

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13*

Model of Innovative Leadership Development Based on Brahmavihara Principles 4 of Educational Institution Administrators Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Government Inspection Area 13

เชิดพงษ์ งอกनावัง, ยิงสรรค์ หาพา และพระมหาพิสิฐ วิสิษฐปญโญ (สืบนิสัย)

Cherdpong Ngorknavung, Yingsan Hapha and Phramaha Phisit Wisitthapanyo (Suebnisai)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ncherdpong2@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหม
วิหาร 4 และ 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณประกอบด้วย
ผู้บริหารจำนวน 238 คน ส่วนกลุ่มข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน สำหรับ
การสนทนากลุ่ม และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เพื่อประเมินรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม
แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และดัชนี PNI

modified

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก โดยลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การบริหาร

*ได้รับบทความ: 5 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 22 ธันวาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 28 ธันวาคม 2568

Received: March 5, 2025; Revised: December 22, 2025; Accepted: December 28, 2025



ความเสี่ยง ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงความต้องการในการยกระดับสมรรถนะผู้นำ

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติ เป้าหมายสู่ความสำเร็จ และกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ โดยเชื่อมโยงหลักพรหมวิหาร 4 กับการสร้างภาวะผู้นำที่เน้นคุณธรรมและนวัตกรรม

3. ผลการประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ใช้สอยในระดับสูงสุด ถือว่าเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทการศึกษาปัจจุบันอย่างยิ่ง

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the current situation, the desired condition, and the necessary needs for developing innovative leadership among educational institution administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Government Inspection Area 13; 2) develop an innovative leadership development model based on the Four Brahmavihara Principles; and 3) evaluate the appropriateness of the developed model. The quantitative sample consisted of 238 school administrators, while the qualitative data were collected from 9 experts for focus group discussions and another 9 specialists for model evaluation. Research instruments included questionnaires, interviews, and evaluation forms. Data were analyzed using basic statistics such as mean, percentage, standard deviation, and the Priority Needs Index Modified (PNI_{modified}).

The findings revealed that:

1. The current state of innovative leadership, based on the Four Brahmavihara Principles, was at a high level overall. Ranked in order from highest to lowest were team collaboration and participation, risk management, creativity, transformational vision, and the creation of an innovative organization. The desired state was rated at the highest level, indicating a significant need to enhance leadership capacity.

2. The developed model comprised five main components: model title, objectives, implementation methods, success goals, and driving mechanisms. The model integrates



the ethical foundation of the Brahmagavihara Principles with modern leadership approaches that emphasize innovation and moral integrity.

3. The evaluation of the model by experts confirmed its high levels of appropriateness, feasibility, and utility, suggesting that it is a practical and effective framework for promoting innovative leadership in the current educational context.

Keywords: A Model for Developing Innovative Leadership; Innovative leadership; Educational institution administrators; Brahma Vihara 4

1. บทนำ

ภาวะผู้นำสมัยใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นศูนย์รวมของการทำงาน ในการสร้างนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการสร้างกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบาย หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น หากองค์กรใดมีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำสูงองค์กรนั้นๆ ก็จะมีการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ ยุคแห่งการเป็นนวัตกรรม หมายความว่าสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ ต่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมมิได้มีความหมายเฉพาะการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ เท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไขเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ ในลักษณะที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ พยัค วุฒิรงค์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่ทำให้องค์กรต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร คือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

ในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น จากงานวิจัยของสุกัญญา แซ่ม้อย (2555, หน้า 121-123) ได้ให้แนวคิดไว้ 2 ระดับ คือ ระดับปัจเจกและระดับองค์กร ในระดับปัจเจกนั้น ทักษะที่ควรมีในบุคลากรในสถานศึกษา คือ 1) การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ 2) การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) การถ่ายทอดจินตนาการ 4) การเล่นอย่างจริงจัง 5) การร่วมสืบทอด และ 6) การปั้นแต่ง และสำหรับระดับองค์กรนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญมากที่จะนำพาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องเป็นจุดศูนย์รวมของความเชื่อถือและเชื่อมั่น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร



ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Method Research) ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 เป็นคำถามปลายเปิด 2) นำเสนอแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความครอบคลุมและตรงประเด็น ในเนื้อหาสาระ และนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง 3) หลังจากได้รับคำอนุมัติจากอาจารย์ควบคุมคุณภาพนิพนธ์เรียบร้อยแล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน



เพื่อยืนยันและตรวจสอบเนื้อหาขององค์ประกอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ติดต่อจัดทำหนังสือออกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในรูปแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างขององค์ประกอบจากบัณฑิตวิทยาลัย 2) ดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอขอข้อมูลและเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้เครื่องมือที่เตรียมไว้ และ 3) ทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูล

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 โดยค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามลำดับ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นดังนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยงตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของวิธีปฏิบัติเป้าหมายสู่ความสำเร็จ และกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 พบว่าประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการปฏิบัติ 4) เป้าหมายสู่ความสำเร็จ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

1. ชื่อรูปแบบ: รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13



ชื่อภาษาอังกฤษ: Model of Innovative Leadership Development Based on Brahnavihara Principles 4 of Educational Institution Administrators Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Government Inspection Area 13

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ดังนี้ 1) เพื่อเตรียมสร้างองค์การพัฒนาระยะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 2) เพื่อการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 3) เพื่อพัฒนาระยะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 4) เพื่อสะท้อนผลและประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13

3. หลักการและแนวคิด ในการพัฒนาระยะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13

4. วิธีการปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 วิธีการปฏิบัติ ดังนี้ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ (1) วิเคราะห์และปรับตัวตามทิศทางการเปลี่ยนแปลง (อุเบกขา) (2) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างสร้างสรรค์ (เมตตา) (3) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างชัดเจน (กรุณา) (4) สร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (มุทิตา) และ (5) ทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (อุเบกขา) 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ดังนี้ (1) ร่วมกำหนดเป้าหมายนวัตกรรมการเรียนการสอน (เมตตา) (2) ส่งเสริมการเสนอความคิดเห็นอย่างเสรี (กรุณา) (3) พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน (มุทิตา) (4) วางแผนและจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม (อุเบกขา) และ (5) สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างผลงานร่วมกัน (มุทิตา) 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนี้ (1) วิเคราะห์แนวโน้มการศึกษาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ (เมตตา) (2) สร้างภาพวิสัยทัศน์ในอนาคต (กรุณา) (3) กำหนดพันธกิจและกลยุทธ์สอดคล้องกับบริบท (อุเบกขา) (4) สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนรับรู้และมีส่วนร่วม (มุทิตา) และ (5) เลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหาร (อุเบกขา)

4. การบริหารความเสี่ยง ดังนี้ (1) ส่งเสริมการทดลองนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน (เมตตา) (2) วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง (กรุณา) (3) ติดตามผลการทดลองใช้นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ (อุเบกขา) (4) กำกับและประเมินผลความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (มุทิตา) และ (5) ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและรับผิดชอบผลที่ตามมา (อุเบกขา)



5. เป้าหมายสู่ความสำเร็จ ดังนี้ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ (1) พัฒนาวิสัยทัศน์การศึกษาให้เข้ากับแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง (2) สร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่โดดเด่นด้วยนวัตกรรม (3) กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่เน้นการพัฒนาเชิงนวัตกรรม (4) การมีส่วนร่วมและความเข้าใจในวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของทุกฝ่าย (5) เพิ่มคุณภาพของผลการเรียนและผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (1) มีเป้าหมายร่วมกันทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอน (2) สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็น (3) เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร (4) บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่และทรัพยากรที่เหมาะสม (5) เพิ่มคุณภาพการทำงานผ่านการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (1) สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันสมัย (2) เกิดบรรยากาศนวัตกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ (3) มีพันธกิจและเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ (4) บุคลากรทุกคนเข้าใจวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ (5) บรรลุเป้าหมายทางนวัตกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ 4) การบริหารความเสี่ยง (1) สถานศึกษามีนวัตกรรมใหม่ในการเรียนการสอน (2) ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำสิ่งใหม่มาใช้ (3) มีข้อมูลการทดลองที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรม (4) เกิดการทำงานร่วมกันที่มีการประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ (5) เกิดวัฒนธรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

6. กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ดังนี้ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ (1) การสนับสนุนข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (4) การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (5) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (1) จัดเวทีแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ (2) สนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม (3) สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน (4) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (5) จัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทีม 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (1) การประชุมวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษา (2) การอบรมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การกำหนดเป้าหมายตามบริบท (4) สร้างระบบสื่อสารที่โปร่งใส (5) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน 4) การบริหารความเสี่ยง (1) จัดการอบรมและสัมมนาด้านการใช้นวัตกรรมและการบริหารความเสี่ยง (2) ตั้งคณะกรรมการติดตามผลการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ (3) ระบบการประเมินความเสี่ยงในทุกขั้นตอนของการทดลองใช้นวัตกรรม (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคิดและปรับปรุงนวัตกรรม (ทีมงาน) (5) กำหนดแผนและนโยบายที่ชัดเจนในการทดลองใช้นวัตกรรม

ระยะที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 สรุปผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 คุณลักษณะของกระบวนการดำเนินการประเมินคุณลักษณะของกระบวนการดำเนินการพบว่า อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม เนื่องจากรูปแบบดังกล่าวมีการวางแผนทางที่ชัดเจน และครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การคิดเชิงนวัตกรรม การพัฒนา



ทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ความเป็นไปได้ การนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในระดับสูง เนื่องจากหลักการและแนวคิดในรูปแบบนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรทางการศึกษา และเหมาะสมกับการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในเขตพื้นที่ ความเหมาะสม รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความเหมาะสมในระดับดีเยี่ยม เนื่องจากสามารถปรับใช้กับทุกบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เน้นความร่วมมือ ความยุติธรรม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า รูปแบบดังกล่าว มีความเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาผลลัพธ์ทางการศึกษาและองค์กร โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยภาพรวม ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 อยู่ในระดับดีเยี่ยมในทุกด้าน ทั้งในแง่ของความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ รูปแบบนี้มีศักยภาพ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 สามารถผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 สภาพปัจจุบันของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามลำดับ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญ โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องการได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่คุณกล่าวถึง ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 5) การบริหารความเสี่ยง

2. ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 13 ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของวิธีปฏิบัติเป้าหมายสู่ความสำเร็จ และกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ



2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการปฏิบัติ 4) เป้าหมายสู่ความสำเร็จ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำจากหลายแนวคิดที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของตรี ภูวิโคตรธนกุล, วัลลภา อาริรัตน์ และประกฤติยา ทักษิณ (2562, หน้า 70-84) งานวิจัยของพวกเขาศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งครอบคลุมด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม (เครือข่ายและการมีส่วนร่วม) และบรรยากาศองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนารูปแบบในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ตรงกับเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 13 ได้รับการประเมินว่ามีคุณลักษณะของกระบวนการดำเนินการที่ดีเยี่ยม โดยมีระดับความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูงสุด ก่อนที่จะนำรูปแบบภาวะผู้นำไปใช้ รูปแบบนี้สามารถพัฒนาผู้บริหารให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนและวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่มีการผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการประเมินว่ามีคุณลักษณะที่ดีเยี่ยม มีระดับความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ในระดับสูงสุด สามารถพัฒนาผู้บริหารให้ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนและวิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

6. ข้อเสนอแนะ

1. ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน โดยเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการบริหารความเสี่ยง

2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์กช็อปเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในภาวะผู้นำ และการบริหารเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรในสถานศึกษา

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และนักเรียน ในการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของสถานศึกษา



7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มักเน้นการสำรวจทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ใช้ในการสร้างและส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรหรือสังคม โดยองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในด้านนี้มีหลายประการ เช่น การคิดเชิงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ (Strategic Thinking and Visionary) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมักมีความสามารถในการคิดระยะยาว และมองเห็นโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนาเทคโนโลยีหรือแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Encouragement) ผู้นำที่มีลักษณะนวัตกรรมมักจะสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบ การรับรู้และการจัดการกับความเสี่ยง (Risk Awareness and Management) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการรับมือกับความเสี่ยง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสร้างนวัตกรรม เพราะการทดลองและความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนวัตกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) นวัตกรรมมักเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีทักษะและมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงต้องสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิด องค์ความรู้เหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในองค์กร และทำให้ทีมงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กรหรือสังคมได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ



เอกสารอ้างอิง

- ตรี ภูวิโคตรธนกุล, วัลลภา อาริรัตน์ และประภุติยา ทักษิณ. (2562). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(2), 70-84. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/215463>
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2554). *การปฐกษาเชิงจิตวิทยา*. นนทบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชนนทบุรี.
- สุกัญญา แซ่มซ้าย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 4(2), 1-12.

