure for systematic work. They should have leadership and be able to accept failure from their work, as well as be honest in their work, adhering to the principles of equality and justice. In their management, they should create a clean, tidy, and beautiful work environment and create working conditions to motivate teachers and personnel to work and have flexibility in their work.

Keywords : Development, Innovative Leadership, The Four Sublime States of Mind

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย อันประกอบไปด้วย ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ปรับปรุง แก้ไขงานวิจัยเล่มนี้จนสำเร็จด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย และ นางอัจฉราพร เงางาม ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเชียงขวัญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำและภาษา ที่ได้เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดทุกท่าน ที่เมตตาให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

คุณงามความดีอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับบนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ตลอดทั้งพี่น้องทุกท่าน และบูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ช**
กิตติกรรมประกาศ		**ฌ**
สารบัญ		**ญ**
สารบัญตาราง		**ฏ**
สารบัญภาพ		**ฑ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
	1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	**แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	8
	2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา	8
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	16
	2.3 หลักพรหมวิหาร 4	18
	2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4	26
	2.5 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)	40
	2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	45
	2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
	2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	60
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**63**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
	3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	63
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	65
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	66
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	68
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล	**68**

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
	4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**97**
	5.1 สรุปผล	97
	5.2 อภิปรายผล	102
	5.3 ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม		**108**
ภาคผนวก		**118**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	119
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยและขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	121
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	130
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	134
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ของแบบสอบถาม	143
	ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์	147
ประวัติผู้วิจัย		**149**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	35
2.2	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2566.....	46
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน.....	70
4.3	ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	71
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม.....	74
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	76
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง.....	78
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม.....	80
4.8	ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.....	82

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.9	ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	83
4.10	ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	85
4.11	ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีสัยทัศน์	87
4.12	ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง	89
4.13	ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบรรยากาศแห่งนวัตกรรม	91

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 61

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่ระบุว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการจัดการและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องตัดสินใจ สั่งการ อำนวยการ ควบคุม ชี้แนะ ดูแล บำรุงขวัญและให้กำลังใจครูผู้สอน ให้มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและเต็มความสามารถในงานที่ทำ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความเป็นผู้นำและรู้จักการนำนวัตกรรมมาพัฒนาการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจที่จะร่วมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่ตั้งวางไว้ โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจของชุมชนในเขตพื้นที่บริการ และคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นส่วนหนึ่งมาจากคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างผลงานนวัตกรรมจากความคิดสร้างสรรค์ หรือการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ตามยุทธศาสตร์การวิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2561 หน้า 1-3) สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีความสำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์วิธีปฏิบัตงาน กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ในองค์การและในด้านคุณภาพของการผลิตชิ้นงาน การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ (กุลชลี จงเจริญ, 2555 ; Imagine Nation, 2016 ; Loader, 2019) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมุ่งเน้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (กุลชลี จงเจริญ, 2562)

การจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและเก่ง ควรปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมกับการบริหาร โดยต้องทราบก่อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศาสตร์เป็นองค์ความรู้ แนวคิดและศิลปะหรือกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจแล้ว (พิมพ์พร จารุรัตน์, 2559, หน้า 103) อยากรู้ คู่กับ อยากทำ แล้วก็นำมาซึ่งการศึกษา พร้อมทั้งความสุข ถ้าไม่เกิด 2 อยากนี้ ก็หวังให้มีการศึกษาได้ยาก และเด็กก็จะเรียนอย่างไม่มีความสุข กลายเป็นการศึกษาที่ฝืนใจ นั่นก็คือไม่ใช่

การศึกษาที่แท้จริงนั่นเอง ในการสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ ที่กระจายออกไปเป็นคุณธรรมเรียกว่า พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา (ป.อ.ปยุตฺโต, 2555, หน้า 1,127) ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นหลักธรรมอันประเสริฐ ที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยชอบเป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ที่ดูแลคนอื่น 1. เมตตา ได้แก่ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุขด้วยจิตอันแผ่ไมตรีคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่นซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัดความรักความหวังดีความปรารถนาดีนั้นเป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกันตลอดถึงสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขาไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้เขาเป็นสุขโดยการแสดงออก 3 ทางได้แก่ ก) เมตตาทางกาย ข) เมตตาทางวาจา ค) เมตตาทางใจ 2. กรุณา ได้แก่ความสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตาได้แก่ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข 4. อุเบกขาได้แก่ความวางใจเป็นกลาง (กุลชัย โพธิ์นันท์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 60 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 98 คน มีข้าราชการครูจำนวน 2,271 คน มีนักเรียนจำนวน 43,219 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2566) จากการศึกษาข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ตามแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ขาดการส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้โรงเรียนใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่ประสบผลสำเร็จ เกิดจากปัจจัยภายในองค์กรซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

จากสภาพปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 5 ด้าน โดยได้มาจากการทำตารางสังเคราะห์จากนักวิชาการ จำนวน 11 คน คือ การคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง และการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,369 ประกอบด้วยผู้บริหาร 98 คน และครูผู้สอน 2,271 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2566)

1.3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 331 คน และเลือกสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (สุจิตรา บุณยรัตพันธุ, 2558, หน้า 167)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้าน คือ 1) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย

1) เมตตา

2) กรุณา

3) มุทิตา

4) อุเบกขา

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ผู้บริหารสถาศึกษาทราบถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์และปรับปรุง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีการดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบ ระเบียบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ และมุ่งเน้นผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ

1.5.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส ที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

1.5.3 หลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมผู้เป็นใหญ่ นักปกครอง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาของคณะครู เพื่อใช้เป็นหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน ควบคุมความประพฤติภายในจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติที่แสดงออกมาด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลผู้อื่นในทางที่ดีประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา มีรายละเอียดดังนี้

1) เมตตา หมายถึง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรัก ความจริงใจ ความปรารถนาดีตอผู้อื่นปรารถนาต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขปราศจากความมุ่งร้าย ไม่เลือกบุคคล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วหากยึดหลักความเมตตานี้ผู้ร่วมงานก็จะเกิดความสุขและและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

2) กรุณา หมายถึง สภาพจิตใจที่มีธรรมอันดีงาม มีความสงสารปรารถนาดี ปรารถนาให้เขาพ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน ความลำบาก ซึ่งลักษณะที่ปรากฏสำหรับกรุณาที่เกิดขึ้นคือไม่เบียดเบียนสัตว์ทั้งหลาย และย่อมนำประโยชน์เกื้อกูลแก่เขา

3) มุทิตา หมายถึง ความยินดี เบิกบานชื่นชม พลอยยินดีในความสำเร็จและความสุขของผู้อื่น พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนโดยปราศจากความอิจฉาริษยาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมั่นฝึกฝนและยึดหลักพรหมวิหาร 4 ข้อ มุทิตา เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำสู่ความสำเร็จ

4) อุเบกขา หมายถึง วางใจเป็นกลางในการยอมรับข้อจำกัดบาง โดยปราศจากอคติ ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังมีจิตใจเที่ยงธรรม หลักอุเบกขา สำหรับผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ยึดกฎระเบียบและความถูกต้อง มีความเป็นกลางและยุติธรรม

1.5.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง การบริหารงานโดยยึดหลักพรหมวิหารธรรม 4 ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล การให้ความรัก ให้ความปรารถนาดี และมีจิตใจเป็นกลางไม่เอนเอียงฝ่ายใด สามารถทำหน้าที่ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

1) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถทางสมองในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและสร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยมีวิธีการที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบ สามารถปรับปรุงพัฒนางาน ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีอิสระด้านความคิด สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ด้วยการดัดแปลง ปรับปรุง ผสมผสานและพัฒนา รวมทั้งขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมจากข้อคิดเห็นมุมมองใหม่ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนสามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายได้เป็นอย่างดี มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนตามบทบาทความสามารถของบุคลากร โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับบุคคลในองค์การ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นรูปธรรม

3) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม มีการสื่อสารและจัดการประชุมร่วมกับบุคลากร เพื่อปรับโครงสร้างองค์กรและกำหนดเป้ามาย กลยุทธ์ ที่ชัดเจน สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

4) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรองและประเมินสถานการณ์ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกล้าหาญที่จะยอมรับความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยง มีการศึกษาเรียนรู้ วางแผน วิเคราะห์ และมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคล มีความหยืดหยุ่นในการทำงาน กำหนดแนวทางเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย รวมทั้งมีความกล้า

หาญที่จะยอมรับความล้มเหลวและสามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาบนความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

5) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา สนองตอบความต้องการของบุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างเงื่อนไข เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศแห่งนวัตกรรม เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

1.5.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด หมายถึง หน่วยงานของกระทรวง ศึกษาธิการที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 20 อำเภอ ประกอบด้วย 1) ทุ่งเขาหลวง 2) เมยวดี 3) จังหาร 4) เชียงขวัญ 5) ปทุมรัตน์ 6) พนมไพร 7) โพธิ์ชัย 8) โพนทราย 9) เมืองสรวง 10) ศรีสมเด็จ 11) หนองฮี 12) จตุพักตรพิมาน 13) หนองพอก14) อาจสามารถ 15) เกษตรวิสัย 16) ธวัชบุรี 17) เมืองร้อยเอ็ด 18) โพนทอง 19) สุวรรณภูมิ 20) เสลภูมิ

1.5.6 บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

1.5.7 ตำแหน่ง หมายถึงระดับในการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2) ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.5.8 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.9 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ 1) ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี 2) ระยะเวลา 5 - 10 ปี และ 3) ระยะเวลามากกว่า 10 ปี

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2.3 หลักพรหมวิหาร 4
2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพหรมวิหาร 4
2.5 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่จะสร้างคุณภาพให้กับสถานศึกษา โดยพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรตโน (2558, หน้า 322) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบกฎเกณฑ์มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สุภัค ยมพุก (2558, หน้า 14) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

วิมล เดชะ (2559, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคล

ฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มูนา จารง (2560, หน้า 30) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 1478) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำ ให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563, หน้า 13) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่สำคัญคือผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วรามน บูญเจริญ (2563, หน้า 7) การบริหารสถานศึกษา ได้มีการมอบหมายงานรวมไปถึงการเอื้ออำนาจในงานนั้นๆ ซึ่งความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคลมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง มีความรู้สึกว่าได้รับประโยชน์คือการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บริหารและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เกิดเป็นความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

Sharma (1996, อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจารย์, 2540 หน้า 41 - 43) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารโดยจำเพาะเจาะจงลงไป ดังนี้

1) การจัดตั้งวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยรูปแบบของเป้าหมายและโปรแกรมของงานเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผล เช่น การวางแผนงานขององค์การ

2) การจัดหาและพัฒนาบุคลากร การเงินที่จำเป็น ที่อยู่อาศัย วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะวก สำหรับการคำเนินงานขององค์การ เช่น การใช้ทรัพยากรมนุษย์และวัสคุ เพื่อทำให้เป้าหมายทางการศึกษาบรรลุผล

3) การกำหนดธรรมชาติและกระบวนการของการ ใช้อำนาจ (เจ้าหน้าที่และบุคลากรทางกฎหมาย) และการควบคุม (แบบวิทยาศาสตร์และประชาธิปไตย) โดยที่กระบวนการบริหารจะดำเนินตามสิ่งเหล่านี้

4) ตัดสินใจเกี่ยวกับธรรมชาติของเป้าหมาย เละกระบวนการ โลงพืกระบวนการบริหารจะดำเนินการตาม

5) ตัดสินใจเกี่ยวกับกลไก (โครงสร้างและความสัมพันธ์) ซึ่งอำนาจหน้าที่ (Authority) และพลังอำนาจ (Power) จะถูกนำมาใช้ในกระบวนการบริหาร

Robert E. (1995, อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542, หน้า 39) กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องปฏิบัติทั้งภายนอกภายในงานบริหารการศึกษามีเพียง 4 ประเภทเท่านั้น คือ 1) การบริหารงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ (Responsibilities relating to the community) 2) การบริหารงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการขยายหรือปรับปรุงโอกาสทางการศึกษาหรืองานในด้านวิชาการ (Improvement of educational Opportunity) 3) การบริหารงานบุคคลทุกชนิดนับตั้งแต่การแสวงหา บรรจุ พัฒนาและปรับปรุงครู เจ้าหน้าที่และนักเรียน ตลอดจนการให้พ้นจากงานหรือจากโรงเรียนของบุคคลทุกประเภท (Obtaining, developing and improving personal) 4) การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ บริเวณ และบริการต่าง ๆ

Ordway Tead (1956, อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542, หน้า 39-40) ได้วางขอบข่ายของการบริหารการศึกษาไว้ 5 ขอบข่าย คือการผลิต (Production) การประกันถึงการใช้ผลผลิตจากประชาชน (AssuringPublic use) การเงินและบัญชี (Finance and Accounting) บุคลากร (Personalและการประสานงาน (Coordination) เมื่อประยุกต์ทั้ง 5 ของข่ายนี้ในทางด้านการศึกษา เราก็จะได้ขอบข่ายของการบริหารการศึกษาดังนี้

1) การผลิต หมายถึง กิจกรรมพิเศษหรืองานที่ทางองค์การได้จัดตั้งขึ้น ในทางการศึกษาหมายถึง การตระหนักถึงเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งต้องถูกจัดตั้งขึ้นโดยสังคม (Society) ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงแปรเป้าหมายของการศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษา (Production of Educaion) ในรูปแบบและลักษณะที่พึ่งประสงค์

2) การประกันถึงการใช้ผลผลิตจากประชาชน หมายถึง กิจกรรมและผลผลิตของการดำเนินงานขององค์การ สินค้าและบริการที่ได้ ผลผลิตจะค้องเป็นที่ขอมรับจากประชาชนในการใช้และประ โยชน์ที่จะได้รับ เพราะประชาชนเป็นผู้จัดตั้งองค์การ มันจึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารการศึกษาที่จะต้องให้คำจำกัดความการคำเนินงานที่ต้องการ เพื่อให้เป็นที่ รู้กันแพร่หลายเพื่อว่าผลผลิตสุดท้ายของการศึกษาจะได้เป็นประ โยชน์ต่อประชาชน

3) การเงินและการบัญชี หมายถึง การรับและการจ่ายเงินในการลงทุนในกิจกรรมขององค์การ การบริหารการศึกยายังเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน สำหรับการดำเนินงาน ในการดำเนินงานกิจกรรมของเครื่องมือทางการศึกษา

4) บุคลากร คือการกำหนดกรอบและการดำเนินงานของนโยบาย และกระบวนการในการสรรหาคล และการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขวัญที่ดี และความซื่อสัตย์ต่อองค์การ

5) การประสานงาน เป็นกิจกรรมที่สำคัญของการบริหารการศึกษา เพราะจะเป็นการประกันถึงความสัมพันธ์ภายในที่ ใกล้ชิค และการผสมผสานของกิจกรรมทั้งหมดขององค์การ เช่น

บุคลากร การเงิน และการผลิตของผลที่พึงประสงค์ (Desired Resul:) การผสมผสานคังกล่าว ไมใช่เฉพาะโครงสร้างขององค์การเท่านั้น แต่รวมถึงเจตคติของบุคลากรด้วยองค์การเท่านั้น

Robbins (1994, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 3) ได้กล่าวไว้การบริหาร หมายถึง “กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ” ความหมายของการบริหารนัยนี้ มาจากการมองว่าการบริหารเป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญ คือ

1) เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนนับแต่การกำหนดเป้าหมายจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ประสานงาน กำกับ ติดตาม และนิเทศ

2) เพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มตามศักยภาพ มีใช่ผู้บริหารทำแต่เพียงสำพัง

3) เพื่อให้บรรลุป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผลออกมาตามที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็นอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

Russell T. Gregg (1957) ได้สรุปกระบวนการบริหารเป็น 7 ประการ ซึ่ง ประกอบด้วย

1) Decision - Making การตัดสินใจ

2) Planning การวางแผน

3) Organizing การจัดองค์การ

4) Communication การสื่อสาร

5) Influencing การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้คนทำงาน

6) Co - ordinating การประสานงาน

7) Evaluation การประเมินผลงาน

แต่ละกระบวนการดังกล่าวข้างต้นมีขั้นตอนและวิธีการซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องให้ความสนใจศึกษาในรายละเอียดเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ถูกสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีอำนาจในการควบคุมดูแลบังคับบัญชาผู้ร่วมงานและบริหารงานกิจการต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล และตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีการดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบ ระเบียบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ และมุ่งเน้นผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษารวมทั้งปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาโดยมีบทบาทหน้าที่ความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจในการบริหารจัดการเพื่อการอำนวยการให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 16-17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กร และมีกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า 199) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะผู้นำที่ดีต้องมีการปรับใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ทำงานสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

พิชญาภา ยืนยาว (2562, หน้า 32-34) กล่าวว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อช่วยทำให้งานของกลุ่มหรือองค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ โดยการรู้จักตนเองและค้นหาปรับปรุงตนเองของผู้นำนั้นสามารถนำองค์การไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ด้วยความรับผิดชอบและมีการวางแผนในการดำเนินงาน รวมถึงเป็นตัวอย่างที่ดีและเข้าถึงบุคลากรในองค์การด้วยความเข้าใจ ทำให้สามารถสื่อสารกับคนในองค์การได้ง่ายและเป็นกุญแจสำคัญเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ

นราธิป โชคชยสุนทร (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จที่สำคัญ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อนำความสำเร็จมาสู่โรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผล ต้องตระหนักถึงเป้าหมายและความสำคัญของสถานศึกษา มีการปรับกระบวนงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษาเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กร และมีกลยุทธ์ในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของสถานศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองมีการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยทักษะการบริหาร การปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องมีการปรับตัวใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์โดยคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษาเป็นสำคัญ

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกันคือ

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

กัญจน์รัตน์ สินธุรัตน์ (2559, หน้า 18-33) ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน

1. การบริหารวิชาการ เป็นการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง การแนะแนว การนิเทศ การส่งเสริมและการสนับสนุนการทำวิจัย สื่อนวัตกรรม การพัฒนาเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนสร้างเครือข่ายและการบริการวิชาการแก่ชุมชน

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงานงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชีรับ-จ่ายและเก็บรักษาเงิน การติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณการรายงานเบิกจ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตลอดจนการจัดทำรายงานทางการเงิน

