

การศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
A STUDY OF CHARISMATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 7

กชณช ตรีวรปรัชญ์¹, มานะ สินธุวงษานนท์²

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

kotchanut treeworaprat¹, Mana Sinthuwongsanont²

Vongchavalitkul University

Corresponding Author E-mail : kotchanut_tre@vu.ac.th

(Received : 4 April, 2026; Edit : 11 April, 2026; accepted : 13 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 142 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา รองลงมา คือ กล้าเสี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือใช้อำนาจส่วนบุคคล

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of charismatic leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and 2) to compare the charismatic leadership of these administrators classified by gender and administrative experience. The sample consisted of 142 school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary

Educational Service Area Office 7 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and the participants were selected through multistage random sampling.

The research findings revealed that

1. The overall level of charismatic leadership of school administrators was at a high level. When considering each dimension individually, all aspects were rated at a high level. The dimension with the highest mean was Environmental Sensitivity, followed by Risk Taking, while Personal Power had the lowest mean.

2. The comparative analysis of charismatic leadership showed that administrators with different genders perceived the overall charismatic leadership levels to be significantly different at the 0.05 level. Similarly, administrators with different administrative experiences showed a statistically significant difference in their overall perception at the 0.05 level.

Keywords : Charismatic Leadership, School Administrator, School Management.

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความผันผวนและความท้าทายในทุกมิติ ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเติบโต โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษาอย่างสถานศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (Fullan, M. 2019) ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นฟันเฟืองชิ้นสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยบทบาทของผู้บริหารไม่ได้จำกัดอยู่แค่การบริหารจัดการทรัพยากร แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในบรรดาทฤษฎีผู้นำที่หลากหลาย “ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี” (Charismatic Leadership) เป็นหนึ่งในแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างสูงว่าสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามได้อย่างลึกซึ้งและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม (Yukl, G. 2020) แนวคิดนี้มีรากฐานมาจาก Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ที่อธิบายว่า บารมี (Charisma) มาจากภาษากรีกที่มีความหมายว่า พรสวรรค์ที่ได้รับมาจากพระเจ้า เกิดขึ้นจากอิทธิพล ไม่ได้เกิดขึ้นจาก ขนบธรรมเนียมประเพณีหรืออำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งที่ผู้ตามสามารถรับรู้ได้ว่าผู้นำมีคุณลักษณะที่พิเศษ บารมีจะปรากฏขึ้นเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตทางสังคม ผู้นำจะปรากฏขึ้นพร้อมกับวิสัยทัศน์เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้น ผู้นำจะดึงดูดผู้ตามเนื่องจากความเชื่อในวิสัยทัศน์ และเมื่อเกิดความสำเร็จขึ้นจากวิสัยทัศน์ของผู้นำ ก็จะทำให้ผู้ตามเชื่อว่าผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่พิเศษเป็นคุณลักษณะพิเศษเหนือสามัญที่ผู้ตามมอบให้กับผู้นำ ทำให้เกิดความศรัทธาและความภักดีอย่างปราศจากเงื่อนไข ต่อมา Yukl, G. (2013) ได้ขยายความแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบารมีในมิติพฤติกรรมศาสตร์ โดยระบุว่าพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างอิทธิพลต่อผู้ตามนั้น ไม่ได้เกิดจากบุคลิกภาพเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ชัดเจน อาทิ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เปี่ยมด้วยอุดมการณ์ และการแสดงความมั่นใจในศักยภาพของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตวิทยาภายใน (Internalized Motivation) มากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว สำหรับบริบททางการศึกษา ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) คือ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างแรงจูงใจจากภายในจึงมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการตามสายงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราข (2563) ที่กล่าวว่าผู้นำยุคใหม่ต้องมีส่วนร่วมในการสร้างพลังร่วม (Synergy) และการชี้นำทีมให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและใจรัก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบารมีจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรบนฐานของความไว้วางใจและความร่วมมือ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีหน้าที่กำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งครอบคลุมโรงเรียนหลายขนาดทั้งในเขตเมืองและชนบท โดยมีภารกิจหลักคือการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ที่เท่าเทียม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) อย่างไรก็ตาม บริบทในปัจจุบันมีความท้าทายอย่างมาก ทั้งการเปลี่ยน

นโยบายสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ การเรียนการสอนยุคดิจิทัล และความแตกต่างของทรัพยากรในแต่ละโรงเรียน ปัญหาสำคัญที่พบคือ ครูและบุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมและขาดแรงจูงใจในการปรับตัว ส่งผลให้การพัฒนาศึกษาในพื้นที่ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ในขณะเดียวกัน การบริหารที่เน้นเพียงการสั่งการตามระเบียบเริ่มไม่ได้ผล ในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะไม่สามารถสร้างความมั่นใจหรือจูงใจให้บุคลากรร่วมมือทำงานด้วยใจจริงได้ เมื่อผู้บริหารไม่สามารถสร้างความศรัทธาหรือบารมีให้เกิดขึ้น สิ่งตามมาคือบุคลากรขาดความผูกพันต่อโรงเรียน และทำงานเพียงตามหน้าที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและตัวนักเรียนในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ (Yukl,G. 2013) ที่ระบุว่า หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี จะไม่สามารถสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเพราะขาดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายขาดพลังร่วม เกิดบรรยากาศการทำงานที่เฉื่อยชา และไม่สามารถรับมือกับปัญหาที่อุบัติขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีที่สูง ย่อมจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน (สุนันทา เลาหะวิลาส, 2564)

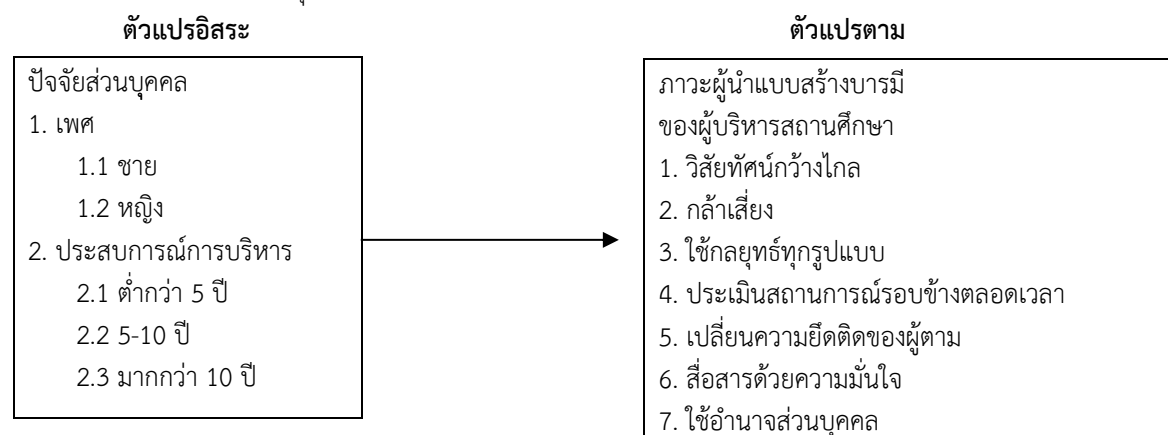
ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีมากน้อยเพียงใดและต้องการเปรียบเทียบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารในสถานศึกษาที่จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยที่จะเป็นผู้บริหารในอนาคต ในการนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้พร้อมสำหรับการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม และประสบการณ์การบริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Conger และ Kanungo (1998) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีออกเป็น 7 มิติสำคัญ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) กล้าเสี่ยง 3) ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ 4) ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา 5) เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม 6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ 7) ใช้อำนาจส่วนบุคคล ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 225 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 142 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน รวมสถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 284 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ, 2567 : 93-94) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1) เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2) ประสบการณ์การบริหาร

(1) ต่ำกว่า 5 ปี

(2) 5 – 10 ปี

(3) มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ระดับการใช้ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น โดยครอบคลุมมิติหลัก 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Conger และ Kanungo (1998) ได้แก่

1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremely Vision)

2) กล้าเสี่ยง (High Personal Risk)

3) ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ (Use of Unconventional Strategies)

4) ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate Assessment of the Situation)

5) เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower Disenchantment)

6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Self-Confidence)

7) ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of Personal Power)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 มี 7 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremely Vision) 2) กล้าเสี่ยง (High Personal Risk) 3) ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ (Use of Unconventional Strategies) 4) ประเมินสถานการณ์ รอบข้างตลอดเวลา (Accurate Assessment of the Situation) 5) เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower Disenchantment) 6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Self-Confidence) 7)ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use

of Personal Power โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือ
2. เครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence, IOC) แล้วคัดกรอง ข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าวัดคุณลักษณะโดยตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยคัดเลือกคำถามของแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
3. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณา แล้วจึง นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในรายด้านและทั้งฉบับตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 55 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน โดยภาพรวมทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ฉบับสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือที่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จัดส่งไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทาง QR Code โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร และครู ในการตอบแบบสอบถามและส่งคำตอบกลับให้ผู้วิจัย ทาง Google form
3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดตามการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผ่าน QR Code ซึ่งผู้ตอบสามารถกรอกแบบสอบถาม และส่งคำตอบกลับมายังผู้วิจัยผ่าน Google Form ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. รวมผู้ให้ข้อมูล 2 คน เป็น 1 หน่วย และหาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้โดยแปลความหมายดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศใช้การทดสอบค่า t-test และ จำแนกประสบการณ์การบริหาร โดยใช้ การทดสอบค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	4.10	0.71	มาก	3
2. กล้าเสี่ยง	4.03	0.86	มาก	2
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	3.92	0.81	มาก	6
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา	4.13	0.69	มาก	1
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	3.99	0.78	มาก	5
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	4.01	0.77	มาก	4
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	3.80	0.83	มาก	7
ภาพรวม	4.00	0.70	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ กล้าเสี่ยง ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้อำนาจส่วนบุคคล ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.83)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย		ชาย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	4.01	0.70	4.24	0.72	-1.908	0.058
2. กล้าเสี่ยง	3.87	0.93	4.29	0.67	-3.130*	0.002
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	3.75	0.82	4.19	0.73	-3.220*	0.002
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา	4.04	0.66	4.26	0.70	-1.826	0.070
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	3.86	0.79	4.21	0.70	-2.695*	0.008
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	3.89	0.79	4.2	0.71	-2.344*	0.021
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	3.63	0.80	4.06	0.80	-3.157*	0.002
ภาพรวม	3.86	0.71	4.20	0.65	-2.901*	0.004

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพศหญิง รองลงมา คือ เพศชาย และภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	4.24	0.62	3.93	0.76	4.38	0.60
2. กล้าเสี่ยง	3.99	0.87	3.99	0.84	4.38	0.88
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	4.03	0.72	3.77	0.86	4.28	0.70
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา	4.26	0.61	3.98	0.73	4.38	0.60
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	4.05	0.72	3.90	0.78	4.28	0.92
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	4.03	0.73	3.93	0.80	4.34	0.72
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	3.84	0.79	3.67	0.85	4.28	0.70
รวม	4.07	0.64	3.88	0.73	4.33	0.68

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ทั้งสามกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 - 10 ปี ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4 การทดสอบความแปรปรวนภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. วิสัยทัศน์กว้างไกล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.23	2.11	4.350*	0.015
	ภายในกลุ่ม	139	67.55	0.49		
	รวม	141	71.78			
2. กล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.05	1.03	1.403	0.249
	ภายในกลุ่ม	139	101.67	0.73		
	รวม	141	103.72			
3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.37	2.18	3.442*	0.035
	ภายในกลุ่ม	139	88.19	0.63		
	รวม	141	92.55			
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้าง ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.53	1.76	3.913*	0.022
	ภายในกลุ่ม	139	62.64	0.45		
	รวม	141	66.17			
5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.07	1.03	1.734	0.180
	ภายในกลุ่ม	139	82.87	0.60		
	รวม	141	84.93			
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.11	1.05	1.799	0.169
	ภายในกลุ่ม	139	81.34	0.59		
	รวม	141	83.44			
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.87	2.43	3.670*	0.028
	ภายในกลุ่ม	139	92.16	0.66		
	รวม	141	97.03			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.94	1.47	3.082*	0.049
	ภายในกลุ่ม	139	66.27	0.48		
	รวม	141	69.21			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า จากตาราง 14 พบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ด้าน ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา และด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนด้านกล้าเสี่ยง ด้านเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตามและด้านสื่อสารด้วยความมั่นใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ ดังตาราง 5-9

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.07	3.88	4.33
ต่ำกว่า 5 ปี	4.07	-	0.19	-0.26
5 – 10 ปี	3.88	-	-	-0.45*
มากกว่า 10 ปี	4.33	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.24	3.93	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	4.24	-	0.31*	-0.14
5 – 10 ปี	3.93	-	-	-0.45*
มากกว่า 10 ปี	4.38	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล มากกว่าที่ประสบการณ์การบริหาร 5 - 10 ปี และที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.03	3.77	4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	-	0.26	-0.25
5 – 10 ปี	3.77	-	-	-0.51*
มากกว่า 10 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.26	3.98	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	-	0.28*	-0.12
5 – 10 ปี	3.98	-	-	-0.40*
มากกว่า 10 ปี	4.38	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มากกว่าที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี และที่ประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา น้อยกว่าที่ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.84	3.67	4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	-	0.17	-0.44
5 – 10 ปี	3.67	-	-	-0.61*
มากกว่า 10 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ประสบความสำเร็จการบริหาร 5 – 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล น้อยกว่าที่ประสบความสำเร็จบริหารมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง จากผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา รองลงมา คือ กล้าเสี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้อำนาจส่วนบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารบอกวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้ทราบว่าอนาคตของสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านกล้าเสี่ยง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสำเร็จของโรงเรียนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และผู้บริหารสามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ และผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิม สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ผู้บริหารกล้าที่จะชี้ให้เห็นจุดอ่อนของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาของวิธีการทำงานในปัจจุบัน สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านสื่อสารด้วยความมั่นใจ ผู้บริหารมีบุคลิกที่โดดเด่นและน่าเกรงขามเมื่อพูดในที่ประชุม และผู้บริหารสื่อสารด้วยน้ำเสียงและท่าทีที่หนักแน่นและน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีบารมีต้องมีความไวต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดและทรัพยากรได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร เอี่ยมเสน (2563) ที่เห็นว่าผู้นำต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยความมั่นใจและกล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงาน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา ประพันธ์พจน์ (2563) และศิริรัตน์ ขาวนา (2562) ที่พบในทิศทางเดียวกันว่า ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน เข้าใจความรู้สึกของบุคลากร และมุ่งเน้นความสำเร็จของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่า สถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร และผู้บริหารมีความเข้าใจในปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร เอี่ยมเสน (2563) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์บริบทและประเมินสถานการณ์รอบตัวเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่ระบุว่าความไวต่อสถานการณ์รอบข้างเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ขาวนา (2562) ที่พบว่าการประเมินสถานการณ์อย่างถูกต้องแม่นยำของผู้บริหาร ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลและสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

นอกจากนี้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาทักษะพื้นฐานของผู้เรียน ทั้งในด้านการอ่านออก เขียนได้ และการคิดคำนวณ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ที่ปรากฏอย่างเด่นชัด ประการแรกคือ การรับรู้ปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน โดยผู้บริหารไม่ได้เพียงดำเนินงานตามนโยบายจากส่วนกลางเท่านั้น แต่มีการประเมินสถานการณ์จริงในห้องเรียนจนเข้าใจลึกซึ้งว่าทักษะพื้นฐานเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข ซึ่งการประเมินที่แม่นยำนี้ช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาได้ตรงจุดและสร้างความศรัทธาแก่คณะครู สอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพร เอี่ยมเสน (2563) ที่ระบุว่าผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์บริบทเชิงรุกและประเมินสถานการณ์รอบตัวอย่างถี่ถ้วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและตอบสนองต่อความต้องการของ

บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการต่อมาคือ การวิเคราะห์ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร ผู้บริหารมีการประเมินความสามารถและข้อจำกัดของครูในสังกัดอย่างเป็นระบบ แล้วนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างบารมีผ่านการสนับสนุนและร่วมมือแทนการใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังแสดงถึงความไวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่เขต 7 มีบริบทเฉพาะตัว ผู้บริหารจึงประเมินปัจจัยแวดล้อมทั้งทางครอบครัวและสังคมของนักเรียนอย่างรอบด้าน แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาออกแบบกลยุทธ์การบริหารที่ยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2561) ที่เน้นย้ำว่าความไวต่อสถานการณ์รอบข้างและการวิเคราะห์อุปสรรคอย่างมีวิจารณญาณ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป การประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 7 จึงเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จ จนนำไปสู่การได้รับการยอมรับและความร่วมมืออย่างเต็มใจจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผลการวิจัยยังพบว่าด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา แม้โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 7 ให้ความสำคัญกับการสร้างบารมีที่เกิดจากการยอมรับในความสามารถและการอุทิศตน มากกว่าการใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจสั่งการ เพื่อกดดันบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เน้นความเป็นกัลยาณมิตรและการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง เพื่อเป้าหมายเดียวกันคือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในพื้นที่ ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา เวศศาสตร์ (2561) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามักมีคะแนนด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคลน้อยกว่าด้านอื่น เนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับจากบุคลากรที่มีความเป็นวิชาชีพสูง การลดบทบาทการใช้อำนาจสั่งการลงจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างศรัทธาได้ดีกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา ประพันธ์พจน์ (2563) ที่ระบุว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจส่วนบุคคลมักอยู่ในลำดับสุดท้าย เพราะในบริบทของสถานศึกษาไทยยุคใหม่ ผู้บริหารมุ่งเน้นการเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและผู้สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ ณัฐนันท์ พลุประสิทธิ์ (2564) ที่ยืนยันว่าการสร้างบารมีผ่านการเป็นต้นแบบและการอุทิศตนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรมากกว่าการใช้อำนาจตามหน้าที่เพียงอย่างเดียว

2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสพการณ์การบริหาร ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีกระบวนการคิดและสไตล์การสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการประเมินสถานการณ์และการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ซึ่งผู้บริหารเพศชายอาจเน้นการแสดงออกเชิงรุกและการตัดสินใจที่เด็ดขาด ในขณะที่ผู้บริหารเพศหญิงจะมุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างบารมีในบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 7 ส่งผลให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีมีความแตกต่างกันตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารเพศหญิงมีภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีสูงกว่าเพศชายนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Helgesen (1990) ที่ระบุว่าผู้หญิงมักใช้ทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้ได้รับการยอมรับและสร้างศรัทธาในใจของบุคลากรได้สูงกว่าการใช้อำนาจตามหน้าที่เพียงอย่างเดียว ผู้บริหารเพศหญิงมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rosener (1990) ที่กล่าวว่าผู้หญิงมักมีภาวะผู้นำแบบสร้างปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างพลังใจให้กับผู้ร่วมงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Riggio (2006) ที่กล่าวว่าผู้บริหารหญิงมักมีรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งช่วยให้สามารถเปลี่ยนความยึดติดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามได้ดี

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 7 จำแนกตามประสพการณ์การบริหาร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ด้านประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา และด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านกล้าเสี่ยง ด้านเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม และด้านสื่อสารด้วยความมั่นใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสพการณ์การบริหารต่างกัน ย่อมมีทักษะในการวิเคราะห์และมองภาพการณ์ไกลที่ครอบคลุมและแม่นยำแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสพการณ์สูงมักมีความ

เชี่ยวชาญในการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย เนื่องจากผ่านการสังสรรค์ ประสบการณ์และเรียนรู้จากสถานการณ์จริงที่หลากหลาย จนเกิดเป็นความชำนาญเชิงทักษะ ที่ช่วยให้สามารถคาดการณ์ ความเปลี่ยนแปลงและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2014) ที่ระบุว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำเกิดความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อน และยังช่วยให้สามารถใช้ อำนาจส่วนบุคคลในการโน้มน้าวใจบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่อธิบายว่าประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานจะช่วยบ่มเพาะ ความฉลาดทางสถานการณ์ ทำให้ผู้นำ สามารถเลือกใช้กลยุทธ์ที่แปลกใหม่และเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งทิศทางนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อีร์ภทร์ มานะวัฒนวงศ์ (2563) ที่พบว่าประสบการณ์บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การแสดงออก พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีในรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ในส่วนของด้านการสื่อสาร ด้วยความมั่นใจ ด้านการกล้าเสี่ยง และด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตามที่ไม่พบความแตกต่างกันนั้น สะท้อนให้เห็น ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านอายุงานเพียงใด ต่างต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และกล้าเผชิญความท้าทายตามมาตรฐานวิชาชีพเหมือนกัน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของเขต พื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) ที่ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างและมาตรฐานขององค์กรทาง การศึกษาในปัจจุบัน เป็นปัจจัยเชิงบีบคั้นให้ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นสากลและมีความมั่นใจเพื่อให้ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ คงแสนคำ (2565) ที่พบว่าภายใต้สภาวะการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทุกกลุ่มประสบการณ์ต่างให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างความ เชื่อมั่นและการกล้าตัดสินใจเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านใช้อำนาจส่วนบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากผู้สั่งการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ โดยให้ผู้บริหารตระหนักถึงการใช้อำนาจอ้างอิง เช่น การทำงานเชิงรุกร่วมกับครูในพื้นที่ การแสดงความเสียสละ และการรักษาคำพูด เพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาที่กินใจบุคลากรมากกว่าการออกคำสั่งตามระเบียบเพียงอย่างเดียว

2) การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเพื่อสร้างอำนาจทางวิชาการ ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ทางวิชาการและการจัดการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำที่ชัดเจนแก่ครูได้ เมื่อบุคลากรเห็นว่าผู้นำ รู้จริงและช่วยแก้ปัญหาได้ จะเกิดความยอมรับในอำนาจส่วนบุคคลที่มาจากความสามารถ ซึ่งจะช่วยยกระดับคะแนนในมิตินี้ให้สูงขึ้น

3) การแสดงความจริงใจและเห็นอกเห็นใจ ในบริบทของพื้นที่นครราชสีมา เขต 7 ที่อาจมีความหลากหลายของโรงเรียน ผู้บริหารควรใช้อำนาจส่วนบุคคลในการสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ผ่านการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง และการสนับสนุนสวัสดิภาพของครูอย่างจริงใจ ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนความยึดติดหรือข้อขัดแย้งให้กลายเป็นความร่วมมือด้วยบารมีของตัวผู้บริหารเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงลึกระดับบุคคล ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคะแนนภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีในระดับ "ดีเยี่ยม" เพื่อหาต้นแบบการบริหารจัดการ (Best Practice) ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของจังหวัดนครราชสีมา

2.2 การศึกษาตัวแปรส่งผ่าน ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงานของครู (Teacher Well-being) หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อดูว่าภาวะผู้นำด้านนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวอย่างไร

2.3 การวิจัยและพัฒนา (R&D) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี โดยเน้นพัฒนาจุดที่ยังเป็นข้อด้อย เช่น เทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างต้นแบบเชิงจริยธรรมในการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

- จิรา ประพันธ์พนธ์. (2563). ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐนันท์ พลุประสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2563). ภาวะผู้นำยุคใหม่: การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา เวชศาสตร์. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). ภาวะผู้นำ (Leadership) (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชร คงแสนคำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีกับความสำเร็จของสถานศึกษาขนาดเล็ก. วารสารการวิจัยทางการศึกษาและพัฒนาสังคม, 14(2), น.150-165.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวคิดร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.ศิริรัตน์ ขาวนา. (2562). ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา
- สมบุรณ์ ตันยะ. (2567). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิทธิพร เอี่ยมแสน. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal). วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 21(1), น.1-15.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2566. กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมบุรณ์ ตันยะ. (2567). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุนันทา เลหาะวิลาล. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), น.45-60.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). Charismatic Leadership in Organizations. SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2014). The Leadership Experience. Stamford: Cengage Learning.
- Fullan, M. (2019). Leading in a Culture of Change. John Wiley & Sons.
- Helgesen, S. (1990). The Female Advantage: Women's Ways of Leadership. New York: Doubleday.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational Administration: Theory, Research, and Practice (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education.
- _____. (2020). Leadership in Organizations (9th ed.). Pearson Education.