



รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

A Model of Innovative Leadership Based on the Seven Principles of Sappurisdhamma
for School Administrators Under the Office of Primary Education
Service Area in Cluster 8

ชนม์ชนก จันโทริ

พีรวัฒน์ ชัยสุข

สมศักดิ์ บุญปู

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Chonchanok Chuntori

Peravat Chaisuk

Somsak Boonpoo

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author Email: chonchanok1988@gmail.com

รับบทความ: 6 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ 20 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 22 ตุลาคม 2568

Received: October 6, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: October 22, 2025

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 2) เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 4) เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 การวิจัยแบบตยการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง 254 คน และทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย 10 คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก โดยด้านที่มีความ ต้องการสูงสุดคือ ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ตามลำดับ 3) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ส่วนนำ กระบวนการนำไปใช้ แนวทางการประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ 4) ผลการทดลองใช้พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กิจกรรม ที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือ กิจกรรม กลยุทธ์คิดไกล ขับเคลื่อนนวัตกรรมด้วยธรรม และกิจกรรมที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดคือ กิจกรรม Trust Forward เปิดใจเปิดทางสร้างพลังแห่งนวัตกรรม 5) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยคือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมได้จริง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; สัมปยุตธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the essential needs for innovative leadership of educational administrators under the Office of Primary Education Service Area in Inspection Region 8; 2) to develop a model of innovative leadership based on the principles of Sappurissattham for educational administrators under the Office of Primary Education Service Area in Inspection Region 8; 3) to implement the innovative leadership model based on the principles of Sappurissattham with the target group of educational administrators in Inspection Region 8; and 4) to evaluate the innovative leadership model based on the principles of Sappurissattham for educational administrators in Inspection Region 8. The quantitative research used a sample of 254 participants and conducted a trial implementation with a group of 30 participants. The qualitative research involved interviews with 10 target participants and focus group discussions with 9 experts.

The research findings revealed that 1) The administrators had a high level of need for innovative leadership, with the highest demand in the area of capacity building and development of others, followed by innovation culture creation, and strategic visioning, respectively 2) The innovative leadership model based on the principles of Sappurissattham consisted of four main components: leadership initiation, implementation process, evaluation guidelines, and success conditions 3) The trial implementation showed that administrators demonstrated a high overall level of innovative leadership. The most effective activity was “Strategic Thinking: Driving Innovation with Dharma,” while the activity with the highest satisfaction level was “Trust Forward: Opening Minds and Creating the Power of Innovation.” 4) The expert evaluation of the model was at a high level. The evaluation priorities ranked from highest to lowest were: accuracy, usefulness, feasibility, and appropriateness. These results indicated that the developed model was appropriate and could be applied effectively to enhance innovative leadership according to the principles of Sappurissattham.

Keywords: Innovative Leadership; Sappurissattham; School Administrator;
The Office of Primary Educational Service Area in Cluster 8

บทนำ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา การบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ สามารถสร้างสรรค์และนำการเปลี่ยนแปลงสู่สถานศึกษาได้ การขาดแนวทางที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งศาสตร์

และศิลป์ในการบริหารจัดการยังคงเป็นปัญหา การผสมผสานหลักการบริหารสมัยใหม่กับหลักธรรมทางพุทธศาสนาจะช่วยให้ผู้นำมีคุณสมบัติรอบด้านและคุณธรรม นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (กิตติ สมอุมจารย์, 2568)

ในศตวรรษที่ 21 ที่โลกเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 การศึกษาไม่ได้เป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นเครื่องมือในการพัฒนา “ทุนมนุษย์” ให้มีศักยภาพพร้อมเผชิญความท้าทาย โลกการศึกษาไทยยังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ความเหลื่อมล้ำ คุณภาพครู และหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ผลการทดสอบ O-NET ยังสะท้อนความเหลื่อมล้ำระหว่างนักเรียนในเมืองและชนบท หลักสูตรปัจจุบันไม่สามารถสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนยังขาดความพร้อมในการแข่งขัน ดังนั้น การศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น Lifelong Learners ที่มีทั้งความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพื่อให้เติบโตเป็นพลเมืองคุณภาพ พร้อมรับมือความท้าทายใหม่ ๆ อย่างมีความสุขและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ของครูและนักเรียน ทำให้สถานศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูงสุด (เสาวลักษณ์ พันธุ์เพ็ง, 2564)