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ

4. การบริหารทั่วไป เป็นการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคลในสถานศึกษา ชุมชน องค์กร หน่วยงาน รวมทั้งประสานความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดการศึกษาและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทฤษฎี และหลักการเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานโดยมีระบบขั้นตอนและการวางแผนที่มุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Need) มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ระดับ (Maslow's Hierarchy of Needs) (McLeod,2017; เมธา หริมเทพาธิป, 2560) ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย จะอยู่ลำดับต่ำที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานที่สุด ทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย ตลอดทั้งมีสภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด ความสว่าง

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย คือความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องกาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจความมั่นคงในงานชีวิตและสุขภาพ

3) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือ ความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ความต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคม สังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4) ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ ความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีชื่อเสียงความภูมิใจ การเคารพตนเอง และการนับถือจากผู้อื่น หรือการชมเชยจากผู้อื่น ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความสำเร็จในงาน

5) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Self-actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ทำทุกอย่างที่เป็นความสบายใจของตนเองและเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

2. ทฤษฎีองค์การแบบราชการ ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ 1) หลักกฎหมายและเหตุผล (Legal and rational) ในการทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อ บังคับและคำนึงถึงเหตุผลประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและ เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ 2) หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) มีการกำหนดตำแหน่งเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ เพื่อให้การบังคับบัญชาลดหลั่นกันไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ3) หลักระบบคุณธรรม (Merit system) ถือว่าบุคคลในองค์การจะต้องมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แบบเดียวกัน เช่น การคัดเลือกการบรรจุการแต่งตั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง 4) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (Formal) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน 5) หลักการ

ฝึกอบรม (Training) ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เขาได้รับรู้ แนวคิด เทคนิคในการปฏิบัติงานใหม่ๆ และ 6) หลักการไม่ยึดหลักบุคคล (Impersonal) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในเรื่องเดียวกันหรือเหมือนกันไม่ควรเห็นแก่หน้าหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ที่ใครจะได้รับ โดยถือการปฏิบัติตามเอกสารหรือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่ง (วีรสิทธิ์ ชินวัฒน, 2557)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมาก แต่จะขอนำเสนอความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” เพื่อนำไปสู่การให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม” ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 28) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรม คุณลักษณะ และบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเอง รวมถึงบุคคลใน หน่วยงาน มุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดการ เปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าให้แก่องค์การ

กุญยภัทร์ษร โทพา (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์การ และในขณะเดียวกันก็สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งรอบคอบ สังเกตการณ์ด้วย ความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อ ยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาว่าหมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

กนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมเป็นกระบวนการและวิธีการคิดแบบใหม่ที่แตกต่าง มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และยังสามารถแนะนำสิ่งใหม่ๆ หรือค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนในสถานการณ์ ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการทั้ง ในปัจจุบันและอนาคต

ภิรญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนใหบุคลากรสรางนวัตกรรม

Sharma (2008, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคนให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และแข่งขันกันได้ (Flexible and Competitive) ซึ่งผู้บริหาร จะบริหารจัดการโดยเน้นวิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Porter & Malloch (2010, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททาง นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำ นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss & Legrand (2011, อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทาทูล, 2557) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นการแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส ที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการใช้นวัตกรรมในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น และมีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนนั้น นับว่าเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

ยินดี ฮานาฟา (2562, หน้า 334) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถพัฒนาการศึกษาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ และจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดวิธีการแนวคิดในการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพ

พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า 122-123) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะมีการเปลี่ยนแปลงให้การกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสร้างสรรค์ บูรณาการงานพร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อสร้างทีมงานในการทำงาน และพร้อมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรง

บันดาลใจให้กับครูเพื่อเพิ่มศักยภาพของครูให้สูงขึ้น (Adair, J. E., 1996) การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้มีทักษะและความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สรรหาเทคโนโลยีมาบริหารจัดการ

ลัลน์ลนา สิงห์จานุสงค์ (2565, หน้า 192) กล่าวว่า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์ แนวทางการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

Loader (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

2) บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน

3) บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายร่วมกัน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยจะเป็นการเพิ่มโอกาสและคุณภาพทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนเกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

2.3 หลักพรหมวิหาร 4

พระไตรปิฎก เล่มที่ 54 พระอภิธรรมปิฎก เล่ม 2 วิภังคปกรณ์ อิทธิปาทวิภังค์ ได้บันทึกได้ว่าพระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง พรหมวิหาร 4 กับโทณะพราหมณ์ ไว้ใน อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต ว่า “ดูก่อนโทณะ ก็พราหมณ์เป็นผู้เสมอด้วยพรหมอย่างไร คือ พราหมณ์ในโลกนี้เป็นอุภโตสุชาติทั้งฝ่ายมารดาและบิดามีครรภ์เป็นที่ถือปฏิสนธิหมดจดดีตลอด 7 ชั่วบรรพบุรุษไม่มีใคร จะคัดค้านติเตียนได้โดยอ้างถึงชาติ เขาประพฤติโกมารพรหมจรรย์เรียนมนต์อยู่ตลอด 48 ปี ย่อมแสวงหาทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์ เพื่ออาจารย์โดยธรรมอย่างเดียวไม่แสวงหาโดยไม่เป็นธรรม ก็ธรรมในการแสวงหานั้นอย่างไรคือ ไม่ใช่แสวงหาด้วยกสิกรรมพาณิชย์กรรมโครักขกรรม การเป็นนักรบการรับราชการ ศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง เขาถือกระเบื้องเที่ยวภิกขาจารอย่างเดียว มอบทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์ แก่อาจารย์แล้ว ปลงผมและหนวดนุ่งห่มผ้ากาสายะ ออกบวชเป็นบรรพชิต เขาบวชแล้วอย่างนี้ มีใจประกอบด้วยเมตตาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ 2 ทิศที่ 3 และทิศที่ 4 ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ทั้ง

เบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาแผ่ไปตลอดโลก ทั่วสัตว์ทุกเหล่า ในทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยเมตตา อันไพบูลย์ถึงความเป็นใหญ่ หาประมาณมิได้ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ต่อไปมีใจประกอบด้วย กรุณา ประกอบด้วยมุทิตา ประกอบด้วยอุเบกขา แผ่ไปด้วยทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ 2 ที่ 3 ที่ 4 ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาแผ่ไปตลอดโลกทั่วสัตว์ทุกเหล่า ในที่ทุกสถานด้วยใจ ประกอบด้วยอุเบกขา อันไพบูลย์ ถึงความเป็นใหญ่ หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ เธอเจริญพรหมวิหาร 4 ประการนี้แล้ว เมื่อตายไปย่อมเข้าถึงสุคติพรหมโลก ดูกรโทณะ พราหมณ์เป็น ผู้ว่าเสมอด้วยพรหมอย่างนี้แล พระไตรปิฎกให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่อง อยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ

ในอรรถกถาพระไตรปิฎกมีหลายแห่งกล่าวไว้ว่าพรหมวิหาร 4 เป็นข้อปฏิบัติที่พระโพธิสัตว์ ในอดีตเคยปฏิบัติมาแล้ว และด้วยผลการเจริญพรหมวิหารนั้นทำให้ไปบังเกิดในพรหมโลก การปฏิบัติ เหล่านี้ถ้าไม่เสื่อมไปตามกาลเวลาก็จะตกทอดมาถึงยุคของศาสนาพราหมณ์ ซึ่งมีมาก่อนสมัยพุทธกาล แต่วิธีที่แท้จริงคาดว่าได้เลือนหายไปหมดแล้วในเตวิชชสูตร (เตวิชชสูตร, ทีฆนิกายสีลขันธวรรค, เล่ม 12, หน้า 272) มีพราหมณ์ 2 คน คือ พราหมณ์วาเสฏฐะและพราหมณ์ภารทวาชะได้โต้แย้งกัน เรื่องทางปฏิบัติเพื่อไปอยู่ร่วมกับพรหม แต่ไม่สามารถหาข้อสรุปได้จึงพากันไปกราบทูลถามพระ สัมมาสัมพุทธเจ้าถึงข้อปฏิบัตินั้น พระพุทธเจ้าทรงอธิบายให้พราหมณ์ทั้งสองทราบว่าการเจริญพรหม วิหารเป็นทางที่ถูกต้องที่จะบรรลุถึงความเป็นไปอยู่ร่วมกับพรหมในพระพุทธศาสนา พรหมวิหาร 4 สามารถนำไปสู่พระนิพพานอันเป็นเป้าหมายสูงสุด แต่ถ้ายังไม่บรรลุถึงขั้นนั้นก็จะได้รับผล คือ ไป เกิดในพรหมโลกหลังจากสิ้นชีวิตไปแล้วดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ในอานิสงส์ของเมตตาข้อหนึ่ง ว่า “แม้ไม่ได้มรรคหรือผล ก็ยังมี พรหมโลกเป็นที่ไปในเบื้องหน้า

2.3.1 ความหมายหลักพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระญาณสังวร (สุวฑฺโน) (2543) กล่าวว่า พรหมวิหาร คือ คุณธรรมสำหรับ เป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตฺญาโณ) (2543) อธิบายวา พรหมวิหาร คือ ธรรมที่เป็น เครื่องอยูของพรหม หรือธรรมอันเปนหลักปฏิบัติสำหรับทานผูใหญ ซึ่งพระผูมีพระภาคเจาไดทรง แสดงไว 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา โดยหลักของการปฏิบัติแลว เปนลักษณะของ สมถกัมมัฏฐาน คือ การทำจิตใจของตนใหสงบเปนเบื้องตน

พระพรหมคุณาภรณ(ป.อ.ปยุตฺโต) (2546) ใหทัศนะวาพรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผูใหญนักปกครองหรือผูบริหาร

พระธรรมโกศาจารย(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ไดกลาวถึงพรหมวิหาร หมายถึง หลักธรรมสำหรับผูใหญ่

นิตยา นิยามวงศ์ (2555, หน้า 41) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เปนคุณธรรมอันประเสริฐ สำหรับผูบริหารสถานศึกษาพึงมีตอผูใตบังคับบัญชา เปนหลักธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติตนใน 4 ดาน ประกอบดวย 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา ผูบริหารสถานศึกษาควรมี คุณธรรมประจำใจ 4 ประการนี้คือ พรหมวิหาร 4 จะเปนผูที่มีคุณธรรมภายในจิตใจสูงหรือประเสริฐ และยอมเปนผูที่ประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลตอผูอื่นในทางที่ดีที่ถูกที่ควรผูบริหารสถานศึกษานำหลัก

คุณธรรมมาใช้ควบคู่กับการบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้นำองคการไปสู่ความสำเร็จประสิทธิภาพ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

วรรณเพ็ญ มูลสุวรรณ (2557, หน้า 103) กล่าวว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมของพรหมหรือของผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนรวมทั้งผู้บริหาร เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์หลักธรรมนี้ ได้แก

เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข
กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้พ้นทุกข
มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ได้ความชอบ
อุเบกขา การรู้จักวางเฉย ไม่ลำเอียง ไม่ซ้ำเติม

ชัญญาดา โพนสิงห์ (2560, หน้า 40) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคนเป็นธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดาเป็นสัญลักษณของพระพุทธศาสนาและเป็นกัมมัฏฐาน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อัปปมัญญา คือธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมผู้เป็นใหญ่ นักปกครอง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาของคณะครู เพื่อใช้เป็นหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน ควบคุมความประพฤติภายในจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติที่แสดงออกมาด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลผู้อื่นในทางที่ดี ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา

2.3.2 องค์ประกอบของพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 คือ คุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ สมเด็จพระญาณสังวร (สุวฑฒโน) (2520) มีรายละเอียดต่อไปนี้

1 เมตตา

นิตยา นิยมวงศ์ (2555, หน้า 41) เมตตา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรัก ความจริงใจ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นปรารถนาต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว มีความเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือแนะนำ สงเสริม สนับสนุน ให้ทุกคนพบกับความสุขความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วรรณเพ็ญ มูลสุวรรณ (2557, หน้า 103) ได้ให้ความหมาย เมตตา (loving-kindness; friendliness, goodwill) คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เช่น ความสุขที่เกิดจากการมีทรัพย์ความสุขที่เกิดจากการได้ใช้จ่ายทรัพย์เพื่อการบริโภค ความสุขที่เกิดจากการไม่เป็นหนี้ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ความสุขที่ได้ทำงานที่ตนเองชอบ คนที่มีเมตตา จะมีจิตแผ่ไมตรีคิดทำประโยชนแกมนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า ลักษณะของเมตตา คือ เป็นไปโดยอาการช่วยเหลือเกื้อกูลแกมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย จิตที่คิดช่วยเหลือเกื้อกูลนั้นเป็นจิตที่เปี่ยมไปด้วยเมตตาหน้าที่ของเมตตา คือ นอมนำประโยชนไปให้เขา ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเขาผลของเมตตา คือ กำจัดความริษยาอาฆาตเคืองแค้นให้หมดไป เมื่อเรามีจิตเมตตาแล้ว เราจะไม่ผูกพยาบาทเคืองแค้นใครเลย เมตตาธรรม ค้ำจุนโลกผู้บริหารจึงควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เขาเหล่านั้นได้ทำงานอย่างมีความสุขในสภาพแวดล้อมที่ดีหมายถึงสถานที่ทำงานสะอาด โล่ง โปร่งสบาย มีค่าตอบแทนเหมาะสมกับความยากง่ายของงาน และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ มีสวัสดิการดูแล

เรื่องสุขภาพให้พนักงาน พนักงานคนใดมีผลงานเปนทีประจักษชัดกวาคนอื่น ๆ เสมอ ก็ควรให้ความเมตตาสงเสริมให้เขาผู้นั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานดังเชน ที่นักวิชาการ Frederick Herzberg นำเสนอในทฤษฎีชื่อ ปจจัยจูงใจ (Motivation Factor Theory) และปจจัยสุขศาสตร (Hygiene Factor Theory) ความทุกขคือ สิ่งที่เข่ามาเบียดเบียนให้เกิดความไมสบายกายและความไมสบายใจ และเกิดขึ้นจากปจจัยหลายประการดวยกัน พระพุทธองคทรงสรุปไววาความทุกขมี 2 กลุมใหญๆ ดังนี้

1) ทุกขประจำหรือทุกขโดยสภาวะที่สิ่งที่มีชีวิตจะต่องประสบ ซึ่งเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติคือ การเกิด แก เจ็บ ตาย สิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต่องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางรางกายอยางหลีกเลี่ยงไมไดเรียกวา กายิกทุกข

2) ทุกขจรหรือทุกขทางใจ เปนความทุกขที่เกิดจากสาเหตุภายนอก เมื่อปรารถนาแล่วไมสมหวังก็เปนทุกขการประสบกับสิ่งที่ไมเปนที่รักก็เปนทุกขการพลัดพรากจากสิ่งที่เปนที่รักก็เปนทุกขเรียกวา เจตสิกทุกข์

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560, หน้า 166 - 167) ให้ความหมาย เมตตา คือ ภาวะของจิตที่มีเยื่อไยไมตรีจิตคิดเกื้อกูลด้วยประโยชน์ปราศจากอาฆาตพยาบาท เครียดโกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบแช่มชื่น มองด้วยสายตาอันแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความมุ่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมใหม่ขึ้นภายในจิต วิธีอบรม คือระวังใจมิให้โกรธแค้นขัดเคือง อาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามสงบระงับเสีย หัดคิดว่าตัวเองรักสุข ต้องการความสุขฉันใดคนอื่นสัตว์อื่นก็ฉันนั้น เมื่อทำความสงบจากอาฆาตพยาบาทและทำไมตรีจิตมิตรใจให้เกิดขึ้นได้แล้วควรหัดแผ่จิตเช่นนั้นออกไปแก่คนอื่นสัตว์อื่นโดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไปด้วยใจที่คิดปรารถนาสุขประโยชน์ดังเช่นคิดว่า “จงอย่ามีเวรอย่ามีเบียดเบียนอย่ามีทุกข์มีสุขรักษาตนให้สวัสดีเถิด”

วันทนา เมืองจันทร์ (2560, หน้า 46) ให้ความหมายเมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ปราศจากความพยาบาทมุงร้าย คิดทำประโยชนตอสรรพสัตว เปรียบเหมือนจิตของมารดาบิดาเมื่อมองดูบุตรนอยคนเดียวของตนดวยความปรารถนาดี

พระปลัดสุรรักษ์ โชติธมฺโม (จิตต์มั่น) (2565, หน้า 1232) เมตตา คือ การแสดงการกระทำต่อกันด้วยเมตตาอย่างสุจริตกรรมและจริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลังแสดงอาการกิริยา สุภาพเคารพนับถือกันด้วยความรักความเมตตาต่อสมาชิกในครอบครัวเป็นการแสดงความดีต่อกัน ช่วยเหลือสนับสนุนกัน ไม่เบียดเบียนทำร้ายรังแกกัน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ช่วยเหลือธุรกรรมด้านต่างๆ ด้วยแรงกาย แรงใจ อย่างมีเมตตา สอดคล้องกับหลักเมตตากายกรรม ตั้งเมตตากายกรรมต่อสมาชิกในครอบครัวและผู้อื่น

สรุปได้ว่า เมตตา คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรัก ความจริงใจ ความปรารถนาดีตอผู้อื่นปรารถนาต่องการให้ผู้อื่นมีความสุขปราศจากความมุ่งร้าย ไม่เลือกบุคคล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วหากยึดหลักความเมตตานี้ผู้ร่วมงานก็จะเกิดความสุขและและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

2. กรุณา

วรรณเพ็ญ มูลสุวรรณ (2557, หน้า 104) ให้ความหมาย กรุณา (compassion) คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้พ้นทุกขความทุกขคือสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนทำให้เกิดความไมสบายกาย ไมสบายใจ คนที่มีความกรุณาคิดชวยใหพนทุกขใฝใจจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกขยากเดือดร่อนของปวงสัตวเมื่อคนอื่นประสบทุกขต่องการทำทุกขของผู้อื่นให้หมดไป หรือแผใจไปรับรู้ตอคนสัตวทั้งหลายที่ประสบทุกข์

