



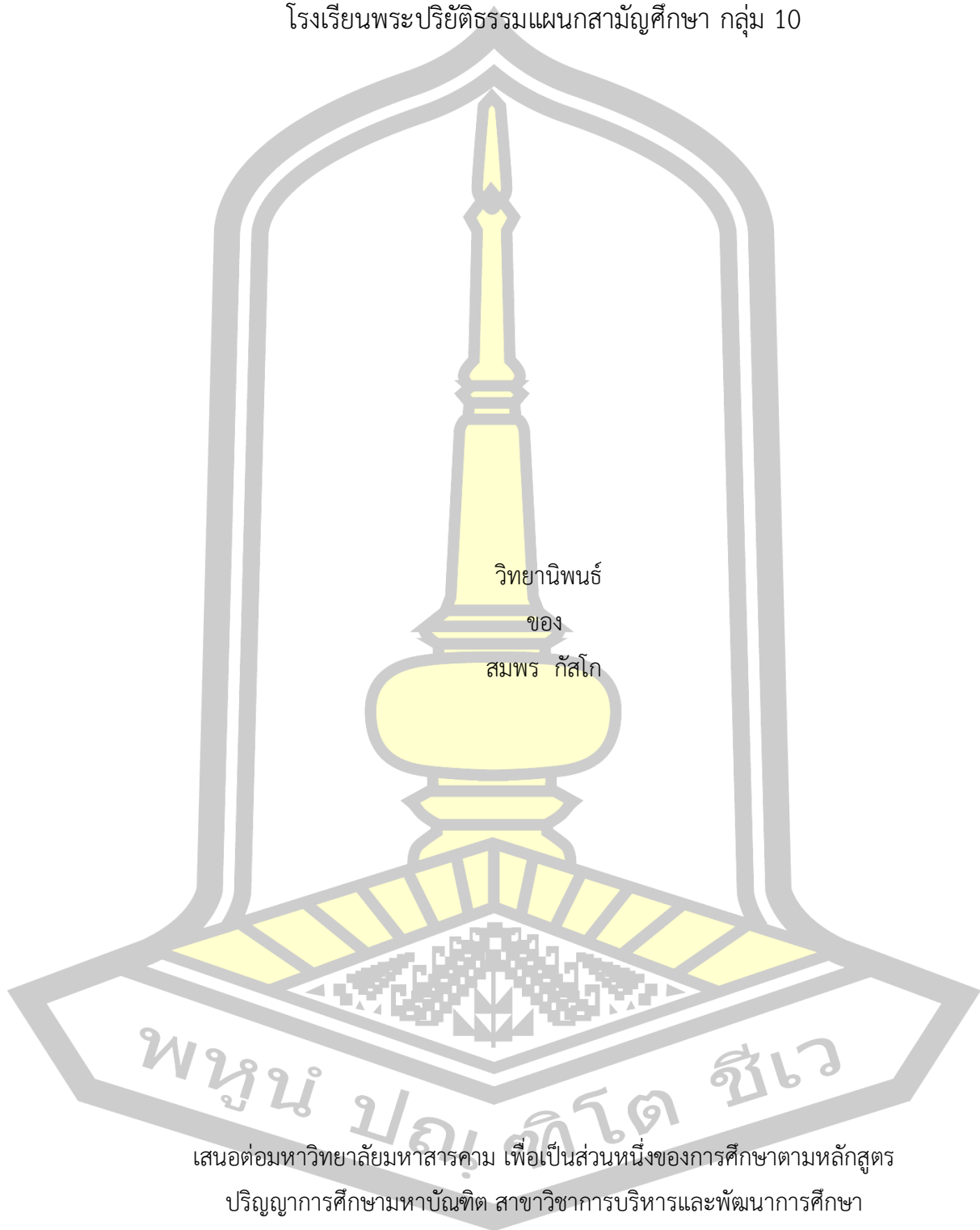
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

วิทยานิพนธ์
ของ
สมพร กัสโก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤศจิกายน 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10



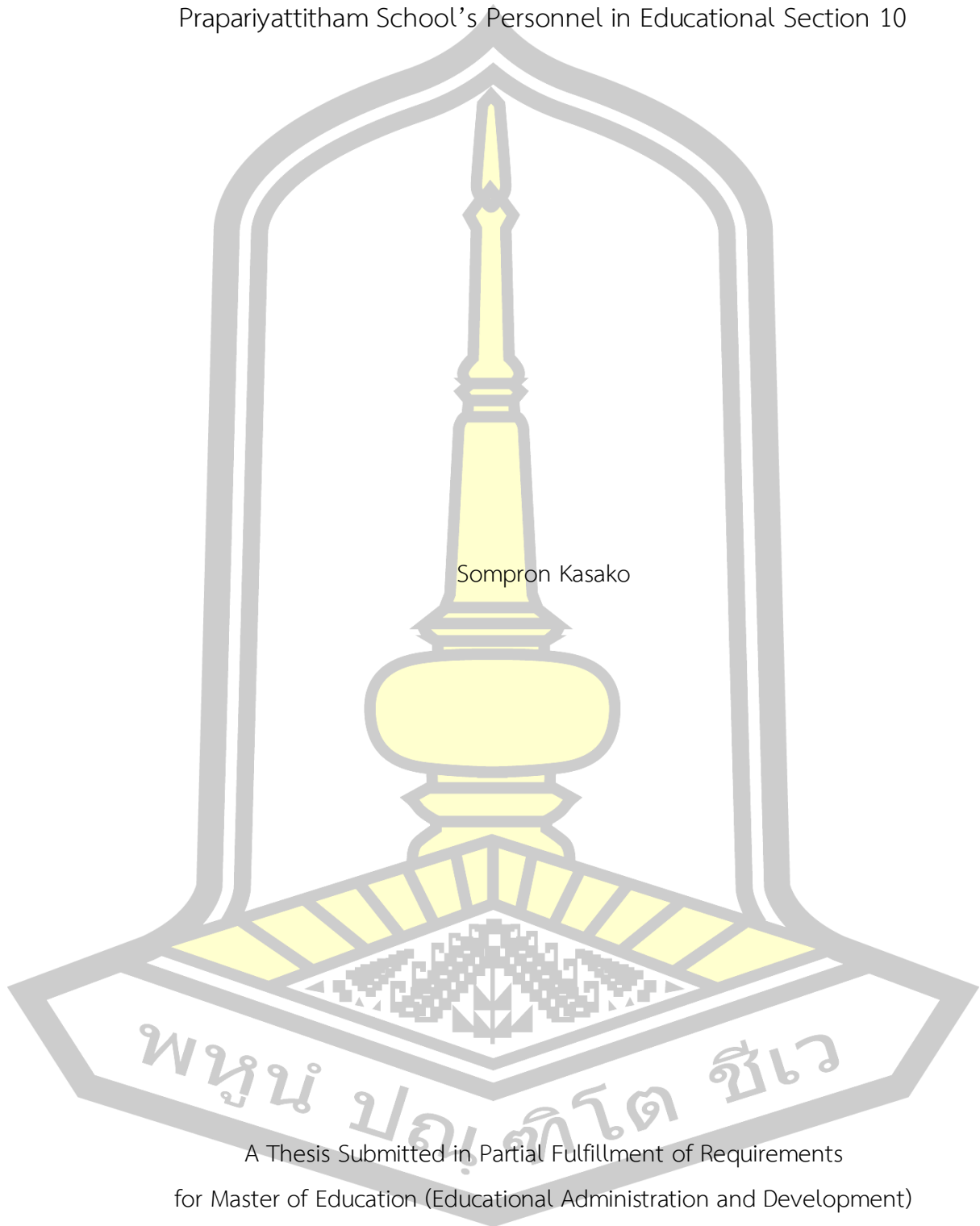
พูน บุญเกิด โชเว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Developing Guidelines to Enhancing Buddhist Moral Code Leadership of
Prapariyattitham School's Personnel in Educational Section 10



Sompron Kasako

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

November 2018

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของพระมหาสมพร กัสโก
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10		
ผู้วิจัย	สมพร กัสโก		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 และ 3) เพื่อเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 242 รูป/คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 และ .85 และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 สรุปได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด พบว่า ทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สำหรับลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 เมื่อเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ 1) ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้ล้าล่า มีวินัย) 2) ด้านนิสสัยสัมปโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี) 3) ด้านวิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน) 4) ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) และ 5) ด้านจักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)

3. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน จำแนกเป็น 7 หน่วยการเรียนรู้ รวมระยะเวลาการพัฒนา 48 ชั่วโมง แบ่งเป็นวิธีการพัฒนาทั้งสิ้น 6 วิธี ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรม 3) การสอนงาน 4) การสัมมนา 5) การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 6) การระดมสมอง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม



TITLE	The Developing Guidelines to Enhancing Buddhist Moral Code Leadership of Prapariyattitham School's Personnel in Educational Section 10		
AUTHOR	Sompron Kasako		
ADVISORS	Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2018

ABSTRACT

This research aims were 1) to study elements and indications of a Buddhist Leadership of the School of Buddhist Scripture Common Education Group 10 2) to study the current condition, the desirable condition and needs of a Buddhist Leadership of the School of Buddhist Scripture Common Education Group 10 and 3) to present the Program Creates a Buddhist Leadership of the School of Buddhist Scripture Common Education Group 10. The research process is divided into 3 phases. The sample groups that used to collect quantitative data were number of Monks 242 person, which are derived from the sample size of a group by comparing the population to the finished table of Krejcie & Morgan and stratified random sampling. The research instruments consist of the rating scale questionnaire and qualified committee interview. The statistic for analysis the data included the basic statistics and Modified Priority Needs Index (PNI modified)

The research finding found that:

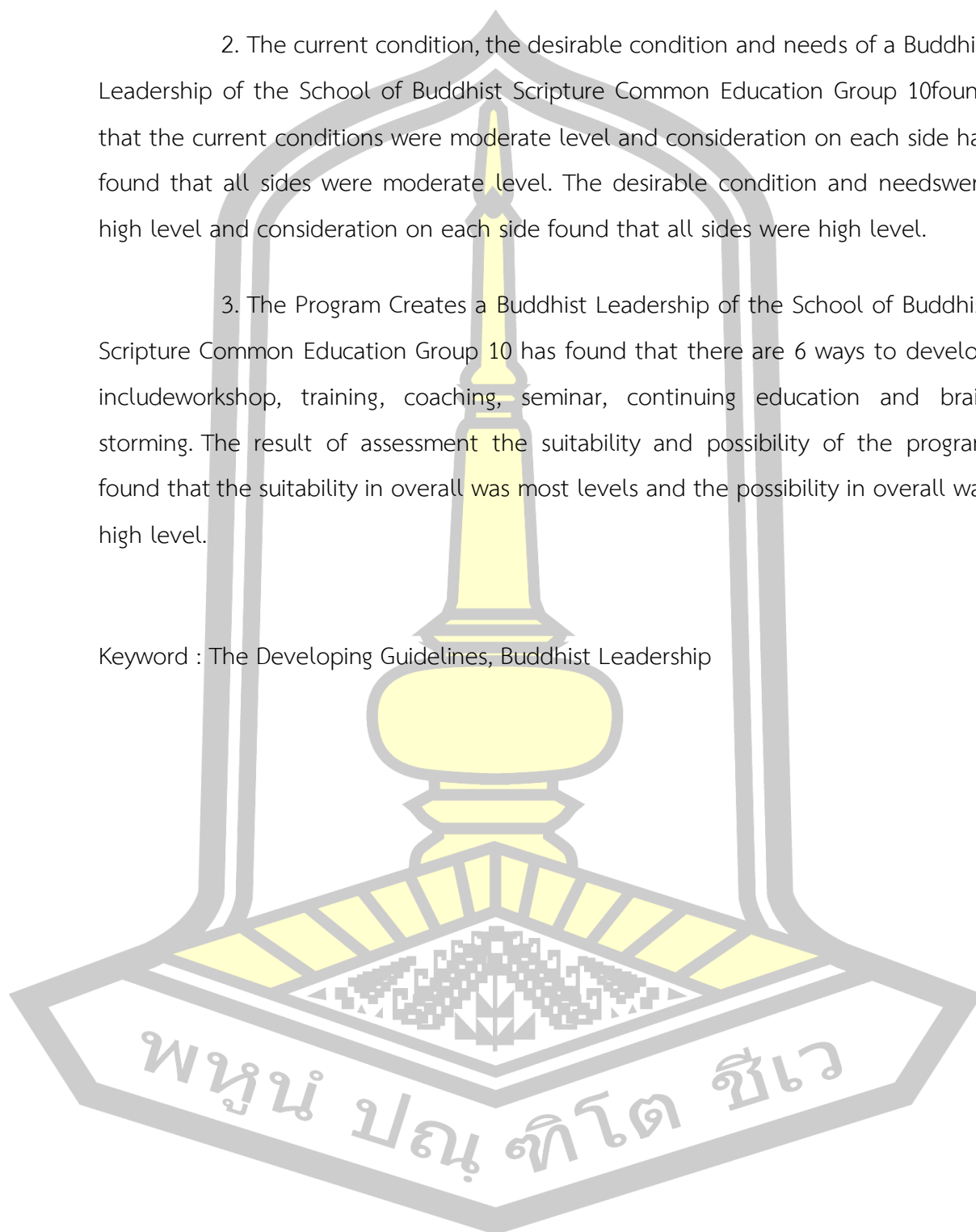
1. The results of the study elements and indications of a Buddhist Leadership of the School of Buddhist Scripture Common Education Group 10. Comprises: 5 elements, 11. The results of verification of the elements and the

indications were all the elements and the indications were high level.

2. The current condition, the desirable condition and needs of a Buddhist Leadership of the School of Buddhist Scripture Common Education Group 10 found that the current conditions were moderate level and consideration on each side has found that all sides were moderate level. The desirable condition and needs were high level and consideration on each side found that all sides were high level.

3. The Program Creates a Buddhist Leadership of the School of Buddhist Scripture Common Education Group 10 has found that there are 6 ways to develop include workshop, training, coaching, seminar, continuing education and brain storming. The result of assessment the suitability and possibility of the program found that the suitability in overall was most levels and the possibility in overall was high level.

Keyword : The Developing Guidelines, Buddhist Leadership



กิตติกรรมประกาศ

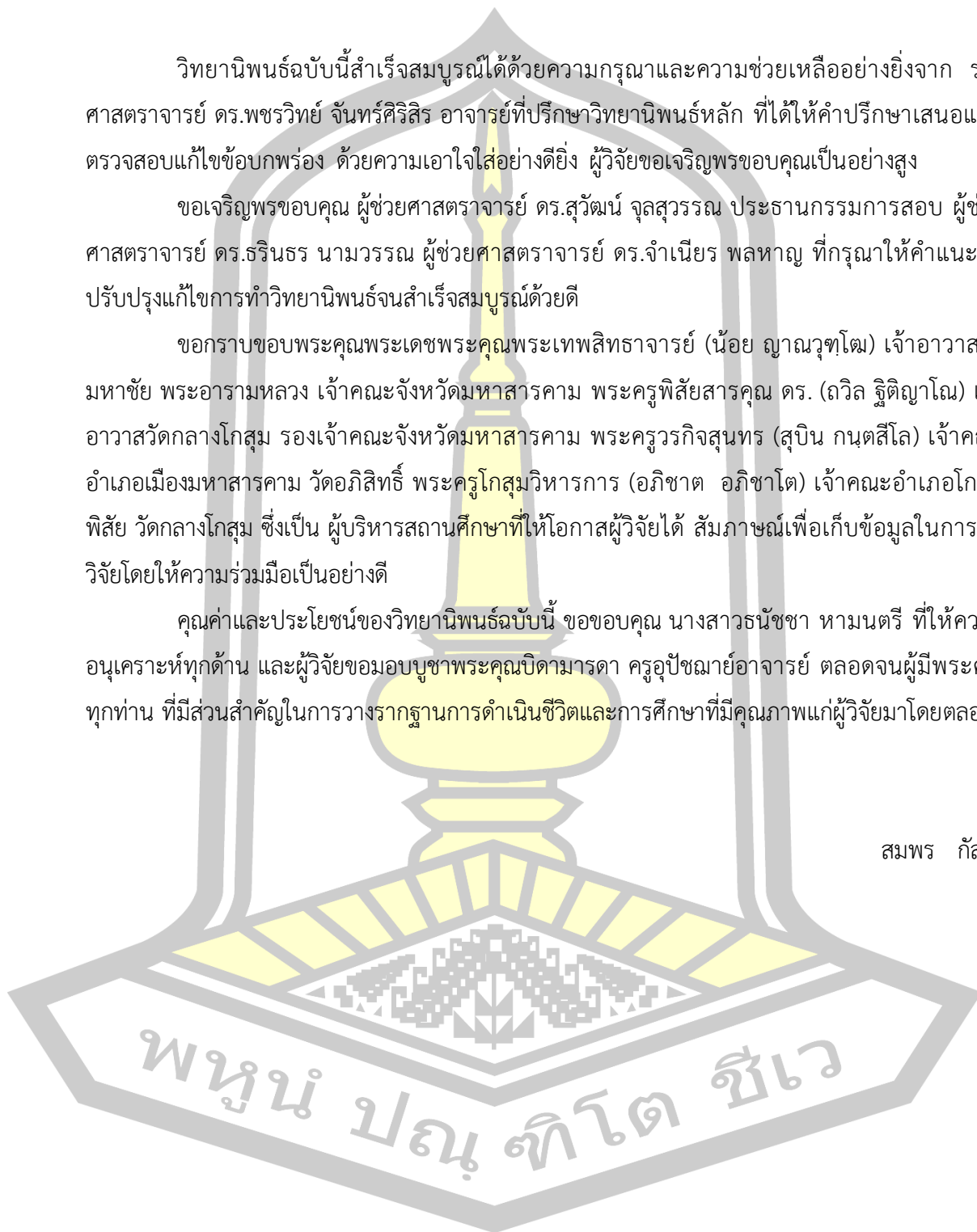
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอเจริญพรขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณพระเทพสิทธิศาสตร์ (น้อย ญาณวฑฺฒโฒ) เจ้าอาวาสวัดมหาชัย พระอารามหลวง เจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม พระครูพิสัยสารคุณ ดร. (ถวิล ฐิติญาโณ) เจ้าอาวาสวัดกลางโกสุม รองเจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม พระครูวรกิจสุนทร (สุบิน กนต์สีโล) เจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม วัดอภิสีหรี พระครูโกสุมวิหารการ (อภิชาติ อภิชาติ) เจ้าคณะอำเภอโกสุมพิสัย วัดกลางโกสุม ซึ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้ สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิจัยโดยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณ นางสาวธันชชา หามนตรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ทุกด้าน และผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา ครูอุปฌาย์อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานการดำเนินชีวิตและการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สมพร กัสโก



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม.....	34
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรม.....	44
บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
งานวิจัยในประเทศ.....	64

งานวิจัยต่างประเทศ	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10	75
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมและความต้องการในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กลุ่ม 10	77
ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10	82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	120
สรุปผล.....	120
อภิปรายผล	122
ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	136
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	156
ประวัติผู้เขียน.....	171

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ.....	29
ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ.....	30
ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม.....	42
ตาราง 4 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม.....	44
ตาราง 5 สรุปการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม.....	64
ตาราง 6 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน).....	79
ตาราง 7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ บุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10.....	86
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดของ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10	87
ตาราง 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง พุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมและรายด้าน.90	90
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่ม 10 ด้าน จักขุมา (เป็นผู้มี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล).....	91
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิรูโร (ผู้ชำนาญ ในงาน).....	92
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านนิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์).....	94

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มี
ปัญญา)95

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิสารโท (เป็นผู้
แก้แล้วกล้า มีวินัย).....97

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ค่าดัชนีความต้องการ PNI และลำดับ
ความต้องการจำเป็นโดยรวมขององค์ประกอบ99

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ค่าดัชนีความต้องการ PNI และลำดับ
ความต้องการจำเป็นจำแนกตามรายตัวชี้วัด..... 100

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ค่าดัชนีความต้องการ PNI และลำดับ
ความต้องการจำเป็นจำแนกตามรายองค์ประกอบและรายข้อ 101

ตาราง 19 รูปแบบวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำแนกตามองค์ประกอบ วิธีการพัฒนา 3 วิธีแรก 106

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
พุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 116



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม	60
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.....	61
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.....	74
ภาพประกอบ 5 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	111



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศ มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะและมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันเวทีโลกของแต่ละประเทศ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555)

ทุกหน่วยงานมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย รัตนสุทธิ, 2552) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในปัจจุบันมีกรอบแนวคิดและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างจากการบริหารงานบุคคลในอดีต บทบาทอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หลักของการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่บริหารอย่างอิสระ คือ มุ่งที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลจะทำให้โรงเรียนบริหารงานได้อย่างอิสระและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากขึ้น (รุ่ง แก้วแดง, 2546)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีผู้บริหารที่ภาวะการณ์บริหารแบบผู้นำมืออาชีพ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาในโรงเรียน จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นมากมาย และสามารถสร้างวัฒนธรรม

องค์กรที่ดี ด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง ของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียน ในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา ตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมไร้พรมแดน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมรับประชาคมอาเซียน ในปี 2558 และหากโรงเรียนมีผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ย่อมก่อประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2521) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ ประพฤติปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัย เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา และเป็นที่น่าชื่นชม นับตั้งแต่ที่ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนนี้ มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 จนถึงปัจจุบัน เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้จัดตั้งโรงเรียน พร้อมทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู พระอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันดำเนินการนานปีการ เพื่อจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน จึงมีโรงเรียนหลายแห่งที่มีชื่อเสียงได้รับความศรัทธา เชื่อมันจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน หลักสูตรที่โรงเรียนจัดขึ้นได้ในตัวเองหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อมุ่งให้พระภิกษุ สามเณรมีบุคลิกภาพเหมาะสมตามสมณเพศ ช่วยให้มีความรู้ ทั้งทางโลกและทางธรรม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้และไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ เพื่อได้ศึกษาต่อในระดับสูง การดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีลักษณะการบริหารโดยมีสภาการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นองค์กรหลักที่ควบคุมส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนการบริหารโรงเรียนให้อยู่ในการปกครองของคณะสงฆ์ เช่น ให้เจ้าคณะจังหวัดมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในระดับอำเภอ โดยมีเจ้าคณะอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในแต่ละวัดและมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ได้แก่ กรมการมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2535)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบันนี้ มีการบริหารคล้ายโรงเรียนสามัญทั่วไป เพียงแต่การจัดการศึกษาเน้นทางด้านพระพุทธศาสนากับสมณเพศ เนื่องจากข้อจำกัดด้านขนาดหรือบุคลากรขององค์กร แต่ก็หวังที่จะมีผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถสูง สามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย เพราะเชื่อว่าโรงเรียนจะดีมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ปัญหาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เริ่มตั้งแต่การมีกฎหมายกำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง และมีมาตรฐานวิชาชีพ ความจำเป็นในการยกระดับการศึกษาที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคม ในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีทิศทางพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียน

และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม ต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้รับการศึกษาเท่าเทียมกันกับโรงเรียนในระบบปกติ ฉะนั้นบุคลากรที่เข้ามาสอนเป็นพระคุณภาพ การศึกษาของความเป็นครูยังไม่พร้อม สอนได้แต่สอนไม่เป็น ระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีไม่เทียบกับอาจารย์ที่จบจากสายวิชาสามัญมาโดยตรง และนอกจากนั้นยังพบว่า การสร้างพันธสัญญา การดำเนินงานและการจัดการศึกษา เพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้ มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การพัฒนาไม่เด่นชัดอันเป็นแนวทางการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้นๆ เพื่อสร้างศาสนทายาทและ ดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2535)

