การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2*

DEVELOPING AGILE LEADERSHIP SKILLS AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON THE BRAHMAVIHÀRA 4 UNDER THE UTHAITHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กัญณภัทร์สร พัสถาน[1] และ ทนง ทศไกร[2]

Kannaphatsorn Phatsatan[1] and Thanong Thosagrai[2]

[1-2]สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-2]Buddhist Educational Administration Mahachulalongkornrajavidyalaya University,Thailand

Corresponding Author's Email : K.phatsatan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 2) เพื่อหาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี แบ่ง 3 ระยะ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 300 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Krejcie & Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) แบบสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และ 3) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.63) โดยการให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.61) 2) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน (2) การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร (3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม และ (4) การสร้างความร่วมมือในการ

* Received 14 May 2026; Revised 18 June 2026; Accepted 30 September 2026

ปฏิบัติงาน นำมาบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.37) โดยด้านการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.29)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบอไจล์, ผู้บริหารสถานศึกษา, พรหมวิหาร 4

Abstract

This research aims to 1) study the agile leadership of school administrators based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4), 2) identify ways to develop agile leadership among school administrators based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4), and 3) evaluate the development of agile leadership among school administrators based on the Four Sublime States of Mind (Brahma Vihara 4). It is mixed-methods research divided into three phases: 1) studying the agile leadership of a sample group consisting of 300 teachers and school administrators. Within the jurisdiction of the Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 2, the sample group was determined using the Krejcie & Morgan method and simple random sampling. The instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with an Index of Content Validity (IOC) between 0.80–1.00 and a reliability coefficient of 0.94. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations. The research methodology involved: 2) interviews with 9 key informants, with data analyzed using content analysis; and 3) evaluation by 15 experts, with data analyzed using mean and standard deviation.

The research findings revealed that 1) the opinions of teachers and school administrators were at a high level ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.63), with the highest average score for valuing and supporting personnel. ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.61). 2) The development of agile leadership among school administrators includes (1) setting goals and directions for operations, (2) valuing and supporting personnel, (3) applying technology and promoting innovation, and (4) building cooperation in work, integrated into the Four Sublime States of Mind in school administration. 3) The results of the evaluation showed that the

overall appropriateness was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.37). , with the aspect of building cooperation in work having the highest average score ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.29).

Keywords: Agile leadership, School administrators, Brahma Vihara 4

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ต้องก้าวสู่ยุคโลกาภิ-วัตน์อย่างรวดเร็วและซับซ้อนในทุกมิติ ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (OECD, 2018) ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (UNESCO, 2015)

ประเทศไทยในปัจจุบันได้นำระบบการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้โดยควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ทำให้การสื่อการ ข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างประชาชนถูกส่งไปถึงผู้รับภายในไม่กี่วินาทีทำให้ประเทศพัฒนาวัตถุทางเทคโนโลยีมากกว่าพัฒนาด้านจิตใจของมนุษย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีแนวคิดที่จะพัฒนาบริหารองค์กรควบคู่กับหลักธรรมที่จะช่วยขัดเกลาการแสดงออกของผู้บริหารและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างมั่นคง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ในบริบทของการบริหารสมัยใหม่ แนวคิดภาวะผู้นำแบบอไจล์ (Agile Leadership) (Denning, 2018) ได้รับความสนใจอย่างมาก เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นความยืดหยุ่น การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ผู้นำแบบอไจล์มีลักษณะเฉพาะ คือ การให้ความสำคัญกับคนในการยืดหยุ่นในการปรับตัว การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Rigby et al., 2016) การนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบอไจล์มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ตามบริบททางวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทย นำหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตของคนไทย จากคำสอนในพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักพรหมวิหาร 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต, 2559) ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่เน้นความเมตตากรุณา การมีจิตใจกว้างขวาง และการรักษาสมดุลทางจิตใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2(2566) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี ครอบคลุมโรงเรียนจำนวน 122 แห่ง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งในด้านประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และ

รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบ อไจล์เข้ากับหลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 2) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 และ 3) เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร4ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2

2.เพื่อหาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2

3.เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งระยะการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ประชากร คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 จำนวน 1,102 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษารวมกัน 300 คน ซึ่งได้มาจากการ กำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านหลักพระพุทธศาสนา ด้านการวิจัย และด้านการบริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม 2 ตอน มาตราส่วน 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = 0.80-1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 หลังการทดลองใช้ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างพัฒนาจากกรอบแนวคิด และผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการโดยการขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปเก็บข้อมูลกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ได้แบบตอบรับกลับมาจำนวน 300 ฉบับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมบันทึกภาพ เสียงและจดบันทึกประกอบ ดำเนินการในช่วงเดือน เมษายน-พฤษภาคม พ.ศ.2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน	4.33	0.65	มาก	4
2	การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร	4.46	0.61	มาก	1
3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม	4.42	0.63	มาก	2
4	การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.40	0.63	มาก	3
	รวม	**4.40**	**0.63**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.63) ถัดมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.65)

2) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีเขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากรและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (2) การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ (4) การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นแนวทางในการบริหารงานและบริหารบุคลากรในสถานศึกษา

ระยะที่ 3 ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านพระพุทธศาสนาทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 **โดยภาพรวม**

ด้านที่	การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน	4.80	0.40	มากที่สุด	3
2	การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร	4.86	0.33	มากที่สุด	2
3	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม	4.73	0.45	มากที่สุด	4
4	การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.89	0.29	มากที่สุด	1
	เฉลี่ยรวม	**4.82**	**0.37**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ อไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.33) ถัดมา คือ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 พบว่า

