

**แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงبارมีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**
**GUIDELINES FOR PROMOTING CHARISMATIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS BASED ON THE TEN PRINCIPLES OF PARAMI
IN SENA DISTRICT, PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE**

¹อิทธิพล ชูพูล Ittipol Choopool ²พระครูภัทรธรรมคุณ Phrakhruphattharathamkhun
³ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewtongyai
^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Kaixaman123@gmail.com

Article Received: July 02, 2025. Revised: September 27, 2025. Accepted: September 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบาร์มีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบาร์มีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 140 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบาร์มีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักบาร์มี 10 ประการ สอดคล้องและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ได้แก่ ทานบาร์มี คือการให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกๆด้าน ศีลบาร์มี คือการมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ ปัญญาบาร์มี คือการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด วิริยบาร์มี คือความขยันหมั่นเพียร ชันติบาร์มี คือความอดทนในการเผชิญกับอุปสรรค อธิฐานบาร์มี คืออธิษฐานบาร์มี จะตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ สัจจะบาร์มี คือวางตัวอย่างมั่นคงและน่าเคารพ ด้วยการรักษาคำพูดและยึดมั่นในหลักคุณธรรม เมตตาบาร์มี คือการแสดงออกด้วยความอ่อนโยนและเข้าอกเข้าใจผู้อื่น อุเบกขาบาร์มี คือการวางตัวอย่างสมดุล เป็นกลาง และไม่ลำเอียง ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ เนกขัมมบาร์มีคือการวางตัวอย่างถ่อมตน ไม่ยึดติดกับตำแหน่งหรือผลประโยชน์ส่วนตัว 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบาร์มีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจได้จากรากฐานภายในที่มั่นคง โดยใช้ ปัญญาในการหมั่นเรียนรู้, ศีลและสัจจะ เป็นเกราะป้องกันให้กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง, วิริย และขันติในการเผชิญหน้ากับปัญหาและคำวิจารณ์อย่างไม่หวั่นไหว, และทานในการกล่อมบอหมายงานและให้โอกาสผู้อื่น (2) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ทำ

ทนาย การช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยใช้ปัญญาในการมองการณ์ไกล, ศิลป์ กำหนดวิสัยทัศน์ที่โปร่งใส และเป็นธรรม, ทาน เปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วม, เมตตา คำนึงถึงประโยชน์สุขของทุกคน และอธิษฐาน เพื่อสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจนและมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน (3) การทำทนายค่านิยมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การจะสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าต้องอาศัย ปัญญา ในการมองเห็นโอกาสใหม่ๆ ที่นอกกรอบเดิม วิริยะ ในการ ผลักดันอย่างไม่ย่อท้อ, ขันติ ในการอดทนต่อแรงต้าน และ เนกขัมมะ ความเสียสละ ในการปล่อยวางจาก แนวทางเดิมๆ เพื่อเปิดรับการพัฒนาที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (4) ความกล้าแสดงออกและ ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีต้องประกอบด้วยศิลป์ เพื่อพูดอย่างสร้างสรรค์ไม่ทำร้ายจิตใจใคร, เมตตา เพื่อสื่อสารด้วยความเข้าใจ, ปัญญา เพื่อให้สารมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ, สัจจะ เพื่อสร้าง ความน่าเชื่อถือ, และขันติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอดทน (5) การมีภาพลักษณ์และการ วางตัวที่เหมาะสม ภาพลักษณ์ผู้นำที่ดีเกิดจากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยมี ศิลป์ เป็นพื้นฐานของความ ยุติธรรม, ทานและเนกขัมมะ สร้างภาพลักษณ์ของผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม, อุเบกขา ทำให้วางตัวเป็นกลาง และน่าเชื่อถือ, และวิริยะ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงบารมี, หลักบารมี 10, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research article aimed to: 1) study charismatic leadership among school administrators, 2) study methods for developing charismatic leadership based on the Ten Pāramī (Perfections), and 3) propose guidelines for developing charismatic leadership based on the Ten Pāramī Principles among school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This mixed-method research methodology comprised a quantitative approach using a questionnaire with a sample of 140 participants. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research utilized interviews with seven key informants and data were analyzed using content analysis.