ปัญหาของระบบการศึกษาไทยไม่ได้เกิดจากการขาดทรัพยากร แต่เป็นปัญหาการใช้ ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ใช้ทรัพยากรมากแต่ผลสัมฤทธิ์ต่ำ ดังข้อมูลชี้ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา งบประมาณกระทรวงศึกษาธิการเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่า และไม่น้อยกว่าประเทศอื่น ในภูมิภาคเอเชีย ขณะที่รายได้ต่อเดือนของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสอนในโรงเรียนรัฐ เพิ่มขึ้นจากประมาณ 1.5 หมื่นบาทในปี 2544 ประมาณ 2.4-2.5 หมื่นบาทในปี 2553 และครู มีรายได้ไม่น้อยกว่าอาชีพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานของนักเรียนไทยทั้ง ในระดับประเทศและระดับนานาชาติกลับมีแนวโน้มลดต่ำลง ปัญหาครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ไม่ได้เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐ จึงมีครูเข้าออกเป็นประจำ ส่งผลให้การศึกษาไม่ต่อเนื่อง จึงเสนอให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมเข้าระบบโรงเรียน มีการพิจารณาถึงยุทธศาสตร์และมาตรการใน การแก้ไขปัญหาการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญ ซึ่งในประเทศไทยมีพระเณรเรียนอยู่ ทั้งหมด 55,000 รูป ส่วนใหญ่เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวนถึง 40,000 รูป ที่เหลือ 15,000 รูป เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในวัดทั่วประเทศ จำนวน 410 แห่ง ถือได้ว่า มีขนาดเล็ก เฉลี่ยโรงเรียนละกว่า 100 รูป เกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่อง โรงเรียนที่มีอยู่มากเกินไป รวมถึงเรื่องคุณภาพ เนื่องจากครูอาจารย์จำนวนไม่น้อยจบปริญญาตรี ดังนั้น สมควรจะนำเข้ามาอยู่ ในระบบโรงเรียน เพราะถ้าพระได้รับความรู้ด้านสายสามัญปริยัติธรรมที่ดี จบแล้วมีความรู้ด้านธรรมะ ด้วยจะได้ทั้งคนเก่งและคนดี แม้จะลาสิกขาออกไปเรียนต่อก็มีประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้พระสงฆ์ที่มี ความรู้ความสามารถจะมีทักษะประสบการณ์ในการสอนเด็กให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนางานการศึกษา คณะสงฆ์ ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำก็มักเกิดขึ้นในสังฆมปัจจุบันเสมอ ผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพ ไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง และยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์การหรือคนในสังฆมส่วนใหญ่ เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะผู้ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังฆมกล่าวคือ

เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี จึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลว ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความเสื่อมและความเจริญของ องค์การหรือสังคมนั้น ๆ และบางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดความล่มสลายแห่งองค์การหรือสังคมนั้น ๆ อีกปัจจัยหนึ่งคือคุณภาพของผู้นำ เป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ (กองพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงควรให้มีการศึกษาความเป็นไปได้ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กลุ่ม 10 ด้วยเหตุผลที่เลือกการศึกษาในกลุ่ม 10 เนื่องจากมีความสนใจที่ต้องการศึกษาว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีสามเณรมาเรียนนั้นมีการจัดการเรียนการสอนอย่างไร มีความแตกต่างกัน อย่างไรกับระบบของการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และไม่ทราบมาก่อนว่ามีโรงเรียนสอนพระปริยัติ ธรรมอยู่ในสังคม ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม มาจากบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งจากฆราวาส พระสงฆ์ ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและคำนึงถึงผลงานที่เป็นยุคของการแข่งขัน ไม่ว่าจะด้าน งบประมาณจำนวนนักเรียนที่น้อยลงในแต่ละปีการศึกษา รวมทั้งข้อจำกัดในการบริหารงานด้าน วิชาการการขาดนักศาสนการที่มาสอนนักเรียนส่งเสริมคุณภาพการศึกษาแก่นักเรียนตามกลุ่มสาระ ให้บรรลุตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูประจำ/ครูพิเศษ ที่หายากบางท่านสอบบรรจุเข้าราชการ ได้ลาออกจากโรงเรียนกลางคัน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเชิญอาจารย์/ครู จากโรงเรียนใกล้เคียงมาสอนบางรายวิชา เช่น คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ บุคลากร ทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจากรายได้ที่โรงเรียนมอบให้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 เพื่อนำมาเสนอโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ที่มีความ เหมาะสม และเพื่อนำผลการวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างกิจกรรมสำหรับบุคลากรโรงเรียน อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอันเป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรของใน โรงเรียนได้ในอนาคต ทั้งยังจะใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้มี คุณลักษณะผู้นำอย่างเปี่ยมคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับผู้บริหารระดับมืออาชีพ ตามความ ต้องการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 อยู่ในระดับใด
3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
3. เพื่อเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำหรับหน่วยงานที่กำกับดูแลงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 นำไปพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อไป
2. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อไป
3. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมสำหรับไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยมีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา วิเคราะห์ โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ได้แก่ 1. จักขุมา คือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 2. วิธูโร คือผู้ชำนาญในงาน 3. นิสสยสัมปันโน คือเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี 4. วิยโต เป็นผู้มึปัญญา 5. วิสารโท เป็นผู้แก้แค้น (พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการสถานศึกษา จำนวน 41 รูป/คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 41 รูป/คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 41 รูป/คน ครูผู้สอน บรรพชิตและคฤหัสถ์รูป จำนวน 469 รูป/คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 รวม 592 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 234 รูป/คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เก็บข้อมูลโรงเรียนละ 11 คน จึงใช้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 242 รูป/คน

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ครูหัวหน้างานแผนงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 5 รูป/คน

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-Depth Interview) เพื่อกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำนวน 5 รูป/คน โดยมีเกณฑ์พิจารณา....

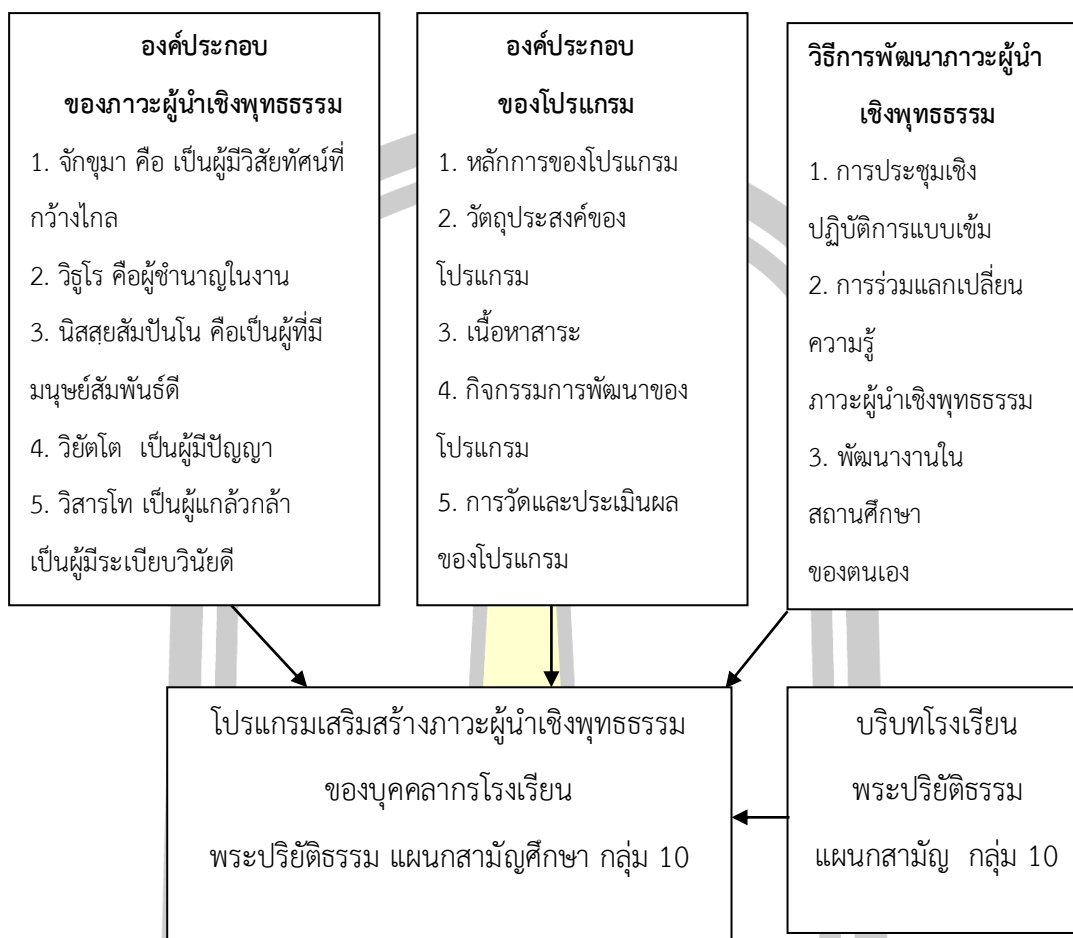
3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ได้แก่ ผู้จัดการสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำนวน 13 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทักษะของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์ได้หลักการ ทักษะของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม และศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) ; พระธรรมปิฎก (2547) ; พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549) ; พระเทพปริยัติเมธี (2553) ; พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต (2548) ; เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) ; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 5 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. จักขุมา คือ เป็นผู้มิวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่ 1) รู้จักวางแผนในการทำงาน 2) ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ
2. วิรูโร คือ ผู้ชำนาญในงาน มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่ 1) มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี 2) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่ 1) มีทักษะการสื่อสาร 2) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
4. วิยัตโต คือ เป็นผู้มีปัญญา มีตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ 1) ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน 2) มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
5. วิสารโท คือ เป็นผู้แก้แค้น มีวินัย มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่ 1) มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว 2) อดทนกล้าหาญในการทำความดี

จากแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีหลักการ มีคุณลักษณะและมีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม หมายถึง การที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตนสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้น ชี้นำ จูงใจ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น เคารพเชื่อฟัง ปฏิบัติตามและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจตามต้องการของตนได้ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นสำคัญ พุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมแสดงถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำประกอบด้วยประกอบ 5 อย่าง คือ

2.1 จักขุมา คือ เป็นผู้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่

2.1.1 รู้จักวางแผนในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานที่ชัดเจน และท้าทาย การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนการจัดองค์กร และการกำหนดภารกิจของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2.1.2 ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ หมายถึง การมีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานของโรงเรียน รวมทั้งการใช้ข้อมูลจากวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมองค์กรมากำหนดทิศทางการทำงาน

2.2 วิรุโร คือ เป็นชำนาญในงาน มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่

2.2.1 มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี หมายถึง ความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถกระจายอำนาจการบริหารและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคลากร ความสามารถในการสังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างดี

2.2.2 มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการและพัฒนาภายในองค์กร มีความเชี่ยวชาญงานและเทคนิควิธีการทำงาน มีความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี

2.3 นิสสัยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่

2.3.1 มีทักษะการสื่อสาร หมายถึง การเป็นผู้มีทักษะในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน

2.3.2 มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความพร้อมในการช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น

2.4 วิยัตโต คือ เป็นผู้มีปัญหา มีตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่

2.4.1 ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน หมายถึง การมีทักษะการบริหารงานและการบริหารคน ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น สนับสนุนการทำงานตามระเบียบแบบแผน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองพัฒนางานอยู่เสมอ เน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.4.2 มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล หมายถึง การมีความสามารถในการพัฒนาเพื่อความมั่นใจในงาน สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการทำงาน

2.3.3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร เน้นความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง รักษาความถูกต้องในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา มีความสามารถวางตัวในภาวะเบี่ยงเบนทางศาสนาอย่างเคร่งครัด มีความสามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน มีจิตใจที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สงเคราะห์อนุเคราะห์ญาติมิตรและบริวาร

2.5 วิสาลโท คือ เป็นผู้แก่กล้า เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี มีตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่

2.5.1 มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว หมายถึง ความสามารถจัดการองค์กรและจัดระบบการทำงานเป็นอย่างดี มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความสามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์ สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีศีล 5 ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอายุยืน วรรณคดี และมีความสุข มีคุณธรรม คือ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และมีสติปัญญาเป็นเลิศ

2.5.2 อดอาจกล้าหาญในการทำความดี หมายถึง เป็นผู้ที่มีกระบวนการทำงานที่ท้าทายต่อความสำเร็จในระดับสูง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและองค์กร รวมทั้ง ส่งเสริมเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและองค์กร

3. บุคลากร หมายถึง ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ, ครูผู้สอนประจำและครูพิเศษของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

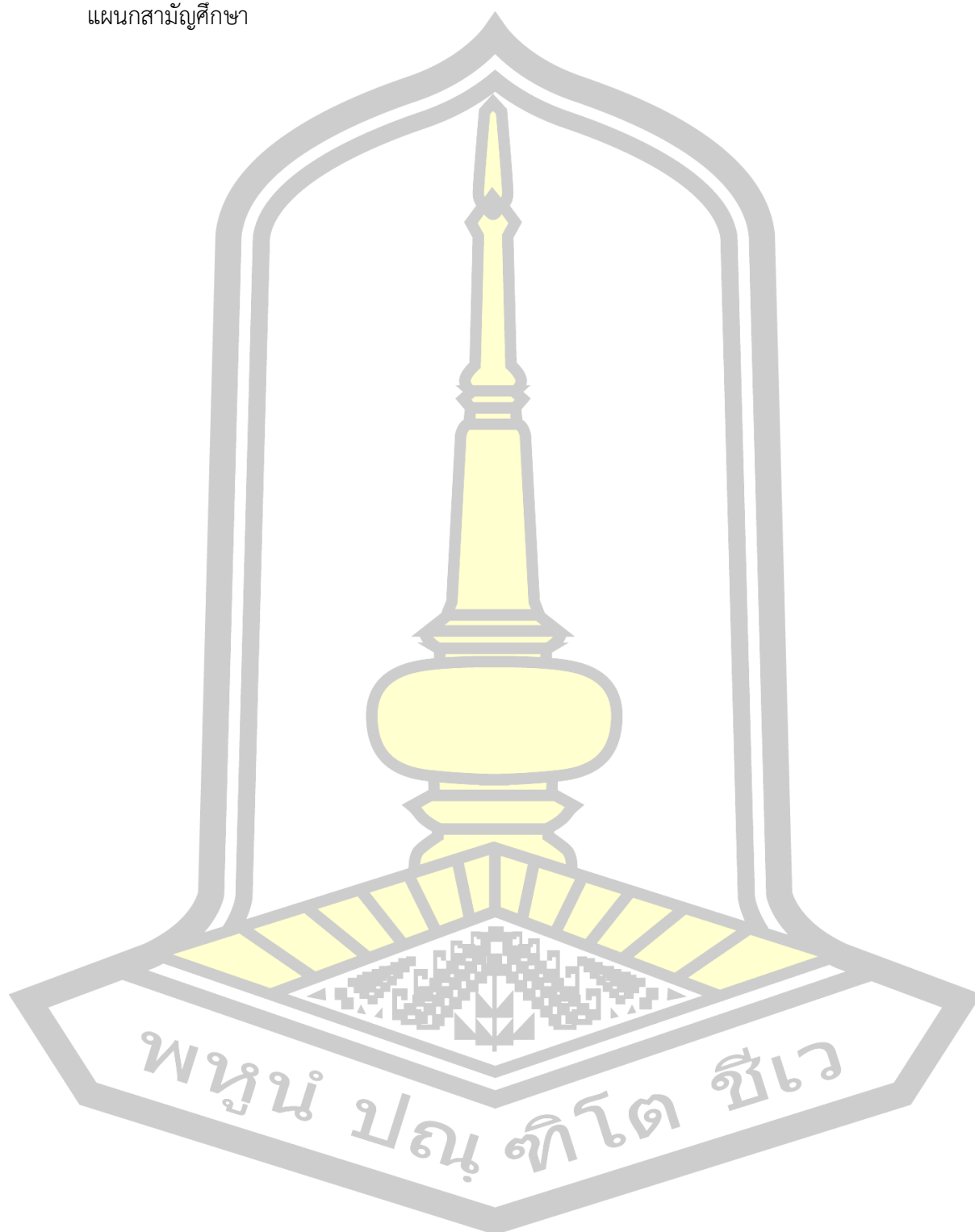
4. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นให้พระภิกษุ สามเณร เปิดสอนให้กับนักศาสนทายาทได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนรูปแบบการศึกษาควบคู่กันระหว่างแผนกโลกคือวิชาสายสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และการจัดการเรียนการสอนแผนกธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จำนวน 4 จังหวัด 41 โรงเรียน ได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม

5. ผู้จัดการโรงเรียน หมายถึง เจ้าอาวาสวัดที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

6. ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง พระภิกษุทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 รูป ขึ้นไป

7. ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

8. ครู หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่สอนประจำหรือสอนพิเศษในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรม
4. บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้จำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในนิยามศัพท์ของคำดังกล่าว จึงขอเสนอความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำไปพร้อมๆ กัน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของผู้นำ

Fiedler and Chemers (1984) ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่สามารถนำทางหรือประสานงานระหว่างกลุ่มได้และต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง คือ ได้รับการแต่งตั้งโดยตัวแทนขององค์กรหรือหน่วยงานที่ใหญ่กว่าหน่วยงานของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่ม หรือ เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

Sears, Freedman and Peplau (1985) ได้สรุปความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อพฤติกรรมและความเชื่อของกลุ่ม และมีลักษณะเป็นผู้ที่ริเริ่มกระทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ออกคำสั่ง เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ขจัดปัญหาการโต้แย้งภายในกลุ่ม เป็นผู้ให้การสนับสนุนและเป็นหัวหน้าในการทำกิจกรรมกลุ่ม

กิติ ตย์คานนท์ (2535) สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง

ชลอ ธรรมศิริ และเสรี เกียรติบันลือ (2535) ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานภายในองค์กรที่มีบุคคลภายในหน่วยงานของตนยอมรับนับถือ และเชื่อฟัง ตลอดจนปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานหรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมีหน้าที่ในการบริหารหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ นอกจากนี้ ผู้นำยังหมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม มีบทบาทในการชี้นำและบังคับบัญชาให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จากผลการศึกษานักวิชาการและนักการศึกษา รวมทั้งผลการวิจัยต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Bass (1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Koontz and Wehrich (1988) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจและอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Yukl (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลให้บุคคลกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยความหมายของภาวะผู้นำแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผู้ให้ความหมายจะยึดอะไรเป็นเกณฑ์

Kouzes and Posner (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำเป็นศิลปะของการระดม รวบรวมบุคคลอื่นที่มีความต้องการต่อสู้เพื่อมีปณิธานร่วมกัน

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary (1989) บัญญัติว่า "Leadership" เป็นคำนามเกิดจากการผสมระหว่าง "Leader + Ship" มีความหมาย 4 ประการ คือ 1) ตำแหน่ง หรือหน้าที่ของผู้นำ 2) ความสามารถในการนำ 3) การนำ และ 4) ผู้นำของกลุ่ม

Hersey and Blanchard (1993) ได้ให้แนวคิดว่าภาวะผู้นำเป็นขบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย ภายใต้สถานการณ์ที่

กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำในรูปขบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนตามไปด้วย

Deaux and Wrightsman (1978) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามในการรักษาความเป็นกลุ่ม การจัดระเบียบภายในกลุ่ม และการนำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย

Tead (1953) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะในการทำงานอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

Bolden (2004) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนมีความสัมพันธ์กับกระบวนการขององค์กรทางสังคมและส่วนบุคคลที่สำคัญอื่น ๆ มากมาย โดยขึ้นอยู่กับขั้นตอนของการมีอิทธิพลต่อบุคคล โดยมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานเพื่อเป้าหมายของกลุ่มไม่มีการบังคับแต่มีแรงจูงใจของบุคคล

Hogan and Kaiser (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำควรจะกำหนดไว้ในแง่ของความสามารถในการสร้างและรักษากลุ่มที่มีประสิทธิภาพดีเมื่อเทียบกับการแข่งขัน

Thompson (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มและเป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ผู้อื่นร้องขอสามารถชี้แนะหนทางให้ผู้อื่นทำตาม โดยผู้ตามให้ความเชื่อฟัง

Field Manual (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการที่มีอิทธิพลต่อบุคคล โดยการให้วัตถุประสงค์ทิศทางและแรงจูงใจในขณะที่มีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุภารกิจและมีการปรับปรุงองค์กร

Vroom and Jago (2007) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุสิ่งที่ดี

Northouse (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Yukl (2010) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจ ยอมรับและปฏิบัติตามสิ่งที่เราต้องการ อีกทั้งส่งเสริมความพยายามของบุคคลและส่วนรวมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Maxwell (2011) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างความท้าทายส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้ตามเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน

พระธรรมปิฎก (2545) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่ จุดหมายที่ดีงาม องค์ประกอบในความเป็นผู้นำ ตามแนวคิดพระธรรมปิฎก ประกอบด้วย

1. ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตามโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตามหรือเราอาจไม่เรียกว่า “ผู้ตาม” ในพุทธศาสนาก็ไม่นิยมเรียนว่าผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปได้ด้วย”
3. จุดหมายโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น
4. หลักการและวิธีการโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้บรรลุจุดหมาย
5. สิ่งที่จะทำโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ
6. สถานการณ์โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบอยู่ภายนอกกว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดีในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้นำ ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้มีความสามารถในการใช้ศิลป์ในการจูงใจได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง

- 1) การแบกรับความรับผิดชอบในขณะที่ผู้อื่นสรรหาคำแก้ตัว 2) จุดแรงบัลดาลใจ วาดภาพให้ผู้อื่นมองเห็นศักยภาพในการทำประโยชน์ที่ซ่อนในตัวเขา 3) การมองเห็นโอกาสในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต 4) การทำฝันให้เป็นจริง 5) ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองโดยไม่กลัวความล้มเหลว

เศวานิต เศษานานนท์ (2550) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ ประสิทธิภาพในการของบุคคลที่เป็นผู้นำ การวัดหรือพิจารณาประสิทธิภาพของผู้นำ ประการหนึ่ง คือ เกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดหรือประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ

1. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เนื่องจากความสามารถในการนำหรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่น ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจ อาจจะได้เห็นได้ชัดจากผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ครองส่วนแบ่งของตลาดมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้ง การยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วนองค์กรของรัฐมักจะเน้นไปที่ ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์กร
2. ทศนคติของผู้ตาม (Attitude of Followers) ทศนคติของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้ โดยการใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างคำถามต่อไปนี้ ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด ผู้ตามชอบยกย่องและยอมรับผู้นำเพียงใด ผู้ตามมีความยินดีในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหน ผู้ตามต่อต้าน เพิกเฉยที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำหรือเปล่า นอกจากนั้น อาจดูได้จากการมีคำร้องทุกข์ และบัตรสนเท่ห์ต่าง ๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมทั้งการขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงาน และการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น
3. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (Quality of Group Process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดยประเมินจากความสนับสนุนด้านต่าง ๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคี ความร่วมมือ แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพของงานเฉพาะด้าน กิจกรรมขององค์กร การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง และความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2538) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2547) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ โดยถูกต้องตามธรรม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้เปรียบเทียบผู้บริหารกับผู้นำว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่รักษาสภาพภาพเดิม แต่ผู้นำคือ ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะสนใจในสิ่งที่เห็นผลในระยะสั้น แต่ผู้นำจะสนใจในสิ่งที่เห็นผลในระยะยาว ผู้บริหารมุ่งในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ แต่ผู้นำมุ่งในการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารมักจะถามว่าอย่างไรและเมื่อไร แต่ผู้นำจะถามว่า อะไร และทำไม ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันในเรื่อง ความสนใจจุดมุ่งหมาย คุณภาพของการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และบุคลิกภาพ แต่ผู้กำกับผู้บริหารย่อมเป็นคน ๆ เดียวกันได้ ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่องาน และหน่วยงาน ความสามารถชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ก็สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้น ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน การมีวิธีการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง

ประเภทของผู้นำ

มีผู้จำแนกประเภทผู้นำไว้หลายประเภท แต่ในที่นี้ใคร่จำแนกประเภทผู้นำออกเป็น 3 ประเภท โดยมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

1. พิจารณาตามความรับผิดชอบที่ผู้นำรับผิดชอบอยู่ซึ่งแยกได้เป็น

1.1 ผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจ อันได้แก่ผู้นำที่เป็นผู้นำขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจทางกฎหมาย อำนาจการปกครอง อำนาจการบังคับบัญชา ทำให้สามารถใช้บุคคลอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม อำนาจที่ผู้นำในลักษณะนี้ใช้จำแนกได้ดังนี้

1.1.1 ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำในลักษณะนี้ได้อำนาจมาตามตัวบทกฎหมาย เป็นผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมาย และสามารถใช้อำนาจได้ตามกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้นำประเภทนี้ได้แก่ ผู้นำตามหน่วยราชการต่าง ๆ

1.1.2 ผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษหรือมีความสามารถพิเศษผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้เป็นผู้นำที่มีพรสวรรค์โดยกำเนิดมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวหรือเข้าใจคน ผู้นำประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ

และสมาชิกในกลุ่มจะออกมาในรูปร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักความศรัทธาที่สมาชิกในกลุ่ม มีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นพลังให้สมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความพร้อมเพรียง

1.1.3 ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้เป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์กลางแห่งความรัก เป็นจุดศูนย์กลางรวมศรัทธา ความเชื่อมั่นจากคนทั้งปวง ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช่อำนาจตามแบบอย่างผู้นำแบบใช้พระเดช หรือผู้นำในลักษณะพิเศษ อำนาจต่าง ๆ เกิดจากแรงศรัทธารักเคารพ และนับถือจากประชาชนโดยประชาชนจะพร้อมในกันปฏิบัติตาม ผู้นำแบบพ่อพระที่เห็นชัด คือ องค์พระมหากษัตริย์

2. พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ คือ

2.1 ผู้นำแบบอัตนียม หรือแบบเผด็จการ คือ ผู้นำที่มีความก้าวร้าวใช้อำนาจเหนือผู้อื่น ช่มผู้อื่น ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางของกลุ่ม ความกล้า บ้าบิ่น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นนั้น มีน้อยมาก ผู้นำแบบอัตนียมจะมุ่งหนักไปทางด้านวินัย และชอบใช้สัญลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึงฐานะและอำนาจ เป็นต้นว่า เครื่องแบบทางทหารหรือตำรวจ ฯลฯ ผู้นำประเภทนี้ส่วนใหญ่แล้วจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อื่นได้บังคับบัญชาหากมีจะมึนน้อยมาก หรือแทบจะไม่มีเลย

2.2 ผู้นำแบบประชานิยม หรือการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำประเภทนี้จะไม่มุ่งความสนใจเกี่ยวกับการมรอำนาจเหนือผู้อื่น แต่กลับใช้วิธีการกระตุ้นหรือทำให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมออกความคิดเห็น ผู้นำในลักษณะนี้ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม การนำกลุ่ม จะนำโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ นโยบายและการปฏิบัติจะมาจากความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ

2.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำในลักษณะนี้เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลย เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวาง จนดูประหนึ่งขาดหลักการ ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเองมากกว่าที่จะชี้แนะ หรือจำกัดแนวทางการปฏิบัติ เป็นผู้นำประเภทปล่อยกลุ่มตามสบาย ในบางครั้งอาจจำเป็นต้องกำกับก็เป็นการกำกับหรือดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ลักษณะผู้นำประเภทนี้โดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะเหนียวหนาย และเฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเองเป็นกลุ่มที่ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด

3. พิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดง จำแนกได้ดังนี้ คือ

3.1 ผู้นำแบบแสดงตนเองในลักษณะพ่อแม่ปกครองลูก คือ ทำตัวเหมือนพ่อแม่ให้ลูกน้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามเสมือนพ่อแม่มุ่งให้ลูกน้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามเสมือนหนึ่งเป็นลูกหลาน ดูแลปกป้องและคุ้มครองลูกน้อง

3.2 ผู้นำแบบใช้กลยุทธ์กุ่มบังเหียนการบริหาร ผู้นำในลักษณะนี้จะพยายามสร้างอำนาจใช้อำนาจโดยอาศัยประสบการณ์ความรอบรู้ และฐานะตำแหน่งของตนให้เข้ากับสถานการณ์ พยายามเชิดบุคคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3.3 ผู้นำในลักษณะผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำประเภทนี้ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น ไม่ใช่หัวหน้างานโดยแท้จริง เพียงแต่คอยให้คำแนะนำทางวิชาการในสาขาที่ตนรอบรู้และถนัด

สรุป การจำแนกประเภทของผู้นำ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่หลากหลาย เช่น การพิจารณาตามความรับผิดชอบ การพิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้หรือพิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดงออกมา แต่อย่างไรก็ตามผู้นำก็คือ บุคคลที่มีอิทธิพล มีอำนาจหรือมีบทบาทสูงสุดในกลุ่ม ทีม หรือองค์กร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

การเป็นผู้นำเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้นำต้องมีลักษณะภาวะผู้นำสูง ซึ่งมีนักคิดหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดังนี้

Goleman (2002) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self Awareness) มี 3 ประการ คือ

1.1 ตระหนักรู้ตนเอง (Emotional Self Awareness) เป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนออกและเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี

1.2 การประเมินตนเองได้ถูกต้อง (Accurate Self Assessment) คือ ผู้นำที่มีความสามารถตระหนักรู้ตนเองสูงจะเข้าใจถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Limitation) ของตนได้ดี

1.3 ความมั่นใจ (Self Confidence) การที่ผู้นำรู้ถึงขีดความสามารถของตนได้อย่างถูกต้องและรู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความมั่นใจพร้อมที่จะเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี

2. ด้านความสามารถบริหารจัดการตนเอง (Self Management) มี 6 ประการ ดังนี้

2.1 การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self Control) คือ ผู้นำที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดี และสามารถหาทางออกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ จุดเด่นของการควบคุมตนเองของผู้นำก็คือ มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงอารมณ์เสียง่าย ๆ เมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รบกวนจิตใจในชีวิตประจำวัน

2.2 ความโปร่งใส (Transparency) คือ ผู้นำที่มีความโปร่งใสยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต การพูดและการกระทำที่สอดคล้องกัน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมยึดมั่นหลักการ (Integrity) กล้ายอมรับความผิดพลาดเมื่อทำ

2.3 ความสามารถปรับตัว (Adaptability) คือ ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ดี จะมีความคล่องแคล่วในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายโดยที่ตนเองไม่สูญเสียจุดยืน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับภาวะท้าทายใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ได้ถ้ามีข้อมูลใหม่ที่ดีกว่าและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่า

2.4 มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือ ผู้นำที่มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง มีมาตรฐานการทำงานที่สูงปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จุดเด่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้นำก็คือ การเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหมั่นสอนผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อให้คุณภาพงานสูงขึ้น

2.5 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้นำที่มีจิตสำนึกเรื่องความมีประสิทธิภาพ (Sense of Efficacy) จะพยายามควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดี เป็นคนเก่งในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

2.6 มองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ ผู้นำที่มองโลกอย่างมีความหวัง มีแรงจูงใจและกำลังใจสูง (Self Motivating) มองเห็นช่องทางที่เป็นโอกาส (Opportunity) มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม (Threat)

3. ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) มี 3 ประการ ดังนี้

3.1 การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) คือ ผู้นำสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นเข้าใจถึงมุมมองของผู้อื่น ใฝ่ในการรับรู้ถึงความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่นโดยไม่ต้องพูด

3.2 ความตระหนักรู้ด้านองค์กร (Organizations Awareness) คือ ผู้นำที่เข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงาน

3.3 ด้านการบริการ (Service) คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของฝ่ายผู้ร่วมงานลูกค้า

4. จัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) มี 5 ประการ ดังนี้

4.1 การสร้างแรงดลใจ (Inspiration) คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการดลใจ ชี้แนะและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจร่วมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นทักษะที่ทำให้ผู้นำมองการณ์ไกล

4.2 มีอำนาจอิทธิพล (Influence) คือ ผู้นำที่มีความสามารถที่จะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาเป็นพวกและเข้ามาเป็นเครือข่ายของตน เพื่อให้ช่วยสนับสนุนความคิดใหม่หรือโครงการใหม่ที่ตนจะริเริ่มขึ้น เป็นผู้มีศิลปะการพูดจูงใจต่อหน้าชุมชนสูง

4.3 การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) คือ ผู้นำที่มีความใส่ใจให้
ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองระหว่างทำงานด้วยการให้คำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับตลอดเวลา
เป็นผู้นำที่เข้าใจถึงเป้าหมายของผู้ร่วมงานทั้งจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคนเข้าช่วยเหลือในฐานะเป็น
พี่เลี้ยง (Mentors) หรือผู้ฝึกสอน (Coaches)

4.4 สมรรถนะการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คือ
ผู้นำที่เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงได้ คือ เป็นผู้ที่กล้าท้าทายต่อสถานภาพเดิมเพื่อให้ได้ความเป็นเลิศ
ขึ้นมาใหม่

4.5 มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)
โดยผู้นำจะแสดงความเป็นกลางอยู่เหนือความขัดแย้ง โดยให้การยอมรับต่อความรู้สึกและทัศนคติของ
ทุกฝ่าย โดยใช้กลยุทธ์หาข้อยุติร่วมที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้

4.6 มีการสร้างทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration)
เป็นความสามารถในการทำงานแบบทีมของผู้นำ

Kouzes and Posner (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำไว้ 5 ประการ
ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ ผู้นำที่แสวงหาโอกาสและ
ความท้าทายในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนาและริเริ่มสิ่งใหม่ในกระบวนการทำงาน เพื่อก่อให้เกิด
ประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นและทดลองทำ ยอมรับความเสี่ยงและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

2. สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับ
องค์กรให้ดีและสูงขึ้น และแสวงหาความร่วมมือในวิสัยทัศน์ด้วยการจูงใจให้เห็นคุณค่าผลประโยชน์
และคาดหวังที่มีร่วมกัน

3. มอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือ ผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการ
ทำงานและพัฒนาบุคลากรโดยการให้อำนาจ ให้ทางเลือก พัฒนาความสามารถมอบหมายงานที่สำคัญ
และให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกมีอำนาจให้แก่ผู้ตาม และผู้นำต้องเป็น
ผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารโน้มน้าวและชักจูงใจผู้อื่น เป็นผู้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญ

4. เป็นแบบอย่างการปฏิบัติ คือ ผู้นำที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมที่มี
ร่วมกันในองค์กร และผู้นำจะต้องลงมือปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างที่ความตั้งใจ ทุ่มเท และการมี
ส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมผู้ตามให้เกิดความยึดมั่นต่อการปฏิบัติการทำงาน

5. เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน คือ ผู้นำที่ยอมรับการมีส่วนร่วมของ
ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลในความสำเร็จของทุกโครงการ และต้องให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้าง
กำลังใจในการทำงานและแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้ตาม รวมทั้งการฉลองความสำเร็จของทีม
อย่างสม่ำเสมอ

Polter (2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดทิศทางให้องค์กรคือผู้นำที่มองอนาคต
2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง คือ ผู้มีคุณลักษณะน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดี
3. เป็นนักติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ทั้งในการเขียน พูด ฟัง อ่าน รวมทั้งการเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์กร การและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม
4. มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว คือ ผู้นำที่มีความสามารถที่ได้พัฒนาตนเอง ขึ้นมาจนถึงขั้นที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเลื่อมใสเชื่อถือ
5. นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำหายน่าสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร
6. กล้าตัดสินใจ คือ ผู้นำที่กล้าตัดสินใจในการทำงาน กล้าที่เสี่ยงและกล้าที่จะยอมรับในการกระทำ
7. เป็นผู้มียุทธศาสตร์ คือ ผู้นำที่มีความสามารถจูงใจ การเอื้ออำนาจ เป็นครูฝึกสอน และสนับสนุนผู้ตามให้เกิดความกล้าหาญในการคิดใหม่ทำใหม่

Trott and Windsor (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำไว้ 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี คือ ผู้นำที่ยอมรับในสถานการณ์ ปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีกลยุทธ์และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ตาม ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม
3. มีอารมณ์ขัน คือ ผู้นำที่มีอารมณ์ดีในการปฏิบัติงาน และการควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน
4. มีความยืดหยุ่น คือ ผู้นำที่มีลักษณะที่มีความยืดหยุ่นให้อำนาจในการทำงาน
5. มีความคล่องแคล่ว คือ ผู้นำที่มีลักษณะของความคล่องตัว บุคลิกภาพเป็นคนที่ว่องไว กระฉับกระเฉง
6. การบริหารความขัดแย้ง คือ ผู้นำที่เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความสามารถในการเจรจาต่อรองในสถานการณ์ให้ดีขึ้น
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ผู้นำที่มีลักษณะมั่นใจในตนเองไม่กลัวปัญหา กล้าที่จะเผชิญหน้าและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
8. เป็นผู้ชี้แนะ คือ เป็นผู้ที่ให้ทิศทาง มีวิสัยทัศน์เข้าใจเป้าหมายขององค์กร

9. รู้จักการให้อภัย คือ ผู้นำที่เข้าใจจิตใจของผู้อื่นว่าความผิดพลาดสามารถเกิดขึ้นได้ มีความยืดหยุ่นรู้จักให้อภัย

10. เป็นผู้พัฒนาคน คือ ผู้นำที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงาน สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ตาม

11. การตัดสินใจที่ดี คือ ผู้นำที่มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้มีแรงขับ (Drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้มีความพยายามสูงในการทำให้บรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่ม

2. มีแรงจูงใจสูง (Leadership Motivation) หมายถึง ผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูง ชอบที่จะนำมากกว่าตาม ความต้องการอำนาจคือความพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ ไว้วางใจและทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. มีความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาความสัตย์เพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือเท่านั้น

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) หมายถึง ผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นทำงานได้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยีต่าง ๆ และเป็นผู้นำที่แสวงหาความรู้ ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำไว้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านที่มุ่งงาน คือ ผู้นำที่สนใจประสิทธิผลขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งมีการแสดงออกของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1.1 การปรับตัวตามสถานการณ์ (Adaptability to the Situation) คือ ผู้นำมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ โดยผู้นำต้องเลือกใช้กลยุทธ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการประเมินตนเองและสถานการณ์ได้ถูกต้อง หยั่งรู้และเข้าใจสถานการณ์อย่างทะลุปรุโปร่ง

1.2 เป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setting) คือ ผู้นำที่สามารถอธิบายชี้แนะทิศทางเป้าหมายขององค์กร

1.3 มีมาตรฐานของการปฏิบัติงานสูง (High Performance Standards) คือ ผู้นำที่มีมาตรฐานการทำงานที่สูงของการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดมาตรฐานในการเพิ่มผลผลิต

1.4 กล้าเสี่ยงและกล้าทำ (Taking Risk and Bias for Action) คือ ผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยงกล้าทำและพร้อมที่จะตัดสินใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.5 มีความสามารถในการวิเคราะห์ห้องค์กร (Ability to Interpret Condition) คือ ผู้นำต้องมีความรู้สึกไวต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถมองเห็นแนวโน้มสำคัญที่จะตามมา พร้อมทั้งเตรียมแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับล่วงหน้าอย่างแม่นยำ รู้ขีดความสามารถและแรงจูงใจของตนเองและผู้ร่วมงาน

1.6 ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Feedback) คือ ผู้นำที่ให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้บุคคลในทีมและงานมีมาตรฐานการทำงานที่สูง อยู่เสมอทำให้องค์กรมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จสูง

1.7 ความมั่นคงระหว่างทำงาน (Stability of Performance) คือ ผู้นำที่สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนให้สงบนิ่ง ไม่วิตกกังวลต่อภาวะที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์อย่างมั่นคง ทำให้สมาชิกเกิดความมั่นใจว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะสามารถแก้ไขได้สำเร็จ

1.8 มุ่งเน้นความสำคัญของลูกค้า (Strong Customer Orientation) คือ ผู้นำให้ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ การปฏิบัติต่อลูกค้าเยี่ยงบุคคลสำคัญของผู้นำ ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจแก่พนักงานหรือผู้ตามให้ยึดเป็นแบบอย่าง

2. ด้านมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Related Attitude and Behaviors)

2.1 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Alignment of People) คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการชักจูงให้คนเข้าร่วมทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างผลงานให้สูงขึ้น ซึ่งผู้นำต้องใช้ความสามารถและศิลปะในการสื่อสารสูงในการจูงใจผู้ร่วมงานให้แต่ละคนมองเห็นเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนในการเดินไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันได้

2.2 การขับเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกัน (Mobilization) คือ ผู้นำที่มีความสามารถทำให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยผู้นำต้องมีพฤติกรรมดังนี้

2.2.1 สื่อสารให้เข้าใจความคาดหวังขององค์กรอย่างชัดเจน

2.2.2 โน้มน้าวดึงดูดและความคิดของคนไปสู่ทิศทางใหม่

2.2.3 ให้การเอาใจใส่ต่อสมาชิกของทีม

2.2.4 แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกทีมงาน

2.2.5 แจ้งความก้าวหน้าผลงานของทีมในการขับเคลื่อนงานสู่เป้าหมาย

ให้ทราบทุกระยะ

2.3 การสร้างความผสมผสานกลมกลืนของทีมงาน (Concert Building) คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการนำทีมในการทำงานให้เกิดความผสมกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกัน

2.4 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirations) คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำที่มีต่อทีมงานหรือผู้ตาม ดังนี้

2.4.1 พยายามส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาด้านสติปัญญาให้แก่ทีมงาน

2.4.2 ให้การยอมรับต่อความคิด ข้อเสนอ และมุมมองของผู้อื่น

2.4.3 สร้างหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกว่าตนเองเหมือนเป็นผู้นำ

2.4.4 กระตุ้นปลุกเร้าให้คนอื่นกล้าคิด กล้าแสดงออก

2.4.5 กระตุ้นให้สมาชิกทีมงานกระตือรือร้นต่องานหรือโครงการที่

รับผิดชอบ

2.5 เข้าใจตอบสนองความต้องการของมนุษย์ (Satisfaction of Human Needs) คือ ผู้นำที่เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและมุ่งใจทีมงานด้วยระดับความต้องการที่สูง เช่น ความต้องการมีความสำเร็จ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กรได้รับการยอมรับความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ การได้ควบคุมตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและผู้ร่วมงานพึงพอใจ

2.6 ผู้ที่สร้างคุณค่าในงาน (Providing Meaning for People) คือ ผู้นำที่สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความหมายด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานที่ถูกต้องชัดเจน

2.7 กระตุ้นให้กำลังใจและการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support and Encouragement) คือ ผู้นำสามารถแสดงออกด้วยคำชมหรือพูดให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนต่อการทำงานของทีม

2.8 ส่งเสริมค่านิยมและหลักการ (Promotion of Principles and Value) คือ ผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมและยึดหลักการเป็นบทบาทที่สำคัญที่ให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น สนับสนุนการยึดมั่นต่อหลักการและค่านิยมในการนำคนไปสู่การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งงามในการทำงาน ดังนี้

2.8.1 การเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของบุคคล

2.8.2 การยึดมั่นในความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม

2.8.3 มีความไว้วางใจได้

2.8.4 มีความน่าเชื่อถือ

2.8.5 มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างความแปลกใหม่แก่บุคคล
รัฐสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำไว้ 3 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีประสิทธิผล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits)

เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความ
ความสำเร็จ และความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งบุคลิกภาพทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้
ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจ ลักษณะที่เด่น เป็นคนกล้าแสดงออก เป็นคนที่มี
การแสดงออกเหมาะสม ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน ความเป็นคนดู
อบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ใน
การทำงาน

1.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-Related
Personality Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิด
ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะประกอบด้วย มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และ
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว
สภาพการควบคุมภายในตนเอง ความกล้าหาญ และความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

2. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motives) แรงจูงใจเป็นความจำเป็น
ความต้องการ แรงกระตุ้น และความปรารถนาหรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิด
พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้นำที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมายมี 4 ด้าน คือ

2.1 แรงจูงใจด้านอำนาจ (The Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการ
ควบคุมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

- (1) มีการแสดงออกด้วยความเข้มแข็งและใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาอำนาจ
- (2) มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลอื่น
- (3) มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่หรือความเป็นอยู่รอดของสมาชิก

2.2 แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Drive and
Achievement Motivation) คือ ผู้นำที่มีแรงกระตุ้นใช้แรงผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็น
แรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

2.3 มีการยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong Work Ethic) เป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล เป็นผู้มีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.4 มีความมุ่งมั่น (Tenacity) คือ ผู้ที่มีความตั้งใจจริงที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปให้ได้ ถึงแม้มีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ไม่ท้อถอย

3. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factors and Leadership) หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีการใช้กระบวนการด้านสติปัญญาทำให้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง คือ เป็นผู้มีความรู้ด้านธุรกิจ เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถยังใจถึงถึงบุคคลและสถานการณ์ การมองการณ์ไกล และการเปิดรับต่อประสบการณ์

Tracy (1990) ได้เสนอหลัก 10 ประการ สำหรับผู้นำในการกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในองค์กร (Redistribution of Power) เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

1. การบอกให้ทราบถึงความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
2. การให้อำนาจ บทบาทเท่ากับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน
4. การสนับสนุน พัฒนา ฝึกอบรมตามที่ต้องการ
5. การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ
6. การสะท้อนผลงานให้ทราบ
7. การยอมรับในผลงานและความสำเร็จ
8. การให้ความเชื่อใจ
9. การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
10. การให้เกียรติและนับถือ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550) กล่าวว่า หลักการบริหารในยุคปัจจุบัน คือ การบริหารเพื่อให้ได้ทั้งงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ตาม กำหนดผลงานกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงภารกิจหลักของ ความเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ควรมีองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้

- | | |
|-------------|-------------------|
| L Lively | มีชีวิตชีวา |
| E Encourage | บำรุงน้ำใจลูกน้อง |

A Active	คล่องแคล่ว คล่องตัว
D Decisive	เด็ดขาด ยึดหลักความถูกต้อง
E Endurance	อดทน อดกลั้น
R Responsibility	รับผิดชอบสูง
S Smart	เฉลียวฉลาด ส่อง
H Healthy	สุขภาพดีทั้งกายและใจ
I Information	มีข่าวสารข้อมูลพร้อม
P Polite	สุภาพอ่อนน้อม

