

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Approaches for charismatic leadership development of school administrators
under Udon Thani secondary educational service area office

กรกุลผลทอง นามปึกใต้

Konkunphonthong Nampaktai and

ศศิธรดา แผงไทย

Sasirada Pangthai

วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

Pitchayabundit College

E-mail address: pnampaktai@gmail.com



Received: 13 February 2024; Revised: 14 March 2024; Accepted: 17 March 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 335 คน ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม คือ 0.45 ($PNI_{Modified} = 0.45$)

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง ซึ่งได้แก่ 1) การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม จำนวน 4 แนวทาง 2) การส่งเสริมภาพลักษณ์ จำนวน 5 แนวทาง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 แนวทาง 4) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 3 แนวทาง และ 5) การมีความกล้าที่จะเสี่ยง จำนวน 2 แนวทาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบบารมี, ความเหมาะสม, ความเป็นไปได้, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the present state, desirable state, and priority needs index of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office and 2) to study the approaches of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office. There were two sample groups comprising respondents and interview respondents. The sample was selected by using Krejcie and Morgan's table of 335 people. The research instruments were questionnaires which had an Index of Item Objective Congruence (IOC) value of 1.00 and the reliability of 0.95, an interview, and appropriability and possibility of evaluation forms. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}).

The research results were found that

1) The present state of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office as a whole was at the average level. The desirable state as a whole was at the above average level. Priority needs index of charismatic leadership as a whole was 0.45 (PNI_{Modified} = 0.45).

2) Approaches of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office comprised 5 components and 17 approaches. There were 1) effective communication skills component with 2 approaches, 2) promoting self-image component with 5 approaches, 3) promoting inspiration component with 3 approaches, 4) having extreme vision component with 3 approaches, and 5) having high personal risk component with 2 approaches.

Keywords: Charismatic Leadership, appropriability, possibility, school administrators

บทนำ

สภาพสังคมในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ประเทศไทยเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในรูปแบบต่างๆ รวมไปถึงการบริหารการศึกษา ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดและให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางที่ดี สามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังในทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เตือนใจ สุนกุล, 2562) ผู้นำจึงมีความสำคัญในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่ใช้ทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบผลสำเร็จ ความสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้นำ การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ร่วมกัน (อารีรัตน์ จินแส, 2562)

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ สภาพที่ปรากฏอยู่ในสังคมทุกระดับ ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กไปจนถึงสังคมขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดเล็กระดับครอบครัวหรือสังคมขนาดใหญ่ระดับชาติก็จะมีผู้นำอยู่ด้วยเสมอ ซึ่งผู้นำเหล่านี้มีบทบาทต่อการเจริญเติบโต หรือการอยู่รอดของคนในสังคมนั้นๆ จำนวนผู้นำขึ้นอยู่กับขนาดของสังคม หากสังคมใดที่มีการรวมกลุ่มขนาดใหญ่ผู้นำจะมีหลายระดับ ส่วนสังคมใดที่มีการรวมกลุ่มขนาดเล็กจำนวนผู้นำก็จะลดน้อยลง (สุธีลักษณ์ แกนทอง, 2555) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กร บรรลุเป้าหมายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับใด ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และประเพณีที่ยึดถือกันมา เป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือธรรมชาติ มีความฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง สามารถก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจที่ล้าลึกระหว่างผู้นำกับผู้ตาม สามารถที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงคุณค่าและความเชื่อถือที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันมาช้านานได้ไม่เกรงกลัวที่จะเสี่ยงในการทำงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นงานใหญ่หรือเล็ก หากองค์กรหรือสังคมใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง มีศักยภาพและความสามารถสูง แม้วผู้ตามจะมีศักยภาพน้อย ผู้นำก็จะสามารถพัฒนาหรือดึงศักยภาพและความสามารถของผู้ตามออกมาได้ ทำให้องค์กรหรือสังคมนั้นๆ มีประสิทธิผลมากกว่ากลุ่มที่ผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำต่ำ ภาวะผู้นำดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำแบบบารมีหรือภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) (วาสิณี สุวรรณคาม, 2565)