พระอภิธรรมปิฎก ธรรมสังคณี (2559 : หน้า 529) ความเมตตา กับ กรุณา เป็นธรรม คนละประเภท กล่าวคือ เมตตา เป็นลักษณะของความมีไมตรี มีความหวังดี ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ส่วนกรุณาหมายถึง ความสงสารประสงค์ช่วยให้ผู้อื่นพันทุกข์ เมื่อเห็นผู้อื่นเป็นทุกข์ได้รับความลำบาก แล้วมีการช่วยเหลือ ซึ่งขณะนั้นเป็นกุศลจิตที่ประกอบด้วยกรุณากรุณา มีความเป็นไปโดยอาการ (คิด) เปลื้องทุกข์ (ของสัตว์ทั้งหลาย) เป็นลักษณะมีอันทนไม่ได้ต่อความทุกข์ของผู้อื่นเป็นรส มีความไม่เบียดเบียน (สัตว์) เป็นเครื่องปรากฏ มีอันมองเห็นความที่สัตว์ผู้ถูกทุกข์ครอบงำทั้งหลาย เป็นผู้อนาถ เป็นเหตุใกลั ดังนั้น ลักษณะของกรุณา ความสงสารคือ เมื่อเห็นทุกข์ของผู้อื่นแล้วเกิดจิตที่คิดจะช่วยเหลือเห็นใจในความทุกข์ของผู้อื่นด้วยกรุณา แต่ไม่ใช่ด้วยความเศร้าใจ ซึ่งอาการที่ปรากฏสำหรับกรุณาที่เกิดขึ้น คือ ย่อมไม่เบียดเบียนสัตว์ทั้งหลาย และย่อมนำประโยชน์เกื้อกูลเขาไปให้ เพื่อให้ผู้นั้นพ้นทุกข์ ส่วนเหตุใกล้ให้เกิดกรุณา ความสงสาร คือ เพราะอาศัยบุคคลที่ประสบทุกข์เดือดร้อนคือได้พบคนที่ตกทุกข์ได้ยาก จึงเกิดจิตที่เป็นกุศล มีความสงสาร

นวรัตน์ ไชชมภู (2560, หน้า 110 - 111) กล่าวว่า กรุณา เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติต่อเนื่องจากความเมตตาซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารการศึกษามีความเมตาแล้วความกรุณาจะมีผลตามมาโดยอัตโนมัติ โดยผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กรและสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำางานหรือปัญหาส่วนตัว โดยที่ไม่ทอดทิ้งหรือวางเฉย ซึ่งความกรุณาอาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการทำางานให้มีประสิทธิภาพหรือเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อผู้ร่วมงานโดยการไม่ทำาให้ผู้ร่วมงานต้องทุกข์ใจกับการที่ต้องทำางานกับผู้บริหารการศึกษาที่ไม่มีความกรุณาเช่น ผู้บริหารการศึกษาที่มีนิสัยเกรี้ยวกราดอารมณ์ฉุนเฉียว ดุด่าว่ากล่าวโดยไม่รับฟังเหตุผลพูดจาดูถูกเหยียดหยามหรือใช้วาจาหยาบคาย

ชัญญาดา โพนสิงห์ (2560, หน้า 48) กล่าวว่า กรุณา คือ ความสงสารกิริยาที่สงสาร ภาวะที่สงสารในสัตวทั้งหลาย ตองการชวยกำจัดชวยปลดเปลื้องบำบัดความทุกขยากเดือดรอนของปวงสัตวเปรียบเหมือนความรู้สึกของมารดาบิดาผู้มองดูบุตรน้อยคนเดียวของตนด้วยความสงสารจนตองกลาววา “เจาเปนทุกขจริงหนอ

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560, หน้า 176) กรุณา เป็นคำภาษาบาลี แปลว่าความสงสาร กิริยาที่สงสาร กรุณา หมายถึง ความสงสาร ปรารถนาให้เขาพ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน ความลำบากต่าง ๆ โดยสาธุชนคนดี เมื่อพบคนที่ประสบความเดือดร้อนหรือทุกข์ยากไม่สามารถนิ่งเฉยได้ มีความรู้สึกเป็นทุกข์ ไม่สบายใจหวั่นไหว ปรารถนาจะช่วยเหลือ ในคัมภีร์อรรถกถาได้ให้คำจำกัดความว่ากรุณา มีความเป็นไปโดยอาการปลดเปลื้องทุกข์ มีความอดกลั้นไม่ได้ต่อความทุกข์ของผู้อื่นเป็นกิจ มีการไม่เบียดเบียนเป็นเครื่องปรากฏ มีความเห็น

ความเป็นผู้อานาถาของสัตว์ผู้ตกยากเป็นปทัฏฐาน มีการเข้าไปสงบความเบียดเบียนเป็นสมบัติ และมีความเกิดความเศร้าโศกเป็นตัววิบัต

พระปลัดสุรรักษ์ โชติธมฺโม (จิตต์มั่น) (2565, หน้า 1233) กรุณา คือ การตักเตือนแนะนำในสิ่งที่เป็นคุณเป็นประโยชน์ หรือชี้ทางสว่างให้แก่กัน ให้คำปรึกษาให้กำลังใจในยามที่มีเวรภัยมาถึง ไม่กล่าวซ้ำเติมนินทาว่าร้ายในข้อผิดพลาดซึ่งกันและกัน และเลือกกล่าวถ้อยที่ถูกกาลเทศะ สุภาพอ่อนหวาน สมานไมตรี ด้วยความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การให้คำชี้แนะในทางสร้างสรรค์ การกล่าวต่อกันด้วยคำสุภาพ อ่อนโยน เป็นมิตรและมีความซื่อสัตย์หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงเช่นตรงต่อหน้าที่ตรงต่อคำพูดตรงต่อกฎเกณฑ์ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาอย่างเหมาะสมทั้งทางกายวาจาใจทั้งต่อตนเองและสมาชิกในครอบครัว ไม่ว่าต่อหน้าและลับหลัง

สรุปได้ว่า กรุณา คือ สภาพจิตใจที่มีธรรมอันดีงาม มีความสงสารปรารถนาดี ปรารถนาให้เขาพ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน ความลำบาก ซึ่งลักษณะที่ปรากฏสำหรับกรุณาที่เกิดขึ้น คือ ไม่เบียดเบียนสัตว์ทั้งหลาย และย่อมนำประโยชน์เกื้อกูลแก่เขา

3. มุทิตา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2559, หน้า 124) ลักษณะของมุทิตาคือ ความชื่นชม หมายความว่า พลอยยินดีในความสุขหรือความสำเร็จของคนอื่นมุทิตาเป็นธรรมที่พึงเจริญ ในเมื่อเราเห็นคนอื่นดีกว่าตน ต่างจากกรุณาที่เจริญเมื่อเห็นคนอื่นมีทุกข์ตกต่ำกว่าตนในเชิงปฏิบัติจริง ๆ มุทิตานี้ทำได้ยากกว่ากรุณา บางคนมีเมตตา ปรารถนาดี มีความกรุณาสงสารแต่เจริญมุทิตาไม่ได้ เพราะเราทุกคนมีอนุสัยกิเลสความริษยากระแสจิตน้อยคนนักที่จะกำจัดความริษยานั้นได้จะต้องฝึกฝน การฝึกฝนนั้นประกอบด้วย โยนิโสมนิการ

ชัญญาดา โพนสิงห์ (2560, หน้า 49) มุทิตา คือ ความพลอยยินดีกิริยาที่พลอยยินดีภาวะที่พลอยยินดีในสัตวทั้งหลาย โดยปราศจากความริษยา เมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข เปรียบเหมือนความรู้สึกของมารดาบิดาผูมองดูบุตรนอยคนเดียวของตน มีความชื่นชมและพูดวา “สาธุ”

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560, หน้า 167) ความพลอยยินดีในความสุขจากความสำเร็จของผู้อื่น ๆ โดยปราศจากความอิจฉาริษยาและเปี่ยมล้นด้วยไมตรี

นวรัตน์ ไชชมภู (2560, หน้า 111) มุทิตา เป็นหลักธรรมของผู้บริหารการศึกษาสามารถปฏิบัติได้โดยการชื่นชมยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำาเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบผลสำาเร็จในชีวิต เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาร่วมแสดงความยินดี หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น เปรียบเสมือนการสร้างแรงจูงใจในการทำางานของผู้ร่วมงานให้แสดงออกมาอย่างเต็มความรู้ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรมแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ดี เช่น ยินดีเมื่อผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการยินดีโดยไม่เสแสร้งหรืออคติไม่อิจฉาหรือเกรงว่า ผู้ร่วมงานจะได้ดีกว่าตน

พระปลัดสุรรักษ์ โชติธมฺโม (จิตต์มั่น) (2565, หน้า 1233) มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นมีความอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่

เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปในครอบครัวก็เช่นเดียวกันเมื่อสมาชิกในครอบครัวได้ประสบความสำเร็จในการเรียนหรือการประกอบอาชีพตลอดถึงในเรื่องต่าง ๆ สมาชิกในครอบครัวต้องแสดงออกถึงความยินดีถึงแม้ความสำเร็จนั้นจะมากหรือน้อยเป็นการให้กำลังใจกันและกัน ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความรักความสามัคคีรักใคร่อบอุ่นเกิดขึ้นในครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวเกิดความสุขเป็นเรื่องของการปฏิบัติทางจิตใจ คือ พลอยยินดีด้วยกับตนเองและผู้อื่นได้ดีมีสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความดีอีก ชั้นหนึ่ง ถ้ารู้จักคิดให้ถูก ให้รู้จักตั้งใจสงวนรักษาความดีความสุขที่ได้นั้นไว้และเพิ่มพูนให้ยิ่งขึ้น ไม่ทะเยอทะยานให้ยิ่งขึ้นจนเกินไป เช่นได้ดีเพียงนั้นแล้วก็ยินดีกับการได้ดีเพียงนั้นของตน อย่าไม่พอใจเพราะต้องการยิ่งไปกว่านั้น การพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผลดีที่จะเกิดขึ้นนั้นเรา เองจะเป็นผู้ได้รับก่อนใครทั้งหมด ความพลอยยินดีด้วยกับความริษยาให้ความร้อนเย็นผิดกันขณะที่ใจเกิดความยินดี เราเองนั้นแหละสบาย ขณะที่ใจเกิดความยินร้ายริษยา เราเองนั่นแหละทุกข์ร้อน ฉะนั้น การพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขจึงเป็นสิ่งที่ควร

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2566, หน้า 24) มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้น ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน

สรุปได้ว่า มุทิตา คือ ความยินดี เบิกบานชื่นชม พลอยยินดีในความสำเร็จและความสุขของผู้อื่น พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนโดยปราศจากความอิจฉาริษยา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมั่นฝึกฝนและยึดหลักพรหมวิหาร 4 ข้อ มุทิตา เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำสู่ความสำเร็จ

4. อุเบกขา

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (2539) ได้ทรงตรัสไว้ว่า อุเบกขา คือ ภาวะของจิตที่มีอาการเปนกลาง เห็นเสมอกันในสัตวบุคคลทั้งหลายในคราวสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติก็ไมยินดียินรายมองเห็นวาทุก ๆ คนมีกรรมที่ทำไวเปนของของตน จะมีสุข จะแพจากทุกขจะไมเสื่อมจากสมบัติที่ไดก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้คือ วางไดแต่ไมยึดถือไววางลงไดเฉย คือ ไมจัดแจงวุนวายปลอยใหเปนไปตามกรรมหรือตามกำหนดของกรรม อุเบกขานี้เปนพรหมวิหารธรรมอีกขอหนึ่งซึ่งเปนขอสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรม คือ ระมัดระวังใจมิให้ขึ้นลงด้วยความยินดียินร้ายทั้งในคราวประสบสมบัติทั้งในคราวประสบวิบัติเมื่อภาวะของจิตเชนนั้นเกิดขึ้นก็พยายามระงับใจหัดคิดถึงกรรมและผลของกรรม หัดคิดวางลงไปให้แกกรรม เหมือนอยางให้กรรมรับผิดชอบเอาไปเสีย เมื่อทำจิตให้อุเบกขาได้ก็หัดแผจิตเชนนี้ออกไปแกคนอื่น สัตวอื่น โดยเจาะจงหรือโดยไมเจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดวา “ทุกสัตวบุคคลมีกรรมเปนของตน เปนทายาทรับผลกรรม มีกรรมเปนกำเนิด มีกรรมเปนเผาพันธุมีกรรมเปนที่อาศัย ทำกรรมอันใดไวดีหรือชั่วก็ต้องรับผลกรรมของกรรมนั้น”

พระไพศาล วิสาโล (2546) ให้ความหมาย อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดี สรุปการช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้อง

ตามทำนองคลองธรรม“ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะประจำใจในการบริหารงานในองค์กร

ชัญญาดา โพนสิงห์ (2560, หน้า 51) กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉย กิริยาที่วางเฉย ภาวะที่วางเฉยในสัตวทั้งหลาย เห็นความกันในสัตวบุคคลทั้งหลาย ไมตกไปในราคะ คือ ความยินดีติด หรือปฏิฆะ ความยินร้ายพิจารณาเห็นกรรมที่สัตวทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรไดรับผลดีหรือชั่ว สมควรแกเหตุอันตนประกอบพรอมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรูจักวางเฉยสงบใจ มองดูในเมื่อไมมีกิจที่ควรทำเปรียบเหมือนความรูสึกของมารดาบิดา ซึ่งเอาใจใสแตพอประมาณตอบุตรของตน

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560, หน้า 171) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ยึดกฎระเบียบและความถูกต้องตามกฎของมหาวิทยาลัย

พระปลัดสุรรักษ์ โชติธมฺโม (จิตต์มั่น) (2565, หน้า 1233 -1244) อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจ เมื่อสมาชิกในครอบครัวถึงความวิบัติ คำว่า “อุเบกขา”หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลาง ในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจรเป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณา เห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดี เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบเป็นเรื่องของการปฏิบัติทางจิตใจ คือ วางใจเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุดวิสัยจะเมตตากรุณา ได้แล้ว ก็ยังไม่เกิดผลดี ยังช่วยให้เขาเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ไม่ได้จึงใช้อุเบกขาปลงใจลงให้ ได้ว่าได้ทาสุดความสามารถแล้ว ได้เมตตากรุณาถูกต้องแล้ว ผลเป็นเช่นไรก็จำต้องอุเบกขา ถ้าไม่อุเบกขาปล่อยใจให้ดิ้นรนร้อนเร่าเพราะปรารถนาจะช่วยเขาให้ได้ผลเช่นนี้เป็นการผิด เป็นการขาดเมตตากรุณาในตนเองอุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรม คือ ระมัดระวังใจมิให้ขึ้นลงด้วยความยินดียินร้าย ทั้งในคราวประสบสมบัติทั้งในคราวประสบวิบัติ เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามระงับใจ ให้หัดคิดถึงกรรมและผลของกรรมของแต่ละบุคคล

ชัยพล อนุสุวรรณ (2565, หน้า 122) ได้ให้ความหมาย อุเบกขา หมายถึง ครูให้ความวางใจเป็นกลาง ความวางเฉย ความวางใจเป็นกลาง ปราศจากอคติและมีลักษณะอาการเป็นกลางๆ โดยพิจารณาเห็นว่าใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่ง กรรม พยามช่วยเหลือนักเรียนให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ปราศจาก อคติ ไม่เอนเอียงด้วยรักและยังมีจิตเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง

พระครูรัตนากรวิสุทธิ์ (2565, 277) ได้อธิบายความหมาย อุเบกขา คือ ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการกระทำการต่างเพื่อก่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน หากเกิดความผิดพลาดประการใดต้องตัดสินใจด้วยความเป็นธรรมและเที่ยงตรง ไม่มีการแบ่งแยงเพศหรือการกดขี่ วางใจเป็นกลางในการยอมรับข้อจำกัดบางประการทางเพศและบทบาทหน้าที่ของสตรี โดยการยอมรับกฎระเบียบ

ทางสังคมในบางเรื่อง และเรียกร้องความไม่เป็นธรรมบางประการของสังคมมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบและความรู้รอบด้าน ยึดหลักความถูกต้อง

สรุปได้ว่า อุเบกขา คือ วางใจเป็นกลางในการยอมรับข้อจำกัดบาง โดยปราศจากอคติ ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังมีจิตใจเที่ยงธรรม หลักอุเบกขา สำหรับผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ยึดกฎระเบียบและความถูกต้อง มีความเป็นกลางและยุติธรรม

จึงกล่าวสรุปได้ว่า ความมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ คือ ให้ความเอาใจใส่ สนใจปัญหาอุปสรรคของผู้ใต้บังคับบัญชาชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มอบโอกาสในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และเปิดโอกาสในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่แสดงกิริยา วาจา ข่มขู่ผู้อื่น มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ซึ่งทำให้การบริหารงานโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเกิดความประทับใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองตน ครองคน ครองงานได้ด้วยความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การได้นั้น ผู้บริหารจะต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 ที่ประกอบด้วย 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขาซึ่งถือว่าเป็นหลักธรรมของผู้เป็นใหญ่ นักปกครอง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาของคณะครู เพื่อใช้เป็นหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน ควบคุมความประพฤติภายในจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติที่แสดงออกมาด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลผู้อื่นในทางที่ดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ การบริหารงานโดยยึดหลักพรหมวิหารธรรม 4 ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถอยู่รวมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล การให้ความรัก ให้ความปรารถนาดี และมีจิตใจเป็นกลางไม่เอนเอียงฝ่ายใด สามารถทำหน้าที่ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2.4.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2555, หน้า 10) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบ 2 องค์ประกอบดังนี้

1) องค์ประกอบการเกิดแนวความคิดทั้งแบบสำรวจและแบบเพิ่มมูลค่าอันจะนำไปสู่วิธีการนวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแบบใหม่

2) องค์ประกอบการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติ การกำกับควบคุม รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

สุกัญญา แช่มช้อย (2555, หน้า 122) กล่าวว่า นวัตกรรมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งคือกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยการศึกษา ค้นหา การผสมผสานและจัดเรียง เพื่อให้ได้แนวคิด วิธีการใหม่ๆ โดย Horth and Buchner (2009, pp. 10-13 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555, หน้า 122) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่างๆ จนสังเกตเห็นความไปที่ผิดสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคมการพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกันคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกลักษณะส่วนบุคคลเป็นกระบวนการสองด้าน คือ 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดมุมมองความท้าทายใหม่ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและ 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริหารอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการโดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในองค์กรทางการศึกษาก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ นั่นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์การ

3. การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) คือ เป็นความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องรวมความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์ รวบรวมความคิดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพใช้จินตนาการในการตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไรถ้า” จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎ บางข้อ การดำเนินการที่แตกต่าง และสร้างด้วยความสนุกสนานผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสานการทดลอง ความตลกคะนอง และทำงานให้เหมือนเล่นแต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติความร่วมมือด้านการสืบค้นคือ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วนๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมติฐาน

แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์ การบูรณาการพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ) (2558, หน้า 319) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย

ด้านที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skill)

ด้านที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality)

ด้านที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics)

ด้านที่ 4 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Role)

ไชยา ภาวะบุตร (2561, หน้า 1) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่ามีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity), กล้าเสี่ยงกล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers), มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded), มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct), ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาติญาณ (Intuition Minded)

2) ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change), การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution), ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn), สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation), ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking), การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence), การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

3) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion), เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม, การมีสวนร่วม (Team Leader, Participating), การสรางบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization), การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator), และหน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success)

4) ด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วยการจูงใจผู้อื่น (Motivating Others), การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication), มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence), มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility), การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

ฐิตินันท์ นันทะศร (2563, หน้า17-19) กล่าวถึง องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชินวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชินวัตกรรม องค์ประกอบหลัก 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ประกอบหลัก 4 ด้านการแสดงบทบาหน้าที่เชิงนวัตกรรม องค์ประกอบหลัก และ 5 ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว(blueprint)ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึงคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วโดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การหรือเชื่อมั่นในผู้บริหารและผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำและมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานประสานประโยชน์ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. องค์ประกอบด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าท้าทายกล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัด สามารถคิดหาข้อมูล เรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลายมุมมอง และหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

4. องค์ประกอบด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดมี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสภาวการณ์สามารถประยุกต์ความรู้ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

4.2 การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ความสามารถในการ

กำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจ และยอมปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 4 ด้าน ดังนี้

5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้งในความงามเปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติมีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดีเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดีมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต้องการสัมฤทธิผล มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบที่ดีทั้ง ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 213) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะและด้านบทบาทด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้และ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านบทบาทประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจ และยอมรับสิ่งใหม่ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่างไม่มีถูก ไม่มีผิด แต่ทุกความคิดเห็นนั้นสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้และนำมาพัฒนานวัตกรรมในงานได้ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทุกคนใน

องค์การยอมรับเพื่อขับเคลื่อนองค์การ 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เป็นเชิงนวัตกรรม

สุริยา สรวงศิริ (2564, หน้า 919) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม

3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

4) การคิดอย่างสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ภัทราภรณ์ สมบูรณ์จร (2565, หน้า 337) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถบริหารสถานศึกษาบนความเสี่ยงได้

ลัลน์ลนา สิงห์จานุสงค์ (2565, หน้า 195) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุคนวัตกรรมใหม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องมีภาวะผู้นำที่เก่งและดี อีกทั้งยังต้องแสดงออกถึงคุณค่าของผู้ตามด้วย พร้อมทั้ง แสดงออกถึงความเชื่อมั่นสามารถพัฒนาและขับศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่การเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ใจต้องเปิดกว้างรับฟัง เกิดความเข้าใจกัน ไว้วางใจกัน เกิดเป็นโอกาส และสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นกับการมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 1438-1439) กล่าวถึง องค์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและใช้จินตนาการเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการ

ทำงานตั้งแต่การประชุมวางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

4. ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5.ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

6. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

Tanya Roscorla (2010),อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย 2555) กล่าวว่า ลักษณะ 7 อย่างที่จะนำไปสู่การเป็น ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้

1. โอบกอดความท้าทาย ผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ใช่ตัวแทนความ สร้างสรรค์และนวัตกรรม แต่พวกเขาเป็นผู้นำสิ่งเหล่านั้นและผู้นำด้านนวัตกรรม ได้ปลูกฝังวัฒนธรรมของความคิดสร้างสรรค์และความคิดอย่างมีวิจารณญาณนั้นนำมาเป็นความท้าทายโดยวิธีการสร้างสรรค์รายชื่อของผู้นำที่สำคัญที่มีคุณภาพความต้องการ มาก ถัดจาก 5 ปี ขึ้นอยู่กับบริษัทใหญ่ที่สุดในโลก (IBM) 2010 การลงคะแนนเลือกตั้งของ จำนวน 1,500 คน ที่มีอำนาจและมีความรับผิดชอบสูงสุดในองค์การ (CEOs) ที่เทคโนโลยี สูงในพื้นที่ซานดิเอโก้ รัฐแคลิฟอร์เนีย ผู้นำกระตุ้นแนวคิดนั้น โดยให้พวกเขาย้ายนักเรียนออกจากชั้นเรียนไปยังอีกชั้นเรียน ตลอดวันพวกเขานำเสนอลูกน้อง พร้อมด้วยการกระตุ้น และถูกถามให้พวกเขากลับมาพร้อมการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์คือ คือ ถูกสร้าง กำหนดการประจำวันใหม่ในตอนเช้า นักการศึกษาคนหนึ่งได้สอนวิธีการเรียนรู้และสังคม การเรียนรู้ และในตอนบ่ายนักการศึกษาคนอื่นได้ให้สอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

2. เปลี่ยนจุดมุ่งหมายโดยวิธีเก็บรวบรวมและสร้างสรรค์ความรู้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสดงการสำรวจความรู้ที่สร้างสรรค์ เมื่อพวกเขามีจุดมุ่งหมายที่เปลี่ยนไป พวกเขาอดทนต่อคำวิจารณ์เทคโนโลยีดิจิทัล และนำทางให้เด็กใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. รูปร่างวัฒนธรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างความเสี่ยงของ นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์และความคิดอย่างมีวิจารณญาณ พวกเขาคิดกันเอง และพวกเขาไม่ติดตามกฎเกณฑ์ที่ไร้เหตุผล พวกเขาเปลี่ยนจาก กฎเกณฑ์เป็นหลักการ พวกเขาเปิดโรงเรียนของเขา ความแตกต่างในเรื่องของความคิด และไม่ตั้งใจแหกกฎเกณฑ์เมื่อพวกเขาไม่รู้สึก พวกเขาถามคำถามที่ยากและผู้เชี่ยวชาญ ชุมชนโรงเรียนปะทะกันด้วยคำถามเทียบเท่าพวกเขา และพวกเขาฟังนักการศึกษา

พูดว่า ผู้นำถ้าคุณมีสถานที่ชุมนุม คุณจะสนทนากับใครๆ ในที่ชุมนุมนั้น จำนวนของปีที่แล้ว หลักการใหม่ในรัฐอิลลินอยส์ของอเมริกาพบกับบุคลากรของเขาและพูดกับพวกเขาหนึ่งปี การกลับมารอบ ๆ โรงเรียน ถ้าพวกเขาไม่ทำ รัฐอิลลินอยส์ คณะกรรมการศึกษาที่จะต้องปิดทำการหลักการไม่เปลี่ยนแปลงของจำนวนบุคลากรในโรงเรียน เมื่อเขามาถึงแทนที่เขา ถูกถามสำหรับความคิดว่าจะกระตุ้นการพบกันอย่างไร เขาพูดกับพวกเขา มีการแหกกฎ บางข้อและต้องการรู้ว่าอะไรที่พวกเขาต้องการทำอย่างแท้จริงมันทำให้แปลกใจจริงๆ โดยสิ้นปีพวกเขาทำการวางแผนในสถานที่และติดตามปีที่พวกเขาหยุดการทดสอบ

4. สร้างระบบการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างสังคม การเรียนรู้อย่างมืออาชีพในโรงเรียน ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ชำนาญในการเรียนวิชาชีพ รายงานสถานการณ์พัฒนาครูในสหรัฐอเมริกาและต่างประเทศ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ อย่างมืออาชีพคือ

4.1 สนับสนุนตลอดเวลา

4.2 เนื้อหาเป็นฐาน

4.3 อยู่ในสังคมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

4.4 มีจุดสนใจที่ชัดเจน ภาระงานในการสอน การบ้าน การสังเกต และการป้อนกลับ

4.5 แบบจำลองการตั้งค่าที่เชื่อถือได้

5. การตัดสินใจและวิธีการ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างหลักการของ แผนงานที่ละเอียด การพัฒนาอย่างชำนาญ กลยุทธ์ และแหล่งเรียนรู้ จากนั้นผู้นำก็ออกไป และให้ลูกน้องคิดวิธีการอย่างละเอียด

6. ทำให้แน่ใจในการเข้าถึงดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างสมรรถนะของครูและนักเรียน ให้เรียนรู้ด้วยเว็บบล็อก (blogs) สารานุกรมออนไลน์ (Wikis) และสถานการณ์จำลองโดยวางรากฐานโครงสร้างพื้นฐาน ที่อัดแน่น นอกจากว่าคุณไม่สามารถตระเตรียมสิ่งที่พวกเขาต้องการ

7. ต้องการความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของตัวแทน ผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ต้องวางความรับผิดชอบในสถานที่ แรกเริ่มพวกเขาตั้งเงินเดิมพันไว้ต่ำ ดังนั้น ประชาชนต้องเข้ามาอย่างพอเพียง ด้วยการจับเอาความเสี่ยง ความล้มเหลว และเรียนรู้โดยประสบการณ์ ประชาชนที่คุณมีอยู่ในระบบตอนนี้ สามารถทำนวัตกรรมได้ ที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น ประชาชนจำนวนหนึ่งไม่ได้รับโอกาสที่ดี

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวไว้ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.1 นี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

นักวิชาการ / ประเด็น	Tanya Roscorla(2010)	กุลชี จงเจริญ (2555)	สุกัญญา แช่มช้อย(2555)	พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุทโธ(2559)	ไชยา ภาวะบุตร(2561)	ธิติพันธ์ นันทะศร(2563)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	สุริยา สรวงศิริ(2564)	ภัทราภรณ์ สมบูรณ์จร(2565)	ลัลน์ลนา สิงห์จานุสงค์(2565)	ปาริฉัตร นวนทอง(2565)	ความถี่	ร้อยละ
1.ด้านบุคลิกภาพ	√	-	-	√	√	√	-	-	-	-	-	4	36.4
2.การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	√	-	√	√	√	√	√	-	√	-	√	8	72.8
3.การบริหารอย่างเป็นระบบ	-	-	-	√	-	-	-	√	√	-	-	3	27.3
4.การกล้าคิดกล้าตัดสินใจ	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	2	18.2
5.ความรับผิดชอบ	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2	18.2
6.การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	-	-	√	√	√	√	-	-	√	-	√	6	54.6
7.การแก้ไขปัญหา	-	√	-	-	√	√	-	-	-	-	-	3	27.3
8.การบริหารความเสี่ยง	-	√	√	-	-	-	√	-	√	-	√	5	45.5
9.ความสามารถในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.1
10.การเห็นคุณค่าและคุณลักษณะส่วนบุคคล	-	-	√	-	-	-	-	-	-	√	-	2	18.2
11.การมีวิสัยทัศน์	√	-	-	√	√	√	-	√	-	-	√	6	54.6
12. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	1	9.1
13.สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม	√	-	√	-	-	-	√	√	-	-	√	5	45.5
14.การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	-	-	√	-	-	-	√	-	-	√	-	3	27.3
15.การสร้างเครือข่าย	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	1	9.1
16. ความสามารถในการปรับตัว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	1	9.1
17.ความเชื่อมั่นและเชื่อถือได้	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	-	2	18.2
18. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	-	-		-	-	-	-	-	-		√	1	9.1
19.การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	18.2
20.การสร้างระบบการเรียนรู้	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.1
21.การสื่อสารอย่างมีคุณภาพ	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	1	9.1
22.มีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	1	9.1
23.การเป็นแบบอย่างที่ดี	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	1	9.1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาจากความถี่ระดับสูง 5 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.5 สรุปได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ขบวนการคิดแปลกใหม่ไปจากความคิดเดิม ๆ และธรรมชาติได้หลายทาง หลายความคิด และความสามารถอธิบายเรื่องที่คิดได้ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 36)

บานชื่น พุ่มชะเอม (2556, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิด หรือวิธีคิดซึ่งเป็นความสามารถทางสมองของมนุษย์ในการที่จะคิดได้หลายทิศทาง ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ ซึ่งนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหา หรือผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคม

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562, หน้า 82) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นพฤติกรรมการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายโดยการหาความสัมพันธ์ทางความคิด เพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ เกิดผลงานใหม่ หรือมีแนวทางการแก้ปัญหาแบบใหม่ที่ได้รับการยอมรับจากประชาคมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนั้น

ณัฏฐ์ชญา หอมจัด (2563, หน้า 32) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองในการคิดจินตนาการผสมผสานสิ่งแปลกใหม่ออกไปจากเดิม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความคิดใหม่ อาจอยู่ในรูปของการกระทำหรือผลผลิต โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่มาดัดแปลงแก้ไข และนำไปใช้แก้ปัญหาได้ สามารถนึกคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนโยงความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและถูกต้อง

ยินดี ฮานาฟี (2563, หน้า 338) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการทำงานทุกกระบวนการ สามารถทำงานให้มีความยืดหยุ่น

Wallach & Kogan (2010, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิด สร้างสรรคห์ มายถึง ความคิดโยงสัมพนัธ์ได้คนที่มีความคิดสร้างสรรค์คือคนที่สามารถคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่ง แสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

สรุปได้ว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถทางสมองในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและสร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยมีวิธีการที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบ สามารถปรับปรุงพัฒนางาน ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีอิสระด้านความคิด สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ด้วย

การดัดแปลง ปรับปรุง ผสมผสานและพัฒนา รวมทั้งขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมจากข้อคิดเห็นมุมมองใหม่ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535, หน้า 142) อธิยายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกของกลุ่มซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักรและมีการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ปนัดดา เกษมสุข (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไประหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุมวางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง (2557, หน้า 6) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น การปฏิบัติงานโดยการยอมรับข้อตกลงของทีมงาน มีความเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมตามบทบาทและสถาน การณ์ ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

นนทิพร สาน้อย (2559, หน้า 5) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันซึ่งสมาชิกทุกคนต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือ ซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้งานต่างๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนสามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายได้เป็นอย่างดี มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนตามบทบาทความสามารถของบุคลากร โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับบุคคลในองค์การ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นรูปธรรม

3) การมีวิสัยทัศน์

พรพรรณ ภู่เจริญ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์การ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัย สร้างสรรค์ เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีโอกาสประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับนโยบายขององค์การที่สังกัด มีการยอมรับความเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

กนกนันท์ สนใจ (2557, หน้า 27) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือ สิ่งที่อยากเห็น อยากมี อยากเป็นในอนาคตหรือภาพความสำเร็จในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ ท้าทาย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 6) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์คือ ภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา

กรวัฒน์ อัตชู (2559, หน้า 181) กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำ ทุกคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันสมัยด้วยการมีวิสัยทัศน์เพื่อสามารถมองเห็นอนาคตขององค์กรของตนเองได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการแข่งขันด้านคุณภาพทางการศึกษา และมีความเป็นมาตรฐานทางวิชาชีพ ตามเกณฑ์ของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา เพื่อที่จะมีศักยภาพเพียงพอที่จะชี้นำภาพในอนาคตของโรงเรียนว่า

ภานุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 9) กล่าวถึง วิสัยทัศน์คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ และสามารถเข้าใจองค์การทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคต ได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงาน ให้มีความแข็งแกร่งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อความสำเร็จในอนาคต

ลอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพควรเป็นอย่างไร และรู้ว่าโรงเรียนอื่นเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีการแข่งขันเชิงคุณภาพ และมีมาตรฐานได้ดียิ่งขึ้น

สรุปว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม มีการสื่อสารและจัดการประชุมร่วมกับบุคลากร เพื่อปรับโครงสร้างองค์กรและกำหนดเป้ามาย กลยุทธ์ ที่ชัดเจน สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง (Risk) เป็นความไม่แน่นอน (Uncertainly) ของเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้จึงทำให้ความเสี่ยงเป็นโอกาส (Opportunity) ของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอในอนาคตที่จะเกิดความผิดพลาดขึ้นทำให้เกิดความสูญเสีย ล้มเหลวหรือภยันตรายในหมู่สมาชิกหรือองค์ประกอบของหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่ออนาคตทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Objective) และเป้าหมาย (Goal) ขององค์กรทั้งในด้านยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน การเงินและการบริหาร (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2561, หน้า 2)

อัญชลี พิพัฒนเสริญ (2559, หน้า 125) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการในการทำงานไม่ใช่แค่กฎที่ต้องปฏิบัติตาม ตัวอย่างเช่น กระบวนการอนุมัติสินเชื่อ ก็จะมี

การกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้สินเชื่อที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้เงื่อนไขหรือปัจจัยอื่น ๆ กระบวนการบริหารความเสี่ยงก็เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนของการตรวจทานและประเมินความเสี่ยงเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัจจัยต่างๆ ของทั้งองค์กรได้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดาเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยงการประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตาม ประเมินผลและรายงาน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 55 - 56) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์กล้าทำ บนความเสี่ยงที่พอรับได้ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการบำนวัดกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำนินงาน เพื่อให้บรรดุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัดกรรมในองค์กร

จุฑามน สิทธิผลวนิชกุล (2561, หน้า 114) การบริหารความเสี่ยงองคกร หมายถึง วัฒนธรรมองคกร ความสามารถ และการปฏิบัติ บูรณาการรวมกับการกำหนดกลยุทธและผลการดำเนินงาน ซึ่งองคกรตางๆต่องใชในการจัดการความเสี่ยงเพื่อสราง รักษา และตระหนักถึงการเพิ่มคุณคา

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรองและประเมินสถานการณ์ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกล้าหาญที่จะยอมรับความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยง มีการศึกษาเรียนรู้ วางแผน วิเคราะห์ และมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคล มีความหยืดหยุ่นในการทำงาน กำหนดแนวทางเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย รวมทั้งมีความกล้าหาญที่จะยอมรับความล้มเหลวและสามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาบนความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

กานต์นภา แสงเทพ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มความเป็นกันเอง ปราศจากพิธีรีตอง สมาชิกในทีมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน ช่วยระดมความคิดในการทำงาน ให้ความสำคัญต่อกันและสร้างบรรยากาศให้เกิดรอยยิ้มและเสียงหัวเราะ