ทั้งนี้ รายละเอียดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำแต่ละตัว มีดังนี้

L Lively ความมีชีวิตชีวา หมายถึง การเป็นผู้บริหารที่มีอารมณ์สดชื่น ร่าเริง แจ่มใส กระฉับกระเฉง กระตือรือร้น มีลักษณะเป็นคนเปิดเผย จริงใจ เป็นกันเอง ไม่มีลัทธิลุ่มคมใน เสแสร้งแก่ง้งทำ ทำให้ผู้พบเห็นรู้สึกประทับใจ คบหาด้วยแล้วสบายใจ

E Encourage บำรุงน้ำใจลูกน้อง หมายถึง การรู้จักบำรุงรักษาหัวใจลูกน้อง ผู้บริหารที่ดีควรมีเทคนิคผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างความรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่รู้จักใส่ใจผู้อื่น คิดถึงใจเขาใจเรา จะรู้จักถนอมน้ำใจ และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ลูกน้อง

A Active คล่องแคล่ว คล่องตัว หมายถึง ผู้บริหารควรมีลักษณะคล่องแคล่ว ว่องไว กระฉับกระเฉง แต่ยังคงมีลักษณะสงบเสถียร มีสัมมาคารวะ สุขภาพเรียบร้อย รู้จักอ่อนน้อม ถ่อมตน เพื่อให้ผู้อื่นนิยมชมชอบ และยังเป็นเครื่องมือจูงใจผู้อื่นได้ด้วย

D Decisive หรือ ความเด็ดขาด ยึดหลักความถูกต้อง หมายถึง ผู้บริหารควรมี ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ รู้จักหารเหตุผล เพื่อไตร่ตรองใคร่ครวญเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบจะได้ผิดพลาดน้อยที่สุด

E Endurance หรือ อดทน อดกลั้น หมายถึง ผู้บริหารที่ดีควรรู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน โดยไม่ย่อท้อ

R Responsibility รับผิดชอบสูง หมายถึง ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรควรมี จิตสำนึก ของความรับผิดชอบต่อองค์กร บุคคลที่อยู่ในองค์กรและสังคมภายนอก

S Smart เฉลียวฉลาด ส่อง หมายถึง ผู้บริหารควรเพียบพร้อมด้วยสติปัญญา ความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ เพื่อจะได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

H Healthy สุขภาพดีทั้งกายและใจ หมายถึง ผู้บริหารควรมีสุขภาพดี เพื่อจะได้มีร่างกายแข็งแรงมีพลังกำลังที่จะทำงานต่างๆ ได้ และควรรู้จักรักษาอารมณ์ให้แจ่มใส มองโลกในแง่ดี วางใจเป็นกลาง

I Information มีข่าวสารข้อมูลพร้อม หมายถึง ผู้บริหารควรมีความพร้อมด้านข้อมูล เพื่อจะได้นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร และสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ

P Polite สุภาพอ่อนน้อม หมายถึง การเป็นผู้มีความสุภาพอ่อนโยน เหมาะสมกับกาลเทศะ และบุคคล รวมทั้งรู้จักถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน

ความแตกต่างระหว่าง ผู้นำ ผู้บริหาร และนักบริหาร

ผู้นำ (Leader) และ ผู้บริหาร (Manager) อาจมีความหมายที่ร่วมกันอยู่ เพราะบุคคลคนเดียวก็อาจเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหารในขณะเดียวกันได้ ถ้าผู้บริหารสามารถนำพา หรือชักจูงให้ผู้ร่วมงานก้าวเดินตามได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาอำนาจสั่งการตามตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ดังนั้นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำก็คือ ผู้ที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนในการทำงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งบางครั้งก็ทำให้องค์กรดีขึ้น แต่บางครั้งก็อาจไม่ได้ทำให้องค์กรดีขึ้นเลย ผู้นำมักจะใช้หลายวิธีการที่ทำให้การนำบรรลุผล และในที่สุดก็สามารถทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ (Kotter, 1996)

คำว่า นักบริหาร มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Executive ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของการบริหารงาน ตามนัยนี้ นักบริหารก็คือผู้บริหาร นั่นเอง แต่ในอีกความหมายหนึ่ง คำว่า นักบริหาร คือผู้ที่มีความรอบรู้ในงานด้านบริหารจัดการคน งาน เงิน และกฎระเบียบ (อุทัย หิรัญโต, 2531)

Warren Bennis ได้อธิบายความแตกต่างของบุคคลที่แสดงภาวะของผู้นำกับการแสดงบทบาทของผู้บริหาร ไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการครุสภา, 2549) ดังตาราง 1

ตาราง 1 เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ

ผู้บริหาร	ผู้นำ
1. ผู้บริหารจะบริหารจัดการ	1. ผู้นำจะริเริ่มสร้างใหม่
2. ผู้บริหารจะลอกแบบกันมา	2. ผู้นำจะไม่เหมือนใคร
3. ผู้บริหารจะดูแลระดับประคอง	3. ผู้นำจะพัฒนาเปลี่ยนแปลง
4. ผู้บริหารจะมุ่งความสนใจไปที่ระบบและโครงสร้าง	4. ผู้นำจะมุ่งความสนใจไปที่คน

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้บริหาร	ผู้นำ
5. ผู้บริหารจะมุ่งความสนใจไปที่การควบคุม	5. ผู้นำจะทำให้คนเชื่อถือไว้วางใจ
6. ผู้บริหารจะคิดอะไรสั้น ๆ	6. ผู้นำจะมองการณ์ไกล
7. ผู้บริหารจะถามว่า เมื่อไร และ อย่างไร	7. ผู้นำจะถามว่า อะไร และ ทำไม
8. ผู้บริหารจะคอยดูแลการปฏิบัติงานตลอดเวลา	8. ผู้นำจะพิจารณาไปรอบ ๆ
9. ผู้บริหารจะยอมรับสถานภาพปัจจุบัน	9. ผู้นำจะทำทหายกับสถานภาพ
10. ผู้บริหารจะเป็นผู้รับคำสั่งที่ดี	10. ผู้นำจะเป็นตัวของตัวเอง
11. ผู้บริหารทำสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม (Do the things right)	11. ผู้นำทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม (Do the right things)

Robert and Neil (1980) ได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำไว้ ดังนี้

ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ

ผู้บริหาร (Manager)	ผู้นำ (Leader)
1. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจอย่างเป็นทางการในหน่วยงานของตน	1. ผู้นำอาจได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับเฉพาะภายในกลุ่มของตนเท่านั้น
2. ผู้บริหารมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ	2. ผู้นำอาจมีหรือไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการก็ได้
3. ผู้บริหารสามารถออกคำสั่งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบได้	3. ผู้นำสามารถจูงใจให้สมาชิกกลุ่มทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ได้
4. ผู้บริหารทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้	4. ผู้นำบางคนไม่สามารถเป็นผู้บริหาร
5. ผู้บริหารมีหน้าที่จัดองค์กร วางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงาน	5. ผู้นำบางคนไม่สามารถทำงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารได้

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า โดยบทบาทหน้าที่แล้วผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้นำ อาจจะไม่ใช่นักบริหาร เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงสุดจึงเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ด้วย

ผู้บริหารกับสมรรถนะภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นการใช้ศิลป์และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การกระทำที่มีอิทธิพล สามารถทำให้ผู้อื่นเกิด ศรัทธามีความนับถือ มีความเชื่อมั่น ตกปลงใจที่จะทำตามแล้วแต่ผู้นำจะให้ทำอะไร กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นยอมตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Change Agent)

ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดจะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่ขาด ภาวะผู้นำ จะบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายและขอบเขตเท่านั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างศรัทธาบารมีโน้มน้าว จิตใจให้ลูกน้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยความเต็มใจและสุดความสามารถสอดคล้องกับ คำกล่าวที่ว่านักบริหารที่มีความสุขที่สุด คือ ผู้ที่มีลูกน้องมีเยี่ยมช่วยทำงานให้กับเขา ผู้นำมีบทบาท และหน้าที่หลายประการ เป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้กำลังใจ ตลอดจนเป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจ ในองค์กรของตน บทบาทและหน้าที่ของผู้นำมี 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกัน ด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุ เป้าหมาย

การนำเป็นหน้าที่เกี่ยวกับความพยายามให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในองค์กรประกอบหลัก 4 ประการ เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1. การจูงใจ เพื่อให้คนทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ละเลย การตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร เช่น ค่าจ้าง การดูแลเอาใจใส่

2. ภาวะผู้นำ ที่หากจะให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและการบรรลุเป้าหมายในการทำงานจะต้องทำอย่างไร

3. การติดต่อสื่อสารทางการบริหาร ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการที่จะเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารองค์กรกับระดับปฏิบัติการ ซึ่งหากองค์กรใดขาดการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้วแผนที้องค์กรได้จัดวางไว้จะหาคุณค่ามิได้

4. การบริหารกลุ่ม เป็นการจัดกลุ่มการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ขึ้นกับความสามารถของผู้นำ

จากแนวความคิดส่วนใหญ่ข้างต้น มีอยู่หลายส่วนที่มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับหน้าที่ของการบริหาร ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้สรุปหน้าที่ของการบริหารไว้ 4 ประการ อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การโน้มน้าว และการควบคุมองค์กร โดยแนวความคิดของนักบริหารท่านอื่นที่ได้เสนอมานี้ สามารถที่รวมไว้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

สรุป ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สิ่งน่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ฯลฯ โดยเฉพาะคุณลักษณะผู้นำทางการศึกษาไทย อันได้แก่ คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะทางสังคม

สรุป ผู้นำองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในโลกปัจจุบันที่มีภาวะการแข่งขันสูง และบุคลากรในระดับผู้บริหารถือเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ เพราะผู้บริหารคือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งกำหนดนโยบายชี้นำทิศทางให้องค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ มีความทะเยอทะยาน มีความอดสาหะพากเพียร มีความกล้าหาญ มีความเชื่อถือศรัทธา มีความซื่อสัตย์มั่นคง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยุติธรรม มีจุดมุ่งหมาย มีความยืดหยุ่นและเปิดเผย มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีวินัยในตนเอง นอกจากนี้การที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มีลักษณะดังนี้

1. สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถที่จะสร้างความพอใจและผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นยุทธวิธีที่ดีมากสำหรับผู้นำที่มีความสามารถ มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ สามารถควบคุมอารมณ์ กล้าตัดสินใจ มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และมีความกระตือรือร้น

3. ให้รางวัลผู้ให้ความร่วมมือและทำงานหนัก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้กลุ่มมุ่งเน้นที่เป้าหมายบอกความคาดหวังและเป้าหมายของงานให้ชัดเจนยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และหาประโยชน์จากความแตกต่างเหล่านั้น

4. ให้คำชมบางคนที่ทำให้ความร่วมมือกับทีม ดุวิตุประสงค์ ความจริงใจ และความกล้าให้แน่ใจว่าทีมทำตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ และสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าคุณค่าที่เขาพูดนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จะได้รับความนับถือและได้รับความจริงใจมากขึ้น จะได้ทราบความเป็นไปในเรื่องต่างๆ มากขึ้น

5. ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจ และเหตุผลต่างๆ ไม่ต้องบอกกว่าต้องทำอะไรในสถานการณ์ต่างๆ และให้ช่วยตัดสินใจในวิธีการที่ดีที่สุดในการที่จะทำให้บรรลุผลตามความต้องการต่างๆ เหล่านั้น

6. ยอมรับความผิดพลาด การยอมรับความผิดพลาดแสดงถึงความเข้มแข็งมากกว่าการแสดงความอ่อนแอ

7. อย่าให้คำมั่นสัญญาอะไรง่ายๆ เพราะเวลาให้สัญญาไม่เป็นที่ดีนัก จะมีความคาดหวังให้เป็นไปตามสัญญาและถ้าไม่เป็นไปตามสัญญา มิตรภาพก็จะสลายไป

8. บริหารเวลาให้ดีควรมีเวลาให้เพื่อนร่วมงานบ้าง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

9. ต้องยอมรับค่าของคนตามความแตกต่างของบุคลากร ทุกคนต้องการมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองสำคัญ ถ้าเรายกย่องเขา เขาก็ยกย่องเรา

10. แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างซื่อตรงและยุติธรรม ให้ตระหนักถึงสไตล์การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

11. อย่าเป็นคนที่เคร่งเครียดจนเกินไป ไร่เรียงและเป็นกันเองกับลูกน้องบ้าง Robert (1997) นักวิชาการด้านการบริหารได้กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านการทำงาน (Technical Skills) ทักษะด้านการทำงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติ ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคต่างๆ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับต้น จะต้องมีความรู้ด้านเทคนิคมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง เพราะผู้บริหารระดับต้นมักจะต้องให้คำแนะนำหรือฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่นมีความชำนาญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจผู้อื่น สร้างความรู้สึกที่ดี และสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนงาน

3. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) หรือความคิดรวบยอด มีความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้รวดเร็วฉับไว เข้าใจขอบข่ายของงานอย่างแท้จริง เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไข และตัดสินใจอย่างรวดเร็วถูกต้อง มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ผู้บริหารระดับสูงมีความจำเป็นต้องมีทักษะด้านนี้มาก

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม

พระพุทธเจ้าทรงได้รับการเฉลิมพระนามว่าเป็น “สัตถา” (ศาสดา) ซึ่งแปลว่าผู้นำทางจิตวิญญาณ หรือ “โลกนายก” ซึ่งแปลว่าทรงเป็นผู้นำโลกคำทั้งสองคำดังกล่าวนี้ ยืนยันว่า คำว่า “ผู้นำ” (นายก, Leader) นั้นเป็นคำที่ทรงให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นคำที่มีใช้อยู่แล้วในพระพุทธศาสนาแต่เดิม

หลักธรรมสำหรับสร้างภาวะผู้นำก็ทรงแสดงไว้เป็นอเนกประการ เช่น ทศพิธราชธรรม, ราชสังคหวัตถุ 4, พละ 5, ของพระมหากษัตริย์, อธิปไตย 3, อปริหานิยธรรม 7, พรหมวิหารธรรม 4, หลักปาปณิกรรม 3 เป็นต้น ผู้นำเป็นผู้กำหนดชะตากรรมทั้งของตัวผู้นำ ผู้ตามขององค์กร ของสังคม และของโลกทั้งหมด ถ้าองค์กร บริษัท สถาบัน สังคม หรือประเทศใดมีผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยภาวะผู้นำ (Leadership) องค์กร บริษัท สถาบัน สังคม หรือประเทศนั้นๆ ย่อมมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง แต่ถ้ากลับเป็นไปในทางตรงกันข้ามองค์กรนั้นย่อมพบกับความล้มเหลว การเป็นผู้นำนั้นไม่ใช่ใครๆ ก็เป็นได้ เพราะการเป็นผู้นำนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ แต่อย่างไรก็ตาม แม้การเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก ทว่าสำหรับผู้ที่มีเจตนารมณ์มุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มาแล้ว การที่จะเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับก็ไม่ใช่สิ่งสุดวิสัย

เมื่อบุคคลหลายคนรวมกันทำกิจกรรมใดๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันย่อมจะเกิดภาวะผู้นำขึ้นหรือมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มนั้นแสดงบทบาทเป็นผู้นำเสมอ อาจแสดงบทบาทในรูปของการสั่งการ ชี้แนะหรือประนีประนอม ประสานงาน แล้วแต่กรณี ภาวะผู้นำเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร การบริหารองค์กรใดๆ หากขาดผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก องค์กรซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากย่อมจะวุ่นวายสับสนต่างคนต่างทำงานไปไม่ประสานกันหรือขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมจะล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้สรุปเกี่ยวกับ ผู้นำ เป็นการทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ บทบาท เป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งซึ่งประกอบด้วยสิทธิและหน้าที่ในตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรง ตำแหน่งใดก็ต้องแสดงพฤติกรรมตามระบุเป็นบทบาทตามตำแหน่งนั้น

สงวนศรี วิรัชชัย (2547) ได้เสนอบทบาทหน้าที่ผู้นำเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร
2. ผู้นำในฐานะนักวางแผน
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย
4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
5. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก
6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม
7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณให้โทษ
8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน
9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง
10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม
11. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ
12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ
13. ผู้นำในฐานะในฐานะบิดา
14. ผู้นำในฐานะรับผิดชอบแทน

พระพรหมคุณาภรณ์ (2551) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ว่า เป็นคุณสมบัติของ ผู้นำมีหลายด้านแยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่ จุดหมายที่ตั้งงาม องค์ประกอบในความเป็นผู้นำตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก คือ

1. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตามหรือเราอาจจะไม่เรียกว่า “ผู้ตาม” ในพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปได้ด้วย”
3. จุดหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมายเช่นจะต้องมีความชัดเจนเข้าใจ ถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมายเป็นต้น
4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้ สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย
5. สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

6. สถานการณ์โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่จะประสบซึ่งอยู่ภายนอกว่าทำอะไรจะผ่านไปได้ด้วยดีในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

พระมหากษัตริย์ วรเมธี (2552) ได้ให้ความเห็น ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ว่า พระพุทธองค์ยังคงเคยตรัสถึงภาวะผู้นำเอาไว้ว่า ยามฝูงโคลอยข้ามผาก หากโคที่เป็นผู้นำฝูงว่ายตรงโคที่เป็นบริวาร ก็ว่ายตรงแต่ถ้าโคที่เป็นผู้นำก็ว่ายคด โคบริวารว่ายคดตามไปด้วยเช่นกัน หลักธรรมสำหรับสร้างภาวะผู้นำก็ทรงแสดงไว้เป็นอเนกประการ เช่น ทศพิธราชธรรม ราชสังคหวัตถุ 4 พละ 5 ของพระมหากษัตริย์ อธิปไตย 3 อปริหานิยธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 เป็นต้น

พระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริโร, 2553) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบและต้องประกอบด้วยการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบในการทำงานและมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีความเสียสละไม่มีมานะทิฐิ ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องมียู่ในตัวของผู้ที่จะทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ด้วยการบริหารตน การบริหารคน การบริหารงานในองค์กร

จากคำจำกัดความที่ได้อธิบายเป็นตัวอย่างข้างต้น จะเห็นว่าความหมายของคำว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการดำเนินงาน การจัดกิจกรรม และการบริหารทรัพยากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้หลักธรรมร่วมกับการตัดสินใจ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมการบริหารได้ว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติทางสังคมที่ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ อยู่ในตัวของบุคคลได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สร้างความพอใจในหมู่สมาชิก และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม โดยอาศัยหลักพุทธธรรมเป็นแนวปฏิบัติ ร่วมกับการตัดสินใจในการบริหารงาน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

โกศล มีคุณ (2533) ได้สรุปว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง การประพฤติดีปฏิบัติชอบ ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสงบ ความเจริญรุ่งเรือง และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบัน พัฒนาสังคมและประเทศชาติ

กิริติ บุญเจือ (2534) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีคุณธรรมได้แสวงหาคุณงามความดี และทำให้เขาบรรลุถึงจุดหมายอันดีเลิศทั้งในความประพฤติทั่วไปและในหน้าที่ของการทำงาน

คุณลักษณะของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

พงศ์ หรดาล (2546) ได้กล่าวถึงสังคมของประเทศไทย พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาหลักประจำชาติ การนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ก็น่าจะเอื้อกับ

วัฒนธรรมไทยไม่มากนักน้อย การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ก็เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี และคำสั่งสอนที่สำคัญๆ ของพระพุทธองค์ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่ดีหรือวิถีทางการที่จะเป็นผู้นำที่ดี เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ, อธิษฐานธรรม 4, พรหมวิหารธรรม 4, อคติ 4, คหิสุข 4, สังคหะวัตถุ 4, ขันติโสรัจจะ หิริโอตตัปปะ, อิทธิบาท 4, เวสาลีชชกรรม 5, ยุติธรรม 5, อปริหานิยธรรม 7, นาถกรณธรรม 10, กัลยาณมิตรธรรม 7 และบารมี 10 ประการ (ทศบารมี) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและจัดการสมัยใหม่ได้

อคติ 4 (Prejudice) คือ ความเอนเอียงแห่งอารมณ์ ผุดขึ้นจากความเหลื่อมล้ำต่ำสูง และช่องว่างในสังคม มี 4 ประการ (พระไตรปิฎก ภาษาไทย ที.ปา.ไทย 11/176/139)

1. ฉันทาคติ (Prejudice Caused by Love or Desire) ลำเอียงโดยสนับสนุนพรรคพวกที่ชอบพอ หรือผู้จ่ายสินจ้างแก่ตน
2. โทษาคติ (Prejudice Caused by Hatred or Enmity) ลำเอียงเข้าข้างหรือลงโทษฝ่ายที่ตนเกลียดชังให้หนักกว่าฝ่ายที่ตนชอบพอ
3. โมหาคติ (Prejudice Caused by Delusion or Stupidity) ลำเอียงเสียความยุติธรรมเพราะโหดเขลา ไม่รู้ทันเหตุการณ์ที่แท้จริง
4. ภัยาคติ (Prejudice Caused by Fear) ขาดดุลยอุมร่วมด้วยเพราะเกรงอำนาจอิทธิพลหรือกลัวจะขาดผลประโยชน์

พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้ นับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองผู้บริหารที่จำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติ 4 ประการ (พระไตรปิฎก ภาษาไทย ที.ม.ไทย 10/261/194)

1. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต่อประชาชน หรือ ผู้ใต้ปกครอง กล่าวคือปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข
2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความเดือดร้อนของปวงประชารวมถึงสัตว์ทั้งปวง
3. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อปวงประชาหรือปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น
4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจดั่งน้ำขัง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังไม่เข้าเติมเมื่อผู้อื่นประสบทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือ การกระทำของเขาเองว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้น อันควรได้รับผลดีชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต, 2540) พรหมวิหาร 4 ประการ เป็นคุณธรรมพื้นฐาน ที่จะต้องให้มีอยู่ประจำ ในจิตใจ และเป็นท่าทีของจิตใจที่จะทำ ให้แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง 4 ที่เขาประสบ กล่าวคือ

1. ในสถานการณ์ที่เขาอยู่เป็นปกติ เราก็มียเมตตา คือ ความเป็นมิตร ไมตรี ความมีน้ำใจปรารถนาดี ต้องการให้เขามีความสุข ซึ่งหมายถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ทั้งแต่ละคนๆ ที่เราเกี่ยวข้อง ขยายออกไปจนถึงความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์หรือต่อสังคมทั้งหมดทั่วทั้งโลก เมตตานี้เป็นคุณธรรมพื้นฐานประการแรกที่ต้องมี ซึ่งใช้ในยามปกติ คือเมื่อคนอื่นเขาอยู่กันเป็นปกติ เราก็มียเมตตาปรารถนาดี คิดหาทางสร้างสรรค์ความสุขความเจริญให้แก่เขาเรื่อยไป

2. ในสถานการณ์ที่เขาตกต่ำเดือดร้อน เราก็มียกรุณา คือความพลอยรู้สึกไหวตาม ความทุกข์ ความเดือดร้อน หรือปัญหาของเขา และต้องการช่วยเหลือปลดปล่อยให้เขาพ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อนนั้นกรุณานี้ต่างไปจากเมตตา คือ เมตตาใช้ในยามปกติ แต่เมื่อเขาตกต่ำลงไปกลายเป็นเดือดร้อนเป็นทุกข์ เราก็มียกรุณา ใฝ่ใจช่วยบำบัดทุกข์ให้