The results revealed that: 1) school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, reported the highest overall level of charismatic leadership across all five dimensions, 2) guidelines for promoting charismatic leadership based on the Ten Pāramī Principles among school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Moreover, the research revealed that the Ten Pāramī (Perfections) were principles consistent with the development of charismatic leadership. These were defined as: Generosity (Dāna): Providing support to teachers and personnel in every aspect, Morality (Sīla): Maintaining an honest mind and ethical conduct, Renunciation (Nekkhamma): Being humble and not clinging to position or personal gain, Wisdom (Paññā): Making wise decisions, Diligence (Vīriya): Applying sustained effort and perseverance, Patience (Khanti): Enduring and persevering through obstacles, Truthfulness (Sacca): Being steadfast and respectable by keeping one's word and adhering to moral principles, Determination (Adhiṭṭhāna): Showing firm resolution and being

fully dedicated to one's work, Loving-Kindness (Mettā): Expressing kindness and understanding to others, Equanimity (Upekkhā): Being balanced, impartial, and unbiased to promote a fair, transparent, and trustworthy image. 3) Guidelines for developing charismatic leadership according to the Ten Pāramī (Perfections) of school administrators in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, consist of (1) Building self-confidence: Executives can build confidence from a solid inner foundation by using wisdom to learn diligently, morality and truth as a shield to dare to make the right decisions, diligence and patience to face problems and criticism without wavering, and generosity to dare to delegate tasks and give opportunities to others. (2) Creating a challenging vision: Helping the executive's vision by using wisdom to foresee, morality to define a transparent and fair vision, generosity to enable team participation, kindness to consider the well-being of everyone, and prayer to clearly communicate goals and strive for shared success. (3) Challenging values for change: Creating something new and better requires wisdom to see new opportunities outside the traditional framework, diligence to push forward relentlessly, patience to endure resistance, and renunciation to let go of old approaches to open up to creative development that benefits the public. (4) Courage to express oneself and communication skills: Good communication must consist of morality to speak constructively without hurting anyone's feelings, kindness to communicate with understanding, wisdom to make messages clear and effective, truth to build credibility, and patience to listen to different opinions patiently. (5) Having an appropriate image and personality: A good leader's image is created through consistent practice, with morality as the foundation of justice; generosity and renunciation creating the image of a person who sacrifices for the common good, equanimity making oneself neutral, trustworthy, and diligence reflecting dedication and commitment to work.

Keywords: Charismatic Leadership, The Ten Pāramī (Perfections), School Administrators

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพโลกและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทของผู้นำมีความสำคัญและความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ผู้นำไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถในการนำทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นระเบียบและความเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคม การเป็นผู้นำในปัจจุบันไม่ได้หมายความว่าเพียงแต่มีความสามารถทางบุคลิกและความรู้ทางวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังเน้นไปที่การมีภาวะผู้นำที่สามารถเป็นแรงบันดาลใจและเป็นตัวอย่างที่ดีต่อคนในทีมและในชุมชนจะสังเกตได้ว่าในปัจจุบันผู้นำที่มีความสามารถทางด้านความรู้เพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากทีมงานหรือหน่วยงานอื่นๆ สาเหตุเป็นเพราะผู้นำไม่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและนับถือด้วยเหตุนี้การมีของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนควรมี ผู้นำที่มีบาร์มีต่อสมาชิกในองค์กรจะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยในส่วนของผู้ผู้นำใน

สถานศึกษาที่มีบาร์มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาจึงจะส่งผลให้กลุ่มบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 กลุ่มสามารถดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มบริหารงานบุคคลจะสามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกันในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก กลุ่มบริหารงานงบประมาณดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กลุ่มบริหารงานทั่วไป ให้การสนับสนุนและดูแลความเรียบร้อยในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆอย่างเต็มความสามารถและกลุ่มงานวิชาการ มุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในพื้นฐานของความว่า “เรียนดีมีความสุข” จึงเกิดแนวคิดที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งใช้หลักธรรมควบคู่กับการบริหารคือหลักบารมี 10 เป็นหลักธรรมที่จะทำให้กิจการงานต่างๆประสบผลสำเร็จโดยมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องมีความสามารถในด้านต่อสู้กับความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อนและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง คุณสมบัติของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุมมองที่กว้างขวางที่สามารถแนะนำทีมไปสู่เป้าหมายที่มีความสำคัญได้ มีการสร้างแรงบันดาลใจและให้แนวทางที่ชัดเจนที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ มีทักษะในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมและความไว้วางใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังต้องเป็นตัวอย่างในพฤติกรรมที่ดีและมีความพร้อมที่จะพัฒนาทักษะความสามารถของคนในทีม ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดีเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารการศึกษาก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีความสำคัญ โดยผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาทักษะและความรู้ในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุกรี สุระคำแหง, 2563)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนโยบายด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ในมาตรา 80 (3) ที่ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาการศึกษาปรากฏเป็นรูปธรรมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระบบการศึกษา ความพยายามดังกล่าวเป็นการพยายามสร้างสรรค์ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนคุณภาพ จากเดิมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมก็ให้น้ำหนักของคุณธรรมมากขึ้น ดังปรากฏอยู่ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ที่ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างได้ตลอดช่วงชีวิตสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและสามารถเกื้อหนุน ในการพัฒนาประเทศได้อย่าง