ผู้นำแบบบารมี คือ ผู้ที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าทำทนายแม้ว่าจะเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความเป็นเลิศในการสื่อสาร นำไปสู่ความเชื่อมั่น ศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มใจ ผู้นำแบบบารมีเป็นผู้มีอำนาจจากความสามารถพิเศษเฉพาะตนมีอิทธิพล เหนือกว่าบุคคลทั่วไปต่อผู้ตาม โดย Weber (1947) เปนผู้ริเริ่มนำ คำว่า“บารมี”(Charisma) มาใช้ในการอธิบายภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ นับตั้งแต่ Weber เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบารมีดังกล่าว ก็มีข้อขัดแย้งทางความคิดเกิดขึ้นเรื่อยมาว่าโดยแท้จริงบารมีนั้นเป็นผลสำคัญที่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะปรุ้งแต่ง (Attributes) ของผู้นำ และเงื่อนไขสถานการณ์หรือ วาเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction Process) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ด้วยเหตุนี้นักวิชาการส่วนใหญ่ในปัจจุบันจึงยอมรับว่า บารมีเป็นผลของการรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ อันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายใต้บริบทของสถานการณ์ และความต้อการปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลของผู้ตาม (สุเทพ พงศศรีวัฒน์, 2545) จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำแบบบารมีที่เปลี่ยนแปลงไปตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมีแบบใหม่ โดยได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำแบบบารมีว่า

การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เป็นการสร้างอิทธิพลทางความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับรู้ผ่านทางผู้นำ House, Spangler, and Woycke (1991) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างอดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ภายใต้กรอบทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีแบบใหม่ พบว่า การปฏิบัติงานของทีมบริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบบารมีและแรงจูงใจของผู้นำ ในเวลาต่อมาได้วิจัยกับองค์กรเอกชนในสหรัฐอเมริกา พบว่า การปฏิบัติงานของทีมบริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบบารมีและแรงจูงใจของผู้นำเช่นกัน ภาวะผู้นำแบบบารมีสามารถทำนายถึงความสำเร็จของผู้นำที่จะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้ เพราะเมื่อผู้นำได้รับการยอมรับจากทีมบริหาร นั้นหมายความว่า ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ และเมื่อเวลาผ่านไปภาวะผู้นำแบบบารมีนั้นก็จะมีอิทธิพลอยู่ในตัวผู้นำนั้นๆ ทำให้ผู้อื่นตระหนักได้ว่าผู้นำของพวกเขาสามารถกระทำการสิ่งใดให้กับองค์กรได้บ้าง (Conger & Kanungo, 1988)

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำโดดเด่น มีความสามารถพิเศษ ที่สั่งสมมาจากความรู้และประสบการณ์จนกลายเป็นผู้นำแบบบารมีหรือมีอำนาจพิเศษในตัวเองที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษายอมรับในความสามารถ มีความเชื่อถือ ไว้วางใจและศรัทธาจนเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ McCollum and Kajs (2007) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ด้านการจัดการโดยยึดตนเองเป็นหลัก (Self-Referent Dispositions) ซึ่งบอกถึงความคิดและความรู้สึกที่มาจากความรู้และทักษะของตนเอง นับได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งกับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การสร้างศรัทธาของผู้บริหารให้มีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ตามกรอบทิศทางของแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีบริหารเชิงบูรณาการ มีนวัตกรรมเทคโนโลยีและกำกับติดตามประเมินผลเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสู่มาตรฐานสากล นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานียังยึดหลัก คุณธรรม คุณภาพ และคุณค่า เป็นเป้าหมายในการบริหารองค์กร กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม ซึ่งหมายถึง ลักษณะนิสัยในการทำงาน การแสดงออกทางกายวาจา ท่าทาง สีหน้า แววตา ที่สืบเนื่องมาจากคุณธรรมจริยธรรม ที่อยู่ภายในจิตใจ มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานรับผิดชอบต่องานที่ทำ คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมถึงศรัทธาในงานที่ทำ และหวังผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสำคัญ เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ความเชื่อถือและถูกต้องที่สุด ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะพูดให้คนอื่นเข้าใจได้ง่าย และ คำพูดนั้นเกิดประโยชน์กับองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความตั้งใจคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร และส่วนรวม บุคลากรในองค์กร มีความร่วมมือร่วมใจ และทำงานเป็นทีมอย่างดียิ่ง จากเป้าประสงค์ข้างต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ต้องการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐาน

วิชาชีพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมาขับเคลื่อนองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2563)

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่เสมือนจริง แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ศึกษาให้เข้าใจ เห็นเป็นรูปธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักการศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม การมีความกล้าที่จะเสี่ยง และการส่งเสริมภาพลักษณ์ ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการตลอดจน แนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาองค์กรของตนเองสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 63 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2566) ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 134 คน และครู จำนวน 2,379 คน รวมทั้งหมด จำนวน 2,513 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert scale) ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1. นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากระยะที่ 1 มาร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. ตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารและเป็นต้นแบบภาวะผู้นำแบบบารมี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างหลังจากได้รับข้อเสนอแนะก็นำมาปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 15 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง โดยสร้างแบบสอบถามเป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ซึ่งดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม 4. การมีความกล้าที่จะเสี่ยง 5. การส่งเสริมภาพลักษณ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาร่างแบบสอบถาม ตามคำนิยามของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีและวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมขององค์ประกอบของสาระการวัด ความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อย และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน และเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านภาวะผู้นำ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective

Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามเชิงปฏิบัติการจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (มณีรัตน์ พัฒนสมบัติสุข, 2564) แล้วนำมาปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

ระยะที่ 2 การสร้างและหาคุณภาพร่างแนวทางฯ

1. นำร่างแบบแนวทางฯ ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อย และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

2. นำร่างแนวทางฯ ที่แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับที่ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3. นำร่างแนวทางฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

4. จัดพิมพ์ร่างแนวทางฯ ฉบับจริงเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีแผนการเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละชุดและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกภาพและเสียงในการสัมภาษณ์

3. เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่รวบรวมได้มีความถูกต้อง ผู้วิจัยได้สรุปและทวนคำถาม คำตอบก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์แต่ละคน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์การสังเกต การตรวจสอบเอกสาร พร้อมรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปยกร่างแนวทางฯ

5. หลังจากผู้วิจัยได้ยกร่างแนวทางฯ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดพิมพ์แบบประเมินแนวทางฯ และเก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ให้ข้อมูลได้ประเมินแนวทางฯ ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้

6. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินแนวทางฯ ที่ผู้ให้ข้อมูลตอบกลับ และนำไปวิเคราะห์
ผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีซึ่งผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์
การทำงาน และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผล
ตามเกณฑ์ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3) แปลผลข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในลำดับต่อไป ทั้งนี้ เพื่อ
ความตรงของแนวทางและเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของภาวะผู้นำแบบบารมี ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยใน
ระยะที่ 2 ด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ อันจะเป็นสารสนเทศที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งประกอบการจัดทำร่างแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมี

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ตามแนวคิดของ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2565)
ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard deviation: S.D.) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบประเมินแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่าที่กำหนดไว้ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ
มากขึ้นไป) จึงจะถือว่ามีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหาร
โรงเรียนจากผู้บริหารและครู จำนวน 335 คน โดยจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมี

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของข้อมูล (PNI_{Modified}) ผลปรากฏดังในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบบารมี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	2.95	.31	ปาน กลาง	4.29	.73	มาก	0.45	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	2.96	.30	ปาน กลาง	4.32	.71	มาก	0.46	3
3. การมีทักษะการสื่อสารที่ ยอดเยี่ยม	2.81	.40	ปาน กลาง	4.23	.72	มาก	0.51	1
4. การมีความกล้าที่จะเสี่ยง	3.01	.36	ปาน กลาง	4.29	.72	มาก	0.43	5
5. การส่งเสริมภาพลักษณ์	2.95	.34	ปาน กลาง	4.39	.68	มาก	0.49	2
รวม	2.94	.22	ปาน กลาง	4.30	.67	มาก	0.45	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความกล้าที่จะเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.30) และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยียมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมภาพลักษณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.71) และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยียมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72)