ทิวากร สุทธิบาก (2557, หน้า 5) อธิบายว่า การสร้างบรรยากาศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดบรรยากาศของโรงเรียน ช่วยขจัดสิ่งรบกวนในการสอนของครูให้หมดไป กำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร กระตุ้นให้ครู อาจารย์ ใช้เวลาในการสอน ให้มีประโยชน์สูงสุด

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 9) ให้คำนิยามการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา สนองตอบความต้องการของบุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างเงื่อนไข เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศแห่งนวัตกรรม เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

2.5 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการมายาวนานกว่า 70 ปี นับตั้งแต่ Bode ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า “The Concepts of Needs” และได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือเรื่อง “Progressive Education at the Crossroads” ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งถือได้ว่าแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) จากที่เคยเป็นแค่

“ความ ต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt needs)” ปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็นมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่หลากหลายจนเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประเมินประเภทหนึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้อธิบายไว้ว่า พัฒนาการของการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่ ยุคที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ (Needs assessment for goal setting) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1930-1960 นักวิชาการที่สำคัญ คือ Tyler และ Bode ยุคที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนงาน (Needs assessment for planning) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1961-1970 นักวิชาการที่สำคัญ คือ Stufflebeam (1968, อ้างถึงใน Worthen & Sanders, 1973) ซึ่งเสนอโมเดลการประเมินแบบ CIPP (Context-Input-Process Product) และ (Alkin, 1969) ที่ได้เสนอโมเดลการประเมินแบบ CSE (Center for the Study of Evaluation) และยุคที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Needs assessment for planning and implementing) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1971-ปัจจุบัน นักวิชาการที่สำคัญ คือ Kaufman (1972, อ้างถึงใน Kaufman & English, 1981) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ (System approach) ที่นำมาใช้เป็นโมเดลในการประเมิน

คำว่า “ความต้องการจำเป็น (Needs)” มีผู้ให้นิยามไว้อย่างหลากหลาย สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้แบ่งนิยามของความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 มุมมอง คือ มุมมองด้านจิตวิทยาและมุมมองด้านการประเมิน ในมุมมองด้านจิตวิทยา Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการจำเป็น (Maslow’s Hierachy of Needs) ไว้ในปี ค.ศ. 1943 ในบทความที่ชื่อว่า A Theory of Human Motivation (Maslow, 1943) โดยแบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological needs) ระดับที่ 2 ความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัย (Safety needs) ระดับที่ 3 ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ระดับที่ 4 ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs) และระดับที่ 5 ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs) โดย สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น 4 ระดับแรก จัดอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นบกพร่อง (Deficit Needs) หมายความว่า หากยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการจำเป็นก็จะยังคงอยู่ในสภาวะที่บกพร่องหรือขาดแคลน สำหรับมุมมองด้านการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มุมมองในมิติด้านความแตกต่าง (Discrepancy) และมุมมองในมิติด้านประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit) สำหรับมุมมองในมิติด้านความแตกต่าง Kaufman & English (1981) กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในอนาคต ส่วน Witkin (1984) กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ส่วนมุมมองในมิติด้านประโยชน์ที่ได้รับ Scriven (1991) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นไม่ควรกำหนดในลักษณะของความแตกต่าง เพราะความต้องการจำเป็นบางอย่างไม่ต้องกำหนดสภาพที่ควรจะเป็น เช่น อาหาร น้ำเป็นต้น ดังนั้น มุมมองของ Scriven จึงเน้นการกำหนดความต้องการจำเป็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) จะเห็นได้ว่า ความต้องการจำเป็นมีหลายความหมาย สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้จำแนกนิยามของความต้องการจำเป็นไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) และแบบที่ 2 นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution model) สำหรับความต้องการจำเป็นที่นำเสนอในบทความนี้ครอบคลุมนิยามทั้ง 2 แบบ

สำหรับนิยามของคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)” มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย Kafman (1981, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข ส่วน Witkin (1984) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวัง โดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) และนำมาจัดเรียงลำดับ และเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Kaufman, Rojas & Mayer (1993) ในขณะที่ Reviere, Berkowitz, Carter & Ferguson (1996) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ Witkin & Altschuld (1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผนการดำเนินงาน (2) การสำรวจและ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และ (3) การใช้ประโยชน์จากความต้องการจำเป็น สำหรับนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่นำเสนอในบทความนี้ หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap/Discrepancy Analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่า ความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต

เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นและการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นนิยมนำมาใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร และผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังให้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร และการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรม ปัจจุบันจำนวนผลงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต จากการเข้าไปสืบค้นรายชื่อและแจงนับผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ในช่วง 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2550-2552) โดยใช้ คำค้นว่า “ความต้องการจำเป็น” จากฐานข้อมูลวิจัยจำนวน 5 แหล่ง ได้แก่ (1) ศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2) ห้องสมุดงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (3) ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยออนไลน์ ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (4) ฐานข้อมูล ThaiLIS Digital Collection ของสำนักงานบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ(5) ฐานข้อมูล Thai LIS Union Catalog พบว่า รายงานการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นทุกปี แต่ไม่ได้มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และพบว่าไม่มีรายชื่อผลงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในฐานข้อมูล 2 แหล่งในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2550 -2552 ได้แก่ ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยออนไลน์ และฐานข้อมูล Thai LIS Union Catalog

Need Assessment การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่าง ความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546) เช่น ในสถานศึกษาต้องการศึกษาความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำความต้องการของชุมชนที่มีต่อคุณลักษณะที่ดีของเด็กที่ชุมชนอยากได้เป็นตัวตั้ง (สิ่งที่ควรจะเป็น) ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคุณลักษณะของเด็กที่เกิดขึ้นจริง (สิ่งที่เป็นอยู่) ซึ่งจะพบความแตกต่างที่ต้องการพัฒนาว่าจริง ๆ แล้วเด็กมีคุณลักษณะตามที่ชุมชนต้องการจริงหรือไม่สิ่งใดที่ขาดไป และควรพัฒนาอะไรให้แก่เด็ก ซึ่งจะต้องนำสิ่งที่ต้องพัฒนาไปกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้ให้ความหมายคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น” ไว้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งนำมาใช้ในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสรุปได้เป็น 3 ตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-assessment)

ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
2. นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน
4. กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมินซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
5. ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment)

หลังจากการสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้วในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น

2. เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก

4. วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา

5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment)

เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (Multi Component Data Analysis) การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (Weighted Needs Index)

2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัดเรียงลำดับทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา

3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป

4. ประเมินผล ของการประเมินความต้องการจำเป็น

5. รายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและเป็นสูตรที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ย ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ $PNI_{modified}$	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I = Importance	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์ คือระดับความต้องการ
D = Degree of Success	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

จากการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ยึดตามกรอบแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2550, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30% มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน

2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.6.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดได้จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ประกอบกับมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2561 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 จึงยกเลิกประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม
พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดร้อยเอ็ดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด

2.6.2 ข้อมูลโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ จำนวน 60 โรงเรียน (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด) โดยแยกจำนวนโรงเรียนตามขนาดเกณฑ์การบริหารงานงบประมาณ ได้ดังนี้

1. ขนาดเล็ก จำนวน 37 โรงเรียน
2. ขนาดกลาง จำนวน 13 โรงเรียน
3. ขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน
4. ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5 โรงเรียน

2.6.3 ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนแยกตามประเภทตำแหน่งปีการศึกษา 2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสิ้น 2,898 คน แบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 49 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 49 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,271 คน พนักงานราชการ จำนวน 85 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 51 คน และลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณ สพฐ.) จำนวน 133 คน ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณ อปท./หน่วยงานอื่น)จำนวน 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณโรงเรียนจ้างเอง) จำนวน 259 คน ดังตารางที่ 2.2 (ข้อมูลครูและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

ตารางที่ 2.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2566

ที่	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	49	1.69
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	49	1.69
3	ข้าราชการครู	2,271	78.36
4	พนักงานราชการ	85	2.93
5	ลูกจ้างประจำ	51	1.76
6	ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณ สพฐ.)	133	4.59
7	ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณ อปท./หน่วยงานอื่น)	1	0.03
8	ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณโรงเรียนจ้างเอง)	259	8.94
รวม		**2,898**	**100**

2.6.4 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นองค์กรขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.6.5 พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ มีความเป็นเลิศทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมกัน

4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

6. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

2.6.6 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2) ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีทักษะอาชีพตามความต้องการและความถนัด

3) ประชากรวัยเรียนภาคบังคับได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ เสมอภาค และเท่าเทียมกัน

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

6) ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ได้รับการพัฒนาต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นำ Digital Technology มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามสมรรถนะ ความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

2.6.7 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้ มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมกัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 6 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

2.6.8 ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 นั้น เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ คุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สนองนโยบายของรัฐบาลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ และสนับสนุนระบบงานกฎหมายและคดีของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบคำแนะนำ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม ครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 “(10) กลุ่มกฎหมายและคดี” ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 (5) (ซ) แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่ง ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ฌ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรร งบประมาณ

(ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและ การจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารีผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและ คุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ฌ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

ธนภัทร ชุมทอง (2557, หน้า 51-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร สรุปว่าการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานนั้น เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ ซึ่งผู้นำองค์การควรจะมีธรรมเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมคนในองค์การในสังคม ให้เป็นไปโดยชอบธรรมถูกต้องทำนองคลองธรรม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรยึดธรรมเป็นหลักปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเชิงกา รอยู่รวมกันอย่างมีความสุข ซึ่งพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของเจ้าอาวาสนั้นจะมีดังนี้

1. เมตตา คือ พฤติกรรมมีความหวังดีต่อครูหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีจิตสนิทสนมกับผู้น้อย หวังความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข

2. กรุณา คือพฤติกรรมหวังดีเมื่อผู้อื่นหรือครูหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร หวั่นใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์

3. มุทิตา คือความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นหรือครูหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนได้รับความดีเมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตาม ด้วยคุณธรรม

4. อุเบกขา คือมีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจไม่ดีใจเมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตา เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิลงโทษตามกรณีของความผิด ไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิดๆ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก

(2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนตน จำแนกตามสถานภาพสวนบุคคล ไดแก เพศ อายุระดับการศึกษา ประสบการณในการทำงาน พบวา ที่มีเพศ อายุ ไมแตกตางกัน สวนครูที่มีความคิดเห็นตอภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนตน ที่มีระดับการศึกษาประสบการณในการทำงานแตกตางที่ระดับ 0.05 (3) ปญหา อุปสรรคเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนตน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ดังนี้ (1) ผูบริหารไมมีความมั่นใจและการตัดสินใจอยางเด็ดขาด (2) ผู้บริหารชอบวางตัวเปนใหญ ชอบวาดุดาผูรวมงาน (3) ผู้บริหารไมคอยแสดงออกถึงความยินดีทำเฉยๆ (4) ผู้บริหารยังมีบกพรองความยุติธรรมในการให รางวัลและลงโทษผูใตบังคับบัญชา

พระจิตติ จิตฺตธมฺโม (ทรงราศี) (2557) ได้ศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า 1) การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเมตตา คือ ต้องการให้คนอื่นมีความสุข รองลงมาคือ ด้านมุทิตา คือ ยินดีด้วยในความสุข ความดีของคนอื่น ด้านอุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกรุณา คือ ความสงสาร การคิดช่วยให้พ้นทุกข์ 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย สามอันดับ คือ ควรบริหารงานโดยสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา ควรให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ และควรดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 74-76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทศัน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การส่งเสริมองค์กรนวตักรรม และการคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลงทั้งโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของครู 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีการให้คำชมเชย เมื่อครู

และบุคลากรทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย การให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน มีการจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ 4) การคิดสร้างสรรค์ มีการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน เปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของโรงเรียนในแง่มุมต่างๆ รู้ศักยภาพของหน่วยงานได้ชัดเจน จัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะเพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึงในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 6) การมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและถูกกฎหมาย รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษายึดถือผลประโยชน์ขององค์การเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน จัดองค์การในการบริการด้วยความรวดเร็ว เป็นกัลยาณมิตร

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 42) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนนแปลง (2) ด้านการทำงานทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (4) ด้านการบริหารความเสี่ยง (5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ภาะผู้นำเชิงนวัดกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาให้ครูทุกคนมีความสามัคคีกันในที่ทำงานโดยการให้ทำกิจกรรมร่วมกัน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับบุคคล รับฟังความคิดเห็นของครู สนับสนุนครูให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป และการวางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกรุณาผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของมหาวิทยาลัยโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อมีปัญหา ให้โอกาสผู้ที่ทำงานผิดพลาดได้ปรับปรุงตนเองและเข้าร่วมงานต่อ ชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษให้กับบุคลากรอย่างจริงใจ ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความใส่ใจ เปิดโอกาสให้คแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สร้างสัมพันธภาพอันดีงามแก่ครูทุกคน ด้านมุทิตา ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกภาคเรียน ตามงบประมาณที่รัฐบาล

จัดสรรให้ แสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของครูด้วยความจริงใจ จัดระเบียบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับครูอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สร้างสัมพันธภาพอันดีงามแก่บุคลากรทุกคน ด้านอุเบกขา ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่การรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ยึดกฎระเบียบและความถูกต้องตามกฎของมหาวิทยาลัย

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 10) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้น าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงล าดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การท างานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (2.1) ควรศึกษาข้อมูล และยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นจริง (2.2) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ (2.3) ควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง และศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา (2.4) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่างๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน (2.5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร (2.6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม น ามาปรับใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ (2.7) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร (2.8) ควรศึกษาหรือเรียนรู้ความถนัด ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจให้ดียิ่งขึ้น

เพชรสีฟ้า พีรนันทปัญญา (2565, หน้า 14) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการถ่ายทอดความรู้ คือ มีการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์คือ มีความเชื่อมั่นและมั่นใจในทักษะการใช้เทคโนโลยีส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรอบรู้เทคโนโลยี ได้แก่ มีการอัพเดทความรู้ในด้านเทคโนโลยี 2) การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าด้านความรอบรู้เทคโนโลยีได้แก่ มีการอัพเดทความรู้ใน ด้านเทคโนโลยีและกล้าที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้และมีความคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์ได้แก่ มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานและเชื่อมั่นใน

ทักษะการใช้เทคโนโลยี ที่มีการเชื่อมต่อข้อมูล และตั้งใจฟังความคิดเห็นกล้าแชร์ข้อมูล ด้านการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ มีการนำความรู้ใหม่ๆมาถ่ายทอดให้ได้รับความรู้ความก้าวหน้าสามารถแนะนำเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4. ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าด้านความรอบรู้เทคโนโลยีมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ ด้านเมตตา ควรมีความเมตตาให้ความรู้ใหม่ๆด้านเทคโนโลยี ด้านกรุณา ไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ด้านมุทิตา ควรมีการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีด้านอุเบกขา ควรทำใจให้เป็นกลางตั้งอยู่บนความยุติธรรมในความสามารถการใช้เทคโนโลยีด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้น ายุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ ด้านเมตตา คอยให้กำลังใจ และกำกับติดตามคอยช่วยเหลืออยู่ตลอด ด้านกรุณา ตั้งใจฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านมุทิตา ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้ครูได้ใช้ในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ด้านอุเบกขา ไม่ควรเพิกเฉยเวลาทำผิดควรกล่าวตักเตือนหรือลงโทษด้านการถ่ายทอดความรู้มีแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ ด้านเมตตา ควรมีการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยี ด้านกรุณา ควรนำเสนอความรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ด้านมุทิตา ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความรู้เพื่อมีความก้าวหน้าและสามารถแนะนำเกี่ยวกับเทคโนโลยีได้ ด้านอุเบกขา ควรการเชื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือแม้กระทั่งการทำงานร่วมกันให้ได้

ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ (2565, หน้า 422-437) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม 2) ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เยาวรัตน์ ช่วยสถิตย์ (2565, หน้า 61) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การกำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร ส่วนการควบคุมและประเมินกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร

สถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีในสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ้งสอดคล้องกันกับสมมติฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

กนกพิชญ์ สรรพศร (2565, หน้า 27) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ด้านอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล และเนื้อหาประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 วิสัยทัศน์ โมดูลที่ 2 การคิดสร้างสรรค์ โมดูลที่ 3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และโมดูลที่ 4 การสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม

สิทธิกร กุลชาต (2566, หน้า 27-28) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.47) สภาพที่พึงประสงคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.31) และคาดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเปน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหานอย 3 ลำดับแรก คือ 1) ดานการสรางบรรยากาศองคกรนวัตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.12) 2) ดานการทำงานเปนทีมและการมีสวนรวม ($PNI_{modified}$ = 0.11) และ 3) ดานการมีความคิดสรางสรรค $PNI_{modified}$ = 0.10) 2) แนวทางภาวะผูนำเชิงนวัตกรรมของผูบริหารสถานศึกษา มีองคประกอบทั้งหมด 5 ดาน ไดแก 1) ดานการมีวิสัยทัศนการเปลี่ยนแปลง 2) ดานการทำงานเปนทีมและการมีสวนรวม 3) ดานการมีความคิดสรางสรรค 4) ดานการบริหารความเสี่ยง และ5) ดานการสรางบรรยากาศองคกรนวัตกรรม โดยทุกดานมี 3 วิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติ และ 3 ตัวชี้วัด 3) ผลการประเมินแนวทางภาวะผูนำเชิงนวัตกรรมของผูบริหารสถานศึกษาโดยผูเชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มีผลการประเมินโดยภาพรวมมีระดับความสำคัญ คือ สำคัญมากที่สุด มีคาเฉลี่ย อยูที่ 92.38 เมื่อพิจารณารายดานพบวา ดานที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ดานการสรางบรรยากาศองคกรนวัตกรรม มีคาเฉลี่ยอยูที่ 95.18 รองลงมา คือ ดานการบริหารความเสี่ยง มีคาเฉลี่ยอยูที่ 94.78 และดานที่มีระดับความสำคัญนอยที่สุด คือ ดานการมีวิสัยทัศนการเปลี่ยนแปลงมีคาเฉลี่ยอยูที่ 91.88

