

ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารทางการศึกษายุคใหม่ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ
ของกลุ่มครูและบุคลากร

Positive Leadership of Contemporary Educational Leaders on Teachers'
and Educational Personnel's Decision-Making Behavior

นิกัญชลา ล้นเหลือ

Nikanchala Lonlua

ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางวิทยายน

Principal, Fang Wittayayon School, Thailand

Corresponding author: Email: nikanchalalonlua@gmail.com

(Received: December 4, 2025; Revised: December 16, 2025; Accepted: December 23, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอภาวะผู้นำเชิงบวกอำนาจและอิทธิพลของผู้นำทางการศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของกลุ่ม รวมถึงรูปแบบของผู้นำในบริบทขององค์กรทางการศึกษายุคใหม่ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้หลักการแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของผู้นำตามทฤษฎี French และ Raven อิทธิพลของผู้นำต่อพฤติกรรมกลุ่ม พฤติกรรมการตัดสินใจของกลุ่ม รูปแบบผู้นำ และบทบาทของผู้นำทางการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ อิทธิพล และการตัดสินใจของกลุ่ม ไปบูรณาการในการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมควบคู่กับการสร้างอิทธิพลเชิงบวกและผู้บริหารต้องสามารถส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และคุณภาพของการตัดสินใจในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษายุคใหม่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงบวก; อำนาจผู้นำ; อิทธิพลผู้นำ; การตัดสินใจของกลุ่ม; รูปแบบผู้นำ; ผู้นำทางการศึกษา

Abstract

This academic article aims to present positive leadership, as well as the power and influence of educational leaders that affect group decision-making behavior, including leadership styles within the context of modern educational organizations. The study employed a documentary research approach, with data analyzed through content analysis. The findings indicate that educational administrators should apply leadership power concepts based on French and Raven's theory, together with an understanding of leaders' influence on group behavior, group decision-making behavior, leadership styles, and the roles of educational leaders. These concepts should be integrated to ensure the appropriate use of power alongside the creation of positive influence. Furthermore, administrators must be able to promote cooperation, trust, and the quality of group decision-making effectively, leading to the success and sustainability of modern educational organizations.

Keywords: Positive Leadership; Leadership power; Leadership influence; Group decision-making; Leadership styles; Educational Leaders

1. บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยเฉพาะอำนาจและอิทธิพลของผู้นำทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แนวคิดเรื่องอำนาจของผู้นำเริ่มได้รับการศึกษาอย่างจริงจังในช่วงกลางคริสต์ศตวรรษที่ 20 เมื่อองค์กรทางการศึกษามีการเติบโตและมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กร เช่น French & Raven (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีฐานอำนาจของผู้นำ ซึ่งอธิบายว่าความสามารถในการโน้มน้าวพฤติกรรมของผู้ตามเกิดจากหลายแหล่งที่มา ได้แก่ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจรางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจการเป็นแบบอย่าง แนวคิดดังกล่าวกลายเป็นรากฐานสำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำยุคใหม่

ในบริบทของโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อำนาจและอิทธิพลไม่ได้หมายถึงการสั่งการหรือควบคุมเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความร่วมมือ และกำหนดทิศทางของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อำนาจของผู้นำจึงมีบทบาทโดยตรงต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของกลุ่ม ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหา และการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์กดดัน ผู้นำที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพลเชิงบวกจะช่วยให้กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และเกิดความร่วมมือสูง ในการนำเสนอบทความวิจัยครั้งนี้ จึงขอเสนอเนื้อหาสำคัญตามลำดับ ดังนี้

อำนาจของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถในการชี้นำ สั่งการ และโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ตามทฤษฎีของ French และ Raven อำนาจของผู้นำแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจรางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจการเป็นแบบอย่าง อำนาจแต่ละประเภทมีบทบาทและผลกระทบต่อผู้ตามแตกต่างกัน ผู้นำที่สามารถเลือกใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมตามบริบทและสถานการณ์จะช่วยให้เสริมสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในกลุ่ม นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีอิทธิพลของผู้นำต่อพฤติกรรมครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ชุมชน ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม ทักษะ และบรรยากาศภายในกลุ่ม อิทธิพลของผู้นำสะท้อนผ่านการกำหนดบรรทัดฐานของกลุ่ม การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงบวกจะช่วยให้สร้างความสามัคคี เพิ่มขวัญกำลังใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับพฤติกรรมการตัดสินใจของกลุ่มหรือบุคลากรเป็นกระบวนการที่สมาชิกหลายคนร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด การตัดสินใจของกลุ่มมีข้อดีคือช่วยเพิ่มความรอบคอบ ลดอคติ และสร้างการยอมรับในผลการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม กระบวนการดังกล่าวอาจเผชิญปัญหา เช่น ความล่าช้า การครอบงำจากบุคคลเด่น หรือความคิดแบบฝูง ซึ่งผู้นำต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

2. รูปแบบผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

รูปแบบผู้นำหมายถึงลักษณะการบริหารและการใช้อำนาจของผู้นำ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพของกลุ่ม รูปแบบผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม รวมถึงผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงธุรกรรม การเลือกรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของสมาชิก ผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้นำทางการศึกษาต้องมีทักษะด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอำนาจ อิทธิพล และการตัดสินใจของกลุ่มครูผู้สอน และผู้ปกครอง

อำนาจ อิทธิพล และการตัดสินใจเชิงบวกของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด อำนาจเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดอิทธิพล ส่วนอิทธิพลเป็นกลไกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของกลุ่ม ผู้นำที่สามารถใช้อำนาจควบคู่กับการสร้างอิทธิพลเชิงบวกจะช่วยให้การตัดสินใจของกลุ่มมีคุณภาพ ได้รับการยอมรับ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในชั้นเรียน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 แนวคิดหลักเกี่ยวกับอำนาจและอิทธิพลของผู้นำทางการศึกษาเป็นการใช้อำนาจที่มาจากตำแหน่งและอำนาจที่มาจากอิทธิพล ซึ่งเป็นสองส่วนสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรได้ โดยอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Legitimate Power) เป็นอำนาจตามตำแหน่งที่ได้รับจากการยอมรับตามกฎหมายและโครงสร้างองค์กร ในขณะที่อิทธิพล (Influence) มาจากความสัมพันธ์ การโน้มน้าว และการสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการกระทำโดยสมัครใจ โดยขอแยกรายละเอียดดังนี้

1) อำนาจ (Power): ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นทำตาม โดยมีกมาจากการมีตำแหน่งหรือบทบาทในองค์กรอำนาจโดยชอบธรรม (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ผู้นำได้รับจากตำแหน่งหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายขององค์กร ครูผู้สอนยอมรับอำนาจนี้เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงานอำนาจจากอำนาจบังคับ (Coercive Power): การใช้อำนาจบังคับหรือลงโทษเพื่อให้ผู้อื่นทำตาม ซึ่งมักทำให้เกิดความขุ่นเคืองและความไม่เต็มใจ

2) อิทธิพล (Influence) เป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของผู้อื่นผ่านการโน้มน้าว ความสัมพันธ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งนำไปสู่ความเคารพมากกว่าความกลัวการโน้มน้าว (Persuasion): การใช้อำนาจเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นเชื่อและทำตามการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration): การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและกระตุ้นให้ทีมปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของตนเองความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและอิทธิพล: ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอิทธิพลร่วมกับการใช้อิทธิพลเป็นเครื่องมือที่สำคัญกว่าในการสร้างความรักดีและความมุ่งมั่นระยะยาว เนื่องจากสร้างความเคารพ ไม่ใช่แค่การทำตามคำสั่งผู้นำที่มีอิทธิพลจะพึ่งพาการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ทีมรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม

3.2 แนวคิดอำนาจและอิทธิพลของผู้นำตามทฤษฎีของ French และ Raven

French และ Raven (1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ฐานอำนาจทางสังคม (Bases of Social Power) ซึ่งอธิบายแหล่งที่มาของอำนาจที่บุคคลใช้ในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด และการตัดสินใจของผู้อื่น แนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำและพฤติกรรมองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ตามแนวคิดของ French และ Raven อำนาจของผู้นำสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ (1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) ซึ่งเกิดจากความสามารถในการให้สิ่งจูงใจหรือผลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) ซึ่งเกิดจากความสามารถในการกำหนดบทลงโทษหรือการลงโทษทางวินัย (3) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Legitimate Power) ซึ่งเกิดจากการยอมรับบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการในองค์กร (4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ซึ่งเกิดจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้าน และ (5) อำนาจจากการยอมรับหรือการเป็นแบบอย่าง (Referent Power) ซึ่งเกิดจากความศรัทธา ความน่าเชื่อถือ และการยอมรับจากผู้อื่น

2) ในบริบททางการศึกษา แนวคิดอำนาจของ French และ Raven ถูกนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญและอำนาจจากการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครู ขณะที่การใช้อำนาจจากการบังคับในระดับสูงอาจส่งผลเชิงลบต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น แนวคิดของ French และ Raven จึงถือเป็นกรอบทฤษฎีที่มีความสำคัญต่อการศึกษากภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจและการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่สอดคล้องภาวะผู้นำเชิงบวกในประเด็นอำนาจและอิทธิพลของผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรหรือกลุ่มในองค์กร คือ งานของ อรรถัย ปิยะชัยสกุล (2566) เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน” ซึ่งศึกษาในบริบทของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรและเป็นปัจจัยที่กำหนดทั้งทัศนคติและความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายในองค์กร ผู้นำที่มีอิทธิพลสูง โดยเฉพาะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้พนักงานคิดเชิงบวก เปิดรับแนวคิดใหม่ และกล้าตัดสินใจในการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น

งานวิจัยนี้ยัง พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของพนักงานในสถานการณ์การทำงานจริง พนักงานจะมีแนวโน้มเลือกตัดสินใจที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความกล้าในการเสนอความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ และร่วมมือกันทำงานภายใต้บรรยากาศที่ผู้นำสร้างขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่ใช้อิทธิพลเชิงบวกจะสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ งานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบที่เน้นอำนาจเชิงบวก เช่น การให้แรงสนับสนุน การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย และการส่งเสริมความเชื่อมั่นในศักยภาพของพนักงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่คิดเชิงนวัตกรรมมากขึ้น ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงช่วยสะท้อนชัดเจนว่าผู้นำที่มีอิทธิพลและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม สามารถกำหนดพฤติกรรมของกลุ่ม และหล่อหลอมการตัดสินใจในทิศทางที่ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยสามารถมาเทียบเคียงกับบริบททางการศึกษายุคใหม่ได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์รูปแบบภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิเช่น การสร้างแรงบันดาลใจการพัฒนาคุณภาพของครูมืออาชีพ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

การใช้อำนาจควบคู่กับอิทธิพลเชิงบวกของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการตัดสินใจของครูและบุคลากร โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการสร้างแรงบันดาลใจ จะช่วยให้การตัดสินใจของกลุ่มเป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

สรุป อำนาจ อิทธิพล และรูปแบบภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างแยกไม่ออก และมีบทบาทโดยตรงต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของกลุ่ม ผู้นำที่สามารถเลือกใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และสร้างอิทธิพลเชิงบวก จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และคุณภาพของการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรยุคใหม่

5. สรุป อภิปรายผล และการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทางการศึกษา

อำนาจและอิทธิพลของผู้นำทางการศึกษายุคใหม่จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการพัฒนาและการตัดสินใจของครูผู้สอนอย่างลึกซึ้ง เพราะผู้นำคือผู้ที่กำหนดบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือของสมาชิกทั้งองค์กร อำนาจของผู้นำอาจเกิดจากตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ หรือความไว้วางใจที่สมาชิกมีต่อผู้นำ ซึ่งอำนาจเหล่านี้จะกำหนดว่าผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือชักนำกลุ่มได้มากเพียงใด ในขณะเดียวกัน อิทธิพลของผู้นำเกิดจากการเป็นแบบอย่าง การสร้างแรงบันดาลใจ และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำกับสมาชิก ทำให้การตัดสินใจของกลุ่มเกิดความสอดคล้อง ราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอย่างเหมาะสมมักสร้างความเชื่อมั่น ทำให้ครูผู้สอน และบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดโดยไม่รู้สึกถูกบังคับ แต่เกิดการยอมรับจากความน่าเชื่อถือ และความเป็นมืออาชีพของผู้นำ

รูปแบบของผู้นำทางการศึกษาที่หลากหลาย เช่น ผู้นำแบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย แบบอิสระ ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มในลักษณะที่ต่างกัน ผู้นำที่เน้นการควบคุมอย่างเข้มงวดอาจทำให้การตัดสินใจรวดเร็วแต่ขาดความมีส่วนร่วม ขณะที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยช่วยเปิดพื้นที่ให้สมาชิกเสนอความคิดเห็น ส่งผลให้ได้แนวคิดที่หลากหลายและเกิดการยอมรับสูงขึ้น ส่วนผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงจะเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้กลุ่มตัดสินใจด้วยวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนและก้าวหน้า ส่วนผู้นำเชิงธุรกรรมมุ่งเน้นความคุ้มค่าและประสิทธิผล ทำให้การตัดสินใจมีความเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน

สรุป อำนาจ อิทธิพล และรูปแบบการนำของผู้นำทางการศึกษาล้วนเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างแยกไม่ออก และสร้างผลกระทบต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของกลุ่มทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ผู้นำที่สามารถผสมผสานอำนาจกับอิทธิพลอย่างเหมาะสม เข้าใจบุคลิกภาพของสมาชิก และเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ จะทำให้องค์กรทางการศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ เกิดการร่วมมืออย่างเข้มแข็ง และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างแน่นอน

11. เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอมแพนทิ.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *พฤติกรรมองค์กร: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยชัยสกุล. (2566). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2554). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริรัตน์ อ้วนสุวรรณ. (2564). *พฤติกรรมกรรมการบริหารและภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กนิษฐา ชูช่วย. (2562). *ภาวะผู้นำและการบริหารองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1959). *The bases of social power*. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150–167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Raven, B. H. (1965). *Social influence and power*. In I. D. Steiner & M. Fishbein (Eds.), *Current studies in social psychology* (pp. 371–382). Holt, Rinehart & Winston.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.)*. McGraw-Hill.