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมพบว่า ค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.51 ด้านความต้องการที่จะพัฒนาพบว่ามีค่า PNI_{Modified} สูงสุดมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยียม ลำดับที่ 2 คือ การส่งเสริมภาพลักษณ์ ลำดับที่ 3 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ลำดับที่ 4 คือ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ลำดับที่ 5 คือ การมีความกล้าที่จะเสี่ยง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม จำนวน 4 แนวทาง 2) การส่งเสริมภาพลักษณ์ จำนวน 5 แนวทาง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 แนวทาง 4) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 3 แนวทาง 5) การมีความกล้าที่จะเสี่ยง จำนวน 2 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีความกล้าที่จะเสี่ยง แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความกล้าที่จะเสี่ยง กล้าหาญเมื่อเจอภาวะวิกฤติ คิดบวกต่อปัญหาและหาทางออกเมื่อเผชิญกับปัญหา สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ที่ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงและความกล้าหาญเป็นลักษณะชีวิตพื้นฐานที่มักพบในบุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้นำ ผู้ที่มีความกล้าหาญจะสงบเมื่อเผชิญวิกฤตร้ายแรง โดยพยายามที่จะเอาชนะความกลัวไม่ยอมให้ความกลัวมาขัดขวางความมุ่งมั่นของตน ในขณะที่คนอื่นอาจหวั่นไหวและเกิดความกลัว ความกล้าหาญจะเป็นแรงกระตุ้นให้คิดแก้ปัญหา สอดคล้องกับ กรรณิการ์ วัฒนาวีโส (2551) และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารความเสี่ยง (Enterprise Risk Management) ในระดับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความเสี่ยงในระดับปฏิบัติในการดำเนินงานได้ และสอดคล้องกับ Piscione (2014) ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งลักษณะของผู้บริหารที่มีความกล้าเสี่ยงมักจะมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีความกล้าหาญ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีความใฝ่รู้ 4) มุ่งสร้างสรรค์พัฒนา 5) มีที่ปรึกษา ผู้ที่กล้าเสี่ยงต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกันเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 6) เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ และ 7) ยอมรับความล้มเหลว

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและการบริหารสถานศึกษา อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนยังคงมีความต้องการเสริมสร้างระดับการปฏิบัติให้สูงขึ้น หรือต้องการทราบแนวทางในด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Mumford et al. (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี 3) สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ การมีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อสาร ความหมาย และการพูด 4) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ การมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคและมุ่งงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด

สอดคล้องกับ Krume (2015) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของภาวะผู้นำแบบบารมีในสถานประกอบการ พบว่า บทบาทของผู้นำ คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อที่จะจูงใจผู้อื่น บทบาทของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่องานของบุคคลและกลุ่มคน ในปัจจุบันนี้สภาวะการตลาดของโลก มีการแข่งขันสูง มีข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินกิจการของสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการ ดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของสถานประกอบการ ในการที่จะเป็นสถานประกอบการแข่งขันสูง จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น สถานประกอบการจึงต้องการผู้บริหารที่มีบารมี ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ สถานประกอบการ สอดคล้องกับ OZGENEL (2020) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำแบบบารมีในวัฒนธรรม โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมแบบ พันธกิจ วัฒนธรรมบริการ วัฒนธรรมแบบราชการ และ รูปแบบของภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นตัวแปรพยากรณ์ ของ วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมบริการ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ และวัฒนธรรมแบบราชการ ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบบารมีอธิบายความแปรปรวนด้านวัฒนธรรมแบบพันธกิจที่ 29% วัฒนธรรมบริการที่ 35% วัฒนธรรมองค์กรที่ 36% และวัฒนธรรมแบบราชการที่ 5% และสอดคล้องกับ สุภัตรา สกุลแก้ว และ ทับทิม ทอง กอบัวแก้ว (2566) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน วิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้ทักษะการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญเพื่อลดปัญหา ความขัดแย้งของบุคลากรและความผิดพลาดในการบริหารงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับ บุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.51 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การส่งเสริมภาพลักษณ์ และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง เป็นอันดับสุดท้าย แสดงให้ เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการที่จะพัฒนาการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมเป็นอันดับแรก ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการสนับสนุนและพัฒนาทักษะการสื่อสาร อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ อีริวีร์ แพบัว (2564) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า 1) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การพูด การเขียน ท่าทาง และสื่อ/เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562) ได้ วิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่ สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้รูปแบบ และระดับของการสื่อสารให้เหมาะสมต่อสถานการณ์มีเช่นนั้นอาจเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร

หรือระหว่างบุคลากรกับองค์กร จนนำมาสู่ความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้สามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญเพื่อลดปัญหาดังกล่าว