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 117-129) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในรายด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้าน และเมื่อจัดเรียงความต้องการจำเป็น PNI $_{modified}$ พบว่า มีความต้องการจำเป็น ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กร การบริหารความเสี่ยง การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนความก้าวหน้า โครงสร้างการบริหาร การสร้างประสบการณ์ Benchmark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม การระดม สมองให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วารุณี กว้างขวาง (2566, หน้า 155-158) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ องค์ประกอบด้าน การสร้างแรงจูงใจ และองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์ประกอบ ด้านความกล้าหาญ ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ความกล้าหาญ การมีวิสัยทัศน์การสร้างแรงจูงใจ และ การทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) สื่อ 5) วิธีการพัฒนา 6) การประเมินผล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์Module 2 ด้านการทำงานเป็นทีม Module 3 ด้านความกล้าหาญ Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม Module 5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ธวัชชัย โพธิ์แสง (2567, หน้า 41-49) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม สำหรับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านความรู้

ดิจิทัล และ 3) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 มีทั้งหมด 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 5) ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 23 แนวทางย่อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$= 4.71) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.54)

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hunter, Stelinberg and Taylor (2012) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม ด้วยวิธีการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้นำที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม รวมทั้งที่ปรึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ในองค์การนวัตกรรม พบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ทบทนทิศทางและเป้าหมายองค์กร 2) การบริหารจัดการความสามารถเฉพาะด้าน 3) กำหนดโปรไฟล์ผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประเมินความสามารถฟ์ละคุณสมบัติของผู้นำ 5) สร้างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ 6) พัฒนากลยุทธ์ของผู้นำ 7) สร้างดัชนีชี้วัดเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

Vlok (2012) ได้ศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Leadership competency profle for innovation) โดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์การแห่ง นวัดกรรม แอฟริกาใต้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลักจำนวน 20 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategist) 2) ด้านความสามารถในการสร้าง (Capability builder) 3) ด้านการติดต่อประสานงาน (Matchmaker) และ 4) ด้านผลสำเร็จ (Achiever)

Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ได้ศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มที่เต็มใจ ผู้ที่มีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบ ความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Goetchius (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ลักษณะ คือ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการการปรับปรุง คุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึง ผู้บริหารที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษา โดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จขึ้นอยู่กับผู้นำที่มี ภาวะผู้นำ

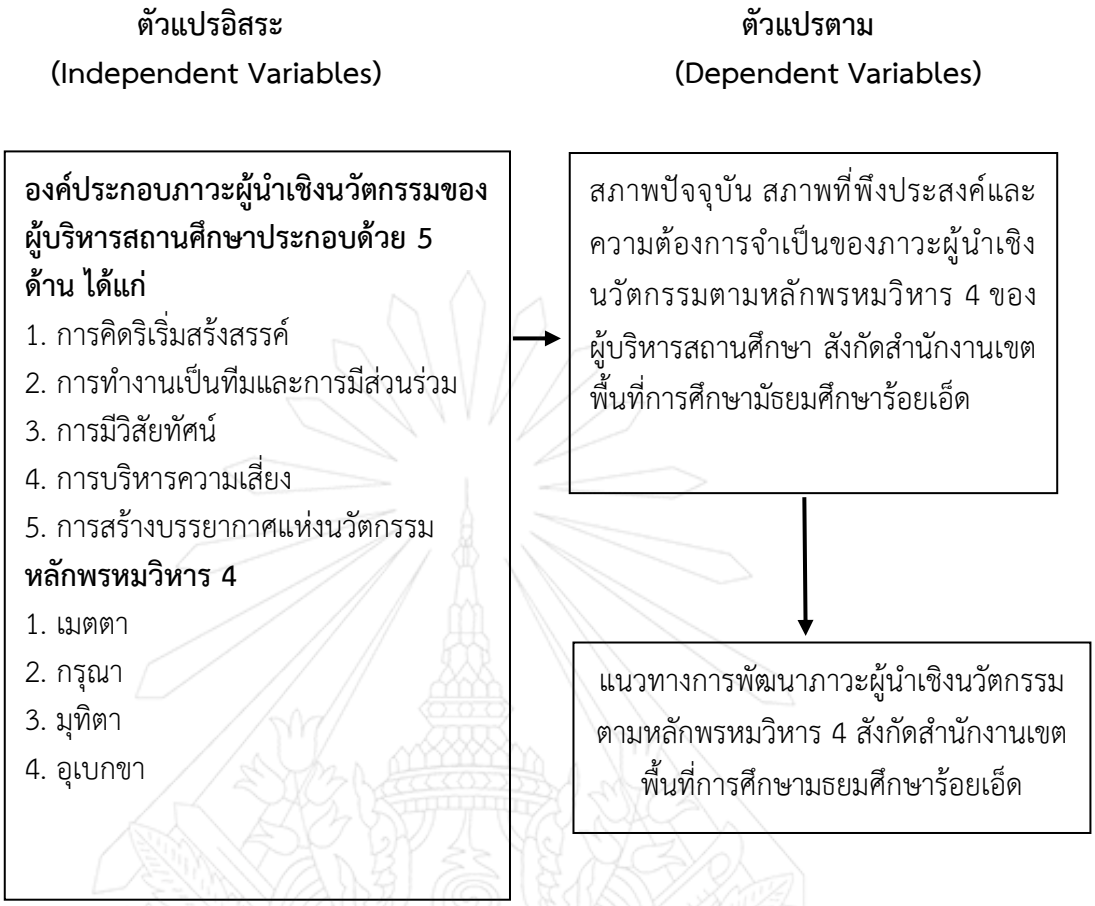
เชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและ โครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนขึ้น

Couros (2019) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ลักษณะได้แก่ (1) ความเห็นอกเห็นใจ (2) ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา (3) กล้ายอมรับความเสี่ยง (4) การมีเครือข่าย (5) เป็นคนช่างสังเกต (6) เป็นนักคิดสร้างสรรค์ (7) มีความยืดหยุ่น (8) มีความคิดไตร่ตรอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังกล่าวสรุปได้ว่า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร โดยผู้วิจัยได้นำหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาบูรณาการเข้าด้วยทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารได้นำไปใช้ต่อไป

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดของการมุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ Tanya Roscorla (2010), กุลชลี จงเจริญ (2555), สุกัญญา แช่มช้อย (2555) พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุทโธ (2559), ไชยา ภาวะบุตร (2561), ฐิตินั้นท์ นันทะศร (2563), อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563), สุริยา สรวงศิริ (2564), ภัทราภรณ์ สมบูรณ์จร (2565), ลัลน์ลนา สิงห์จานุสงค์(2565), ปาริฉัตร นวนทอง (2565) จึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,369 ประกอบด้วยผู้บริหาร 98 คน และครูผู้สอน 2,271 คน

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 331 คน และเลือกสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (สุจิตรา บุณยรัตพันธุ, 2558, หน้า 167)

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหาร	98	19
2	ครูผู้สอน	2,271	312
	รวม	**2,369**	**331**

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักวิธีการของลิเคิร์ต (R.A. Likert) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นสำคัญ (Key Word) โดยการนำผลวิเคราะห์การวิจัยเชิงประมาณมาใช้เป็นประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) นายทิวา วรโยธา ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงขวัญพิทยาคม 2) นายนรินทร์ น้อมระวี ผู้อำนวยการโรงเรียนพลับพลาวิทยาคม 3) นายอุเทน วิระทูล ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนพะยอมน้อย 4) นายสันติมา อรรคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนแดง 5) นายสรศักดิ์ สีตาชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนจังหารฐิตวิริยาประชาสรรค์

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างตามกรอบที่จะได้ทำการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถาม

3.3.1.1 ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3.3.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3.3.1.3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในการนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1.4 นำร่างเครื่องมือเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความ

เหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามที่กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แนะนำ

3.3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย

3) นางอัจฉราพร เงางาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำและภาษา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม อีกทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาและรูปแบบการพิมพ์

กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความเป็นตัวแทนลักษณะของที่มีสิ่งต้องการที่จะได้

2) 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะได้

3) -1 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะได้

นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

3.3.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถาม และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form

3.3.1.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

3.3.1.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริงในรูปแบบออนไลน์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.2. แบบสัมภาษณ์

ทำการร่างแบบสัมภาษณ์โดยใช้ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน 1) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง 2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี 3) นางอัจฉราพร เงางาม ดูความเหมาะสมและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยประสานงานกับงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดแนะและชี้แจงขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่แบบสอบถามโดยใช้ Google Form

3.4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4.5 ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้แก่

3.4.6 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวบรวม เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาม หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจความสมบูรณ์ทั้งฉบับ

3.5.2 นำแบบสอบถามที่เลือกไว้แล้ว ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.5.3 นำคะแนนที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหา ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.6 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

3.5.7 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการสัมภาษณ์ อาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1) การหาค่าความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถาม กับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (percentage) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 121)

$$P = \frac{\int}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

$\int$ แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 121)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 132)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\Sigma x^2 (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI $_{modified}$)

ผู้วิจัยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI $_{modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมิน ความแตกต่างและเป็นสูตรที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ย ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อ ถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI $_{modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI $_{modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

เกณฑ์การแปลผลและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ยึดตามกรอบแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2550, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI $_{modified}$) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30% ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ
D	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	19	5.74
ครูผู้สอน	312	94.26
รวม	**331**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	68	20.54
สูงกว่าปริญญาตรี	263	79.46
รวม	**331**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	33	9.97
5 -10 ปี	38	11.48
มากกว่า 10 ปี	260	78.55
รวม	**331**	**100.00**

จากตารางที่ 4 .1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 94.26 ผู้บริหาร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 79.46 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.97 5 - 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 มากกว่า 10 ปี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 78.55

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.40	0.87	ปานกลาง	1	4.25	0.80	มาก	2
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.06	0.82	ปานกลาง	2	4.22	0.80	มาก	5
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	2.93	0.80	ปานกลาง	4	4.25	0.82	มาก	3
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.02	0.76	ปานกลาง	3	4.24	0.81	มาก	4
5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม	2.84	0.80	ปานกลาง	5	4.40	0.80	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.05**	**0.81**	**ปานกลาง**	**-**	**4.27**	**0.81**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.05, S.D.=0.81) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ =3.40, S.D.=0.87) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =3.06, S.D.=0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 2.84, S.D.= 0.80)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.81) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.80) รองลงมา คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.22, S.D.= 0.80)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา)	3.27	0.83	ปานกลาง	8	4.53	0.77	มากที่สุด	1
2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ได้หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม (กรุณา)	3.37	0.82	ปานกลาง	6	4.23	0.72	มาก	3
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา)	3.33	0.87	ปานกลาง	7	4.15	0.80	มาก	8
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น (เมตตา)	3.38	0.86	ปานกลาง	5	4.18	0.81	มาก	6

ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน (มุทิตา)	3.47	0.94	ปานกลาง	2	4.22	0.79	มาก	4
6) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ (อุเบกขา)	3.45	0.91	ปานกลาง	3	4.18	0.84	มาก	7
7) ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา)	3.53	0.92	ปานกลาง	1	4.25	0.86	มาก	2
8) การสร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ (กรุณา)	3.40	0.83	ปานกลาง	4	4.19	0.80	มาก	5
รวมเฉลี่ย	**3.40**	**0.87**	**ปานกลาง**	**-**	**4.25**	**0.80**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.40, S.D.=0.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา) ($\overline{X}$ =3.53, S.D.=0.92) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน (มุทิตา) ($\overline{X}$ =3.47, S.D.=0.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา) ($\overline{X}$ =3.27, S.D.= 0.83)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.53, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.15, S.D.= 0.80)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
9) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา)	3.06	0.77	ปานกลาง	3	4.45	0.82	มาก	1
10) ผู้บริหาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด (กรุณา)	3.39	0.92	ปานกลาง	1	4.17	0.82	มาก	4
11) ผู้บริหาสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกัน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.08	0.81	ปานกลาง	2	4.22	0.77	มาก	3
12) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)	3.03	0.78	ปานกลาง	5	4.32	0.80	มาก	2
13) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้	3.04	0.82	ปานกลาง	4	4.12	0.80	มาก	5

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (มุทิตา)								
14) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา)	2.77	0.80	ปานกลาง	6	4.01	0.81	มาก	6
รวมเฉลี่ย	**3.06**	**0.82**	**ปานกลาง**	**-**	**4.22**	**0.80**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.06, S.D.=0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด(กรุณา) ($\overline{X}$ =3.39, S.D.=0.92) รองลงมา คือ ผู้บริหาสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกัน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด (มุทิตา) ($\overline{X}$ =3.08, S.D.=0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =2.77, S.D.= 0.80)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.45, S.D.=0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน(อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.32, S.D.=0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.01, S.D.= 0.81)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
15) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อคลี่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา)	2.76	0.78	ปานกลาง	6	4.39	0.80	มาก	1
16) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา)	2.94	0.73	ปานกลาง	3	4.11	0.83	มาก	6
17) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนของสถานศึกษา (เมตตา)	2.96	0.77	ปานกลาง	2	4.18	0.81	มาก	5
18) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา)	3.19	0.94	ปานกลาง	1	4.24	0.81	มาก	4

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
19) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)	2.91	0.81	ปานกลาง	4	4.24	0.78	มาก	3
20) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา)	2.79	0.73	ปานกลาง	5	4.35	0.86	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**2.93**	**0.80**	**ปานกลาง**	**-**	**4.25**	**0.82**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.93, S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา) ($\bar{X}$ =3.19, S.D.=0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถาน ศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา) ($\bar{X}$ =2.96, S.D.=0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา) ($\bar{X}$ =2.76, S.D.= 0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา) ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา) ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา) ($\bar{X}$ =4.11, S.D.= 0.83)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านการบริหารความเสี่ยง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
21) ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา)	2.71	0.63	ปานกลาง	7	4.44	0.77	มาก	1
22) ผู้บริหารสถาน ศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น (เมตตา)	3.33	0.77	ปานกลาง	1	4.15	0.82	มาก	7
23) ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา)	3.21	0.81	ปานกลาง	2	4.21	0.77	มาก	6
24) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา)	3.06	0.81	ปานกลาง	4	4.26	0.85	มาก	2
25) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา)	3.01	0.77	ปานกลาง	6	4.15	0.83	มาก	8
26) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (กรุณา)	3.08	0.78	ปานกลาง	3	4.25	0.78	มาก	3

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการบริหารความเสี่ยง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
27) ผู้บริหาสถานศึกษาศึกษาสามารถเลือกวิธีการรูปแบบการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ (อุเบกขา)	3.04	0.78	ปานกลาง	5	4.24	0.78	มาก	4
28) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบนความขัดแย้งระหว่าง บุคคล/กลุ่มงานภายในได้ (อุเบกขา)	2.70	0.72	ปานกลาง	8	4.23	0.84	มาก	5
รวมเฉลี่ย	**3.02**	**0.76**	**ปานกลาง**	**-**	**4.24**	**0.81**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.02, S.D.=0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น (เมตตา) ($\overline{X}$ =3.33, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา) ($\overline{X}$ =3.21, S.D.=0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบนความขัดแย้งระหว่าง บุคคล/กลุ่มงานภายในได้ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =2.70, S.D.= 0.72)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา) ($\overline{X}$ =4.44, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.15, S.D.= 0.83)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตาหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
29) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เมตตา)	2.79	0.64	ปานกลาง	5	4.45	0.80	มาก	3
30) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (เมตตา)	2.86	0.82	ปานกลาง	4	4.57	0.85	มาก	1
31) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา)	2.93	0.82	ปานกลาง	3	4.69	0.76	มาก	2
32) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา)	2.96	0.86	ปานกลาง	2	4.18	0.82	มาก	7
33) ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย (กรุณา)	3.01	0.79	ปานกลาง	1	4.27	0.84	มาก	6
34) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของ	2.63	0.78	ปานกลาง	7	4.28	0.75	มาก	5

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (อุเบกขา)								
35) ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน (เมตตา)	2.71	0.86	ปานกลาง	6	4.34	0.76	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**2.84**	**0.80**	**ปานกลาง**	**-**	**4.40**	**0.80**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =2.84, S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย (กรุณา) ($\overline{X}$ =3.01, S.D.=0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =2.96, S.D.=0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =2.63, S.D. = 0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ ($\overline{X}$ =4.57, S.D.=0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.69, S.D.=0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.18, S.D.= 0.82)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8 – 4.13

ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
1. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.40	4.24	0.84	0.25	5
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.06	4.26	1.19	0.39	3
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	2.93	4.25	1.32	0.45	2
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.07	4.24	1.18	0.38	4
5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม	2.84	4.40	1.22	0.55	1
รวมเฉลี่ย	**3.06**	**4.28**	**1.22**	**0.40**	**-**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.40 เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงที่สุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมมีค่า $PNI_{modified}$ = 0.55 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.45 ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.25

ผู้วิจัยได้นำผล $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม
2) ด้านการมีวิสัยทัศน์
3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
4) ด้านการบริหารความเสี่ยง
5) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา)	3.27	4.53	1.26	0.39	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ได้หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม (กรุณา)	3.37	4.23	0.86	0.25	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา)	3.33	4.15	0.82	0.25	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น (เมตตา)	3.38	4.18	0.80	0.24	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน (มุทิตา)	3.47	4.22	0.75	0.22	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ (อุเบกขา)	3.45	4.18	0.73	0.21	7

ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
7. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา)	3.53	4.25	0.72	0.20	8
8. การสร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ (กรุณา)	3.40	4.19	0.79	0.23	5

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.39 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ได้หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม (กรุณา), ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.25 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น (เมตตา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.24 การสร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.23 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน (มุทิตา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.22 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ (อุเบกขา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.21 ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.20

ผู้วิจัยได้นำผล มีค่า $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา)
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา)
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ได้หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม (กรุณา)
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น (เมตตา)
5. การสร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ (กรุณา)

ตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา)	3.06	4.45	1.39	0.45	2
2. ผู้บริหาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด(กรุณา)	3.39	4.17	0.78	0.23	6
3. ผู้บริหาสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกัน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด (มุทิตา)	3.08	4.22	1.14	0.37	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)	3.03	4.32	1.29	0.43	3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (มุทิตา)	3.04	4.12	1.08	0.36	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา)	2.77	4.25	1.48	0.53	1