เหมาะสม จึงต้องขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 5 และการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษานวทางในการจัดและการบริหารดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิรูปการเมืองและการปกครองซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีการกิจการบริหารงานหลัก ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของนักเรียน ในการดำเนินงานสถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน จนก่อให้เกิดความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ผู้นำบารมี (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษจนได้รับ การยอมรับนับถือและยกย่องจากคนอื่น ๆ จึงสามารถจูงใจคนจำนวนมากให้ทำตามที่เขาต้องการได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้กำลังบังคับหรือใช้เหตุผลอันหนักแน่น ผู้นำบารมีเปรียบเหมือนกับมีมนต์สะกดบางอย่างที่ทำให้คนเคารพยำเกรงโดยอัตโนมัติ (ภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ, 2565) ผู้นำบารมี หมายถึง ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ยึดมั่นในความเชื่อและอุดมคติของตนเอง และต้องการที่จะใช้อิทธิพล และอำนาจต่อผู้อื่น มีความสามารถและประสบความสำเร็จในชีวิต อันเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความเชื่อถือจากผู้ตาม และผู้ตามจะไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้นำ โดยหลักบารมี 10 คุณงามความดีขั้นสูงที่พึงปฏิบัติ 10 ประการ ความเป็นผู้นำที่มีบารมีจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงและจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำประเภทนี้จะมียุทธศาสตร์สูงและช่วยแก้ไขปัญหามาในสถานการณ์บางสถานการณ์ได้ดี เช่น สถานการณ์ตึงเครียดหรือมีความไม่แน่นอนสูงสำหรับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ถึงแม้จะมีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบารมีดังกล่าวข้างต้น แต่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีความเหนือกว่าที่จะต้องมีความสามารถมองการณ์ไกล ได้รับความเชื่อถือเชื่อมั่นเพราะสามารถวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้อย่างถูกต้อง (อารีย์ แฝวสกุลพันธ์, 2567)

หลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ได้แก่ หลักคุณธรรม เป็นหลักคำสอนในการบำเพ็ญ เรียกว่า บารมี ซึ่งมี 10 ข้อ จึงเรียกว่า บารมี 10 ได้แก่ 1) ทานบารมี 2) ศีลบารมี 3) เนกขัมมบารมี 4) ปัญญาบารมี 5) วิริยบารมี 6) ขันติบารมี 7) สัจจะบารมี 8) อธิฐานบารมี 9) เมตตาบารมี 10) อุเบกขาบารมี (สุวิญ รักสัตย์, 2564)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาการบริหารงานภายในสถานศึกษาและแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากร ได้แก่ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอเสนาจำนวน 223 คน จาก 28 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 140 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอเสนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 12 รูป/คน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครู 4) พระสงฆ์ผู้นำทางด้านพระพุทธศาสนา ด้วยวิธีการเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ความรู้ต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนําร่างแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านเพื่อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหารายชื่อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหา ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.858 6) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบริหารมีของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็น แบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating scale) มีเกณฑ์คะแนน 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยยึดเกณฑ์เฉลี่ยด้านรายข้อรายด้าน และแบบสอบถามปลายเปิดทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ด้านมีความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ที่ทำนายในเรื่องอนาคตที่ดีกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ด้านมีความคิดทำนายค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และด้านมีความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	มีความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.28	0.44	มาก	5
2	มีวิสัยทัศน์ที่ทำนายในเรื่องอนาคตที่ดีกว่าผู้ได้บังคับบัญชา	4.49	0.51	มาก	3
3	มีความคิดทำนายค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.48	0.51	มาก	4
4	มีความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี	4.58	0.45	มากที่สุด	2
5	มีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม	4.89	0.25	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	4.54	0.38	มากที่สุด	