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4.1 แนวทางที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์ ข้อที่ 2.4 ผู้บริหารทำงานด้วยความรับผิดชอบ ใช้อำนาจในการบริหารด้วยความถูกต้องดีงาม เป็นประโยชน์กับทางราชการ สอดคล้องกับ พจน ใจชาญสุขขกิจ (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาพลักษณ์ที่ดี คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณชนว่าเป็นคนเก่งคนดี มีจริยธรรมในการบริหาร มีคุณธรรม มีการดำเนินงานที่อยู่บนรากฐานของความถูกต้องยุติธรรม เคารพกฎหมาย ซื่อสัตย์เป็นประชาธิปไตยให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ทำให้องค์กรก้าวหน้าได้ด้วยความสามารถของผู้บริหารเอง นอกจากนี้ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550) ได้กล่าวว่า ในการสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารควรจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ เช่น การเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใจเย็น ขยันหมั่นเพียร จริ่งจ้งกับการทำงาน รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และละเว้นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

4.2 แนวทางที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ข้อที่ 1.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นในสถานศึกษา เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ แพรดาว สนองฝัน (2557) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็นเข้าใจง่าย สามารถเจรจา ตอรอง โน้มน้าว และเกลี้ยกล่อม เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่องและใช้วิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร นอกจากนี้ ไกรสร เจียมทอง (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน นำเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียน สามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีซึ่ง มี 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม จำนวน 4 แนวทาง 2) การส่งเสริมภาพลักษณ์ จำนวน 5 แนวทาง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 แนวทาง 4) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 3 แนวทาง และ 5) การมีความกล้าที่จะเสี่ยง จำนวน 2 แนวทาง



สรุป

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.51

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความกล้าที่จะเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยียมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาได้อย่างกล้าหาญเมื่อเผชิญวิกฤติหรือปัญหา เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมภาพลักษณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยียมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำแบบบารมีซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีเปรียบเทียบกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของภาวะผู้นำแบบบารมีหลังจากที่มีการนำสภาพปัจจุบันที่มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีกับภาวะผู้นำรูปแบบอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ วัฒนาวีโส. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). ความกล้า: ชัยชนะสู่ความสำเร็จ. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2566 จาก <https://bit.ly/2qcGlkm>
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จตุภูมิ เขตจตุรัส. (2565). ระเบียบวิธีวิทยาการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2550). ทักษะผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: CP.CYBERPRINT.
- ธีรวิทย์ แพบัว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ. 8(1), 55-68.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2550). ผลักโหมมองครัดด้วยกลยุทธ์การสื่อสารชั้นเซียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ฐานการพิมพ์.

- แพรวดาว สอนองผัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณีรัศมี พัฒนสมบัติสุข. (2564). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาลและสังคมศาสตร์. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 8(2), 329-343.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสิณี สุวรรณคาม . (2565). ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา. ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 Graduate school conference 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุธีลักษณ์ แก่นทอง. (2555). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัตรา สุกุลแก้ว และ ทับทิมทอง กอบัวแก้ว. (2566). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.
- อารีรัตน์ จินแส. (2562). ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 13(2), 136-144.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.
- House, R. J., Spangler, W. D., & Woycke, J. (1991). Personality and charisma in the U.S. presidency: A psychological theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly 36(3), 364-396.
- Krume, N. (2015). CHARISMATIC LEADERSHIP AND POWER: USING THE POWER OF CHARISMA FOR BETTER LEADERSHIP IN THE ENTERPRISES. Journal of Process Management and New Technologies, 3(2), 18-27. Retrieved October 15, 2023 from <https://doaj.org/article/56f1716319b6457d99dd9e4667d1265d>.
- McCullum, Daneil L. and Kajs, Lawrence T. (2007). Advances in Educational Administration. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, A. K., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2014). Stogdill's leadership theory: A legacy for the 21st century. The Leadership Quarterly. 25(1), 161-170.

Ozgenel, M. (2020). The Role of Charismatic Leader in School Culture. Eurasian Journal of Educational Research. Retrieved October 15, 2023 from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1248745>.

Piscione, D. P. (2014). The 7 Characteristics of Bold Risk-takers. Retrieved October 15, 2023, from <https://bit.ly/2Ju6Nhx>.