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่า PNI $_{modified}$ สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.53 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.45 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.43 ผู้บริหาสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกัน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด (มุทิตา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.37 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (มุทิตา) PNI $_{modified}$ = 0.36 ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด(กรุณา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.23

ผู้วิจัยได้นำผล มีค่า PNI $_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา)

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา)

3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)

4. ผู้บริหาสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด (มุทิตา)

5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (มุทิตา)

ตารางที่ 4.11 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา)	2.76	4.39	1.63	0.59	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา)	2.94	4.11	1.17	0.40	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนของสถานศึกษา (เมตตา)	2.96	4.18	1.22	0.41	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองคก์รให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา)	3.19	4.24	1.05	0.33	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายใน	2.91	4.24	1.33	0.46	3

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
สถานศึกษาเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา)	2.79	4.35	1.56	0.56	2

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.59 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.56 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.46 ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนของสถานศึกษา (เมตตา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.41 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.40 ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองคก์รให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.33

ผู้วิจัยได้นำผล มีค่า $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา)
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา)
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนของสถานศึกษา (เมตตา)
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา)

ตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านการบริหารความเสี่ยง	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา)	2.71	4.44	1.73	0.64	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น (เมตตา)	3.33	4.15	0.82	0.25	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา)	3.21	4.21	1.00	0.31	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา)	3.06	4.26	1.20	0.39	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา)	3.01	4.15	1.14	0.38	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (กรุณา)	3.08	4.25	1.17	0.38	3

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.64 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.39 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ

กล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา), ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (กรุณา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.38 ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.31 ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น (เมตตา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.25

ผู้วิจัยได้นำผล มีค่า PNI $_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา)

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา)

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา)

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย(กรุณา)

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา)

ตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

ด้านการบรรยากาศแห่งนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	I - D	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เมตตา)	2.79	4.45	1.66	0.59	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (เมตตา)	2.86	4.47	1.71	0.60	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา)	2.93	4.69	1.76	0.60	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา)	2.96	4.18	1.22	0.41	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย (กรุณา)	3.01	4.27	1.26	0.42	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (อุเบกขา)	2.63	4.28	1.65	0.63	1
7. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน (เมตตา)	2.71	4.34	1.65	0.60	2

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (อุเบกขา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.63 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (เมตตา), ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา), ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน (เมตตา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.60 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เมตตา)มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.59 ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย (กรุณา) มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.42 ส่วนข้อที่มีความ

ต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา) มีค่า PNI $_{modified}$ = 0.41

ผู้วิจัยได้นำผล มีค่า PNI $_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (อุเบกขา)
2. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน (เมตตา)
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (เมตตา)
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา)
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เมตตา)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผลการศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ 1) นายนรินทร์ น้อมระวี ผู้อำนวยการ 2) นายสันติมา อรรคดี ผู้อำนวยการโรงเรียน 3) นายทิวา วรโยธา ผู้อำนวยการ 4) นายอุเทน วิระทูล ผู้อำนวยการ 5) นายสรศักดิ์ สีตาชัย ผู้อำนวยการ

1. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรเป็นอย่างไร รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...หากการทำงานพบปัญหาหรืออุปสรรค ผู้บริหารควรมีคิดวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อเสนอแนวทางต่อคณะทำงาน...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักปรับตัวและปรับเปลี่ยนทัศนคติตนเอง โดยการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรมและจริยธรรม...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักพัฒนาแนวทางการบริหารให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน คณะครูและสถานศึกษา โดยต้องรับฟังความคิดเห็นและความต้องการที่แตกต่างของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องศึกษาสภาพปัจจุบันบริบทโดยรวมของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูได้มีอิสระด้านความคิดและการแสดงความคิดเห็น ในการวางแผนการทำงาน...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรมีคุณธรรมในการบริหารและเลือกแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษามาพัฒนาและต่อยอด ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและสร้างเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2567)

2. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ตามหลักพรหมวิหาร 4 รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเน้นให้คณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานทุกคน เช่น ตั้งแต่คณะทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของคณะครู...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2567)

“...เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูในสถานศึกษา มีการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ประสานความร่วมมือจากผู้นำชุมชน อาสาสมัครในการทำงานต่าง ๆ ...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีการกำหนดและแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ตามศักยภาพและความสามารถส่งเสริมให้คณะครูมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงาน และ วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2567)

“...สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ในด้านต่างๆ รวมทั้งนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาช่วยกันแก้ปัญหา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องให้กำลังใจ และค่อยรับฟังแลกเปลี่ยน เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้แก่คณะครู เพื่อให้เกิดบรรยาการของการทำงานเป็นทีม ...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2567)

3. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรเป็นอย่างไร รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์ และมุมมองที่กว้างไกล ในการทำงานที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2567)

“...มีการจัดประชุม สื่อสาร สร้างความเข้าใจต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดเด่น จุดด้อยเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุในการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2567)

“...ควรมีการจัดระบบการบริหารออกเป็นกลุ่มงาน ต่าง ๆ ตามโครงสร้างบริหาร เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ และเป็นการกระจายการทำงานตามหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรต้องมีหลักการบริหารเกี่ยวกับคุณธรรม เพื่อที่จะดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้ง ครู นักเรียน และชุมชนให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา เพื่อให้มองภาพองค์กรได้ ในระยะเวลา 3 - 5 ปีข้างหน้า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นั้น มาวางกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร ให้สามารถผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรวางเป้าหมายให้ชัดเจน สามารถสื่อสารกับคณะครู ให้มองเห็นเป้าหมายเดียวกันได้ โดยการการกำหนดภาพอนาคตร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร โดยกำหนดจุดหมาย-ปลายทางที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ ภารกิจ ค่านิยม ...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2567)

4. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรเป็นอย่างไร รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการทำงาน มีการวิเคราะห์องค์กร รวมทั้งต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2567)

“...วิเคาราะห์สถานการณ์ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน มีแผนรองรับในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำเนินงานตามรูปแบบนวัตกรรมที่วางไว้ ...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องสามารถยอมรับความล้มเหลวในการบริหารได้ และมีแนวทางการบริหารงานที่หลากหลาย เพื่อเป็นทางเลือกสำรองในการแก้ไขสถานการณ์โดยเลือกวิธีการรูปแบบการปฏิบัติที่เหมาะสม ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรมีการบริหารงานที่ยึดหลักยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ในการบริหารงานที่มีความแตกต่าง บนความขัดแย้งระหว่าง บุคคลหรือกลุ่มงาน...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ โดยการบริหารงานที่เป็นระบบ เป็นขั้นตอน ตามระเบียบของทางราชการ ...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2567)

5. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรเป็นอย่างไร รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ต้องมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การจัดบรรยากาศ ห้องทำงานเป็นกลุ่มงาน เพื่อให้ง่ายต่อการทำงานและการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆร่วมกันภายในกลุ่มงาน ...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 มีนาคม 2567)

“...มีการจัดบรรยากาศทั้งบริบทโดยรอบของสถานศึกษา จัดให้สถานศึกษาเกิดความสะอาด เรียบร้อย สวยงาม รวมทั้งการจัดการชั้นเรียนและการจัดบรรยากาศในห้องเรียน โต๊ะทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการทำงาน...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารอาจสร้างเงื่อนไขในการทำงานเพื่อให้ครู บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ 7 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน เพื่อการทำงานที่ราบรื่น และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2567)

“...ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในสถานศึกษาส่งเสริม เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนา การคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2567)

ตารางที่ 4.14 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ลำดับ		แนวทาง
1.	**ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามหลักพรหมวิหาร 4**	
	1	ผู้บริหารควรมีคิดวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นลำดับขั้นตอน
	2	ผู้บริหารต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนทัศนคติรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน
	3	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
	4	ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน
2.	**ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหาร 4**	
	1	มีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
	2	ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเน้นให้คณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน การวางแผนการทำงานร่วมกันทุกคน
	3	ผู้บริหารต้องให้กำลังใจ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะครู
	4	มีการกำหนดและแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ตามศักยภาพและความสามารถ
	5	มีการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับ	แนวทาง
3.	**ด้านการมีวิสัยทัศน์ตามหลักพรหมวิหาร 4**
1	ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุในการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
2	มีการจัดประชุม สื่อสาร สร้างความเข้าใจต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุผลในการพัฒนาสถานศึกษา
3	ควรมีการจัดระบบการบริหารออกเป็นกลุ่มงาน ต่าง ๆ ตามโครงสร้างบริหาร เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ
4	มีการวางกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรและสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากร
4.	**ด้านการบริหารความเสี่ยงตามหลักพรหมวิหาร 4**
1	ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการทำงาน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร
2	ผู้บริหารควรมีรูปแบบการการบริหารงานที่หลากหลายและสามารถเลือกวิธีการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม
3	มีความกล้าและสามารถยอมรับความล้มเหลวจากการปฏิบัติงานได้
4	มีความซื่อตรง ต่อการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเป็นระบบตามระเบียบที่ถูกต้อง
5	ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง โดยยึดหลักความเสมอภาคและ ยุติธรรม ในการบริหารงาน
5.	**ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4**
1	จัดบรรยากาศ ห้องทำงานป็นกลุ่มงาน เพื่อให้ง่ายต่อการทำงานและการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆร่วมกันภายในกลุ่มงาน
2	มีการจัดบรรยากาศทั้งบริบทโดยรอบของสถานศึกษา จัดให้สถานศึกษาเกิดความสะอาดเรียบร้อย สวยงาม
3	สร้างเงื่อนไขในการทำงานเพื่อให้ครู บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
4	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน
5	ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในสถานศึกษา

จากตารางที่ 4.14 สรุปแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 4 แนวทาง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 5 แนวทาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 4 แนวทาง ด้านการบริหารความเสี่ยงตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 5 แนวทาง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 5 แนวทาง

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถาม มีความเที่ยงตรง (Validity) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Devaition) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) 2) แบบสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปผลของข้อค้นพบได้ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ

เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน (มุทิตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา)

1.2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด(กรุณา) รองลงมา คือ ผู้บริหาสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด (มุทิตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน(อุเบกขา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา)

1.3 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองคก์รให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองคก์รให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา) รองลงมา คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา)

1.4 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น (เมตตา) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบนความขัดแย้งระหว่าง บุคคล/กลุ่มงานภายในได้ (อุเบกขา)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา)

1.5 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย (กรุณา) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (อุเบกขา)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา)

2. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์

3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

5) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา)

3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ได้หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม (กรุณา)

4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น (เมตตา)

5) การสร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ (กรุณา)

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา)

3) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)

4) ผู้บริหาสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด (มุทิตา)

5) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (มุทิตา)

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา)

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)

4) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนของสถานศึกษา (เมตตา)

5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา)

2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา)

3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา)

4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (กรุณา)

5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา)

2.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (อุเบกขา)

2) ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน (เมตตา)

3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (เมตตา)

4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา)

5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เมตตา)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่หลากหลายความด้วยการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้มีการรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารควรมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการกระจายงานและแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของบุคคล มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานโดยการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นที่ปรึกษาให้แก่คณะทำงานตลอดจนประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างชุมชนและการทำงานป็นทีม

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารควรมีการวางกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกันกับบุคลากร มีการจัดประชุม สื่อสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากร มีการคิดวิเคราะห์เพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

และที่สำคัญ ควรมีการจัดระบบบริหารออกเป็นกลุ่มงานต่างๆ ตามโครงสร้างของการบริหาร เพื่อการทำงานที่เป็นระบบยิ่งขึ้น

3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ผู้บริหารควรมีการวางแผนการทำงานโดยมีรูปแบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร กล้าที่จะยอมรับความล้มเหลวและสามารถเลือกวิธีการบริหารงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วยการบริหารงานอย่างซื่อตรง เป็นระบบระเบียบด้วยความยุติธรรมและมีใจเป็นกลาง

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆภายในสถานศึกษาและง่ายต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการทำงานให้เป็นกลุ่มงานโดยการทำงานต้องใช้ให้ถูกงาน ถูกคน มีเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นระบบ มีการจัดประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูและบุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง มีการจัดบรรยากาศทั้งบริบทโดยรอบสถานศึกษาให้มีความสะอาดเรียบร้อย สวยงาม และสิ่งที่ขาดไม่ได้ของผู้บริหารคือ ต้องมีความยืดหยุ่นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน มีการรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ได้หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม ตามหลักกรุณา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ตามหลักมุทิตา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ตามหลักเมตตา เปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด สร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามหลักอุเบกขา สอดคล้องการแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2555, หน้า 125) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การรวมทั้งใช้

กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี กว้างขวาง (2566, หน้า 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการคิดริเริ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน ตามหลักเมตตา รวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน ตามหลักกรุณา มีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ตามหลักอุเบกขา สอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยา นิยามวงศ์ (2555, หน้า 41) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เปนคุณธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีตอผูใตบังคับบัญชา เปนหลักธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติตนใน 4 ดาน ประกอบดวย 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา ผูบริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรมประจำใจ 4 ประการนี้คือ พรหมวิหาร 4 จะเปนผูที่มีคุณธรรมภายในจิตใจสูงหรือประเสริฐแลวยอมเปนผูที่ประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลตอผูอื่นในทางที่ดีที่ถูกที่ควรผูบริหารสถานศึกษานำหลักคุณธรรมมาใชควบคูกับการบริหารจัดการศึกษาผูบริหารสถานศึกษาถือไดวาเปนผูนำองคการไปสูความสำเร็จประสิทธิภาพ และดำรงชีวิตไดอยางมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร กุลชาต (2566, หน้า 35) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.31) และงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 134) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ความต้องการจำเป็นความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม เป็นสิ่ง

ที่สำคัญในการสร้างองค์การนวัตกรรม มีการนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรม การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มีนำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพบริบท และสภาพแวดล้อมที่ควรเอื้อต่อการทำงาน ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน ตามหลักเมตตา มีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ตามหลักอุเบกขา สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติมา พูลเพชร, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ และจันทนา แสนสุข (2561, หน้า 127) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม เป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างองค์การนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิต รูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีรวมทั้งรูปแบบการดำเนินธุรกิจดังนั้นองค์การควรหล่อหลอมนวัตกรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์การที่จะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การต่อไป เพื่อสร้างความแข็งแกร่งขององค์การที่ต้องเผชิญกับความรุนแรงทางการแข่งขัน องค์การที่สามารถสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมได้นั้น ต้องขับเคลื่อนด้วยผู้บริหารองค์การซึ่งมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ ความสามารถของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร กุลชาต (2566, หน้า 36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.12) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม ($PNI_{modified}$ = 0.11) และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}$ = 0.10) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี กว้างขวาง (2566, หน้า 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ความกล้าหาญ การมีวิสัยทัศน์การสร้างแรงจูงใจ และ การทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 4 แนวทาง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 5 แนวทาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 4 แนวทาง ด้านการบริหารความเสี่ยงตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 5 แนวทาง ด้าน

การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 มี 5 แนวทาง มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

4.1 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรมีคิดวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนทัศนคติรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, หน้า 132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทกระตุ้น เอื้ออำนวยให้ทีมงานได้สรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน เป็นผู้นำทางความคิด คอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด เป็นผู้จุดประกายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี

4.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเน้นให้คณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน มีวางแผนการทำงานร่วมกันทุกคน ผู้บริหารต้องให้กำลังใจเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะครู มีการกำหนดและแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ตามศักยภาพและความสามารถ มีการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร กุลชาต (2566, หน้า 36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารดำเนินการกำหนดเปาหมายทางด้านนวัตกรรมการศึกษารวมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้เปนไปอยางมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารมีการสรางเครือขายทั้งภายในและภายนอกองคกร รวมถึงชุมชนเข้ามามีสวนรวมในการแสดงความคิดเห็น การแกปญหาและปรับปรุงการทำงานรวมกัน 3) ผูบริหารมีการสง เสริมและสนับสนุนการทำงานเปนทีมและการมีสวนรวม

4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุในการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันมีการจัดประชุม สื่อสารสร้างความเข้าใจต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุผลในการพัฒนาสถานศึกษา ควรมีการจัดระบบการบริหารออกเป็นกลุ่มงาน ต่าง ๆ ตามโครงสร้างบริหาร เพื่อการทำงานที่เป็นระบบมีการวางกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรและสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากร

สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 11-18) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทุกคนจะต้องเชื่อและยอมรับโดยทุกคนจะเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าในตนเองและคุณค่าในเพื่อนร่วมงานมีเป้าหมายที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าโดยนำเอานวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาใช้ โดยมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนเป็นเลิศในทุกๆด้าน

4.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการทำงาน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร มีรูปแบบการการบริหารงานที่หลากหลายและสามารถเลือกวิธีการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีความกล้าและสามารถยอมรับความล้มเหลวจากการปฏิบัติงานได้ มีความซื่อตรง ต่อการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเป็นระบบตามระเบียบที่ถูกต้อง มีใจเป็นกลาง โดยยึดหลักความเสมอภาคและ ยุติธรรม ในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร กุลชาต (2566, หน้า 36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผูนำเชิงนวัตกรรมของผูบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผูบริหารมีการวางแผน วิเคราะหและระบุความเสี่ยงในดานตาง ๆ รวมกับบุคลากรในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยไดรับการสนับสนุนและการมีสวนรวมของบุคลากรในโรงเรียน มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอยาง เปนระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรจัดบรรยาการ ห้องทำงานป็นกลุ่มงาน เพื่อให้ง่ายต่อการทำงานและการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันภายในกลุ่มงานมีการจัดบรรยากาศทั้งบริบทโดยรอบของสถานศึกษา จัดให้สถานศึกษาเกิดความสะอาดเรียบร้อย สวยงามสร้างเงื่อนไขในการทำงานเพื่อให้ครู บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2564, หน้า 516-528) กล่าวว่า ผู้นำองค์การ ต้องสรรหา ต้องสร้าง ต้องรักษาทุนเหล่านั้นให้มีขึ้นในทรัพยากรมนุษย์ การจะเกิดนวัตกรรมในองค์การได้ต้องอาศัยวัฒนธรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำองกรค์ ต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ต้องไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้กล้าคิด กล้าทำ นวัตกรรมต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานและมีผู้นำคอยสนับสนุนทำเป็นตัวอย่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566 หน้า 126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน

สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการออกแบบกิจกรรมและกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ มีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น รวมถึงจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์โดยจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสมเพียงพอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการปรับใช้ตามบริบทของแต่ละโรงเรียนผู้บริหารต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนทัศนคติรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีจัดบรรยากาศห้องทำงานเป็นกลุ่มงาน จัดอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานแก่บุคลากรนวัตกรรมใหม่ ๆร่วมกันภายในกลุ่มงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพบริบทการทำงานให้เหมาะสม สะดวก และเอื้อต่อการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมภายในสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารและคณะครูควรมีก่ารจัดประชุมเพื่อกำนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน อีกทั้งควรจัดให้มีกำหนดวิสัย พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2550). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลชลี จงเจริญ. (*2555). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในเอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*.นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำหน่วยที่ 12*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กุลชลี จงเจริญ. (2562*). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15* (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *การนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: พี บุ๊คส์.