ด้านที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานโดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ความพร้อมของบุคลากร และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย พร้อมสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำแบบอไจล์ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการทำงานร่วมกัน ขณะเดียวกันหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา ช่วยให้ผู้บริหารมีความปรารถนาดีและเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร จึงนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Uhl-Bien & Arena (2018) ที่ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โครงสร้าง และกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยยังคงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสูงจะสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง วางแผนรับมือ และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และ Marc Solga (2021) ให้แนวคิดภาวะผู้นำแบบอไจล์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของภาวะผู้นำแบบอไจล์เป็นการช่วยบุคคลและทีมสามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการขององค์กร

ด้านที่ 2 การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารคนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย หากผู้บริหารแสดงความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักกรุณาในพรหมวิหาร 4 ที่มุ่งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นเมื่อประสบปัญหา และสอดคล้องงานวิจัยของ วนิตตา ธนะภูมิชัย และอุไร สุทธิแย้ม (2566) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู โดยเฉพาะด้านการสนับสนุน การรับ

ฟังความคิดเห็น และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบท ความคุ้มค่า และประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบอไจล์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง อัจฉริยา เทพแสง และกันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกีรติ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) : รูปแบบใหม่ของผู้นำในยุคดิจิทัล” พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว หรือ Agile Leadership เป็นรูปแบบใหม่ของผู้นำในยุคดิจิทัลที่เน้นความรวดเร็ว ความยืดหยุ่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องสามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 4 การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก รวมทั้งสร้าบรรยากาศการทำงานเป็นทีม รวมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันไม่สามารถดำเนินงานได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบอไจล์ที่เน้นการทำงานร่วมกันและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจลินท์ ราชรักษ์, ประภาพร บุญปลอด และพนา จินดาศรี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์” พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r = .767) กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. ผลการหาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 พบว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน การให้คุณค่าและ

สนับสนุนบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม และการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เข้ากับการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารควบคู่กับคุณธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ มรรคผล และอุไร สิทธิแย้ม (2566) ศึกษาเรื่องภาวะผ็นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคล่องตัวในการกำหนดบริบท รองลงมา คือ ด้านความคล่องตัวในการริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความคล่องตัวในการเป็นผู้นำของตนเอง

3. ผลการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 พบว่า จากการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแนวทางดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในพื้นที่ ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านพระพุทธศาสนา และด้านการวิจัย จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจลินท์ ราชรักษ์, ประภาพร บุญปลอด และพนา จินดาศรี (2567) พบว่า ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการสอนของครู แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้จริง ดังนั้นแนวทางที่พัฒนาขึ้นและได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จึงมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ดังนี้

วงกลมชั้นนอกสุด คือ ภาวะผู้นำแบบอไจล์ มีองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน 2.การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร 3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม 4.การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

วงกลมชั้นกลาง คือ หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1.เมตตา (ความปรารถนาดี) ความรักความปรารถนาดีด้วยใจบริสุทธิ์ในการมีเป้าหมาย ทิศทางการทำงานที่ถูกต้องมีความสุข 2.กรุณา (ความเห็นใจ) เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต เห็นใจและปรับขั้นตอน เข้าไปช่วยเหลือและสนับสนุน สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้บุคลากร 3.มุทิตา (พลอยยินดี) สนับสนุน ชื่นชม หรือให้รางวัลต่อความสำเร็จ ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ 4.อุเบกขา (ความวางเฉย เป็นกลาง) พิจารณาสถานการณ์อย่างเป็นกลาง ไม่ใช้อารมณ์ตัดสิน ให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียม เที่ยงธรรม เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายสูงสุด

วงกลมชั้นในสุด คือ เป้าประสงค์ของงานวิจัย ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2

1. ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร รองลงมา ได้แก่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. การพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน การให้คุณค่าและการสนับสนุนบุคลากร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมนวัตกรรม และการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อส่งเสริมการบริหารงานและการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบอไจล์ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างยืดหยุ่น เข้าใจบุคลากร เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำแบบอไจล์ร่วมกับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบททางการศึกษา

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำหลักสูตรหรือโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นด้านการบริหารเชิงคล่องตัว การบริหารบุคลากร การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารแบบอไจล์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ใน

ระดับมาก ผู้บริหารจึงควรมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 ให้เข้าใจเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้เทคโนโลยี หรือการสนับสนุนจากชุมชน เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกมากขึ้น

2. ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทหรือสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารในบริบทที่แตกต่างกัน

3. ควรพัฒนาเครื่องมือหรือรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่บูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำแบบอไจล์ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาให้กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราช. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มุจลินท์ ราชรักษ์, ประภาพร บุญปลอด, และ พนา จินดาศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี, 6(2), 417-430.

วนิตตา ธนะภูมิชัย, และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(8), 1-14.

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, และ กันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกีรติ. (2567). ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) : รูปแบบใหม่ของผู้นำในยุคดิจิทัล. วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา. 3(1), 51-68.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). สถิติจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. ระบบบริหารจัดการสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMS). obec.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เสาวคนธ์ ศักดิ์ชัยศรี. (2568). การบริหารงานแบบอไจล์ในองค์กรสมัยใหม่. วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์, 8(2), 300-311.

อภิวัฒน์ มรรคผล. (2566). ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 16(1), 64-87.

Denning, S. (2018). The age of agile: How smart companies are transforming the way work gets done. AMACOM.

Fullan, M. (2001). Leading in a Culture of Change**.** Jossey-Bass.

OECD. (2018). The future of education and skills: Education 2030**.** OECD Publishing.

Solga, M. (2026). Agile Leadership Framework. cidpartners.de

Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. The Leadership Quarterly, 29(1), 89–104.