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนยังขาดทักษะและความเข้าใจในการนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากเกินไปโดยละเลยคุณธรรมและจริยธรรมอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ บริหารทรัพยากรจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่น (Leithwood & Jantzi, 2006) ผู้บริหารในเขตตรวจราชการที่ 8 ซึ่งครอบคลุมจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ต้องเผชิญบริบทที่ท้าทายทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อผลิตกำลังคนตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน ผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ และพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ครูและนักเรียน ตลอดจนบริหารจัดการงาน การเรียนการสอน และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (จุรีพร รักสบาย, 2564) หลัก สัปปุริสธรรม ของพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ อัมมัญญตา อัตถัญญตา อุตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปริสสัญญตา และบุคคลัญญตา (ป.อ. ปยุตโต, 2545) เป็นแนวทางพัฒนาผู้นำให้มีสติปัญญา คุณธรรม ความรอบรู้ และวิจารณญาณ สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการคนและองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8 เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ ตลอดจนพัฒนาการศึกษาของชาติในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

4 เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 8

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 8 จำนวน 764 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน กำหนดตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม 9 คน ส่วนกลุ่มทดลองใช้และประเมินรูปแบบ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 30 คน โดยใช้การเลือกเจาะจง

2. เครื่องมือวิจัย 1) แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ได้แก่ 1.1) ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ การศึกษา 1.2) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 8 ข้อ การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 8 ข้อ การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้อื่น 8 ข้อ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ 8 ข้อ การเป็นแบบอย่าง 8 ข้อ ใช้มาตราวัด Likert Scale (1967) 5 ระดับ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3 ประเด็น ได้แก่ 2.1) การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้อื่น 2.2) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 2.3) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 3) คู่มือการสนทนากลุ่ม, แบบประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม, และ แบบประเมินความพึงพอใจ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ศึกษาและออกแบบแบบสอบถามให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ 2) ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คำนวณ Index of Item Objective Congruence (IOC) ≥ 0.60 3) ปรับปรุงภาษาและทดลองใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน คำนวณความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ≥ 0.70 (ได้ 0.895) 4) ปรับปรุงแบบสอบถามและคู่มือสัมภาษณ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา 5) ทดลองใช้รูปแบบกับผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลการทดลอง ความพึงพอใจ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างผ่านหนังสือและแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) พร้อมบันทึกการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลตาม Best (1977) เป็น 5 ระดับ (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับด้วย Modified Priority Needs Index (PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) สำหรับการทดลองใช้และประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ 41–50 ปี จำนวน 113 คน (ร้อยละ 50.00) วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปริญญาโท 132 คน (ร้อยละ 58.40) ประสบการณ์การเป็นครู พบว่ามีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 179 คน (ร้อยละ 79.20) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงไปต่ำคือ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ด้านทักษะ เป็นด้านที่มีความต้องการสูงสุด โดยมีรายการที่มีค่า PNIModified สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ ข้อที่ 11 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม และอันดับที่สองคือ ข้อที่ 6 สามารถสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านเจตคติ มีความต้องการสูง โดยรายการที่มีค่า PNIModified สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 14 เชื่อในความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจทางคุณธรรมจริยธรรม และข้อที่ 9 เชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่นที่จะพัฒนาตนเองทางคุณธรรมจริยธรรมด้านความรู้ อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยรายการที่มีค่า PNIModified สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 9 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ คุณธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และข้อที่ 2 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล

2. ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี มุ่งเน้นการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการติดตาม ประเมิน และสะท้อนพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของครูอย่างเป็นระบบ รูปแบบนี้มุ่งเสริมสร้าง ทักษะ เจตคติ และความรู้ ของครู ผ่านการใช้เครื่องมือประเมินเทคโนโลยี การสร้างแรงบันดาลใจ และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ากับงานวิชาชีพ รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วยโครงการสำคัญ 6 โครงการ ได้แก่ การพัฒนาครูก้าวหน้าทางโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 การพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยี จุดประกายแรงบันดาลใจ สร้างศักยภาพและเจตคติ บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรม และโครงการ “เข้มทิศธรรม” เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีเหตุผล การทดลองใช้รูปแบบกับครูพบว่า สามารถส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลครอบคลุมทั้งความรู้ ความสามารถในการนำไปใช้ และความพึงพอใจของครูและผู้เกี่ยวข้องเงื่อนไขความสำเร็จสำคัญ ได้แก่ การใช้เครื่องมือวัดที่น่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน และการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 อย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ดำเนินการกับครูจำนวน 30 คน ณ โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) ในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2568 โดยใช้กิจกรรมตามคู่มือที่บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ผลการทดลองพบว่า โดยรวม ระดับการนำไปใช้และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการนำไปใช้สูงสุดคือ โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือโครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วยแรงบันดาลใจ และโครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม” ส่วนโครงการที่ 1 พัฒนาพนักงานครูก้าวหน้าทางโลกดิจิทัลอยู่

ท้ายสุด ในด้านความพึงพอใจสูงสุดคือโครงการที่ 1 ตามด้วยโครงการที่ 3 และโครงการที่ 5 บุรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม ในแต่ละโครงการ การประเมินผลด้าน ความพึงพอใจ ครอบคลุมเนื้อหา วิธีการอบรม วิทยากร สื่อเทคโนโลยี และประโยชน์ที่ได้รับ ขณะที่การประเมินด้าน การนำไปใช้ พบว่าครูสามารถบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับงานวิชาชีพ การประเมินตนเองและผู้อื่น การสะท้อนพฤติกรรม และการตัดสินใจเชิงคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโครงการที่ 2 และ 6 ช่วยให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีและ AI ในการติดตามและประเมินพฤติกรรม รวมถึงวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรอบด้าน ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับเทคโนโลยีและกิจกรรมเชิงปฏิบัติ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และแรงบันดาลใจในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การประเมินตนเอง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติคุณธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ สามารถนำไปเป็นรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครู พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41–50 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท รวมถึงมีประสบการณ์การเป็นครูมากกว่า 10 ปี ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์สูง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในด้านทักษะ เจตคติ และความรู้ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านทักษะ มีความต้องการสูงสุด รองลงมาคือด้านเจตคติ และด้านความรู้ตามลำดับ ในด้านทักษะ รายการที่ผู้ตอบให้ความสำคัญสูงสุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามและประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านเจตคติ มีความต้องการสูงในการเห็นคุณค่าของการสร้างแรงบันดาลใจทางคุณธรรมและเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น ด้านความรู้ ผู้ตอบให้ความสำคัญกับความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ คุณธรรม และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น มกราพันธ์ จุฑะรสก และศุภรใจ เจริญสุข (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ที่เสนอรูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น รูปแบบเชิงโครงสร้าง ซึ่งเน้นนโยบาย การถอดบทเรียน การประเมินผล และการขยายเครือข่าย และ รูปแบบเชิงกระบวนการ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเจตคติที่ดี การขับเคลื่อนด้วยทีมแกนนำ และการสะท้อนคิดร่วมกัน นอกจากนี้ การศึกษาโดยประสิทธิ์ คำพล (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ทั้งหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และเงื่อนไขการนำไปใช้ โดย

กระบวนการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ตั้งแต่การค้นหา ตรวจสอบ และยืนยันจริยธรรมส่วนบุคคลและสังคม จนถึงการสะท้อนข้อตกลงร่วมกัน กำหนดกฎเกณฑ์ และปฏิบัติตามจริยธรรม จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครูต้องอาศัยทั้ง ทักษะด้านเทคโนโลยีและการประเมินพฤติกรรม, เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและผู้อื่น, และ ความรู้ด้านหลักการทางคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมในองค์กรและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการ หลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถสนับสนุนการติดตาม ประเมิน และสะท้อนพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของครูได้อย่างเป็นระบบ รูปแบบการพัฒนานี้เน้นการเสริมสร้างทั้ง ทักษะ เจตคติ และความรู้ ของครู ผ่านการใช้เครื่องมือประเมินด้วยเทคโนโลยี การสร้างแรงบันดาลใจ และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ากับงานวิชาชีพ รูปแบบนี้ประกอบด้วย 6 โครงการสำคัญ ได้แก่ 1) พัฒนาครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 2) พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยี 3) จุดประกายแรงบันดาลใจ 4) สร้างศักยภาพและเจตคติ 5) บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรม 6) โครงการ “เข้มทิศธรรม” เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีเหตุผล ผลการทดลองใช้รูปแบบนี้กับครูพบว่า สามารถ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินครอบคลุมทั้ง ความรู้ ความสามารถในการนำไปใช้ และความพึงพอใจของครูและผู้เกี่ยวข้อง เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้รูปแบบนี้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เครื่องมือวัดที่มีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 อย่างแท้จริง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัฒน์ (2558) เรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่ากิจกรรมส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาช่วยพัฒนาคุณลักษณะครูศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติตนและคุณธรรมจริยธรรม และด้านสังคมพหุวัฒนธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นิธิจันทร์ และคณะ (2556) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่เน้นหลักสูตรแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนเชิงพฤติกรรม การใช้ต้นแบบทางพฤติกรรม และการเสริมแรงทางบวก สามารถแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและสถานศึกษาต้องอาศัยการบูรณาการแนวคิดทางพุทธธรรมเข้ากับเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิด การพัฒนาทักษะ เจตคติ และความรู้ ของผู้เรียนและครูอย่างยั่งยืน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ดำเนินการกับครูจำนวน 30 คน ณ โรงเรียนเทศบาล 4 (วัดบำรุงธรรม) พบว่า โดยรวมระดับการนำไปใช้และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้สูงสุดคือ โครงการที่ 2 พัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือโครงการที่ 3 จุดประกายใจพนักงานครูด้วยแรงบันดาลใจ และโครงการที่ 6 “เข้มทิศธรรม” ส่วนโครงการที่ 1 พัฒนาครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลอยู่ท้ายสุด ด้านความพึงพอใจสูงสุดคือ โครงการที่ 1 พัฒนาครูก้าวหน้าโลกดิจิทัลด้วยหัวใจพรหมวิหาร 4 ตามด้วยโครงการที่ 3 จุดประกายแรงบันดาลใจ และโครงการที่ 5

บูรณาการองค์ความรู้สู่การตัดสินใจเชิงคุณธรรมจริยธรรม การประเมินความพึงพอใจครอบคลุม เนื้อหา วิธีการอบรม วิทยากร สื่อเทคโนโลยี และประโยชน์ที่ได้รับ การประเมินด้านการนำไปใช้พบว่า ครูสามารถบูรณาการ หลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับงานวิชาชีพ การประเมินตนเองและผู้อื่น การสะท้อนพฤติกรรม และการตัดสินใจเชิงคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโครงการที่ 2 และ 6 ช่วยให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีและ AI ในการติดตามและประเมินพฤติกรรม รวมถึงวิเคราะห์สถานการณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรอบด้าน ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับเทคโนโลยีและกิจกรรมเชิงปฏิบัติ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และแรงบันดาลใจในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การประเมินตนเอง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติคุณธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการทดลองสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น พัทธกะพิมพ์ทอง (2566) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมโดยใช้กลยุทธ์ PTAUY Model สำหรับนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านหนองม่วง) พบว่าการใช้ PTAUY Model ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ช่วยให้ครูและนักเรียนเกิดการมีส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติคุณธรรมได้อย่างต่อเนื่อง และยังสามารถสอดคล้องกับ สุรพันธ์ สุวรรณศรี และคณะ (2567) เรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูตามแนวพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะของครูด้วยการประยุกต์ หลักอริยสัจสี่ สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูเมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม สรุปได้ว่า การใช้ รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 กับเทคโนโลยีและกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูได้อย่างเป็นระบบ ครูมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้คุณธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4.จากผลการประเมิน รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ สูงสุด ตามด้วยด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า รูปแบบนี้สามารถนำไปปฏิบัติจริง และเกิดผลต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร)(2561) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการพัฒนาอาจารย์ให้มี คุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ ความสามารถในการสอน และการให้คำปรึกษา โดยใช้การวิจัยแบบผสม (เชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ) เป็นกรอบการพัฒนาที่สามารถประยุกต์ใช้กับครูได้ และสอดคล้องกับ กัลยรัตน์ เมืองสง(2550) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ การพยากรณ์และกำหนดอนาคต การคิดสร้างสรรค์ และการกำหนด วิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำหลักคุณธรรมไปปฏิบัติ และ ยังสอดคล้องกับ พระมหาบัณฑิต ปลูกจิตเมธี (ชินทร์) (2564) เรื่อง รูปแบบการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬา

ลงกรณราชวิทยาลัยในศตวรรษที่ ๒๑ พบว่าการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา มีระบบการบริหารจัดการเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งสามารถนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับโรงเรียนได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 บรรลุเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาและประเมินผู้บริหาร หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณานำ "รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปริสรธรรม" ไปบรรลุเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนแต่งตั้งและระหว่างดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การพัฒนามีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น

1.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและระบบพี่เลี้ยง ควรมีการจัดตั้ง "เครือข่ายผู้นำนวัตกรรม" ในระดับเขตพื้นที่ฯ หรือระดับเขตตรวจราชการ เพื่อเป็นพื้นที่ให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และควรสร้างระบบพี่เลี้ยงโดยให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงหรือมีแนวปฏิบัติที่ดี ทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือที่ปรึกษาให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่ เพื่อสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร ให้สะท้อนถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยอาจนำตัวชี้วัดจากองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 พัฒนาเป็นเครื่องมือประเมินและวางแผนพัฒนาตนเองนำรูปแบบภาวะผู้นำ (INLEAD) และหลักสัปปริสรธรรม 7 ประการ มาใช้เป็นเครื่องมือในการ ทบทวนและประเมินตนเอง เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา จากนั้นนำไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามและประเมินผล เช่น ระบบ Self-assessment หรือ แอปพลิเคชันติดตามพฤติกรรม ที่สามารถสะท้อนพฤติกรรมและการพัฒนานวัตกรรมแบบเรียลไทม์

2.3 จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามองค์ประกอบทั้ง 6 ของรูปแบบ ไม่ใช่แค่การบรรยาย แต่เน้นกิจกรรม สถานการณ์จำลอง และการเรียนรู้จากกรณีศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ทำการวิจัยเชิงทดลอง (โดยนำรูปแบบภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มผู้บริหาร (กลุ่มทดลอง) และเปรียบเทียบผลลัพธ์กับกลุ่มควบคุม เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังบริบทอื่นศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปริสรธรรมในบริบทที่แตกต่างออกไป เช่น ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา โรงเรียนเอกชน หรือในเขตตรวจราชการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผล ทำให้สามารถอ้างอิงผลการวิจัยได้กว้างขวางขึ้น

3.3 วิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่น่าเชื่อถือสำหรับ วัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม โดยเฉพาะ เพื่อให้หน่วยงานและตัวผู้บริหารเองสามารถนำไปใช้ประเมินได้อย่างเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ สมอุมจารย์. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงเรียนสารคณวิทยา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน . ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา นิธิจันทร์, สุรพล พุดคำ, แล กันต์ฤทัย คลังพล. (2556). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 7(1), 13–14.
- จूरพร รักสบาย. (2564). การบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาบัณฑิต ปณิตติเมธี (ชรินทร์). (2564). รูปแบบพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิทักษ์ พิมพ์ทอง. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้กลยุทธ์ PTAUY Model สำหรับนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านหนองม่วง). **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 8(8), 510.
- ประสิทธิ์ คำพล. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มกราพันธ์ จุฑะรสก, และ ศุภรใจ เจริญสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร. **วารสารวิชาการธรรมทรรศน์**, 19(4), 167–168.
- สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 17(1), 33.



- สุรพันธ์ สุวรรณศรี, และคณะ. (2567). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูตามแนวพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(1), 134.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3, ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ พันธุ์เพ็ง, และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 16(1), 1–12.
- วัฒนา สุวรรณไตรย์, & ประยูร บุญใช้. (2559). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี). *คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- Best, A., & Andreasen, A. R. (1977). Consumer response to unsatisfactory purchases: A survey of perceiving defects, voicing complaints, and obtaining redress. *Law & Society Review*, 11(4), 701–742. <https://doi.org/10.2307/3053179>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leith wood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. In M. Fishbein (Ed.), *Reading in attitude theory and measurement* (pp. 90–95). Wiley & Sons.