



Academic Leadership Based on the Seven Principles of a Noble Person (*Sappurisa-Dhamma 7*) of School Administrators under the Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office

Phrakhrusuthawiriyalangkan (Suphavit Kawissaro)^{1*}, Sunthon Saikham², & Prachitr Mahahing³

1 Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

2 Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

3 Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: mahakawish@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the academic leadership of school administrators; (2) to develop guidelines for academic leadership based on the Seven Principles of a Noble Person (*Sappurisa-Dhamma 7*); and (3) to evaluate of developing guidelies the academic leadership based on *Sappurisa-Dhamma 7* of school administrators under the Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office. This study employed a mixed-methods, multi-stage design. The quantitative data were collected using questionnaires from a sample of 277 school administrators and teachers. The qualitative data were collected through interviews with nine key informants and an assessment form evaluating the model's appropriateness, usefulness, and feasibility, which involved 24 participants. The research results were as follows: 1. The current condition of academic leadership based on *Sappurisa-Dhamma 7* of school administrators under the Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office showed that the highest-rated aspect was vision, mission, and goal setting, followed by instructional supervision, then curriculum and instruction administration, and the creation of a learning atmosphere was rated the lowest. 2. Develop guidelines for academic leadership based on *Sappurisa-Dhamma 7*, including determining appropriate time frames for continuous curriculum development and monitoring, such as revising the curriculum every five years, evaluating annually, promoting teacher development through training, professional learning exchange, and supporting academic advancement. 3. The evaluation of academic leadership guidelines based on *Sappurisa-Dhamma 7* among school administrators showed that appropriateness, usefulness, and feasibility were rated at the highest level overall, indicating that the proposed leadership approach can be effectively applied in actual development.

Keywords: Academic Leadership, *Sappurisa-Dhamma 7*, Secondary Education



ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

พระครูสุตวิริยาลังการ (ศุภวิชัย กวิสโร)^{1*}, สุนทร สายคำ², และประจิดร มหาหิง³

1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

* Corresponding author, E-mail: mahakawish@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา (3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบบพหุระยะ การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 277 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ กลุ่มตัวอย่าง 24 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านที่มี ระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามหลักสัปปุริสธรรม 7 รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ คือ ผู้นำควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาและติดตามความก้าวหน้าของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เช่น ปรับหลักสูตรทุก 5 ปี ประเมินผลทุกปี และส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนด้านวิชาการ (3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา ได้จริง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, สัปปุริสธรรม 7, การศึกษามัธยมศึกษา

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสามารถส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก สร้างแรงจูงใจ และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และชุมชน เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า การปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่



ท้าทายต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบคอบและยึดหลักการที่มั่นคงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเชื่อถือให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อความเจริญทั้งต่อภาคธุรกิจและภาคสังคม ซึ่งภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร เริ่มจากความหมายของผู้นำ (Leader) คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้อำนวยการ ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ และความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักพาให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมาย ร่วมกันในสังคมนั้นๆ ตลอดถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมของสัปปุริสชน คือ คนดี หรือ คนที่แท้ ซึ่งมีคุณสมบัติความเป็น คนที่สมบูรณ์ (สุภาพร นามครรชิต, 2559) หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าได้สอนเพื่อให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาความเป็นผู้นำได้ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญูตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้หลักการ กฎเกณฑ์แบบแผน หน้าที่ ซึ่งจะ เป็นเหตุให้กระทำการได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย 2) อตถัญญูตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ ความหมายและความมุ่งหมายของหลักธรรม หรือหลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ รู้ผลที่ประสงค์ของกิจ ที่กระทำ 3) อตตัญญูตา รู้จักตน คือ รู้ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น 4) มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอเหมาะพอดี 5) กาลัญญูตา รู้จักกาล เช่น รู้ว่าเวลาไหน ควรทำ อะไร รู้จักเวลาเรียน เวลาทำงาน 6) ปริสัญญูตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุม และชุมชน รู้จักมารยาท ระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี และข้อควรปฏิบัติ ต่อชุมชนนั้นๆ และ 7) บุคคลปโรปรัญญูตา รู้จัก บุคคล คือ รู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น เพื่อปฏิบัติต่อผู้นั้น โดยถูกต้อง เช่นว่า ควรจะคบหรือไม่ จะเกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึง จะได้ผล เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2555) หลักสัปปุริสธรรม 7 ถือเป็นหนึ่งในหลักธรรมที่ เน้นความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ โดยเฉพาะในสถานศึกษา หลักสัปปุ ริสธรรม 7 นี้ มีแนวทางการปฏิบัติที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน และการรู้จักประมาณตน ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาความสามารถในการบริหารและเสริมสร้างภาวะผู้นำ ที่มีคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักสัปปุ ริสธรรม 7 สามารถส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับและสามารถเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียนได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาในภาพรวมต่อไป สัปปุริสธรรม นั้นเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างกัน พระพุทธ องค์กรง แสดงความเป็นสัตบุรุษไว้ในพระสูตรต่าง ๆ ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ 7 ประการนี้ และสามารถ ประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ ชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่อง ว่าเป็น “สัตบุรุษ” หรือ “คนดีแท้” หรือเป็น “มนุษย์โดยสมบูรณ์” (ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยมีการจัดทำแผน และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายและ แผนระดับชาติของรัฐบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่



เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.ศ. 2565-2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2568) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งมอบผลผลิตการให้บริการการศึกษาที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำพาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาตามกลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุม/ประเมินผลอย่างเป็นระบบ 3. สื่อสารทิศทางการพัฒนาการศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดทุกระดับรับรู้ เข้าใจตรงกัน ตระหนักถึงการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 4. มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานที่มุ่งเน้นให้มีจิตบริการบริหารจัดการดี มีความเป็นสากลพัฒนาตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด 5. เชื่อมโยงความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานกับการบริหารงานบุคคลกำหนดบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 6. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและยึดหลักพุทธธรรมในการบริหาร เป็นต้น

คำถามวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ควรเป็นอย่างไร
3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม 7

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 ในหลักอัมมัญญสูตรว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม ได้กล่าวว่าภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขา นำมาถวาย ฯลฯ เป็น นา



บุญอันยอดเยี่ยมของโลก ธรรม 7 ประการ คือ 1. ธัมมัญญ 2. อตถัญญ 3. อตถัญญ 4. มัตถัญญ 5. กาลัญญ 6. ปริสสัญญ 7. ปุคคสัญญ ดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550) ภิ

1. ภิ เป็นธัมมัญญ คือ ภิ ในธรรมวินัยนี้รู้ธรรมคือ สุตตะ เคยยะ เวยยาकरणะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อภุตธรรม เวทลละ หากภิไม่รู้ธรรมคือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละเลย เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญในที่นี้ แต่เพราะภิรู้ธรรมคือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละ ฉะนั้นเราจึง เรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญ ภิซึ่งถือว่าเป็นธัมมัญญ ด้วยประการฉะนี้

2. ภิ เป็นอตถัญญคือ ภิ ในธรรมวินัยนี้รู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ นั้นแล้ว “นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้” หากภิไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้นๆ เลยว่า “นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้” เราไม่พึงเรียกเธอว่า “เป็นอตถัญญ” ในที่นี้ แต่เพราะภิ รู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ ว่า “นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้” ฉะนั้นเราจึงเรียกเธอว่า เป็นอตถัญญ ภิซึ่งถือว่าเป็นธัมมัญญ อตถัญญ ด้วยประการฉะนี้ ในขณะที่เดียวกัน

3. ภิ เป็นมัตถัญญ คือ ภิ ในธรรมวินัยนี้รู้ตนว่า “ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านั้น” หากภิไม่รู้จักตนว่า “ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านั้น” เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นมัตถัญญในที่นี้ แต่เพราะภิรู้จักตนว่า “ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านั้น” ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นมัตถัญญ ภิซึ่งถือว่าเป็นธัมมัญญ อตถัญญ อตถัญญ ด้วยประการฉะนี้

4. ภิ เป็นกาลัญญ คือ ภิ ในธรรมวินัยนี้รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และ คิลานปัจฉัยเภสัชชบริขาร หากภิไม่รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และ คิลานปัจฉัยเภสัชชบริขาร เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นกาลัญญในที่นี้ แต่เพราะภิรู้จัก ประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจฉัยเภสัชชบริขาร ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นกาลัญญ ภิซึ่งถือว่าเป็นธัมมัญญ อตถัญญ อตถัญญ มัตถัญญ ด้วยประการฉะนี้

5. ภิ เป็นปริสสัญญ คือ ภิ ในธรรมวินัยนี้รู้จักว่า “นี่เป็นกาลแห่งอุทเทศ นี่เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น” หากภิไม่รู้จักกาลว่า “นี่เป็นกาลแห่งอุทเทศนี่เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น” เราไม่เรียกเธอว่าเป็นกาลัญญในที่นี้ แต่เพราะภิรู้จักกาลว่า “นี่เป็นกาลแห่งอุทเทศ นี่เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น” ฉะนั้นเราจึงเรียกเธอว่าเป็นกาลัญญ ภิซึ่งถือว่าเป็นธัมมัญญ อตถัญญ อตถัญญ มัตถัญญ กาลัญญ ด้วยประการฉะนี้

6. ภิ เป็นปุคคสัญญ คือ ภิ ในธรรมวินัยนี้รู้จักบริษัทว่า “นี่ชัตตยบริษัท นี่คหบดี บริษัทนี้สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบนิ่งอย่างนี้” หากภิไม่รู้จักบริษัทว่า “นี่ชัตตยบริษัท ฯลฯ ควรสงบนิ่ง อย่างนี้” เราไม่เรียกเธอว่าเป็นบริษัทในที่นี้ แต่เพราะภิรู้จักบริษัทว่า “นี่ชัตตยบริษัท ฯลฯ ควร สงบนิ่งอย่างนี้” ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นปริสสัญญ ภิซึ่งถือว่าเป็นธัมมัญญ อตถัญญ อตถัญญ มัตถัญญ กาลัญญ ปริสสัญญ ด้วยประการฉะนี้

7. ภิ เป็นปุคคัลโปปรัญญ คือ ภิ ในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล 2 จำพวก บุคคล 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการเห็นพระอริยะ อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการเห็นพระอริยะ บุคคลพวกที่ไม่ต้องการเห็นพระอริยะ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการเห็นพระอริยะก็ถูกติเตียน ด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการเห็นพระอริยะก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

กล่าวโดยสรุป สปัปริสธรรม เป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ มี 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล 3) อตถัญญตา รู้จักตน 4) มัตถัญญตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา รู้จักกาลเวลา 6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน สังคม 7) ปุคค



สัญญา รู้จักบุคคล คุณธรรม 7 ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้อำนาจสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7

จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขอบข่ายภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยบูรณาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) อัมมัญญา (รู้หลักการและเหตุผล) 2) อัตถัญญา (รู้ความหมายและผล) 3) อุตตัญญา (รู้จักตนเอง) 4) มัตตัญญา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญา (รู้จักกาลเวลา) 6) ปริสัญญา (รู้จักชุมชน) 7) ปุคคัลัญญา (รู้จักบุคคล) ดังนี้ (จริยาภรณ์ พรหมมิ, 2559; กาญจนา สุระคำ, 2562; พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2563; วันเผด็จ มีชัย, 2554; Wildy et al., 1993)

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับความเข้าใจในหลักการของการพัฒนาสถานศึกษา ทราบถึงบริบททางการศึกษา กฎระเบียบ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางการศึกษาและความเป็นไปได้จริง เช่น วิสัยทัศน์ของโรงเรียนควรสะท้อนถึงแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามพันธกิจ และสามารถวางแผนเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการได้ เช่น พันธกิจในการพัฒนาครูให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จะต้องนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน คือคุณภาพของผู้เรียนที่ดีขึ้น เป็นต้น

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการมีความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาของชาติ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับโรงเรียน ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการออกแบบการสอนและแนวทางการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา เช่น การปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานสากล ผู้นำต้องเข้าใจความสำคัญของแต่ละกลุ่มสาระวิชา และผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การออกแบบหลักสูตรและแผนการสอนต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ที่นำไปใช้ได้จริง

3. ด้านการนิเทศการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการมีความเข้าใจในหลักการนิเทศที่ถูกต้อง เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หรือ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ควรใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence-based practice) เพื่อประเมินและพัฒนาการสอนของครู การสังเกตการสอนของครูโดยใช้ Lesson Study หรือ PLC (Professional Learning Community) เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการเรียนการสอน การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการนิเทศ เช่น ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้หรือไม่ จัดให้มีการพัฒนาครูผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนด้านวิชาการ

4. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับความเข้าใจใน ทฤษฎีการเรียนรู้ และแนวทางในการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน และนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นต้นแบบในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น



จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) (พระครูวินัยธรวรวิฑูฒิ เตชธมโม และคณะ, 2566) แบบพหุระยะ ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้



ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 24 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 937 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 995 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 277 คน กำหนดตามกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (Krejcie, R. V. & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และประเมินแนวทาง ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร จำนวน 3 รูป/คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารงบประมาณ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

2. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้วยแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholder โดยผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินตรวจสอบ ยืนยันรับรอง โดยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น โดยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 6 แห่ง แห่งละ 4 คน ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 คน เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรายรวมและรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และอันดับที่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.77	0.39	มากที่สุด	1
2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.73	0.43	มากที่สุด	3
3) ด้านการนิเทศการสอน	4.75	0.41	มากที่สุด	2
4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.67	0.48	มากที่สุด	4
รวม	4.73	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, $SD = 0.38$) และเมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.77$, $SD = 0.39$) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, $SD = 0.41$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, $SD = 0.43$) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.48$) ตามลำดับ

2. แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 4 ด้าน

2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้นำควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น การปรับหลักสูตรทุก 5 ปี และการประเมินผลในแต่ละปี พร้อมทั้งต้องเข้าใจความต้องการของชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมทักษะเกษตรอัจฉริยะในพื้นที่เกษตรกรรม นอกจากนี้ ผู้นำต้องรู้จักศักยภาพของบุคลากร มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และวางแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

2.2 ด้านการนิเทศการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้นำควรกำหนดแผนการพัฒนาหลักสูตรที่มีระยะเวลาชัดเจน พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และกำหนดรอบการประเมินหลักสูตรและการสอน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา นอกจากนี้ ผู้นำควรส่งเสริมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม และอาชีพในชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และบริหารทรัพยากรการเรียนรู้ให้เพียงพอและเหมาะสม เช่น ห้องเรียน สื่อการสอน เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ



2.3 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาครูผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนด้านวิชาการ การนิเทศต้องไม่เป็นภาระหนักเกินไป แต่ควรทำให้ครูเห็นว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการสอน ไม่ใช่การตรวจสอบเพียงอย่างเดียว ผู้นำควรวางแผนการนิเทศให้สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษาและเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมกับภาระงานของครู พร้อมทั้งพิจารณาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เช่น ทรัพยากรที่มีอยู่และความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีโดยจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป พร้อมทั้งสามารถจัดอบรมด้าน AI in Education เพื่อช่วยให้ครูออกแบบการสอนได้อย่างทันสมัย ผู้นำทางวิชาการควรมีความเข้าใจในทฤษฎีการเรียนรู้และแนวทางในการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นต้นแบบในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีแนวคิดเชิงบวก

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของตัวแปรหลัก ในทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 รองลงมาได้แก่ ด้านการนิเทศการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ควรจะมีการเข้าร่วม สัมมนาอบรม ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารการศึกษา 2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน ควรจะปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทในชุมชน 3) ด้านการพัฒนาครูผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอน ทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และนักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mickey, 2000) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น ใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่งหรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงาน เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำ ที่มี



ความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงานและการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลาอย่างมากจำต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยการความสะดวก และคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

2. การศึกษาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยใน แต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้นำควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น การปรับหลักสูตรทุก 5 ปี และการประเมินผลในแต่ละปี พร้อมทั้งต้องเข้าใจความต้องการของชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมทักษะเกษตรอัจฉริยะในพื้นที่เกษตรกรรม นอกจากนี้ ผู้นำต้องรู้จักศักยภาพของบุคลากร มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และวางแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วุฒโน), 2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความ คิดเห็นต่อการบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความ คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากร ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุน เทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกันเขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและราย ด้านไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Dayal, 2024) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายในโรงเรียนประถมศึกษาในอินเดีย ภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed Leadership) ในบริบทของโรงเรียนคือการที่ครูและบุคลากรอื่นๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการบริหารจัดการร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน การให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของครูและบุคลากร การมีหลายฝ่ายเข้าร่วมในการตัดสินใจช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครบถ้วน วัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน การจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน การใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายช่วยปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการและการตัดสินใจในโรงเรียน

3. การประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ในทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก



ที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูวินัยธรรมวรุฒิ เทชธมโม (เสียงเทีย), 2564) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Msolla, Joyce. Jeremian, 1995) ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครูและผู้บริหารประสบภาระงานทั้งหมด มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง 2) ด้านการจัดการพัสดุและทรัพยากร 3) ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ 4) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) ด้านกิจการนักศึกษา 6) ด้านการบริหารงานบุคคล 7) ด้านการวางแผนและพัฒนา งานที่ปฏิบัติมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดการพัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือได้แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งสรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางการวางแผนและติดตามการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้สถานศึกษาทุกแห่งมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการปรับปรุงหลักสูตรอย่างชัดเจน เช่น ทุก 5 ปี พร้อมจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

2. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านกระบวนการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีภายในโรงเรียน ด้วยการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้ครูและนักเรียนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้นำต้องมีการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการวางแผนเป็นระยะ เช่น การปรับหลักสูตร 5 ปี และการประเมินผลทุกปี

2. จัดให้มีการพัฒนาครูผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนด้านวิชาการ

3. ผู้นำต้องมีการกำหนดแผนการพัฒนาหลักสูตรที่มีระยะเวลาชัดเจน และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีต้อง มีการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาบึงกาฬ ในเขตพื้นที่อื่น

2. ควรศึกษารูปแบบหรือกลยุทธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาบึงกาฬ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จริยาภรณ์ พรหมมี. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 2(4), 59.

พระครูวินัยธรวรวิฑูฒิ เตชชโม เที่ยงเหี้ย. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวินัยธรวรวิฑูฒิ เตชชโม และคณะ. (2566). การวิจัยแบบผสมผสานวิธีทางพุทธบริหารการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 2(2), 66-76.



- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. พิมพ์ครั้งที่ 53. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วุฒโน). (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต. (2550). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันเผด็จ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร นามนครชิต. (2559). *ภาวะผู้นำตามหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร*. วารสารร้อยแก่นสารศึกษา, 1(2), 13-22.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2568). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.ศ. 2565-2569 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ*.
<https://www.sesaobk.go.th/wp-content/uploads/2022/07>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2567). *ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2567*.
<https://www.sesaobk.go.th/wp-content/uploads/2022/07>
- Dayal. H.. et al.. (2024). Distributed leadership in primary schools in India: Overview and similarities. *International Journal of Educational Management*, 38(3),308-439.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Msolla. Joyce. (1995). *Jeremian Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher College Principals in Tanzania*. CD-ROM. Available: UMI Dissertation.
- Mickey. B. H.. (2000). *Instructional Leadership: A Vehicle for One Urban Principal to Effective Pedagogical Restructuring in a Middle School*. Education Doctor Dissertation. Temple University.



Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). Instructional leadership in primary and secondary schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 43. Retrieved January 18, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 1064832).