ชาญชัย อาจินสมาจารย์. (2540). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.* เพชรบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2558). *3 พาราไดม์ ทางรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติจริง.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2562). *การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พระพรหมคุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับบประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิกจำกัด.

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). (2543). *การพัฒนาจิต* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระไพศาล วิสาโล. (2546). *หนังสือธรรมะ*. บ้านสบลี: เมืองปานการพิมพ์.

พระอธิการบุญช่วย โชติวโส,(อุ้ยวงค์). (2563). *คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา Vir and ethics for educational administrator*. ขอนแก่น: เอมี่ ก๊อปปี้ เซนเตอร์.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2543). *พระธรรมวินัย.* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (*พิมพ์ครั้งที่34). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมพ์พร จารุจิตร์. (2559). *ภาวะผู้นำกบัการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประกอบการเรียนการสอน. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2544). *ความรู้คู่คุณธรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภารดี อนันตนาวี. (2557*). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัท สานักพิมพ มนตรี จำกัด.

เมธา หริมเทพาธิป (2560). *การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์การ: พฤติกรรมองคการสมัยใหม่* (พิมพครั้งที่2). กรุงเทพฯ: ดีไลท.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. (2539). *รวมธรรมะ.* กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2543.) *รวมธรรมะ.* กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2566). *ร่าเริงสดใส สู่ความเกษมศานต์.* นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน ต.บางกระทึก อ.สามพราน จ.นครปฐม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและการปฏิบัติ: ศาสตร์และศิป์สู่การเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุจิตรา บุณยรัตพันธุ. (2558). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัญชลี พิพัฒนเสริญ. (2559). *การบัญชีชั้นต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพ: โรงพิมพ์ สามัคคีสาร (ดอกหญ้า)

Hunter, S., Steinberg, P., and Taylor, M. (2012) *"Shifting to a Strategy of Innovation: The Key Role of Leadership in Consumer Packaged Goods."* The Pennsylvania State University.

Gregg, Russell T. (1957). *The Administrative Process Administrative Behavior*. New York: Harper.

Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application (*3rd ed). New York: Education Technology

Maslow, A. H. *Conflict, frustration, and the theory of threat. J. abnorm. (soc.) Psycho,* 1943, 38, 81-86.

Ordway Tead. (1956). *The Art of Leadership*. New York: Mc Graw Hill Book.

Robbins, (1994). *Organization Behavior. 9th ed. Upper Saddle River*. New Jersey : Prentice-Hall.

Robert E. (1995). *Cooperative Learning Theory, Reseach and Practice (2nd* ed). Massachsetts : A Simom & Schuster.

Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques.* New York: John Wiley and Sons,Inc.

Wallach, M.A. and Kogan, (1966). *Mode of Thinking in Young Children*. New York: Holt Rinehart and Winston.

Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization. Trans. By A.M. Henderson and Talcott Person* (4th ed). New York: The Free Press.

Worthen, B.R., & Sanders, J.R. (1973). *Educational evaluation: Theory and practice. Worthington,* OH: Jones Publishing Company.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/สารนิพนธ์

กัญจน์รัตน์ สินธุรัตน์. (2559). *การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กรวัฒน์ อัตชู. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กุญยภัทร์ษร โทพา. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่างกลุ่ม ธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กานต์นภา แสงเทพ. (2556). *สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัญญาดา โพนสิงห์. (2560). *การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนเทศบาล 4 (ฉลองรัตน์) อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

นนทิพร สาน้อย. (2559). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.* สารนิพนธ์วิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.* มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณัฏฐ์ชญา หอมจัด. (2563). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Williams.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิวากร สุทธิบาก. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ธนภัทร ชุมทอง (2557). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บานชื่น พุ่มชะเอม. (2556). *การพัฒนาชุดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอนุบาลศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านวังท่าดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรพิมล อินทรรักษา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ). (2558). *แนวโน้มการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า*. ดุษฎีนิพนธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระจิตติ จิตฺตธมฺโม (ทรงราศี) (2557). *การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เพชรสีฟ้า พีรนันทปัญญา. (2565). *การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกดั สำนกังานเขตพื้นที่การศึกษามธัยมศึกษาเขต 4*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา

ลอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วารุณี กว้างขวาง. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิมล เดชะ. (2559). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เวียงวิวรรธน์ำ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลค่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยินดี ฮานาฟา. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย, ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3) บทความในวารสาร

กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6*(1), 27-38.

กุลชัย โพธิ์นันท์ (2559). ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารJournal of Roi Kaensarn Academi, 1(*2), 1-12.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2565). การปกครองตามหลักธรรมของพุทธศาสตร์, *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ., 2*(2), 15-24.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0, *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 20*(1), 1478.

จุฑามน สิทธิผลวนิชกุล. (2561). แนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์กร COSO Enterprise Risk Management 2017. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, *14* (42), 111-124.

ชัยพล อนุสุวรรณ (2565). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23*(2), 110-122

ไชยา ภาวะบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชินวัตกรรม. *วารสารการบริหารและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *6*(23), 1-6.

วิตินันท์ นันทะศรี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, *17*(79), 11-20.

ฐิติมา พูลเพชร. (2561). การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุต์*, *11*(2), 127–141.

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร, *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7*(3), 117-131.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *18*(80), 90-95.

นวรัตน์ ไวชมภู. (2560). วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์*, *4*(1), 105-113

ธวัชชัย โพธิ์แสง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, *14*(1), 41-51

ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, *7*(2). 422-231

ธีระนันต์ โมธรรม, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และเอกลักษณ์ เพียสา. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิชญทรรศน์, 16*(3), 95-107.

ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0..*Veridian E-Journal Silpakorn University,* (11)2, 1994-2013.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2564). แนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15*(1), 516-528.

พิชญาภา ยืนยาว. (2562). ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 19*(4), 38-48.

พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, *6*(3), 115-129.

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรตโน. (2558). การบริหารการศึกษา. *วารสารมหามกุฏราชวิทยาลัย*, *4*(2), 320-325

พระปลัดสุรรักษ์ โชติธมฺโม (จิตต์มั่น) (2565).การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเทพราชอำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2). 1221-1241

พระครูรัตนากรวิสุทธิ์. (2565). การพัฒนาจริยธรรมขั้นพื้นฐานในเยาวชนด้วยหลักภาวนา 4. *วารสารมณีเชษฐาราม*, *5*(1), 98-109.

ภัทราภรณ์ สมบูรณ์จร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, *2*(1), 323-341.

เยาวรัตน์ ช่วยสถิต. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 8*(2), 61-74.

ลัลน์ลนา สิงห์จานุสงค์. (2565). ภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่, *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 12*(1), 189-196.

วรามน บูญเจริญ (2563*).* ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. *วาสารบริหารการศึกษา มศว,* (17) 33, 7.

วรรณเพ็ญ มูลสุวรรณ (2557) .ผู้บริหารกับพรหมวหิาร 4. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวทิยาลัยราชภัฏนครปฐม, 1*(2), 102-108

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37*(3), 31-38.

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์เจษฎาลกัษณ์. (2558). ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมธัยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, *8*(2), 78.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14*(2), 117-128.

สิทธิกร กุลชาติ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศกึษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 3*(9), 27-41.

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11*(26), 162-171.

ธวัชชัย ตรีวรชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 23*(1), 71-81.

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4*(3), 205-216.

Alsolami, H.A., Cheng, K.T., & Twalh, M.I. (2 0 1 6). Revisiting innovation leadership. *Open Journal of Leadership,* 8, 31-38.

Alkin, Marvin C. (1969). Evaluation Theory Development. *UCLA CSE Evaluation Comment,* 2., 27.

Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measuremen,* 30, 607-610.

Vlok, A., (2012. A Leadership competency profile for innovation Leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* (41) 209-226.

Scriven, M. (1991). Prose and Cons about Goal-Free Evaluation. *American Journal of Evaluation, 12*(1), 55-62.

Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 9*(7), 1288-1299.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง 2561. สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2566, จาก http://www.mengrai.ac.th/ebooktrain/sara.doc.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2558). *ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม.* สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2566, จาก http://www.mbuslc.ac.th/web/ wp-content/uploads/2016/11/ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม_บทความ-2.pdf.

วีรสิทธิ์ ชินวัฒน. (2557). *ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2566, จาก https://veerasit-dba04.blogspot.com/2012/10/6-henri-fayol.html.

วันทนา เมืองจันทร์.*บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2566, จาก* https://www.ssk.ac.th/wp-content/uploads/2020/09/O3.

สุริยา สรวงศิริ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.* สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2566, จาก https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HMP15/HMP 15./pdf.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (2566). *ข้อมูลครูและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดข้อมูล.* สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2566, จาก https://sesao-ret.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2561). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์.* สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2566. จาก http://www1.nrct.go.th/downloads/sci/manual_develop_

Couros, G. (2019). Innovative leadership in education. Retrieved October 20,2023, from https://www.georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education.

Guetchius, A. (2018). Innovative School Leaders Part 1: How to Become an Innovative School Leader. Retrieved October 23,2023, from https://www.edelements/blog/innovativeschool-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative school-leader.

George,B.(2012). Developing Innovative Leaders. Retrieved October 22,2023 from https://www. billgeorge.org/page/developing-innovative-leaders1

Tanya Roscorla (2010). The 7 steps to Innovative leadership. Retrieved October 19 ,202http://www.convergemag.com/policy/the--Elements-of lnnovativeLeadership .html.

5) การสัมภาษณ์

นายนรินทร์ น้อมระวี. (2567, 5 มีนาคม). โรงเรียนพลับพลาวิทยาคม อ.เชียงขวัญ จ.ร้อยเอ็ด “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4”. สัมภาษณ์.

นายทิวา วรโยธา. (2567, 6 มีนาคม). โรงเรียนเชียงขวัญพิทยาคม อ.เชียงขวัญ จ.ร้อยเอ็ด “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4”. สัมภาษณ์.

นายสันติมา อรรคดี. (2567, 7 มีนาคม). โรงเรียนดอนแดง อ.เชียงขวัญ จ.ร้อยเอ็ด “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4”. สัมภาษณ์.

นายอุเทน วิระทูล. (2567, 8 มีนาคม). โรงเรียนดอนพยอมน้อย อ.เชียงขวัญ จ.ร้อยเอ็ด “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4”. สัมภาษณ์.

นายสรศักดิ์ สีตาชัย. (2567, 8 เมษายน). โรงเรียนจังหารฐิตวิริยาประชาสรรค์ อ.จังหาร จ.ร้อยเอ็ด “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4”. สัมภาษณ์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (ปร.ด.)
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตำแหน่ง ผู้รับผิดชอบหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) นางอัจฉราพร เงางาม

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเชียงขวัญ

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๐๕๖

๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางอัจฉราพร เงางาม

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๓๗ **วันที่** ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อนุเคราะห์

(ดร.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๓๗ **วันที่** ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ดำเนินการ

(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)
๒๕ ม.ค. ๖๗

โรงเรียนพลับพลาวิทยาคม
เลขรับที่ 286
วันที่ 7 มี.ค. 67
เวลา 12.30 น. ลงชื่อ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๔๙

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายนรินทร์ น้อมระวี

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ
- เพื่อทราบ
- ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
( ) เพื่อโปรดพิจารณา
( ) พิจารณาสั่งการ
เจ้าหน้าที่

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๒๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.roc.mbu.ac.th

รับที่ 124
๖ / ๐๒ / ๖๗
วันที่รับ

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๔๙

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสันติมา ธรรคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดง

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘

นายสันติมา ธรรคดี
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดง

โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาคม
เลขที่รับ ๑๓๓๓
วันที่ 05 มี.ค. 2567
เวลา ๑๔.๓๓ น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคูเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๑๔๕

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายทิวา วรโยธา

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อ~~พิจารณา~~อนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาคม
- เพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ขออนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการสัมภาษณ์
๕ มี.ค. ๖๗
- นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เพื่อทราบ
๕ มี.ค. ๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘

โรงเรียนบ้านดอนพยอมน้อย
รับที่ 18
8 ก.พ. 2567
13.00

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๔๙

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายอุเทน วิระทูล

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนพยอมน้อย
☑ เพื่อทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา
☐ เห็นควรให้.....ดำเนินการ

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘

๑๙ มี.ค.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
เลขรับ 235
วันที่ 5 มิ.ย. 67

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๔๙

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสรศักดิ์ สีตาชัย

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

โรงเรียนบัณฑิตวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏ ... อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สพม.มหาสารคาม
รับที่ 644
13 กพ. 2567 15:40
O ผอ. O ICT O บงส. O บค.
O ศกศ. O ตสน. O กค.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลส่งสาร
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๓๗/๐๑๑๖

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

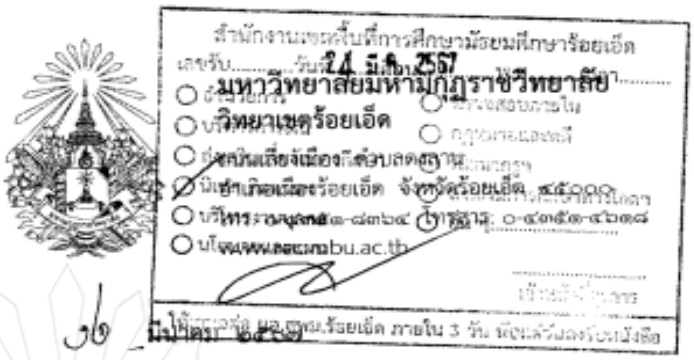
จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.เมธีวัชรา

(พระเมธีวัชรามรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘



ที่ อว ๗๙๑๗/๐๑๕๔

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๒๖๐๕๓๑๘



ที่ ศธ ๐๔๓๓๑/ว๑๒๐๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย กลุ่มตัวอย่างและคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด" นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว โดยขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนา โด่งพิมาย)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
โทรศัพท์ ๐-๔๓๕๑-๕๓๖๙ ต่อ ๑๐๕
นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์ (นักศึกษา) โทร. ๐๖-๓๒๖๐-๕๓๑๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครู
2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ 5-10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์											
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน (กรุณา)										
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ได้หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม (กรุณา)										
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน (กรุณา)										
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น (เมตตา)										
1. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ต่อ)											
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน (มุทิตา)										

ที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ (อุเบกขา)										
7	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ (กรุณา)										
8	การสร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมได้ (กรุณา)										
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม											
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี (อุเบกขา)										
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (ต่อ)											
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ตามขอบข่ายงานที่กำหนด(กรุณา)										
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกัน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด (มุทิตา)										
12	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)										

ที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (มุทิตา)										
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร (อุเบกขา)										
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์											
15	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย (กรุณา)										
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน (เมตตา)										
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทศัน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนของสถานศึกษา (เมตตา)										
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองคก์รให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติและเน้นการกระจายอำนาจ (กรุณา)										
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อ										

ที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุเบกขา)										
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามาถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี (อุเบกขา)										
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง											
21	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก (มุทิตา)										
22	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น (เมตตา)										
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาทางเลือกสำรองเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น (กรุณา)										
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กรุณา)										
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง (อุเบกขา)										
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย(กรุณา)										
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการรูปแบบการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ (อุเบกขา)										

ที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (ต่อ)											
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงาน บนความขัดแย้งระหว่างบุคคล/กลุ่มงาน ภายในได้ (อุเบกขา)										
5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม											
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เมตตา)										
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (เมตตา)										
31	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน (กรุณา)										
32	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน (อุเบกขา)										
33	ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย (กรุณา)										
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน(อุเบกขา)										
35	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน (เมตตา)										

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง .....
สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน.....พ.ศ.
.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
ตั้งแต่เวลา..... น. ถึงเวลา..... น.

<u>ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์</u>

1. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) **ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์** ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) **ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม** ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....

3. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) **ด้านการมีวิสัยทัศน์** ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

4. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 **ด้านการบริหารความเสี่ยง** (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

5. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา) **ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม** ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	1+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
22	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

∑R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

<u>หมายเหตุ</u> : ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded[a]	1	3.2
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	35

ภาคผนวก ฉ
ภาพประกอบการสัมภาษณ์

ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา



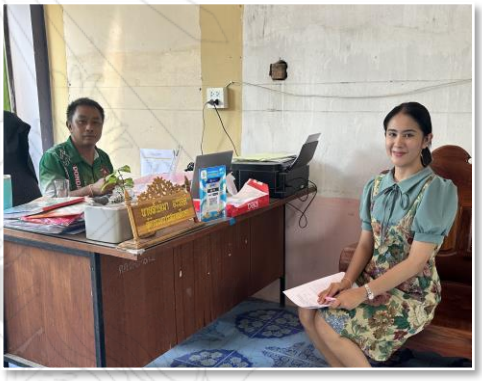
สัมภาษณ์ นายทิวา วรโยธา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา



สัมภาษณ์ นายนรินทร์ น้อมระวี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา



สัมภาษณ์ นายอุเทน วิระทูล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา



สัมภาษณ์ นายสันติมา อรรคดี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา



สัมภาษณ์ นายสรศักดิ์ สีตาชัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวจุฑารัตน์ ประเสริฐสังข์

วัน เดือน ปี : 1 ตุลาคม 2539

ชาติภูมิ : จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : 86 หมู่ 7 ต.หนองแก้ว อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด 45000

: E-mail : wunlovenui@gmail.com

: โทร 063-2605318

การศึกษา : คณะครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิทยาศาสตร์ทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนเชียงขวัญพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด