

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*
THE NEED FOR CHARISMATIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS
IN BANGKOK

^[1]พระมหาไพรัช ปภัสโร (แก้วโก) Phramaha Pairat PaPasaro (Kaewgo)

^[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวาทโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

^[3]สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: mahapairat2518@gmail.com

Article Received: August 10, 2024, Revised: August 23, 2024, Accepted: August 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต จำนวน 375 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ อันดับที่ 2 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา อันดับที่ 3 การบำเพ็ญสิ่งสมบารมี และอันดับ 4 การสร้างวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจที่ได้พิจารณาร่วมกันแล้ว เพื่อแสดงให้เห็นงานหลักด้านต่างๆ อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดเรียงลำดับประเด็น แยกเป็นจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา อันดับที่ 3 คือลักษณะผู้นำแบบบารมีด้านการเป็นแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมบริหารด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบบารมี, ผู้บริหารสถานศึกษา, การสร้างแรงบันดาลใจ

ABSTRACT

This research aimed to study the charismatic leadership needs of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration. The research used a quantitative questionnaire with a sample of 375 teachers in 6 groups of schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The data were analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and need values. The research results found that the need for charismatic leadership needs of school administrators under the Bangkok

*บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพนธ์เรื่อง รูปแบบการภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพระธรรมสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Metropolitan Administration ranked first as inspiration, second as intellectual stimulation, third as merit-making, and fourth as visionary. When considering the order of charismatic leadership needs of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration by item, it was found that the first order of need was that school administrators prioritize the tasks that they had considered together to show the main tasks in various aspects. The second order was that school administrators brainstormed and ranked issues, separating them into strengths and weaknesses of the school. The third order was that the charismatic leadership characteristic of inspiration was related to the job satisfaction of the management team in terms of supervisors, coworkers, and income. And finally, school administrators consistently assigned challenging and valuable tasks to their subordinates.

Keywords: Charismatic Leadership, School Administrators, Inspirational

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบายและสร้างประสิทธิผลของงานในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องบริหารคน บริหารงานในหน่วยงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง โดยฝึกอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นๆ การที่จะต้องเผชิญ และต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ บทบาทในการตัดสินใจที่มี ประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำโดดเด่น มีความสามารถ พิเศษ ที่สั่งสมมาจากความรู้และประสบการณ์จนกลายเป็นผู้นำเชิงอำนาจบารมีหรือมีอำนาจพิเศษ ในตัวเองที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดยอมรับในความสามารถมีความเชื่อถือ และศรัทธาจนเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน (วิศรุต มาเจริญ, 2563)

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีความสามารถเฉพาะตนในการสร้างอิทธิพลหรือผลกระทบอย่างลึกซึ้งและเหนือกว่าบุคคลทั่วไปต่อผู้ตาม ความมีอิทธิพลที่ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน และอยู่นอกเหนือการควบคุมของกฎหมายแต่ผู้ตามนั้นยอมศิโรราบกับสิ่งที่พวกเขาคือว่าเป็นแรงบันดาลใจอันเกิดขึ้นจากพรสวรรค์ หรือคุณภาพที่อยู่เหนือธรรมชาติ ภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานอันเกิดจากความเชื่อถือ การเป็นแบบอย่าง ความศรัทธาและยึดมั่นในตัวของผู้นำ ด้วยความที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารมีอำนาจ มีอิทธิพล มีเสน่ห์ที่น่านับถือ มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรสถานศึกษา (Bass, B. M., 1985)

กรุงเทพมหานครได้มีรูปแบบการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยเป็นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ในการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาได้ระบุว่าจุดแข็งและโอกาสของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครพบว่า ในเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารคุณภาพในปัจจุบันยังมี

ปัญหาหลายด้านที่ต้องการการแก้ไขผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากหลายท่านมีภาวะผู้นำแบบบารมีในระดับน้อย ไม่มีภาวะผู้นำด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ ขาดคุณธรรมในด้านการบริหาร ทำให้เกิดความแตกแยกภายในและภายนอกสถานศึกษา ขาดภาวะผู้นำในการจัดการองค์กรสถานศึกษา (สำนักยุทธศาสตร์การศึกษากรุงเทพมหานคร, 2551) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบบารมี ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้เสนอแนะทางมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารมีอำนาจ มีอิทธิพล มีเสน่ห์น่านับถือ มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิต เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัย พัฒนาองค์กร สังคม ประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 กลุ่มเขต คือ กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ กลุ่มเขตกรุงเทพตะวันออก กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 14,535 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต จำนวน 375 คน ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปรค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert Rensis (1967) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC 1.0 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย 30 คน

เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach (Cronbach, Lee J, 1971) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.952 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งข้อมูลดังกล่าวประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ในการตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมรายชั้นตอน/รายด้าน และรายข้อ หรือรายการกิจกรรม ที่คำนวณได้นำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2548)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบผลการวิจัยดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ด้านที่	สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	สภาพปัจจุบัน			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.81	0.95	มาก	3
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.79	0.92	มาก	4
3	การสร้างวิสัยทัศน์	3.87	0.89	มาก	1
4	การบำเพ็ญสังฆบารมี	3.86	0.93	มาก	2
	รวม	3.83	0.92	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอันดับ 1 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากอันดับ 2 คือ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating) อันดับ 3 คือ ด้านการบำเพ็ญสังฆบารมี (Asceticizing the prestige) และอันดับ 4 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีผลการวิจัย ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ด้านที่	สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	สภาพที่พึงประสงค์			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.55	0.65	มากที่สุด	3
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.54	0.66	มากที่สุด	4
3	การสร้างวิสัยทัศน์	4.56	0.60	มากที่สุด	2
4	การบำเพ็ญสังฆบารมี	4.58	0.65	มากที่สุด	1
	รวม	4.56	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบำเพ็ญสังฆบารมี (Asceticizing the prestige) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีผลการวิจัยดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	I	D	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.81	4.55	0.192	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.79	4.54	0.196	1
3. การสร้างวิสัยทัศน์	3.87	4.56	0.180	4
4. การบำเพ็ญสังฆบารมี	3.86	4.58	0.186	3
รวม	3.83	4.56	0.188	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้านพบว่ามีความเท่ากับ 0.188 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการจำเป็นต่อภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาลำดับที่ 2 คือ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating) อันดับที่ 3 คือ ด้านการบำเพ็ญสังฆบารมี (Asceticizing the prestige) และอันดับที่ 4 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating) ด้านการบำเพ็ญสังฆบารมี (Asceticizing the prestige) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีระดับการปฏิบัติอยู่ในอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร คงแสนคำ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเียง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูเหมเจติยาภิบาล (โสพิทธิ์ อินทโสภิต/แช่ภู) (2564) ที่พบว่า อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรง สูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี โดยมีอิทธิพลทางตรง รองลงมาคือ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และอิทธิพลรวม ซึ่งอาจเป็นเพราะมีเหตุผลจาก ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในสังคมเมืองมีการทำงานที่เป็นระบบมุ่งความสำเร็จของงาน เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ มุ่งมั่นและความพยายามในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยความอดทนและทุ่มเท ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตรวหาเหตุผล จึงเป็นการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นแรงจูงใจใน

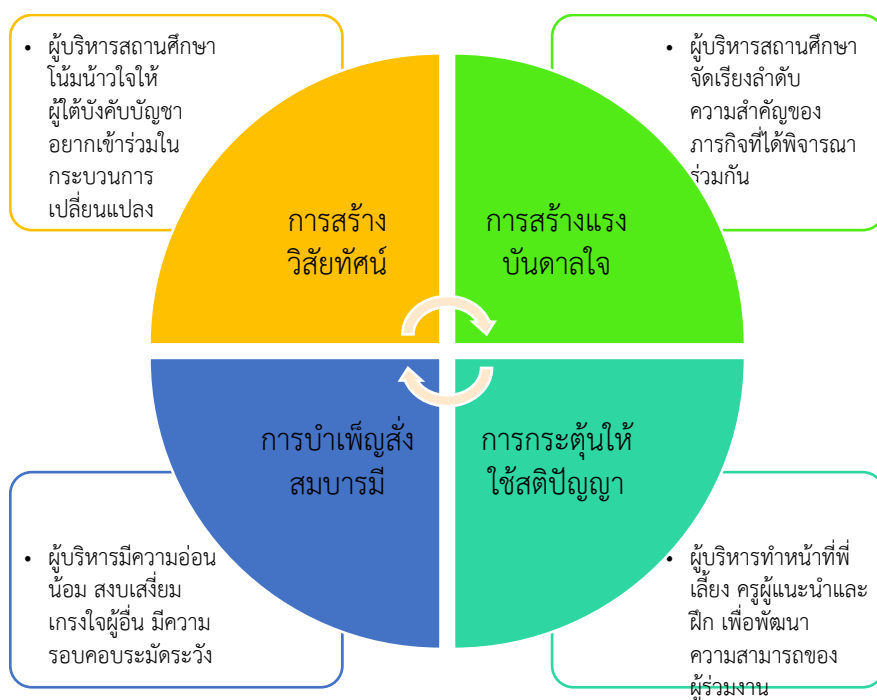
สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบำเพ็ญสังฆบารมี (Asceticizing the prestige) สอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี ศรีวงษ์ชัย (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน หมั่นแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิตและในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ยึดถือหลักคุณธรรมในการบริหารเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาไว้วางใจและเคารพยกย่อง มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีเหตุผลและประสิทธิภาพ และมีมนุษยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการเป็นแรงบันดาลใจกระตุ้นให้บุคลากรใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์ผลงานและแก้ไขปัญหาและมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน ทำให้ประสิทธิผลองค์การของการบริหารเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้านพบว่ามีความเท่ากับ 0.188 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการจำเป็นต่อภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศรุต มาเจริญ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 29 เพื่อเสริมสร้างการบริหารการศึกษาแบบเสมอภาคมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของสุพิศ ศรีบัว (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นตัวแปรที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร

เกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จด้วยความศรัทธาอย่างแรงกล้า สร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก แสดงความเต็มใจที่จะช่วยเหลือคณะครู

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ อันดับที่ 2 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา อันดับที่ 3 การบำเพ็ญสังฆกรรม และอันดับ 4 การสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) สรุปองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบาร์มี คือ ผู้นำหรือบุคคลผู้ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา หรือ อำนาจอิทธิพลต่างๆ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามแล้วผู้ตามมีความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของผู้ตามเกิดขึ้นจากการรับรู้พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมา เช่น พฤติกรรมในด้านวิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ มีลักษณะความน่าเชื่อถือสูง มีการยกตัวอย่างหรือทำเป็น แบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะหน้าที่ร่วมกันในการนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นผู้มีกำลังแห่งการรอบรู้ตระหนักถึงพลังแห่งความสำเร็จโดยใช้ปัญญาเป็นฐาน ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างในการชวนหาความรู้อยู่เสมอจากทั้งบุคคล ทั้งสื่อต่างๆ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารเป็นแรงกระตุ้นสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายและผลงานต่างๆ แสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวบุคลากร ด้วยการใช้คำถามเชิงบวกให้บุคลากรได้คิดด้านดีจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองเพิ่มขึ้น

3. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการ กล้าที่จะตั้งคำถาม เพื่อสร้างความตื่นตัว ความอยากรู้อยากเห็นให้เกิดขึ้นจนเป็นวัฒนธรรม เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานหลักของสถานศึกษา

4. การบำเพ็ญสิ่งสมบารมี ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ข้อคิด เกี่ยวกับคตินิยมและหลักธรรมคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้นๆ เป็นเบื้องต้น แล้วนำไปคิดวิเคราะห์พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะกับการกิจของผู้บริหาร แล้วนำไปประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กรและสังคมอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของสถานศึกษามีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน เหตุนั้น ผู้บริหารควรมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน กำหนด (พันธกิจ) บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ทำทนายและมีคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เหตุนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก

1.3 ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มุ่งศึกษาผลผลิตหลัก และตัวชี้วัดที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดให้ดำเนินงาน เหตุนั้น ผู้บริหารควรโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรเสมอ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อันดับที่ 1 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ เหตุนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่นๆ

2.3 ควรทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบบารมีตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้สถิติขั้นสูง

เอกสารอ้างอิง

- ชยพล เพชรพิมล. (2556). **ทฤษฎีการมี. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2548). **การวิจัยและพัฒนาเพื่อการปฏิรูปทั้งโรงเรียน, กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พระครูเหมเจติยาภิบาล (โสฬัทธิ์ อินทโสภโธ/แช่ภู). (2564). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(2). 19.**
- มยุรี ศรีวงศ์ชัย. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 8(1). 463.**
- วัชรระ คงแสนคำ. (2565). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก, วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 9(3). 258.**
- วาสนี สุวรรณคาม. (2022). **ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล. แหล่งที่มา <http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/Miniconference/article/view/4132> สืบค้นเมื่อ 30 เม.ย. 2566.**
- วิศรุต มาเจริญ. (2563). **รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อเสริมสร้างการบริหารการศึกษาแบบเสมอภาค. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.**
- สำนักยุทธศาสตร์การศึกษากรุงเทพมหานคร. (2551). **ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.**
- สุพิศ ศรีบัว. (2564). **การพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.**
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York: Free Press.
- Cronbach, Lee J. (1971). **Essentials of psychological testing.** 4th ed. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.**
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.