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ด้านความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารควรกล้าแสดงออกในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ และทำนายค่านิยมเดิมเพื่อการพัฒนา พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและเต็มศักยภาพ

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย ต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมีเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ควรสร้างความไว้วางใจผ่านความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อหลอมรวมให้ทุกคนทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายใหญ่ขององค์กร

2.3 ด้านการมีความคิดท้าทายค่านิยมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจาก "การสั่งการ" เป็น "การทำงานร่วมกัน" เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบ

2.4 ด้านความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลข่าวสารจากแหล่งที่น่าเชื่อถือก่อนนำเสนอ และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้รับสาร เช่น การใช้ภาพและเสียงประกอบ เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 ด้านการมีภาพลักษณ์และการวางตัวที่เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจะสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและนักเรียน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักبارมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยประยุกต์ใช้หลักบาร์มี 10 ประการ ใน 5 ด้านสำคัญ ดังนี้

3.1 ด้านความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้ผ่านหลักบาร์มี 10 โดยเริ่มจาก ทาน (การให้โอกาส) ศील (การยึดมั่นในความถูกต้อง) ปัญญา (การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) วิริยะ (ความมุ่งมั่นแก้ปัญหา) ชันติ (ความอดทนต่อคำวิจารณ์) สัจจะ (การรักษาคำพูด) อธิษฐาน (ความตั้งใจแน่วแน่) เมตตา (การเข้าใจผู้อื่น) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) และ เนกขัมมะ (ความเสียสละ) ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งจากภายใน ทำให้กล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำได้อย่างมั่นคง

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย การสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต้องอาศัย ทาน ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม, ศील ในการกำหนดวิสัยทัศน์บนพื้นฐานคุณธรรม, และ ปัญญา ในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน นอกจากนี้ยังต้องมี วิริยะ เพื่อผลักดันวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง, ชันติ ในการระดมการปรับตัวของทีม, และ อธิษฐาน เพื่อสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน รวมถึงใช้ สัจจะ, เมตตา, อุเบกขา, และ เนกขัมมะ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

3.3 ด้านการมีความคิดท้าทายค่านิยมเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้บริหารต้องใช้ ทาน ในการให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ, ศील เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการเปลี่ยนแปลง, และ ปัญญา เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับยุคสมัย นอกจากนี้ ต้องอาศัย วิริยะ และ ชันติ ในการผลักดันและอดทนต่ออุปสรรค, อธิษฐาน เพื่อยืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง และใช้ สัจจะ, เมตตา, อุเบกขา, และ เนกขัมมะ เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และเป็นที่ยอมรับ

3.4 ด้านความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารเกิดจาก ทาน (การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์), ศील (การใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่ทำร้ายจิตใจ), และ ปัญญา (การสื่อสารอย่าง

มีสติและชัดเจน) รวมทั้งต้องมี วัริยะ ในการใช้การสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา, ชันติ ในการอดทนรับฟังความเห็นต่าง, และ อธิษฐาน เพื่อใช้คำพูดสร้างแรงบันดาลใจ โดยมี สัจจะ, เมตตา, อุเบกขา, และ เนกขัมมะ เป็นพื้นฐานที่ทำให้การสื่อสารน่าเชื่อถือ อ่อนโยน และเป็นกลาง

3.5 ด้านการมีภาพลักษณ์และการวางตัวที่เหมาะสม ภาพลักษณ์ที่ดีของผู้บริหารสร้างได้จาก ทาน (ความเสียสละเพื่อส่วนรวม), ศีล (ความยุติธรรม), ปัญญา (การมีวิจยญาณ), วัริยะ (ความขยันหมั่นเพียร), ชันติ (ความอดทนและอ่อนน้อม), สัจจะ (ความน่าเชื่อถือ), อธิษฐาน (ความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเอง), เมตตา (ความเป็นกันเอง), อุเบกขา (ความเป็นกลาง) และ เนกขัมมะ (ความไม่ยึดติดในตำแหน่ง) คุณธรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นที่เคารพและน่าเชื่อถือ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ด้านมีความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ที่ท้าทายในเรื่องอนาคตที่ดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านมีความคิดท้าทายค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ตามลำดับ โดยผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบริหาร ที่พึงมี ผู้นำเชิงบริหารมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน ให้เป็นผู้นำที่เชื่อถือมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้และสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ และรวดเร็ว สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ รวมถึงการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องบางอย่างกับงานวิจัยของประวิทย์ มั่นปาน (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ 2) การมีวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน 3) การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ 4) มีความสามารถในการควบคุม ตรวจสอบ ประเมินและติดตาม 5) มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวเองและบุคลากร 6) มีความสามารถด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี และ 7) การสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายด้านดังนี้ การเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม การประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา การสื่อสารด้วยความมั่นใจ การใช้อำนาจส่วนบุคคล การใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ ความกล้าเสี่ยง และความมีวิสัยทัศน์กว้างไกลตามลำดับ

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารตามหลักบาร์มี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักบาร์มี 10 ประการ สอดคล้องและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหาร ได้แก่ ทานบาร์มี คือการให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในทุกๆ ด้าน ศีลบาร์มี คือการมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ ปัญญาบาร์มี คือการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด วัริยบาร์มี คือความขยันหมั่นเพียร ชันติบาร์มี คือความอดทนในการเผชิญกับอุปสรรค อธิษฐานบาร์มี คืออธิษฐานบาร์มี

จะตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ สัจจะบารมี คือวางตัวอย่างมั่นคงและน่าเคารพ ด้วยการรักษาคำพูด และยึดมั่นในหลักคุณธรรม เมตตาบารมี คือการแสดงออกด้วยความอ่อนโยนและเข้าอกเข้าใจผู้อื่น อุเบกขาบารมี คือการวางตัวอย่างสมดุล เป็นกลาง และไม่ลำเอียง ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ เนกขัมมบารมี คือการวางตัวอย่างถ่อมตนไม่ยึดติดกับตำแหน่งหรือผลประโยชน์ส่วนตัว จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักบารมี 10 ประการสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมี จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล เพชรพิมล (2556) ที่พบว่า ทฤษฎีบารมี 6องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบำเพ็ญสังฆม (บารมี) 2) ความเที่ยงธรรมโปร่งใส 3) ความสามารถในการสื่อสาร 4) ความมีส่วนร่วม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความอดทน และสอดคล้องกับการวิจัยของเนรมิตร มีเพียร (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติการหลักเป็นไปตามลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ การใช้ยุทธวิธีหลายรูปแบบ การประเมินสถานการณ์รอบด้าน การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม การสื่อสารด้วยความมั่นใจ และการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหาร และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การใช้อำนาจส่วนบุคคล การสื่อสารด้วยความมั่นใจ การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม การประเมินสถานการณ์รอบด้าน ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ การใช้ยุทธวิธีหลายรูปแบบ และการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจได้จากรากฐานภายในที่มั่นคง โดยใช้ ปัญญาในการหมั่นเรียนรู้, ศิลและสัจจะ เป็นเกราะป้องกันให้กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง, วิริยะ และขันติในการเผชิญหน้ากับปัญหาและคำวิจารณ์อย่างไม่หวั่นไหว, และทานในการกล้ามอบหมายงานและให้โอกาสผู้อื่น (2) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย การช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยใช้ปัญญาในการมองการณ์ไกล, ศิล กำหนดวิสัยทัศน์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม, ทาน เปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วม, เมตตา คำนึงถึงประโยชน์สุขของทุกคน และ อธิษฐาน เพื่อสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจนและมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน (3) การท้าทายค่านิยมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การจะสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าต้องอาศัย ปัญญา ในการมองเห็นโอกาสใหม่ๆ ที่นอกกรอบเดิม วิริยะ ในการผลักดันอย่างไม่ย่อท้อ, ขันติ ในการอดทนต่อแรงต้าน และ เนกขัมมะ ความเสียสละ ในการปล่อยวางจากแนวทางเดิมๆ เพื่อเปิดรับการพัฒนาที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (4) ความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีต้องประกอบด้วย ศิล เพื่อพูดอย่างสร้างสรรค์ไม่ทำร้ายจิตใจใคร, เมตตา เพื่อสื่อสารด้วยความเข้าอกเข้าใจ, ปัญญา เพื่อให้สารมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ, สัจจะ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ, และขันติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอดทน (5) การมีภาพลักษณ์และการวางตัวที่เหมาะสม ภาพลักษณ์ผู้นำที่ดีเกิดจากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยมี ศิล เป็นพื้นฐานของความยุติธรรม, ทานและเนกขัมมะ สร้างภาพลักษณ์ของผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม, อุเบกขา ทำให้วางตัวเป็นกลางและน่าเชื่อถือ, และวิริยะ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จากเนื้อหานี้สะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักบารมีในการปกครองโดยยึดหลักความถูกต้องด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา ควรให้โอกาสและมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากร สนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ และมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องมีความซื่อสัตย์ กล้าตัดสินใจอย่างถูกต้อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เน้นการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และให้เกียรติบุคลากรผู้บริหารควรเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาความรู้

ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ใช้วิจารณ์งานในการตัดสินใจ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สนับสนุนให้บุคลากรมีความพยายามในการพัฒนาโรงเรียน และใช้ความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กร และผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นดำเนินงานตามแผน ส่งเสริมให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกัน และมีความตั้งใจพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยวาสิณี สุวรรณคาม (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบริหารมีของผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถพิเศษเป็นของขวัญ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงบริหารมี หรือภาวะผู้นำแบบมีความสามารถพิเศษ ซึ่งผู้คนที่ได้รับแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ตามโดยอาศัยความทุ่มเทที่มีต่อบุคคลนั้นๆ ผู้นำที่มีเสน่ห์ดึงดูดผู้ตามที่ชื่นชมเสน่ห์ และบุคลิกภาพของผู้นำ ผู้ตามไม่ได้ถูกดึงดูด โดยอำนาจภายนอกหรืออำนาจใดๆ ซึ่งกรณีนี้จะกล่าวถึงการเป็นหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ซึ่งในตำแหน่งหัวหน้างานที่ส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงบริหารมีเหมือนกันในบางสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นสังคม หรือการทำงานต่างๆการมีผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพ มาคอยชักพาผู้ตามหรือคนในทีมไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ เพราะผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่สามารถตัดสินใจ ใช้ความคิดใช้กลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มองเกมขาดและแก้ปัญหาได้ตรงจุด จะเป็นตัวผลักดันทีมที่ดีไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ แม้ระหว่างทางจะมีอุปสรรคซึ่งถ้ากล่าวโดยสรุปผู้ตามต้องการผู้นำที่ไวใจได้ เชื่อถือได้ และคอยสนับสนุนอยู่เคียงข้างผู้ตามเสมอพร้อมที่จะแก้ไข หรือช่วยหาทางออก เพราะหัวหน้างานทั้งหลายเหล่านี้ต้องนำคำสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาไปปฏิบัติ ไปดำเนินการหรือไปขยายความสู่คณะบุคลากรในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงบริหารมีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำในสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงบริหารมี เป็นภาวะผู้นำที่อธิบายถึงผู้ที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ไม่ลงตัว มองประโยชน์ส่วนร่วมเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าท้าทายแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน มีทักษะความสามารถในการสื่อสารนำไปสู่ความเชื่อมั่น ศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มใจ และสอดคล้องกับวัชรระ คงแสนคำ (2565) ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ (3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบริหารมีของผู้บริหารสถานศึกษา (4) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (5) สื่อการเรียนรู้ และ (6) การวัดและประเมินผลโดยมีระดับความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบริหารมีตามหลักการบริหารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงบารมีตามหลักบารมี 10 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบารมีได้โดยการบูรณาการหลักบารมี 10 ประการเข้ากับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละบารมีมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้นำที่สมบูรณ์ ดังนี้

1. ทานบารมี (การให้) คือการเป็นผู้ให้ ทั้งในด้านโอกาส, การมอบหมายอำนาจ, การให้ความรู้และคำแนะนำที่สร้างสรรค์ รวมถึงการเสียสละเวลาและทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สิ่งนี้จะช่วยสร้างความไว้วางใจและภาพลักษณ์ของผู้นำที่มีความรับผิดชอบ

2. ศีลบารมี (ความประพฤติดี) คือการยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความยุติธรรม ทำให้กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีคุณธรรม สื่อสารอย่างให้เกียรติ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

3. ปัญญาบารมี (ความรู้) คือการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ที่หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดโดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมๆ และใช้สติปัญญาในการสื่อสารและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิทยบารมี (ความเพียร) คือการมีความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อ ต่อปัญหา สามารถกระตุ้นให้บุคลากร มีความขยันหมั่นเพียร และเป็นแบบอย่างของผู้นำที่ทุ่มเททำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

5. ชันติบารมี (ความอดทน) คือการมีความอดทนอดกลั้นต่อคำวิจารณ์ แรงกดดัน และอุปสรรค ต่างๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างมีสติ และใช้เวลาบุคลากรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

6. อธิฐานบารมี (ความตั้งใจมั่น) คือการมีเป้าหมายที่แน่วแน่ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค

7. สัจจะบารมี (ความจริงใจ) คือการรักษาคำพูดและยึดมั่นในหลักการซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากทุกคนในองค์กร

8. เมตตาบารมี (ความปรารถนาดี) คือการมีความเอาใจใส่และปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขซึ่งจะ ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

9. อุเบกขาบารมี (ความวางใจเป็นกลาง) คือการมีจิตใจที่สงบและเป็นธรรม สามารถตัดสินใจได้ อย่างไม่ลำเอียงแม้ในสถานการณ์ที่กดดัน ทำให้ผู้นำสามารถบริหารงานได้อย่างมั่นคงและเป็นที่ยอมรับ

10. เนกขัมมบารมี (ความเสียสละ) คือการมุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเป็น ผู้นำที่ไม่ยึดติดกับวัตถุหรือตำแหน่ง บริหารงานอย่างโปร่งใส และเป็นแบบอย่างของการอุทิศตนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยด้านการมีภาพลักษณ์และวางตัวในการดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์และโปร่งใสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจาก บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดีจะสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและนักเรียนพัฒนาตนเอง

1.2 จากผลการวิจัยด้านความกล้าแสดงออกและมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารต้อง วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรอบด้าน โดยพิจารณาถึงแหล่งที่มา ความน่าเชื่อถือ และความเกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา ระมัดระวังการนำเสนอข้อมูลที่ไม่ได้รับการยืนยันหรือมาจากแหล่งที่ไม่น่าเชื่อถือ ใช้ช่องทางการ สื่อสารที่หลากหลาย เช่น การติดประกาศ การส่งอีเมล หรือการใช้แอปพลิเคชัน เลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาด้านสร้างความมั่นใจในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา ควรวิจัยในประเด็นการ กล้าที่จะท้าทายความคิดเดิม ๆ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางที่ดีขึ้น การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรและผู้เรียนกล้าที่จะลงมือทำและ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุขกับการทำงาน

2.2 ควรทำศึกษาด้านด้านการมีความคิดทำหาค่านิยม เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาวิจัยในประเด็นส่งเสริมนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น การบริหารงานธุรการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานการเงิน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดเชิงสร้างสรรค์และนำเสนอไอเดียใหม่ๆ และปรับเปลี่ยนจากการทำงานแบบสั่งการเป็นการทำงานแบบร่วมมือและสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง

- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2560). ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2), 62-78.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ฉบับแก้ไข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ชยพล เพชรพิมล. (2556). ทฤษฎีการมี. วิทยานิพนธ์ดุขภูษิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนรมิตร มีเพียร. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงอำนาจการมีในเขตพื้นที่ตำบลกระ อำเภอบางละมุง จังหวัดพังงา ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8. National & International Conference, 8(1), 1301-1310.
- ประวิทย์ มั่นปาน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ. (2565). บารมีกับการมีอำนาจทางการเมือง. วิทยานิพนธ์ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัชร คณแสนคำ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาสิณี สุวรรณคาม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวิญ รักสัตย์. (2564). การเสริมสร้างสันติสุขในสังคมตามแนวพระพุทธศาสนาพหุศาสนายาน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 785.
- อารีย์ แก้วสกุลพันธ์. (2567). ผู้นำที่มีบารมี. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts>. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2567.