3. ในสถานการณ์ที่เขาขยับสูงขึ้นไปในความดีงามความสุขความสำเร็จ เราก็มียมุทิตา หมายความว่า เมื่อเขาเปลี่ยนไปในทางขึ้นสูง ได้ดีมีสุข ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ประสบความสำเร็จ เราก็มียไปเป็นมุทิตา คือ พลอยยินดีด้วย ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในวงการทำงานตลอดจน การเป็นอยู่ทั่วไปนั้น เรื่องที่สำคัญมากก็คือ

3.1 เมื่อคนมีปัญหา มีทุกข์เดือดร้อน เช่นเจ็บไข้ได้ป่วย หรือยากไร้ขาดแคลน ก็ต้องมีกรุณาที่จะเอาใจใส่แก้ปัญหา

3.2 เมื่อมีคนประสบผลสำเร็จในการทำ สิ่งดีงาม ทำให้อะไรต่ออะไรพัฒนา ก้าวหน้าไป ก็ต้องมีมุทิตาช่วยส่งเสริมสนับสนุน

3.3 แต่ในยามปกติก็ต้องไม่ปล่อยปละละเลย ต้องเอาใจใส่ต่อการที่จะให้เขาอยู่ดี มีสุข เช่น มีสุขภาพดี อยู่ในวิถีทางของความสุขความเจริญ และการที่จะพัฒนาสืบต่อไปคือ ต้องมีเมตตาปรารถนาดี ถ้าปฏิบัติได้อย่างนี้ ก็จะทำให้กิจการงานและประโยชน์สุขที่มุ่งหมายพร้อมที่จะสำเร็จผลอย่างแท้จริง พร้อมกันนั้น เมื่อปฏิบัติตามหลักการอย่างนี้คุณสมบัตินี้ก็จะเกิดขึ้นในตัวผู้นำ คือ “ปิโย” แปลว่า “ผู้เป็นที่รัก” กล่าวคือผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมไปด้วยกัน หรือจะเรียกผู้ตามก็แล้วแต่ ก็จะมีความรัก มีความรู้สึกสนิทสนม สบายใจต่อผู้นำ นั้น เสริมความรู้สึกอยากร่วมไปด้วยให้หนักแน่นมากขึ้น ทั้งร่วมใจและร่วมมืออย่างไรก็ตาม ปิโย เท่านั้นไม่พอ ปิโยนั้นได้มาจากเมตตากรุณา มุทิตา แต่ยังคงต้องมีอีกข้อหนึ่ง คือพรหมวิหารข้อสุดท้าย ได้แก่

4. ในสถานการณ์ที่เขาทำ ผิดหลักหรือละเมิดธรรม เราก็มียอุเบกขา หมายความว่า เมื่อใดเขาทำ อะไรไม่ถูกต้อง โดยละเมิดธรรม คือละเมิดต่อหลักการ หรือละเมิดต่อความถูกต้อง ทำให้เสียหาย เสียกมลเกณฑ์ เสียความเป็นธรรม เสียความชอบธรรมทำ ลายกติกา เป็นต้น

ผู้นำจะต้องตั้งอยู่ในหลักที่เรียกว่า อุเบกขา อุเบกขา ก็คือ รักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้าง หยุดการชวนชวายในการที่จะปฏิบัติตามข้อ 1-2-3 คือ จะต้องยึดถือธรรมเป็นใหญ่ แล้วก็รักษา หลักการกฎเกณฑ์กติกา หรือรักษาตัวธรรมไว้ อุเบกขานี้เป็นตัวรักษาคุณ เป็นตัวจำกัดหรือ คุมการปฏิบัติตามข้อ 1-2-3 (เมตตา-กรุณา-มุทิตา) ไม่ให้เกินขอบเขตไปจนกลายเป็นเสียธรรม คือ การปฏิบัติต่อคน หรือช่วยเหลือคน จะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้เป็นการทำลายหลักการ ไม่ให้เป็นการละเมิดต่อกฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม

พระเทพปริยัติเมธี (2553) ได้เสนอคุณสมบัติผู้นำที่ปรากฏอยู่ในทศตปิฎกสุตตร ซึ่งในพระสุตตรกล่าวไว้สรุป ดังนี้

1. จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น พ่อค้า หรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคต ในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ ตรงกับภาษาอังกฤษ คำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด หรือความสามารถในการคิดวิเคราะห์เหตุการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่มากระทบต่อผลการดำเนินงาน ทักษะนี้จำเป็น มากที่สุด สำหรับผู้บริหารในระดับสูง

2. วิรูโร หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดตมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดตมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางการปฏิบัติงาน ความรู้ ในทางเทคนิคการปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้าพนักงานช่าง เครื่องยนต์ต้องมีความรู้ความชำนาญในเรื่องเครื่องยนต์ สามารถที่จะควบคุมและใช้เครื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

3. นิสสยสัมปนโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกันแต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับมนุษย์ การจูงใจการเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการทำงานในองค์กร เป็นการทำงานที่มีลักษณะเป็นทีม ต้องทำงานร่วมกัน หลายๆ คนหลายฝ่าย ต้องมีการติดต่อ

ประสานงานกัน อยู่เสมอ ทักษะนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นทักษะที่ สมาชิกทุกคนในองค์กร ควรจะต้องมี

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารนี้มากโดยมี คำสอนที่พูดถึงเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ในหลักปาปนิกสูตร 3, ทุติยปาปนิกสูตร ว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ คือ

1. จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผน เตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร

2. วิธูโร คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ

3. นิสสยสัมปนโน คือ เป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญา คือ มีหูตาไวและกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ออกเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมี ประสบการณ์มีความ ชำนาญในการปกครอง เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้น แต่คุณสมบัติทั้ง 3 ประการนี้ มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหนหรือมี ความสำคัญเพียงใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว ผู้ปกครองรัฐหรือผู้นำประเทศแล้วนับว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน จึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ส่งผลให้ลูกน้อง หรือ ผู้ส่นองงานมีความเชื่อมั่น นั้นย่อมเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม 5 ประการดังกล่าวนี้ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือ ในอังกุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต ได้แสดงหลักธรรมสำหรับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ขมา คือ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่น ไม่ยอมตกในความชั่ว ไม่เกรงกลัวหรือมีอคติ เมื่อจะต้องตัดสินใจและไม่หวั่นไหวเพราะโลกธรรม 8

2. ซาคติยะ คือ มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังไม่ประมาทในการ ประคองชีวิตหน้าที่และการงาน

3. อุภูฐานะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน

4. ทया คือ มีจิตใจที่เอ็นดู รักใคร่ห่วงใยเข้าใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน

5. อิกขนา คือ เอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

นอกจากนี้ ได้มีพระเถรานุเถระได้สรุป คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมเพิ่มเติมจาก พระไตรปิฎก ไว้หลายท่าน ได้แก่

พระธรรมโกศาจารย์, ศ., (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549) ได้สรุปไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีควรมีคุณลักษณะ 3 ประการ ตามทุติยปาปนิกสูตร ดังนี้ 1) จักขุมา หมายถึง

มีปัญหา มองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าสินค้าที่ไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิบุรุษ หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสัยสัมปโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน มีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต, 2548) ได้เพิ่มเติมคุณลักษณะภาวะผู้นำต้องมี พหูสูต ซึ่งหมายถึง ผู้ได้สดับตรับฟัง (คือ ผู้มีความรู้มาก ผู้คงแก่เรียน) หมายถึง ผู้มีปัญญารอบรู้ ผู้รอบด้าน ผู้ศึกษาเล่าเรียนศิลปวิทยาการมามาก ได้ยินได้ฟังเรื่องต่าง ๆ มาก และสามารถทรงจำไว้ได้เป็นอย่างดี จนนับได้ว่าเป็นผู้รู้ เป็นปราชญ์ในคำวัดหมายถึงผู้ได้เล่าเรียนหรือได้ฟังพระพุทธรูปและศิลปะภายนอกแล้วทรงจำไว้ได้มาก เป็นผู้ฉลาดรู้ในวงศ์สัตตสุต โดยวิธี "เรียนจากครู ดูจากตำรับ สดับเทศนา" เรียกความเป็นพหูสูตนั้นว่า พหุสัจจะ ซึ่งเป็นมงคลอย่างหนึ่ง ที่นำความเจริญก้าวหน้ามาให้แก่ผู้เป็นพหูสูต

พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 2 ฉบับมาตรฐาน (2549) ได้เพิ่มเติม วิยัตโต หมายถึง ผู้มีปัญญา คือ ผู้มีปัญญา ถึงพร้อมด้วยความรู้ ฉลาดในวิธีการจัดการงาน รู้กาล และรู้สมัย คนที่จะเป็นนักบริหารที่ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พออกพอใจของประชาชนและทำให้งานการที่รับผิดชอบดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตัวเองและส่วนรวมนั้น ต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการเป็นต้นว่า มีความรู้ มีความฉลาดในวิธีจัดการงาน รู้กาลและรู้สมัยเพราะคุณสมบัติเหล่านี้ เมื่อมีอยู่ในบุคคลใดแล้ว จะทำให้บุคคลนั้น มีความรู้ความสามารถอาจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สงบเรียบร้อย และคิดริเริ่มกิจการงานที่จะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง และผู้อื่น ได้อย่างกว้างขวาง ทำให้หมู่คณะ และสังคมเจริญก้าวหน้าสมตามความมุ่งหมายของทางราชการ แต่หากบุคคลใดขาดคุณสมบัติดังกล่าว เขาย่อมไม่อาจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย สังคมส่วนรวมย่อมไม่พัฒนาไปสู่ความเจริญ หรือพัฒนาเป็นไปด้วยความแน่นหนา เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว คุณสมบัติดังกล่าวเป็นเรื่องของการใช้ปัญญาทั้งสิ้น ฉะนั้น ผู้หวังความเจริญในราชการ พึงรีบแสวงหาปัญญาเถิด ยอราให้ตัวเองก้าวหน้าโดยไม่พัฒนาปัญญาขึ้นมาเลย เพราะนั่นมิใช่ทางปฏิบัติของผู้ฉลาดแต่อย่างใด และ วิสารโท ผู้แก่กล้า คือ ผู้ดำเนินความว่า คนฉลาด ท่านเรียกว่า บัณฑิต คือคนมีปัญญา รู้จักบาปบุญคุณโทษประโยชน์มิใช่ประโยชน์

รู้จักทางเสื่อม ทางเจริญ เป็นคนแก่วัยกลางคน คือ อดทนกล้าหาญในการทำ ความดี กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่คณะ กล้าทำ กล้าพูด กล้าคิด ในเรื่องที่จะทำให้หมู่คณะเจริญรุ่งเรือง เป็นพหูสูต คือเป็นผู้ได้ยินได้ฟังมาก ศึกษาหาความรู้ไว้มาก และรู้จักนำเอาสิ่งที่ตนได้ยินได้ฟังมาใช้ ในทางที่ดีมีประโยชน์

จากหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยประมวลได้ว่าการพัฒนาคุณลักษณะของหน่วยงานสมรรถนะสูงตามแนวพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถสรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 สัณเฑาะก์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม

องค์ประกอบ	พระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับ มจร	พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549)	พระพุทธปริยัติเมธี (2557)	พระธรรมกิตติวงศ์ (2548)	รวม
1. จักขุมา (การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล)	✓	✓	✓		3
2. วิธูโร (ความเชี่ยวชาญทางปัญญา)	✓	✓	✓		3
3. นิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี)	✓	✓	✓		3
4. วิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญา)	✓			✓	2
5. วิสารโท (ผู้แก่วัยกลางคน กล้าหาญในการทำ ความดี)	✓			✓	2
6. พหุสูโต (เป็นผู้รอบรู้)	✓			✓	2
7. ธัมมานุธัมมปฏิปันโน (เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร)				✓	1

จากแหล่งข้อมูลข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมสรุปได้ 5 ด้าน และตัวชี้วัดได้ 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. จักขุมา (การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล) หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือความชำนาญในการใช้ความคิด มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ
 1. รู้จักวางแผนในการทำงาน
 2. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ
 2. วิรูโร (ความเชี่ยวชาญทางปัญญา) หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ
 1. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี
 2. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
 3. นิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี) หมายถึง พึงพาอาศัยคนได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ
 1. มีทักษะการสื่อสาร
 2. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
 4. วิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญา) คือ ผู้มีปัญญา ถึงพร้อมด้วยความรู้ ฉลาดในวิธีการจัดการงาน รู้กาล และรู้สมัย คนที่จะเป็นนักบริหารที่ดี มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ
 1. ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน
 2. มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล
 3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 5. วิสารโท (ผู้แก้แค้นกล้า กล้าหาญในการทำความดี) คือ ผู้ดำเนินความว่า คนฉลาด ท่านเรียกว่า บัณฑิต คือคนมีปัญญา รู้จักบาปบุญคุณโทษประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้จักทางเสื่อมทางเจริญ เป็นคนแก้แค้นกล้า คือ อดอาจกล้าหาญในการทำความดี กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่คณะ กล้าทำ กล้าพูด กล้าคิด ในเรื่องที่จะทำให้หมู่คณะเจริญรุ่งเรือง เป็นพหูสูต คือเป็นผู้ได้ยินได้ฟังมาก ศึกษาหาความรู้ไว้มาก และรู้จักนำเอาสิ่งที่ตนได้ยินได้ฟังมาใช้ในทางที่ดีมีประโยชน์ มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ
 1. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว
 2. อดอาจกล้าหาญในการทำความดี
- องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม สรุปดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. จักขุมา (การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล) มีตัวชี้วัด 2 ตัว	1. รู้จักวางแผนในการทำงาน 2. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ
2. วิธูโร (ความเชี่ยวชาญทางปัญญา) มีตัวชี้วัด 2 ตัว	1. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี 2. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. นิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี) มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ	1. มีทักษะการสื่อสาร 2. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
4. วิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญา) มีตัวชี้วัด 3 ตัว	1. ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน 2. มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบน ฐานของข้อมูล 3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
5. วิสารโท (ผู้แก้แค้น กล้าหาญในการทำ ความดี) มีตัวชี้วัด 2 ตัว	1. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว 2. อดทนกล้าหาญในการทำความดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรม

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 10 ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความหมายของโปรแกรมได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้
 ธรรมชา สุขกาล (2543) กล่าวถึงความหมายของโปรแกรมคือ แผนที่ย่างไว้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างโปรแกรมกับโครงการไว้ว่า โปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรมและได้ชี้แจงโดยอ้างความเห็นของ Boyle และ Boone ว่าในการให้ความหมายของโปรแกรมหรือการวางแผนโปรแกรมจะให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับครู

ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) หรือการใช้ผู้เรียนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (People's Participation) และสรุปว่าการที่โปรแกรมให้ความสำคัญกับเรื่องความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนหรือองค์การทางการศึกษาในโรงเรียนนี้ คือ คุณลักษณะเด่นที่ทำให้ คำว่าโปรแกรม มีความหมายกว้างกว่าคำว่าหลักสูตร

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์การ

สรุปได้ว่า โปรแกรมเป็นแบบแผนหรือแนวทางที่องค์การใดองค์การหนึ่งได้กำหนดไว้ อย่างเป็นระบบสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ให้สามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์การ

องค์ประกอบของโปรแกรม

โปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากเพราะ การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงต้องใช้เวลามากในการพัฒนา องค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในการออกแบบให้มีความเหมาะสม มีรูปแบบและวิธีการที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ดังนี้

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำ การจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและ ประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย

- 1) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล

การพัฒนาโปรแกรม

Carolyn et al. (2013) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะและทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรมพร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้คุณ
2. ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลมาจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตาม จุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรม ให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้ อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่อง ที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม
3. ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้น ในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม
4. ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นั้นบางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่นๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า "การนำร่อง"
5. ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สรุปการพัฒนาโปรแกรม คือ เป็นการออกแบบเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายความสำเร็จของโปรแกรม
- 2) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อสร้างโปรแกรม
- 3) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- 4) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และ
- 5) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม

การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนั้น สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมคือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรมหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรม ดังนี้

ไท คำล้าณ (2551) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการนำประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม
2. การวัดและเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรม
3. การวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำ
4. การศึกษาและเปรียบเทียบผลปฏิบัติงาน
5. การวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้วัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย
2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครู ผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาดำเนินการทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การวัดทักษะการเป็นครู ผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรม และหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา เป็นต้น

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

ในการพัฒนาภาวะผู้นำสิ่งหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาให้บุคคลเกิดภาวะผู้นำขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลก็คือ โปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งมีรูปแบบและวิธีการที่สร้างบนพื้นฐานแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ มีทฤษฎี หลักการ วิธีการพัฒนา โดยโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Programs) เป็นโปรแกรมที่มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่ และการฝึกหัดผู้นำโดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยจะมุ่งพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจ และการสื่อสารแบบชักจูง โน้มน้าวใจ (Persuasive Communication) นอกจากนี้การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และโปรแกรมการพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วย แต่จะมีความแตกต่างก็คือโปรแกรมพัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการนำ เป็นต้น (Dubrin, 2004)

1. ลักษณะสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Key Characteristics of a Leadership Development Program) การพัฒนาและฝึกอบรมผู้นำเป็นสิ่งที่ซับซ้อนมากกว่าการที่จะส่งผู้นำไปสัมมนาแค่เพียง 1 สัปดาห์ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องออกแบบอย่างรอบคอบ ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและทำแบบมีอาชีพ Whitmire and Nienstedt (1991) ได้จัดวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ

1.1 การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของฝ่ายบริหารและได้รับการสนับสนุนอย่างมั่นคง (Involve Executives and Secure Their Sponsorship) โปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นผู้บริหารระดับสูงควรวางโปรแกรมและวัตถุประสงค์ ตลอดจนเป็นผู้ให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดศักยภาพในการพัฒนาได้สูงสุด

1.2 การเปลี่ยนเป้าหมายอาชีพ (Target Career Transitions) ผู้จัดการในระดับต่างๆ ควรได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำชนิดต่างๆ ตัวอย่างเช่น บริษัท Honeywell System มีเป้าหมายการฝึกอบรมผู้จัดการทั่วไป ผู้อำนวยการ และผู้จัดการระดับกลาง โดยมีโปรแกรมจุดเน้นภาวะผู้นำต่างๆ ในบุคคล 3 กลุ่มดังกล่าว ซึ่งผู้จัดการทั่วไปอาจมีการจัดการให้ทำงานจริงด้วยการแสดงและปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์โดยให้กำหนดและเปลี่ยนแปลงองค์การ ขณะเดียวกันก็จูงใจและสอนงานให้กับผู้บริหารอีก 2 กลุ่ม

1.3 กำหนดความต้องการขององค์กรปัจจุบันและอนาคต (Address Current and Future Organizational Needs) เมื่อบริษัทจะมีการเคลื่อนย้ายไปสู่ความเป็นโลกาภิวัตน์จะต้องจัดการฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำระดับโลก เช่น การพัฒนาองค์การด้วยวัฒนธรรมข้ามชาติและการปรับปรุง

1.4 การใช้โมเดลที่เหมาะสม (Use an Appropriate Model) ทักษะภาวะผู้นำมักดีกว่าเมื่อได้รับการสอนด้วยกรอบงานที่ทำให้เกิดการรับรู้ที่ดี

1.5 สนับสนุนการปรับปรุงส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือการตรวจวินิจฉัย (Support Individual Improvement with Diagnostic Tools) โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะรวมถึงการประเมินตนเองด้วยเครื่องมือการประเมิน ในแบบฟอร์มการประเมินตนเองอาจให้บุคคลอื่นซึ่งมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย

1.6 มีเนื้อหาที่ปฏิบัติได้และตรงประเด็น (Emphasize Interpersonal Relationships and Teamwork) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจะเน้นการสร้างทีม และการฝึกอบรมภายนอก เพราะว่าผู้นำทุกระดับจะต้องมีการติดต่อระหว่างสื่อสารที่ดี และมีทักษะในการสร้างทีมที่

1.7 การลงความเห็นกับแผนปฏิบัติการของแต่ละบุคคล (Conclude with Individual Action Plans) เพื่อให้โปรแกรมภาวะผู้นำมีคุณภาพสูง ผู้เข้าร่วมอบรมควรต้องพัฒนาแผนปฏิบัติการของตนเองเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาที่ดีขึ้น

2. ชนิดของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Types of Leadership Development Programs) ในการปฏิบัติโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจำนวนมากมักมีความซ้ำซ้อน ซึ่งจะแบ่งโปรแกรมเหล่านี้ออกเป็น 4 ชนิด คือ

2.1 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth) เป็นโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งความก้าวหน้าส่วนบุคคล พัฒนาขึ้นโดยผู้ประกอบการมืออาชีพ ไม่ใช่ในวิชาการด้านพฤติกรรมซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โปรแกรมนี้จะตั้งสมมติฐานว่าผู้นำควรจะต้องมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้า มีความเฉลียวฉลาด และต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้นำเหล่านี้จะต้องพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง เพราะฉะนั้นถ้าบุคคลสามารถมีส่วนร่วม เขาก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้

2.2 การป้อนกลับด้านคุณลักษณะและรูปแบบ (Feedback on Traits and Style) เป็นโปรแกรมในการพัฒนาชนิดของภาวะผู้นำด้วยการได้รับการป้อนกลับในด้านคุณลักษณะและรูปแบบภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยใช้การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารอาจใช้คำถามเพื่อค้นหาว่าปัญหา (Body Language) ที่ไม่สอดคล้องกับความคิดและการกระทำของผู้นำ ดังนั้นจึง

ควรมีการปรับปรุงภาษากาย ซึ่งจะช่วยให้สามารถรับรู้ความรู้สึกได้เร็วขึ้น ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้

2.3 ความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) วิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำก็คือ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความเข้าใจ แนวคิดของภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นแนวคิดที่เพิ่มเติมโดยกิจกรรมที่มีประสบการณ์ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ และการวิเคราะห์กรณีศึกษา ได้จัดแนวคิดด้านโปรแกรมภาวะผู้นำ ความรู้ด้านแนวคิดเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะทำให้ผู้นำมีการตื่นตัวต่อข้อมูล ซึ่งจะทำให้เกิดความแตกต่างในภาวะผู้นำ ตัวอย่างถ้าบุคคลศึกษาวิธีการที่ผู้นำกำหนดแนวทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง เขาจะสามารถนำความคิดเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติได้ โปรแกรมการกระตุ้นภาวะผู้นำ (The Leadership Challenge) พัฒนาโดย James M. Kouzes และ Barry Z. Posner ได้นำเสนอแนวคิดที่มีประโยชน์เพื่อกระตุ้นความคิดภาวะผู้นำ โดยมีหลักที่สำคัญ 5 ประการที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จดังนี้ (1) ใช้กระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ (2) กระตุ้นการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ (3) การมอบอำนาจทำให้ ผู้อื่นแสดงออก (4) ใช้รูปแบบการจูงใจให้เกิดความพอใจ (5) กระตุ้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านจิตใจและมีความผูกพันในเรื่องเดียวกัน

2.4 การสร้างสถานการณ์จำลองของภาวะผู้นำและปัญหาการบริหาร (Simulations of Leadership and Management Problems) เป็นการสร้างสถานการณ์ภาวะผู้นำที่เป็นจริงขึ้น เพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่ต่างกันอย่างใช้โมเดลคณิตศาสตร์และกระบวนการข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์ วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในโอกาสที่จะทำงานในปัญหาซึ่งจำลองขึ้นจากองค์การจริงๆ สถานการณ์จำลองจำนวนมากมักจะมีการคำนวณและสะท้อนถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามโปรแกรมกระจกส่อง (Looking Glass) พัฒนาโดยศูนย์การสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ (Center for Creative Leadership) เป็นการสร้างปัญหาในสถานการณ์จำลองด้วย ความรอบคอบในการเผชิญกับความจริงของผู้ผลิต สถานการณ์กระจกส่อง (Looking Glass) จะสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมและการกระทำของเขา และได้รับการป้อนกลับ ดังนั้นวิธีการของสถานการณ์จำลองจึงเป็นการนำสำนักงานสู่ห้องเรียนด้วยการจำลองงานจริงที่มีความท้าทาย

DuBrin (2010) ได้เสนอแนะชนิดของโปรแกรมภาวะผู้นำ (Type of Leadership Development Programs) ซึ่งประกอบด้วย 7 ประเภท ซึ่งเป็นโปรแกรมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบเข้ม ทักษะ แนวคิด ความรู้ และความตระหนัก ความก้าวหน้าส่วนบุคคล การขัดเกลาทางสังคม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการอย่างมืออาชีพ และการสอนงานและฝึกจิตใจ ดังนี้

1. โปรแกรมการพัฒนาที่เน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบเข้ม (Feedback Intensive Programs) เป็นโปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการได้รับการป้อนกลับในด้านคุณลักษณะ และรูปแบบภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยใช้การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารอาจ

ใช้คำถามเพื่อค้นหาว่าปัญหาส่วนหนึ่งอาจเกิดจากแสดงออกทางกาย (Body Language) ที่ไม่สอดคล้องกับความคิดและการกระทำของผู้นำ ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงการแสดงออกทางกาย ซึ่งจะช่วยให้สามารถรับรู้ความรู้สึกได้เร็วขึ้น ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้

2. โปรแกรมที่เน้นทักษะเป็นฐาน (Skill-Based Programs) เป็นกิจกรรมฝึกทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถ (Abilities) และเทคนิคปฏิบัติ (Techniques) ซึ่งมีวิธีที่มักใช้กันในการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) กรณีศึกษา (Case Study) บทบาทสมมติ (Role Play) ตัวแบบเชิงพฤติกรรม (Behavioral Role Modeling) และการจำลองสถานการณ์ (Simulations)

3. โปรแกรมที่เน้นการสร้างแนวคิด ความรู้ และความตระหนัก (Conceptual Knowledge and Awareness Programs) เป็นโปรแกรมที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างมาตรฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญ มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดภาวะผู้นำ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแนวคิดที่เพิ่มเติมโดยจัดกิจกรรมเพิ่มประสบการณ์ เช่น การแสดงบทบาทสมมติและการวิเคราะห์กรณีศึกษา

4. โปรแกรมที่เน้นความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth Programs) เป็นโปรแกรมภาวะผู้นำที่มุ่งความก้าวหน้าส่วนบุคคล เป็นโปรแกรมที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งต้องตั้งสมมติฐานว่าผู้นำควรจะต้องมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้ามีความเฉลียวฉลาด และต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำเหล่านี้จะต้องพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง เพราะฉะนั้นถ้าบุคคลสามารถมีส่วนร่วมเขาก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้

5. โปรแกรมที่เน้นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization Programs) เป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning) ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่ไปตามความต้องการและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างเสริมค่านิยมให้เกิดการขัดเกลาทางสังคมอย่างต่อเนื่องซึมลึก จะทำให้เกิดบุคลิกภาพติดตัวอย่างถาวร เป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรและเป็นอัตลักษณ์ของบุคคลในองค์กร

6. โปรแกรมที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning Programs) จะเป็นการเรียนรู้จากปัญหา สมมติฐานที่น่าจะเป็น และท้าทายโดยส่วนมากจะจัดการกับปัญหาที่ยาก จะเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยตัวเองได้มากขึ้น และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคล การทำ Action Learning Programs ที่ได้ผลดีต้องมีการเตรียมการวางแผนที่ดี ที่สำคัญผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์หาคำตอบ เป็นการเรียนรู้แบบ Learner Center เพื่อก่อให้เกิดทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน เพราะการพัฒนาที่ดีต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง (Self Development)

7. โปรแกรมที่เน้นการสอนงานและฝึกจิตใจ (Coaching and Psychotherapy) เป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันสามารถ

บริหารงาน แก้ไขปัญหา นำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนผสมของการเป็นที่ปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยง การถ่ายทอดความรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา โดยเน้นการสร้างสัมพันธภาพ การรับฟังปัญหา การแสดงความเห็นใจ และรับรู้ความรู้สึก

ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจะเป็นกิจกรรมทั้งหลายที่มุ่งพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะ พฤติกรรม และมีศักยภาพที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวจิตใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การนั่นเอง (สรายุทธ กันหลง, 2553) ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นวิธีการในการพัฒนาจำเป็นต้องมีความเหมาะสมกับเป้าหมาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา และกิจกรรมแต่ละกิจกรรมต้องกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอีกด้วย เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายการพัฒนามากที่สุด

บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษา คณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษากำหนดให้การเรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัด โรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมีคณะกรรมการ และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดนี้ เปิด ทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย เหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมากโรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรม และบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังไม่พิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่

ดังนั้น แม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟัน ชุตินธรมหาเถระ) จึงได้ตั้งคณะกรรมการ ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่มี

วิชา บาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่าบาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา ได้ประกาศเมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสวย และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่การณปรากฏต่อมาว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อยเพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียน โดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันเข้าซื้อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัดซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้ระยะนั้นเกิดความสับสนมาก

ในขณะที่เดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตรไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมี หลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป

ในที่สุด กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (ปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรจะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะสามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ ลาสิกขาบทไปแล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 14 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา

เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวง
ศึกษาธิการปัจจุบัน สังกัดกองพุทธศาสนาศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี,
ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบัน
พระพุทธศาสนา พ.ศ.2548 ลงนามโดย นายอดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2548

หลักสูตร

ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมี 8 กลุ่มสาระ ได้แก่
ภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศาสตร์, ศาสนาและวัฒนธรรม, สุขศึกษาและพลศึกษา,
ศิลปะ, การงานพื้นฐานอาชีพ และเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ และมีวิชาพระปริยัติธรรม
ประกอบด้วยวิชาภาษาบาลีและวิชาธรรมวินัย เป็นวิชาเฉพาะในส่วนของวิชาสามัญที่ขัดแย้งต่อ
พระธรรมวินัยหรือไม่เหมาะสมต่อสมณะได้มีการปรับปรุงแก้ไข และทำความเข้าใจ
กระทรวงศึกษาธิการ

กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินการตามกฎหมาย กฎกระทรวง
ระเบียบดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545
มาตรา 12 กำหนดว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคคลครอบครัว
องค์กรชุมชน องค์กรมหาชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถาบันสังคม
อื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง มาตรา 14 บุคคล ครอบครัว
ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการและ
สถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี
ดังต่อไปนี้

2. การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคลซึ่งอยู่ใน
ความดูแลรับผิดชอบ

3. เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่กำหนด

4. การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

5. กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาโดยสถาบันพระพุทธศาสนา

พ .ศ. 2548

6. ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546

ในปีการศึกษา 2552 นี้ มีกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ จำนวน 14 กลุ่ม โดยแยกได้ ดังนี้

1. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, ปทุมธานี มีโรงเรียน จำนวน 15 โรงเรียน
2. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัด กระบี่, ชุมพร, ตรัง, นครศรีธรรมราช, ปัตตานี, ยะลา, ระนอง, สงขลา, สตูล, สุราษฎร์ธานี มีโรงเรียน จำนวน 22 โรงเรียน
3. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัด กาญจนบุรี, ชัยนาท, ประจวบคีรีขันธ์, พระนครศรีอยุธยา, เพชรบุรี, ราชบุรี, ลพบุรี, สระบุรี, สิงห์บุรี, สุพรรณบุรี, อ่างทอง, อุทัยธานี มีโรงเรียนจำนวน 23 โรงเรียน
4. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัด กำแพงเพชร, ตาก, นครสวรรค์, พิจิตร, พิษณุโลก, เพชรบูรณ์, สุโขทัย, อุตรดิตถ์ มีโรงเรียนจำนวน 25 โรงเรียน
5. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงใหม่, แม่ฮ่องสอน, ลำพูน มีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน
6. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงราย, น่าน, พะเยา, แพร่, ลำปาง มีโรงเรียนจำนวน 55 โรงเรียน
7. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย จังหวัด ขอนแก่น, เลย, หนองบัวลำภู มีโรงเรียนจำนวน 44 โรงเรียน
8. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัด สกลนคร, หนองคาย, อุดรธานี มีโรงเรียนจำนวน 38 โรงเรียน
9. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัด มุกดาหาร, ยโสธร, อุบลราชธานี, อำนาจเจริญ มีโรงเรียนจำนวน 34 โรงเรียน
10. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์, นครพนม, มหาสารคาม, ร้อยเอ็ด มีโรงเรียนจำนวน 41 โรงเรียน
11. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ, นครราชสีมา, บุรีรัมย์, ศรีสะเกษ, สุรินทร์ มีโรงเรียนจำนวน 43 โรงเรียน
12. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา, ชลบุรี, นครนายก, ตราด, ปราจีนบุรี, ระยอง, สระแก้ว มีโรงเรียนจำนวน 12 โรงเรียน
13. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13 (เงินนิกาย) ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร, ชลบุรี, เชียงราย มีโรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน

14. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 14 (อนันนิกาย)

ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร, สงขลา, อุตรธานี มีโรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน

โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 400 โรงเรียน

1. โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 รูป) จำนวน 222 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 รูป) จำนวน 155 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 รูปขึ้นไป) จำนวน 23 โรงเรียน

บุคลากร จำนวน 5,608 รูป/คน ได้แก่ครูประจำ จำนวน 2,753 รูป/คน, พระภิกษุ จำนวน 985 รูป, คฤหัสถ์ จำนวน 1,768 คน (ชาย จำนวน 1,072 คน หญิงจำนวน 696 คน) ครูพิเศษ จำนวน 1,860 รูป/คน คือ พระภิกษุ จำนวน 672 รูป, คฤหัสถ์ จำนวน 1,188 คน (ชาย จำนวน 710 คน หญิง จำนวน 478 คน) เจ้าหน้าที่ จำนวน 995 รูป/คน

ห้องเรียน จำนวน 2,393 ห้อง

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,514 ห้อง
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 879 ห้อง

นักเรียน จำนวน 53,030 รูป

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 39,561 รูปคือ มัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 14,300 รูป, มัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 14,249 รูป, มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 11,012 รูป
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 13,469 รูป คือ มัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 5,766 รูป, มัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 4,554รูป, มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3,149 รูป

การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาปัจจุบันยังมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียน อีกทั้งการสร้างพันธสัญญาการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และได้ดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในขณะเดียวกันกลุ่มโรงเรียนมียุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่เด่นชัดพอที่จะเป็น แนวทางการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้นๆ แก่โรงเรียนในสังกัดให้สามารถสร้างศาสนทายาทและดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ การมีแผนยุทธศาสตร์และผู้บริหารที่ดีจำเป็นต่อโรงเรียนในสังกัด เพื่อการปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น

ปัจจุบัน สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัย และ ศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548

สภาพการณ์ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ต้องพัฒนาหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริงประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษา ที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างพันธสัญญาการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาเพื่อสร้างศาสนทายาทไปในทิศทางเดียวกัน ยังไม่ได้เป็นรูปธรรม จะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้นๆ เพื่อสร้างศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม

โรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้นจะเป็นรูปแบบของการศึกษาควบคู่กันระหว่างแผนกโลกคือ วิชาสายสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ และการจัดการเรียนการสอนแผนกธรรมและแผนกบาลีโดยการกำกับดูแลของแม่กองธรรมและแม่กองบาลี การศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาสวัด จำนวน 51 แห่ง รายงานเสนอขอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อกรมการศาสนา ในปี พ.ศ. 2551 มีการตั้งโรงเรียนทั่วประเทศเป็น 399 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 216 โรงเรียน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยมีแนวปฏิบัติในการขอจัดตั้งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. วัดใดที่มีความประสงค์จะจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม ให้เสนอรายงานการขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนตามแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำหนด (แบบปส.1, แบบปส.5, แบบปส.7, แบบปส.9 และแบบปส.11) พร้อมคำบรรยายประเภทสถานที่และแผนผังแสดงห้องเรียนแบบตรวจสอบความพร้อม โดยเสนอผ่านเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด จนถึงผู้ว่าราชการจังหวัด
2. เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเห็นสมควรให้การสนับสนุนแล้วให้จังหวัดส่งเรื่องที่วัดเสนอไปยังสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ระหว่างเดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม
3. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะรวบรวมข้อมูลเอกสารเพื่อนำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองการขออนุญาตจัดตั้งและขยายชั้นเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมของ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เมื่อคณะกรรมการเห็นควรแล้วจะนำกราบทูลประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ (สมเด็จพระสังฆราช) เพื่อทรงให้ความเห็นชอบ แล้วนำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเพื่อพิจารณาอนุญาต

4. เมื่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนแล้ว จะออกใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนและมีหนังสือแจ้งพร้อมกับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนพร้อมทั้งสำเนาใบอนุญาตให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและแจ้งประธานกลุ่มโรงเรียนนั้น ๆ ทราบ

5. เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับแจ้งการอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนจาก สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแล้ว ให้ดำเนินการแต่งตั้งผู้จัดการ ครูใหญ่/ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการแล้วแต่กรณี ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด

6. เมื่อจังหวัดได้ดำเนินการแต่งตั้งผู้จัดการ ครูใหญ่/ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่/ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการแล้วแต่กรณี ครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วให้จังหวัดส่งใบแต่งตั้งฉบับจริงให้แก่โรงเรียน และแจ้งให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทราบพร้อมทั้งส่งสำเนาใบแต่งตั้งด้วย

การศึกษาพระปริยัติธรรมและการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดอยู่ในปัจจุบัน ก็สืบเนื่องมาจากวิวัฒนาการทางการศึกษาในอดีตการศึกษาของคณะสงฆ์ในส่วนที่เรียกว่า ฝายปริยัตินั้น ได้แยกออกเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรม บาลีและการศึกษาพระปริยัติธรรม ดังนี้

1. การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรม แบ่งออกเป็น 3 ชั้นคือ ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก สำหรับพระภิกษุสามเณรและธรรมศึกษาตรี ธรรมศึกษาโท ธรรมศึกษาเอก สำหรับฆราวาส
2. การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี การศึกษาแผนกนี้ แบ่งออกเป็น 8 ชั้น คือ เปรียญประโยค 1-2 เปรียญ ประโยค 3,4,5,6,7,8,9
3. การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาปัจจุบันการจัดตั้งและการดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติที่กำหนดไว้

การตั้งโรงเรียนต้องดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2535

1. หลักสูตรและประเมินผล
 - 1.1 ใช้หลักสูตรพระปริยัติธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2534 ตามคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการที่ วก 307/2534 สั่ง ณ วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2535
 - 1.2 ประเมินผลการเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพุทธศักราช 2534

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1 ใช้หลักสูตรพระปริยัติธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพุทธศักราช 2534 ตามคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการที่ วก 308/2534 สังกัด วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2534

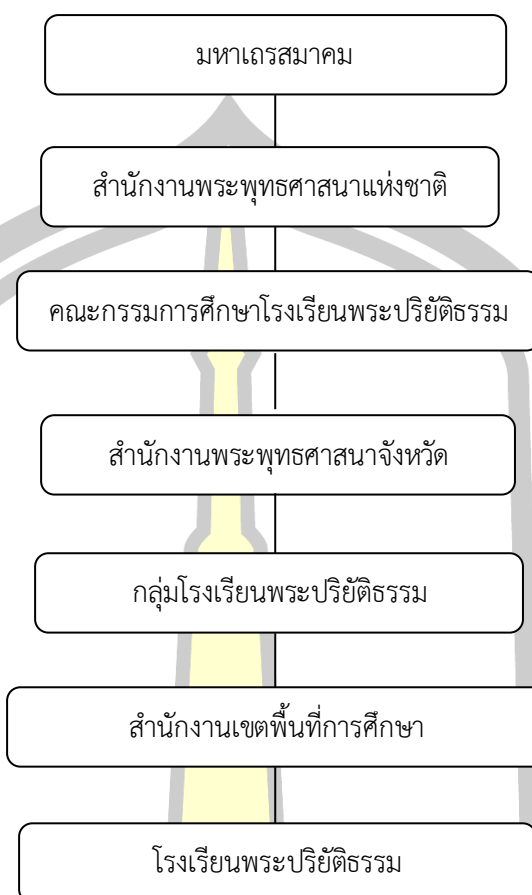
2.2 ประเมินผลการเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพุทธศักราช 2534 สรุปได้ว่าการศึกษาทุกอย่างที่คณะสงฆ์จัดขึ้น โดยอาศัยสถานที่บริเวณวัดเป็นที่เรียนนั้น เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ออกาสกับผู้ที่เข้ามาศึกษาในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของกรมศาสนา ก็เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรผู้ด้อยโอกาสโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมศาสนานั้นได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการน้อย แต่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วย การอุปถัมภ์จากแรงศรัทธาของประชาชนทั่วไป

ในด้านการบริหารและการจัดการก็เป็นหน้าที่ของพระสงฆ์โดยตรง คือพระเป็นผู้บริหารเอง ด้วยการดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ

การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม

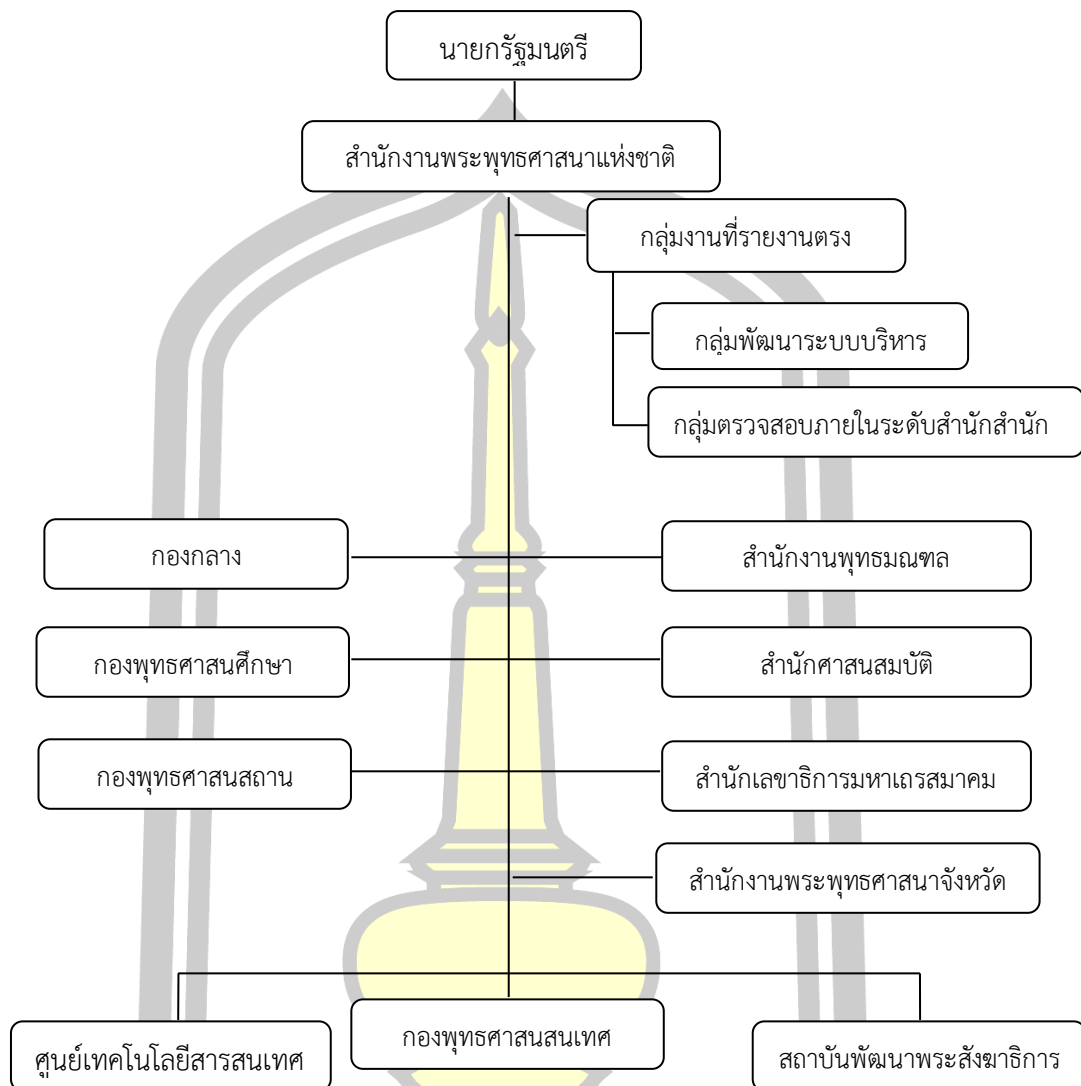
การดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นเรื่องของวัดเอง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ทำหน้าที่เพียงอนุมัติการจัดตั้งและให้การส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเหล่านี้ได้เป็นโรงเรียนเป็นของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยตรงเหมือนกับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่มีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารการศึกษา พระปริยัติธรรมคือมหาเถรสมาคม สภาการศึกษาคณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และมีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านวิชาการ คือ สำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีโครงสร้างการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม ดังแสดงในภาพประกอบ 2

พจน ปรณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานศาสนา รับผิดชอบทำนุบำรุง ส่งเสริมและเผยแผ่ศาสนาซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติและให้อุปถัมภ์ศาสนาอื่นที่ประชาชนภายในประเทศนับถือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเกี่ยวข้องกับการศึกษาพระปริยัติธรรม ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานสภาพการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นทั้งเลขาธิการและเลขานุการของสำนักงาน ฯ สำนักงานพระพุทธศาสนา จึงเป็นเสมือนหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือดำเนินการให้กับสภาพการศึกษาของคณะสงฆ์ ดังนั้นเมื่อ พ.ศ. 2545 ในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมศาสนาเดิมออกเป็น 2 หน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังปรากฏอยู่ในทุกวันนี้ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กรมการศาสนาเป็นกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานศาสนารับผิดชอบทำนุบำรุง ส่งเสริม และเผยแผ่พุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติและให้อุปถัมภ์ศาสนาที่ประชาชนภายในประเทศนับถือ กรมการศาสนาเกี่ยวข้องกับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในฐานะเป็นหน่วยงานที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ 2532 กรมการศาสนาแบ่งส่วนราชการเป็น 4 กอง 4 สำนัก คือ สำนักเลขานุการกองแผนงานกองศาสนศึกษา กองพุทธศาสนศึกษา กองศาสนูปถัมภ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม สำนักพุทธมณฑล หน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยตรงได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับ

การศึกษาของคณะสงฆ์ทั้งปวง รวมทั้งการศึกษาพระปริยัติธรรม กองศาสนศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการ คือ

1. ให้การอุดหนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรม
2. ติดตามประเมินผลโรงเรียน
3. ตรวจสอบโรงเรียนที่ขอจัดตั้งและขอขยายชั้นเรียนเพื่อให้เสนอสำนักงาน

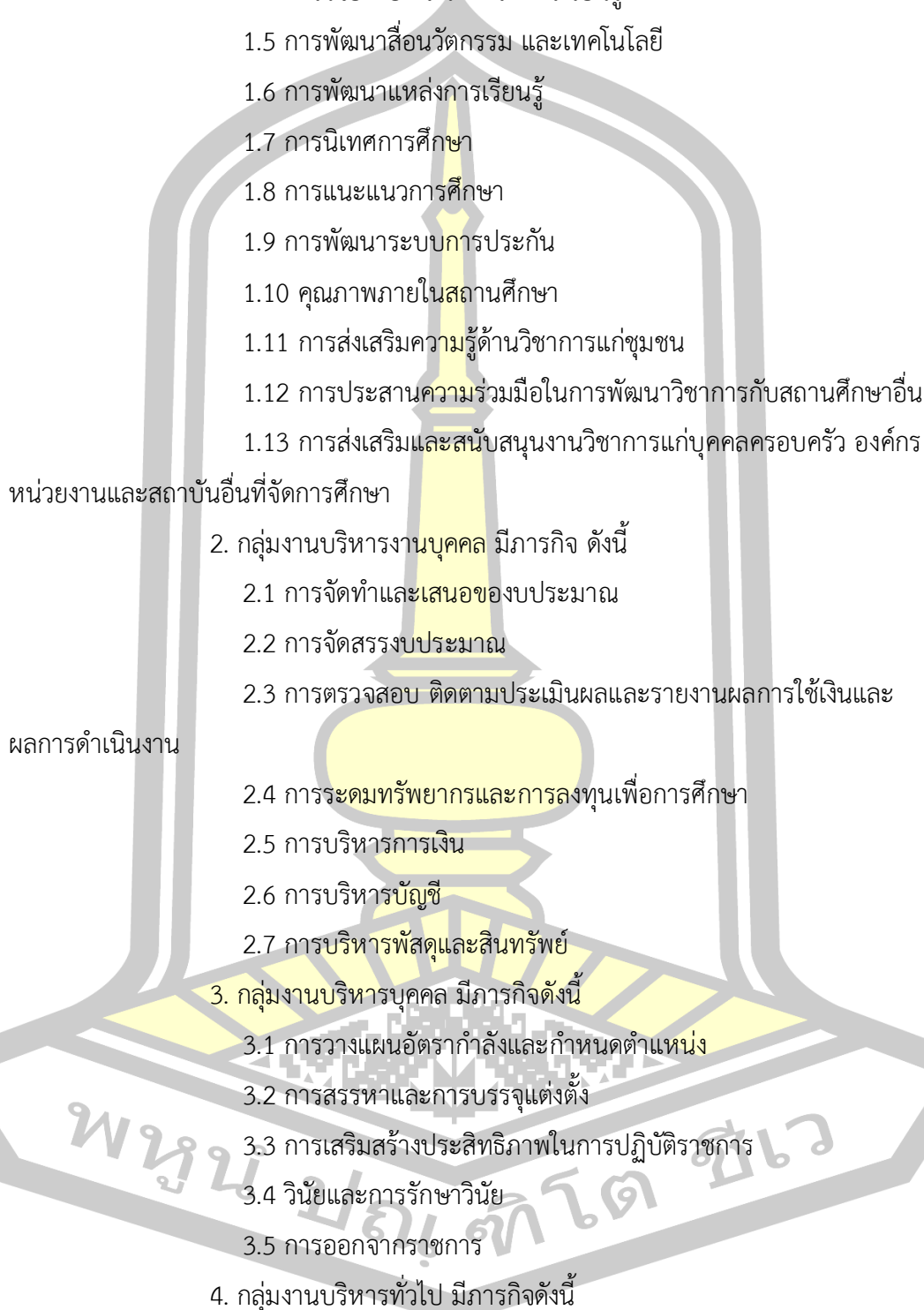
พระพุทธศาสนาแห่งชาติพิจารณาอนุมัติ

4. พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

สภาการศึกษาคณะสงฆ์ สภาการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาคำสั่งของ มหาเถรสมาคม เมื่อ พ.ศ. 2512 ประกอบด้วย สมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นประธาน แม่กองบาลีและแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นรองประธาน 2 รูป นายกสภามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อธิการบดี สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย เลขาธิการมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขาธิการสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 9 ท่านที่สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตาม คำกราบทูลของนายกสภาฯ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นทั้งเลขาธิการและเลขานุการของ สภาการศึกษาของคณะสงฆ์ หน้าที่สำคัญของสภาการศึกษาของ คณะสงฆ์คือ ควบคุมและส่งเสริม การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยมีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบาย แผนงานโครงการ ต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและแบบเรียนตามโครงสร้าง การศึกษาทุกระดับ พิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนพิจารณาเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการ ศึกษาทุกระดับ ตามที่มหาเถรสมาคมมอบหมายรวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่อย่างใด อย่างหนึ่งเกี่ยวกับการศึกษาด้วย

สำนักงานพุทธศาสนาจังหวัด สำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดในฐานะตัวแทนจาก สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ ในส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมทุกๆ แผนก รวมทั้งภายในจังหวัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้จัดสรรงบประมาณ จำนวนหนึ่งให้กับสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดูแลโรงเรียน เว้นแต่ในกรณีเป็น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะทำหน้าที่กำกับดูแล โรงเรียนโดยตรง นอกจากนี้สำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดทำหน้าที่จัดแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด อีกด้วยขอขยายการบริหารงานโรงเรียน ขอขยายการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 และกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มงานบริหารวิชาการ มีภารกิจดังนี้
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการการเรียนการสอน

- 
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
- 1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกัน
- 1.10 คุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.11 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.12 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.13 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร
หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล มีภารกิจ ดังนี้
- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและ
ผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
3. กลุ่มงานบริหารบุคคล มีภารกิจดังนี้
- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 การออกจากราชการ
4. กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีภารกิจดังนี้
- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.3 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

- 4.4 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.5 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ
6. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
7. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
8. การรับนักเรียน

ตาราง 5 สรุปการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มงานบริหารวิชาการ 2. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล 3. กลุ่มงานบริหารบุคคล 4. กลุ่มงานบริหารทั่วไป- การดำเนินงานธุรการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุทัย ไล้มนั่นคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทาน (การให้) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชีวะ (ความเป็นผู้ตรง) หลักการแนวทางการพัฒนา 1. หลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรม ตามแนวพุทธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรและผลลัพธ์ด้านผู้เรียนที่สุด 2. หลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการพัฒนามาจากกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ 3. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้ออกด้วยความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับสังคมปัจจุบัน 4. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรม ต่างๆ เช่น กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ การเรียนรู้จากการ

กรณีศึกษาที่ใช้ได้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่องค์การด้านการพัฒนาผู้นำ 5. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา

กมลทิพย์ ทองกาแหง (2554) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด 2. จากองค์ประกอบทั้ง 3 สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพมากเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 14.54 3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มี 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การนำตนเอง 2) กลยุทธ์การนำผู้อื่น 3) กลยุทธ์การนำองค์การ 9) รูปแบบการบริหารงานการเงิน 10) รูปแบบการบริหารงานทั่วไปด้านงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน 11) รูปแบบการบริหารงานทั่วไปด้านกิจกรรมนักเรียน 12) รูปแบบการบริหารงานทั่วไปด้านงานอาคารสถานที่ และควรเป็นนโยบายระดับชาติเพื่อนำไปปรับใช้และขยายผลการพัฒนารูปแบบในระดับประเทศในอนาคต

ฉาน ตรรกวิจารณ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผลการศึกษา พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา มีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา 2 ระดับ คือ ระดับโลกิยธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 เป็นหลักคิดในการพัฒนาและการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นมี 2 ประการ คือ (1) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (2) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำเนินชีวิต และ (3) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงสู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 3 องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และการพัฒนาในระดับองค์การ ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

พระวชิรวิทย์ เตชธมโม (ศรีสัมพันธ์) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิกอุบาสิก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำโดยทั่วไป คือเป็นผู้มีคุณสมบัติความพร้อมด้านความรู้ทางวิชาการเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถในการนำ มีความสามารถด้านสติปัญญาและเป็นผู้มีบารมีสูง ผลการศึกษายังพบว่า คุณลักษณะสำคัญร่วมกันเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันเป็นแบบจำลองที่เรียกว่า KELIC MODEL ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะด้าน

ความรู้ (Knowledge) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional) ความเป็นผู้นำ (Leader) ความสามารถทางปัญญา (Intelligence) และความเป็นผู้มีบารมี (Charisma) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของท่านอนาถบิณฑิกอุบาสก พบว่า มีคุณสมบัติสำคัญอันเป็นแบบอย่างแท้จริงเป็นผู้มีการศึกษาเรียนรู้และเผยแผ่หลักธรรมคำสอน อย่างถ่องแท้เป็นผู้มีการปฏิบัติอามิสทานอย่างทุ่มเท บำรุงพระศาสนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ให้การสงเคราะห์สังคมโดยทั่วไปอย่างจริงใจ คุณลักษณะสำคัญอันเป็นพื้นฐานของผู้มีโภคทรัพย์สูงจนก่อให้เกิดความเป็นผู้มีอริยทรัพย์มาก สมควรเป็นแบบอย่างที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนกพร เทียมวิไล (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า หลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธและการบริหารสถานศึกษามีดังนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธมีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน จำนวน 19 หลักธรรม ด้านงานวิชาการ มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 11 หลักธรรม ด้านงานบุคคล มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 15 หลักธรรม ด้านงานงบประมาณ มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 14 หลักธรรม ด้านงานทั่วไป มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 22 หลักธรรม การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงานงบประมาณ ด้านงานทั่วไป และเป็นหลักพุทธธรรมสำหรับคนดีมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ สำหรับแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักสัปปุริสธรรม 7 ให้เกิดองค์ความรู้กับตนเองก่อน แล้วนำสัปปุริสธรรม 7 มาตีความและนำไปเปรียบเทียบกับการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้านว่าควรใช้หลักการอย่างไร และที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้หลัก สัปปุริสธรรม 7 เป็นอย่างดี นอกจากต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสัปปุริสธรรม 7 แล้ว ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักของการบริหารสถานศึกษาด้วยการบริหารสถานศึกษาที่จะเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

พระอุเทน ปริมุตโต (2556) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” จากผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อภาวะผู้นำในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ด้านความเป็นผู้รู้จักตน ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณด้านความเป็นผู้รู้จักบริษัทด้านความเป็นผู้รู้จักเธอ ด้านความเป็นผู้รู้จักผลยกเว้นค่าความเป็นผู้รู้จักบุคคลอยู่ระดับ

ปานกลางเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้ประกอบการส่วนท้องถิ่นในอำเภอพะเยาพะเยาจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ประกอบการส่วนท้องถิ่นที่มีเพศและตำแหน่งต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยภาพรวมต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนผู้ประกอบการส่วนท้องถิ่นที่มีอายุการศึกษาและรายได้ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระมหาสามารถ ฐิตสพฺโธ (กล้าดี) (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ด้านอัตตัญญูอยู่ในระดับมาก และด้านอื่นๆ ก็อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ด้านอายุ วุฒิ การศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และวุฒิการศึกษาสายสามัญไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านพรรษาแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ปัญหาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ (1) พระสังฆาธิการบางรูปไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน (2) พระสังฆาธิการบางรูปเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองสูงเมื่อเกิดข้อผิดพลาดแล้วทำให้งานเกิดความเสียหายและเสียเวลาแก้ไข เพราะไม่ยึดหลักการ (3) พระสังฆาธิการบางรูปยังขาดเหตุผลในการปฏิบัติงาน ยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิมในการบริหารงาน ถึงสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว และไม่คอยแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง อุปสรรคที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ (1) การนำเสนอปัญหาต่อพระสังฆาธิการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ (1) ควรมีการจัดสัมมนาอบรมพระสังฆาธิการอย่างจริงจัง (2) ควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และนำเสนอประโยชน์ของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้โดยทั่วถึง

อภิษฎา ศรีเครือตอง (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านจักษุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นโยบายใหม่ 2) องค์ประกอบด้านวิบุรุษ ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูงจัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางานทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3) องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมพันธ์ ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี

พัชรี ชำนาญศิลป์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง 2) การบูรณาการหลักพุทธธรรม ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจจดจ่อ ให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผล รอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ยึดหลักอิทธิบาท 4 3) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (จักขูมา) ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ๆ 2) องค์ประกอบด้านความชำนาญ (วิรูโร) ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน เทคนิคและความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะความชำนาญ มีความตั้งใจจดจ่อ 3) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น 4) องค์ประกอบด้านคุณธรรม (อิทธิบาท 4) การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น ส่งเสริมมีการศึกษาเพิ่มเติม ใส่ใจการประเมินผล

วันทนา เนาว์วัน (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ผลวิจัยพบว่า 1. แนวคิดภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมและทฤษฎีทางตะวันตกของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 พบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมด้าน หลักปาปนิกรธรรม 3 ร่องลงมา คือ สังฆโสภณสูตร อันดับที่สาม คือ คุณธรรม อนาคตบิณฑิเกศเรชฐี และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) กระบวนการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเข้ารับการอบรมสัมมนาภาวะผู้นำ การศึกษาดูงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีผู้นำที่ได้รับ การยกย่อง เชิดชูเกียรติหรือเป็นที่รู้จักกันดีและการกระจายอำนาจภาวะผู้นำในลักษณะการประสานความร่วมมือ 2. สภาพปัญหาทั่วไปและคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3 1) ด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรขาดความมั่นคงในวิชาชีพครู สวัสดิการไม่เท่าเทียมบุคลากรภาครัฐ อัตราการเข้าออกบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 2) ด้านงบประมาณ งบประมาณหลักของโรงเรียนมาจากค่าบออดหนุนเฉลี่ยรายหัวต่อนักเรียน เมื่อนักเรียนมีจำนวนน้อยจึงทำให้มีงบประมาณหมุนเวียนน้อย

ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ และ 3) ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารหลักคือเจ้าอาวาสแม้จะมีคณะกรรมการบริหาร แต่ มีภารกิจสงฆ์มาก จึงทำให้การบริหารขาดความคล่องตัว และคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า มีความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการทำงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3. ส่วนรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า อันดับแรกหลักธรรมด้านหลักปาปฉลิตกรรม 3 ในด้านจักขุมา (การมีวิสัยทัศน์ที่ดี) ด้านวิธูโร (ด้านความชำนาญในงาน ความเป็นมืออาชีพ) และด้านนิสสยสัมปโน (การสร้าง ความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี ตลอดจน การสร้างสรรค์ทางสังคม โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์) รองลงมา คือ สังฆโสภณสูตร ด้านวิสารโถ (เป็นผู้แก้แค้น เป็นผู้อาจในการเผชิญปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น) ด้านวินีโต (เป็นผู้ มีระเบียบวินัยดี มีความเรียบร้อยในกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย) ด้านวิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญา มีความรอบรู้และมีความฉลาดหลักแหลมในการปฏิบัติงาน) ด้านธัมมานุธัมมปฏิปันโน (ผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร) และด้านพหุสุโต (เป็นผู้มีความรู้ศึกษาความทรงจำ ผู้ที่ได้รับการศึกษามาก) อันดับที่สาม คือ คุณธรรมอนาถปิณฑิกะ เศรษฐี การมีความซื่อสัตย์ สุจริต และขยันสติปัญญาเป็นเลิศ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้าน ความเสียสละ และภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การให้อิสระภาพในการทำงาน การกระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเป็นแบบอย่างสันติภาพและสิทธิมนุษยชนและต้องการให้ผู้นำ มีความยุติธรรมเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ต้องมีความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง โดยนำมาซึ่งจริยธรรม การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนวัตกรรมเพื่อความเหนือกว่าภายใต้การยึดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน อันนำมาซึ่งความอยู่รอด รวมทั้งนอกจากนี้ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักพุทธธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเองด้วย

สุชานศ เพชรโปร และบรรจบ บรรณรุจ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ดำเนินการที่จะบริหารองค์การต่างๆ เพราะผู้นำต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์การนั้นๆ และในขณะเดียวกัน ผู้นำควรเป็นผู้ที่มี หลักธรรมในการบริหารชุมชนหรือองค์การให้มีความสุข ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และเป็นผู้ที่สามารถไกลเกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้คุณลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีคือ คุณลักษณะภายนอกคุณลักษณะภายใน และมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เคารพเชื่อฟัง และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีรูปแบบ โดยใช้วิธีการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่าหลักธรรมที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงค้นพบเป็นหลักปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้นำทางพระพุทธศาสนาควรเป็นผู้รู้จักและควรประยุกต์ใช้หลักธรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้ปกครองหรือผู้นำที่

ปรากฏในพระไตรปิฎก รวมทั้งควรมีความอดทนอดกลั้นมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง เป็นผู้นำที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศิลธรรม ความซื่อสัตย์มีความละเอียดใจตนเอง โดยไม่ทำความชั่วและเกรงกลัวผลของความชั่ว ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

งานวิจัยต่างประเทศ

Williams (2001) ศึกษาเรื่อง การประเมินผู้บริหารด้ายภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยยึดหลักตามแนวของ เซอร์จิโอวานนี,เบคเลเวนเดล (Sergiovanni, Beck and Wendel) เพื่อประเมินผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3โรงเรียน ทางตอนใต้ของรัฐแคลิฟอร์เนียเก็บข้อมูลด้วยการสำรวจ การสัมภาษณ์ทางตรง และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการแบบสามเส้าผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่มีความเข้าใจวัฒนธรรมมีส่วนร่วมของท้องถิ่น นอกจากนี้การประเมิน ยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เข้าใจวัฒนธรรม รู้จัดการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มีการจัดการที่ดี เข้าใจการเมือง สังคม เป็นผู้มีจริยธรรม สำหรับแบบประเมินที่ใช้ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและได้รับการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อจะได้นำไปใช้ในการประเมินผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

Meneses (2004) ศึกษาเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กำหนด นโยบายและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนีย เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานสูงกับผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานต่ำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานทางการศึกษาต่ำมักขาดความรอบคอบ ไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งขาดมนุษยสัมพันธ์และละเอียดต่อเทคโนโลยีส่วนผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานสูงจะมีลักษณะตรงกับข้าม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า

Boyum (2012) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบสถานะความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ และมุ่งเน้นไปยังโครงสร้างของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ ที่ได้จากประสบการณ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามและมีวิธีการสร้างปฏิสัมพันธ์เหล่านี้อย่างไร ผลการศึกษาครั้งนี้ นำไปสู่การสร้างรูปแบบในการนำเสนออยู่บนกรอบปรัชญาแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ ซึ่งปัจจุบันได้รับการพัฒนารูปแบบเพิ่มเติมในด้านความครอบคลุม องค์กรวม และให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำแบบมุ่งบริการ การพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับบุคลากรองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นความเชื่อและเป็นแหล่งที่มาสำคัญของแรงจูงใจในการพัฒนาผู้นำและผู้ตาม

Honeycutt (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตรวจสอบผลกระทบด้านการปฏิบัติ ภาวะผู้นำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่ยั่งยืนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติของภาวะผู้นำที่สามารถให้ความช่วยเหลือผู้นำในการสนับสนุนนวัตกรรมมีวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ผลการวิจัยจากการศึกษาครั้งนี้ระบุว่า การปฏิบัติของภาวะผู้นำโรงเรียนที่มีความยั่งยืนเหมือนกับการปฏิบัติของภาวะผู้นำที่ระบุไว้ในเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติของภาวะผู้นำได้เป็นส่วนหนึ่งในวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีความยั่งยืนทั้ง 3 โรงเรียนพบว่าไม่มีโรงเรียนใดมีการปฏิบัติของภาวะผู้นำที่โดดเด่นเหมือนกันเลยโดยมีทรัพยากรการพัฒนาอาชีพและการตัดสินใจร่วมกันที่ปรากฏในโรงเรียนที่มีความยั่งยืนทั้ง 3 โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ในโรงเรียน

Armistead (2012) ได้สำรวจทัศนคติของนักเรียนชาวแอฟริกันอเมริกันเกี่ยวกับนิยามของคำว่าลักษณะภาวะผู้นำ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาประสบการณ์จริงของผู้นำนักเรียนชาวแอฟริกันอเมริกัน ผ่านทางแบบทดสอบความคิดเห็นในการให้คำนิยามคำอธิบายและการแสดงการรับรู้เกี่ยวกับคำว่าลักษณะภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกัน จำนวน 10 คน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 45-90 นาที จากนั้น จึงได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้ทำการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ Bolman and Deal Scull และกรอบแนวคิดด้านภาวะผู้นำ 5 ประการ ของ Kouzes and Posner เพื่อตอบคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันอธิบายคำว่าลักษณะภาวะผู้นำอย่างไร 2) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันคิดว่าสิ่งใดคือคุณความดีที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำ 3) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันคิดว่าสิ่งใดคือเป้าหมายสำหรับภาวะผู้นำ 4) ผู้นำนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกัน อธิบายเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างไรบ้าง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนักเรียนแสดงทัศนคติในด้านการให้ความสำคัญกับแบบจำลองด้านบทบาท, แนวคิดเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบของการเป็นผู้นำ แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับชุมชน และแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำกับการบริการนอกจากนี้ พวกเขา ยังได้แสดงทัศนคติว่า การดำรงชีวิตท่ามกลางวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่มสามารถส่งผลในด้านบวกต่อการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนได้ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ มีข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาเฉพาะนักเรียนผิวดำชาวแอฟริกันอเมริกันเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาในกลุ่มอื่นๆ ต่อไป

Grimmer (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน การชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ทีมงานเข้าใจอย่างละเอียด การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรด้านต่างๆ ตาม

ความเหมาะสม จัดโครงสร้างองค์กรที่เกื้อหนุนกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งนี้ การบริหารจัดการทีมจะอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับดูแลของหัวหน้าทีมเป็นสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม พบว่า แนวคิด ทฤษฎีตะวันตกของภาวะผู้นำโดยผู้นำหมายถึง สมาชิกในกลุ่มที่มีลักษณะโดดเด่นแตกต่างจากคนในกลุ่ม มีความสามารถในการชักนำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติตาม โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ ภาวะผู้นำเป็นสภาวะการณของผู้ที่มีอิทธิพลในการนำสมาชิกทีมงานในกลุ่มให้ปฏิบัติงานตามด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การศึกษาเริ่มจากทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ ตามพฤติกรรมของผู้นำ ตามสถานการณ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบต่างๆ ในปัจจุบัน คุณสมบัติที่ดีของความเป็นผู้นำ แนวทางและองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำ เริ่มจากการรับรู้ด้วยตนเอง การสร้างวินัยให้ตนเอง ด้วยการศึกษ ประสบการณ์และการให้การแนะนำจากผู้ที่อาวุโสกว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการจัดระบบพี่เลี้ยง และขึ้นกับหน่วยงานจะนำรูปแบบใดมาใช้กับองค์กร บุคคลที่มีคุณลักษณะของผู้นำตามหลักธรรมคุณธรรมท่านอนาถปิณฑิกะเศรษฐี, สังฆโสภณสูตร และ หลักปาปณิกธรรม 3 ได้แก่จักขุมหา การมีวิสัยทัศน์ วิธูโร ความชำนาญในงาน นิสสยสัมปันโน การมีทักษะมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงาน สังฆโสภณสูตร ประกอบด้วยวิยัตโต เป็นผู้มิปัญญา วินีโต เป็นผู้มิระเบียบวินัยดี วิสารโท เป็นผู้แก้แกล้วกล้า พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ ศึกษาทรงจำมาก และธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรหลักธรรมสำหรับผู้บริหารและบุคลากรนำไปใช้เพื่อการบริหารที่ดี เมื่อผู้นำได้นำหลักธรรมเหล่านี้ไปปรับใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับหน้าที่แล้ว ความสงบสุขต่างๆ ย่อมที่จะเกิดขึ้นแก่สังคมได้ เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาจิตใจของตน ให้เป็นคนดีและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พหุณฺ ปณฺ ทิโต ชิว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) และได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

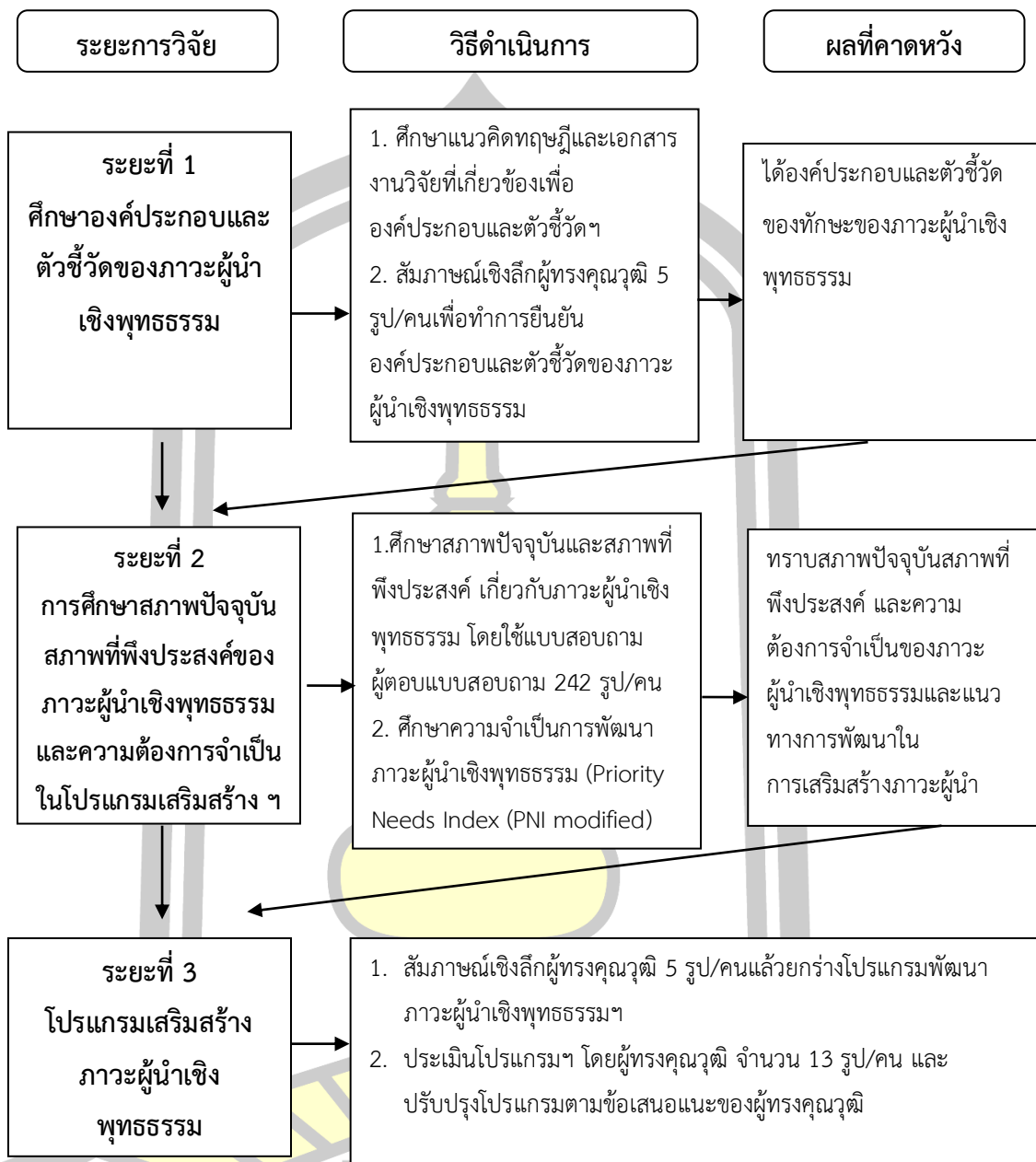
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

รายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

พจน บณ ฑิ โต ชเว

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ ฐานข้อมูลงานวิจัย และฐานข้อมูลวิชาการออนไลน์ ในเรื่องภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

2. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-Depth Interview) ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อนำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำนวน 5 รูป/คน เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารในระดับนโยบาย และอาจารย์ที่สอนในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 รูป/คนเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

1. พระเทพสารคามมณี ผู้จัดการโรงเรียนบาลีสาธิต มจร วัดอภิสิทธิ์

2. พระเทพสิทธิอาจารย์ ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

3. พระโสภณพัฒนบัณฑิต รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

4. พระครูพิสัยสารคุณ ผู้จัดการโรงเรียนการกุศลวัดกลางโกสุม

5. พระครูโกสุมวิหารการ ผู้จัดการโรงเรียนมัธยมวัดกลาง

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ความสำคัญและระดับความจำเป็นในแต่ละองค์ประกอบ ความสอดคล้องขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
2. สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์
3. นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/คน มีดังนี้
 - 4.1 พระครูวรกิจสุนทร เจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม และอาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 - 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 4.3 อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญญลิน คิตโร อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 - 4.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำไปจัดพิมพ์

ฉบับสมบูรณ์

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึกใช้เครื่องบันทึกเสียง และภาพถ่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือ คำาโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสัมภาษณ์

แบบมีโครงสร้างถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้การสัมภาษณ์

2.2.3 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์เพื่อขอนัดหมายวันและเวลา

สัมภาษณ์

2.2.4 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

2.3 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมและความต้องการในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระยะที่ 2 ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบรายละเอียดสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการสถานศึกษา จำนวน 41 รูป/คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 41 รูป/คนและหัวหน้ากลุ่มบริหาร แห่งละ 1 รูป/คน รวม 123 รูป/คนและ ครูผู้สอนบรรพชิตและคฤหัสถ์รูป จำนวน 469 รูป/คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 รวม 592 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีจำนวน 234 รูป/คน ได้จากการกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างจากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan และทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

- 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ในการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้จำนวน 234 คน
- 2) วิธีสุ่มตัวอย่าง เป็นแบบแบ่งชั้น ดังนี้

2.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำแนกตามจังหวัด ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 41 โรง ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก โรงเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวนโรงเรียนได้ 22 โรง จาก 4 จังหวัด

2.2 โรงเรียนที่สุ่มได้ตามข้อ 2.1 ผู้วิจัยกำหนดข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง ในกลุ่มแรก คือ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้จัดการสถานศึกษา แห่งละ 1 รูป ผู้อำนวยการ แห่งละ 1 รูป และหัวหน้ากลุ่มบริหาร แห่งละ 1 รูป/คน รวมโรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวน 66 รูป/คน และกลุ่มครูผู้สอน ทำการสุ่มอย่างง่ายจากครูผู้สอน 8 กลุ่มสาระฯ ละ 1รูป/คน รวมโรงเรียนละ 8 รูป/คน รวมทั้งสิ้นโรงเรียนละ 11 รูป/คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 รูป/คน (มากกว่าจำนวนที่กำหนดในตาราง คือ 234 คน) รายละเอียดดังนี้

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 6 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน)

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน (ผู้จัดการสถานศึกษา) (ผู้อำนวยการ)และ (หัวหน้ากลุ่มบริหาร)	ประชากร ครู (คน/รูป)	กลุ่มตัวอย่าง	
			จำนวนโรงเรียน (ผู้จัดการสถานศึกษา) (ผู้อำนวยการ) และ (หัวหน้ากลุ่มบริหาร)	ครู รูป/คน
1. มหาสารคาม	10 (10) (10) (10)	123	6 (6) (6) (6)	48
2. กาฬสินธุ์	10 (10) (10) (10)	120	6 (6) (6) (6)	48
3. ร้อยเอ็ด	12(12) (12) (12)	115	7 (7) (7) (7)	56
4. นครพนม	9(9) (9) (9)	111	3 (3) (3) (3)	24
รวม	41(41) (41) (41)	469	22(22) (22) (22)= 66	176

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยจำแนกข้อความเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนัก
เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนัก
เท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
2. สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถาม
3. นำไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของ
ข้อคำถาม สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .60–1.00

4.2 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม
ฉบับร่าง ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและการพิจารณาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
รองผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจาก
ค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .30 - .80

4.3 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มี
ค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

คอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในส่วนสภาพปัจจุบัน ทั้งฉบับเท่ากับ .90 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในส่วนสภาพที่พึงประสงค์ทั้งฉบับ .85

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหนังสือ ราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้จัดการสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแต่ละโรงเรียนพร้อมทั้งมีการประสานงานเป็นการส่วนตัว และจากการประสานงานทางโทรศัพท์

1.4 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับ ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 และหาผลต่างโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เพื่อนำมาจัดเรียงลำดับความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51–5.00 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมาก

2.51–3.50 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) เกณฑ์ที่ใช้แต่ละข้อคำถามมีค่าระหว่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

1.5.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach' Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

1.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.4 เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

สูตร $PNI_{modified} = (I-D)D$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

I (Importance) หมายถึง ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิด

D (Degree of success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงใน

ปัจจุบัน

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ผู้วิจัยยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน คือ

1. พระเทพสิทธิธำมรงค์ ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
2. พระเทพสารคามมุนี ผู้จัดการโรงเรียนบาลีสาธิต มจร วัดอภิสถิรจังหวัดมหาสารคาม
3. พระโสภณพัฒนบัณฑิต รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
4. พระครูสุวรรณสรานุกิจ ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
5. พระมหาอรุณพงษ์สิริโสภโณ เปรียญธรรม 9 ประโยค

เพื่อยกร่างแล้วนำแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ฉบับสมบูรณ์ โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิในสัมภาษณ์แนวทาง จำนวน 5 รูป/คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน
 - กลุ่มที่ 2 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ คณาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มีประสบการณ์ในการสอนด้านหลักสูตร มีผลงานการเขียนตำรา มีงานวิจัยทางด้านหลักสูตร หรือด้านการพัฒนาแนวทาง จำนวน 2 คน
 - กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญในระดับนโยบาย ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับนโยบายในสำนักงานคณะกรรมการการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 หรือสถาบันพัฒนาผู้บริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำนวน 2 คน
2. การนำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและ

ความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้แทนจากนักวิชาการ
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จากโดยผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 13 รูป/คน ได้แก่

1. พระเทพสิทธิอาจารย์ เจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม
2. พระสารคามมุนี รองเจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม
3. พระครูพิสัยสารคุณ รองเจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม
4. พระครูวรกิจสุนทร เจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม
5. พระครูโกศลวรคุณ เจ้าคณะอำเภอเชียงยืน
6. พระครูปริยัติพัฒน์โนดม เจ้าคณะอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย
7. พระครูอรุณสารโสภิต เจ้าคณะอำเภอนาเชือก
8. พระครูพิศาลโพธิธรรม เจ้าคณะอำเภอกันทรวิชัย
9. พระครูปัญญานันทคุณ เจ้าคณะอำเภอบรบือ
10. พระครูโกสุมวิหารการ เจ้าคณะอำเภอโกสุมพิสัย
11. พระครูวรปัญญาภินันน์ เจ้าคณะอำเภอกุดรัง
12. พระครูโสภณเจติยาภิรักษ์ เจ้าคณะอำเภอนาดูน
13. พระครูอาทรโพธิกิจ เจ้าคณะอำเภอแกดำ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสม สอดคล้องของ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ
แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรม

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของแนวทาง

3.2.2 กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา
นำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

3.2.3 นำไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความถูกต้อง
ของสำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.4 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อความ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-
Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC)เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินฯ มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรมว่ามีความเหมาะสมเพียงใดโดยใช้การประเมินผลทางสถิติ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรมว่ามีความสอดคล้องเพียงใดโดยใช้การประเมินผลทางสถิตินำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าความหมายเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระดับมากที่สุด	4.51-5.00	หมายความว่า มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้
ระดับมาก	3.51-4.50	หมายความว่า มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้
ระดับปานกลาง	2.51-3.50	หมายความว่า มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้
ระดับน้อย	1.51-2.50	หมายความว่า มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้
ระดับน้อยที่สุด	1.00-1.50	หมายความว่า มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้

6. สถิติใช้วิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

6.2 การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ผู้วิจัยมีลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
PNI_{modified}	แทน ค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
D	แทน สภาพการดำเนินการปัจจุบัน
I	แทน สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ระยะที่ 3 เสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระยะที่ 1 ใน 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ ฐานข้อมูลงานวิจัย และฐานข้อมูลวิชาการออนไลน์ ในเรื่องภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-Depth Interview) ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อนำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำนวน 5 รูป/คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สรุปได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ปรากฏดังตาราง 7 และ 8

ตาราง 7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	1. รู้จักวางแผนในการทำงาน
	2. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ
วิรูโร (ผู้ชำนาญในงาน)	3. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี
	4. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
นิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี)	5. มีทักษะการสื่อสาร
	6. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
วิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา)	7. ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน
	8. มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	9. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
วิสารโท (เป็นผู้แก่กล้า มีวินัย)	10. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว
	11. องอาจกล้าหาญในการทำความดี

จากตาราง 7 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน และตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด คือ 1. จักขุมา คือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ 1. รู้จักวางแผนในการทำงาน 2. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ 2. วิรุโร คือผู้ชำนาญในงาน มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ 1. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี 2. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3. นิสสยสัมปันโน คือเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ 1. มีทักษะการสื่อสาร 2. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 4. วิยัตโต เป็นผู้แก้ปัญหา มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ 1. ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน 2. มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล 3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5. วิสารโท เป็นผู้แก่กล้า มีวินัย มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ 1. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว 2. องอาจกล้าหาญในการทำความดี

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ปรากฏ ดังตาราง 8 ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	1. รู้จักวางแผนในการทำงาน	4.37	0.62	มาก
	2. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	4.24	0.65	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	3. รู้จักวางแผนในการทำงาน	4.37	0.62	มาก
	4. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	4.24	0.65	มาก
วิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน)	5. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี	4.22	0.46	มาก
	6. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	4.45	0.51	มาก
นิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์)	7. มีทักษะการสื่อสาร	4.38	0.52	มาก
	8. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.43	0.41	มาก
วิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา)	9. ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน	4.48	0.47	มาก
	10. มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล	4.49	0.56	มาก
	11. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.46	0.74	มาก
วิสารโท (เป็นผู้แก้แค้น มีวินัย)	12. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว	4.48	0.57	มาก
	13. องอาจกล้าหาญในการทำความดี	4.50	0.53	มาก

จากตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปραกฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. พระสงฆ์	130	54.20
2. ข้าราชการ	110	46.83
รวม	240	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 40 ปี	69	28.75
2. 40 – 45 ปี	81	33.75
3. 46 – 50 ปี	28	11.66
4. 51 ปีขึ้นไป	62	25.84
รวม	240	100.00
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งงาน		
1. ต่ำกว่า 6 ปี	209	87.08
2. 6 – 10 ปี	10	4.17
3. มากกว่า 10 ปี	21	8.75
รวม	240	100.00

จากตาราง 9 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระสงฆ์ จำนวน 130 คน (ร้อยละ 54.20) มีอายุระหว่าง 40-45 ปี จำนวน 81 คน/รูป (ร้อยละ 33.75) และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งงาน ต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 209 คน (ร้อยละ 87.08)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยใช้แบบสอบถามปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวม และรายด้าน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	3.15	0.43	ปานกลาง	4.23	0.40	มาก
วิธโร (ผู้ชำนาญในงาน)	3.21	0.50	ปานกลาง	4.47	0.39	มาก
นิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี)	3.20	0.56	ปานกลาง	4.46	0.42	มาก
วิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา)	3.28	0.33	ปานกลาง	4.47	0.33	มาก
วิสาร์โท (เป็นผู้แก้แค้นล้างมลทิน)	3.18	0.50	ปานกลาง	4.50	0.41	มาก
รวม	3.26	0.68	ปานกลาง	4.43	0.41	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่ม 10 ด้าน จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ก. รู้จักวางแผนในการทำงาน	3.07	0.45	ปานกลาง	4.02	0.47	มาก
1. ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน	2.49	1.09	น้อย	2.50	1.11	น้อย
2. ท่านมีวิธีการทำงานที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	3.23	0.74	ปานกลาง	4.34	0.90	มาก
3. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จัดองค์กร และกำหนดภารกิจของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.22	0.78	ปานกลาง	4.37	0.89	มาก
4. ท่านสามารถกำหนดโครงสร้างบริหารในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.20	0.74	ปานกลาง	4.47	0.78	มาก
ข. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	3.24	0.53	ปานกลาง	4.44	0.46	มาก
5. ท่านมีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.68	ปานกลาง	4.44	0.81	มาก
6. ท่านใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	3.16	0.71	ปานกลาง	4.53	0.78	มากที่สุด
7. ท่านประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานของโรงเรียน	3.27	0.74	ปานกลาง	4.37	0.83	มาก
8. ท่านใช้ข้อมูลจากวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมองค์กรมากำหนดทิศทางการทำงาน	3.32	0.67	ปานกลาง	4.45	0.74	มาก
รวม	3.15	0.43	ปานกลาง	4.23	0.40	มาก

จากตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านจักษุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันด้านจักษุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านจักษุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ข้อ 1 ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน ($\bar{X} = 2.49$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านจักษุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 6 ท่านใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ($\bar{X} = 4.53$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ข้อ 1 ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน ($\bar{X} = 2.50$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ก. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี	3.22	0.55	ปานกลาง	4.43	0.49	มาก
1. ท่านสามารถแสดงบทบาทผู้นำตาม สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	3.22	0.76	ปานกลาง	4.44	0.82	มาก
2. ท่านสามารถกระจายอำนาจการ บริหารและความรับผิดชอบที่ เหมาะสมกับบุคลากร	3.25	0.73	ปานกลาง	4.34	0.77	มาก
3. ท่านสามารถสังเคราะห์ และสร้าง องค์ความรู้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนได้อย่างดี	3.21	0.68	ปานกลาง	4.42	0.67	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ข. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.20	0.54	ปานกลาง	4.51	0.46	มากที่สุด
4. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร จัดการและพัฒนาภายในองค์กร	3.21	0.68	ปานกลาง	4.52	0.69	มากที่สุด
5. ท่านมีความเชี่ยวชาญงานและ เทคนิควิธีการทำงาน	3.14	0.68	ปานกลาง	4.56	0.61	มากที่สุด
6. ท่านมีความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี	3.28	0.72	ปานกลาง	4.50	0.77	มาก
รวม	3.21	0.50	ปานกลาง	4.47	0.39	มาก

จากตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน)
ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันด้านวิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน) ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ข้อ 5 ท่าน มีความเชี่ยวชาญงาน
และเทคนิควิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$) และ ข้อ 4 ท่าน มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
และพัฒนาภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.52$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
ด้านนิสสัยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ก. มีทักษะการสื่อสาร	3.18	0.65	ปานกลาง	4.52	0.59	มากที่สุด
1. ท่านเป็นผู้มีทักษะในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.18	0.73	ปานกลาง	4.45	0.68	มาก
2. ท่านมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับผู้ปฏิบัติงาน	3.18	0.79	ปานกลาง	4.57	0.78	มากที่สุด
ข. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	3.23	0.59	ปานกลาง	4.41	0.49	มาก
3. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงาน	3.17	0.75	ปานกลาง	4.47	0.80	มาก
4. ท่านมีความพร้อมในการช่วยเหลือ คนอื่นอย่างเต็มความสามารถ	3.24	0.71	ปานกลาง	4.37	0.71	มาก
5. ท่านสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.27	0.76	ปานกลาง	4.45	0.77	มาก
6. ท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ การสนับสนุนผู้อื่น	3.22	0.77	ปานกลาง	4.41	0.77	มาก
รวม	3.20	0.56	ปานกลาง	4.46	0.42	มาก

จากตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านนิสสัยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษย
สัมพันธ์) ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันด้านนิสสัยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์) ของภาวะผู้นำเชิง
พุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านนิสสัยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 2 ท่านมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ก. ความสามารถในการบริหารงาน บริหารคน	3.17	0.53	ปานกลาง	4.47	0.39	มาก
1. ท่านมีทักษะการบริหารงานและ การบริหารคน	3.20	0.74	ปานกลาง	4.41	0.63	มาก
2. ท่านทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดี แก่ผู้อื่น	3.20	0.72	ปานกลาง	4.54	0.63	มากที่สุด
3. ท่านสนับสนุนการทำงานตาม ระเบียบแบบแผน	3.22	0.69	ปานกลาง	4.52	0.74	มากที่สุด
4. ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนา ตนเองพัฒนางานอยู่เสมอ	3.20	0.70	ปานกลาง	4.50	0.72	มาก
5. ท่านเน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อ ปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.31	0.73	ปานกลาง	4.41	0.75	มาก
ข. ความสามารถในการตัดสินใจอย่าง รอบคอบบนฐานของข้อมูล	3.19	0.62	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก
6. ท่านมีความสามารถในการพัฒนา เพื่อความมั่นใจในงาน	3.28	0.72	ปานกลาง	4.40	0.69	มาก
7. ท่านใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	3.23	0.65	ปานกลาง	4.49	0.64	มาก
ค. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.21	0.52	ปานกลาง	4.44	0.38	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
8. ท่านสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30	0.76	ปานกลาง	4.50	0.78	มาก
9. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร	3.23	0.70	ปานกลาง	4.38	0.67	มาก
10. ท่านเน้นความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง	3.30	0.69	ปานกลาง	4.45	0.77	มาก
11. ท่านรักษาความถูกต้องในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.26	0.73	ปานกลาง	4.40	0.67	มาก
12. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาประจำปีของโรงเรียน	3.26	0.71	ปานกลาง	4.48	0.63	มาก
13. ท่านมีความสามารถวางตัวในกฎระเบียบทางศาสนาอย่างเคร่งครัด	3.24	0.73	ปานกลาง	4.53	0.81	มากที่สุด
14. ท่านมีความสามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน	3.22	0.68	ปานกลาง	4.38	0.71	มาก
15. ท่านมีจิตใจที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สงเคราะห์อนุเคราะห์ญาติมิตรและบริวาร	3.29	0.68	ปานกลาง	4.45	0.74	มาก
รวม	3.28	0.33	ปานกลาง	4.47	0.33	มาก

จากตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิทย์โต (เป็นผู้มีปัญญา) ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันด้านวิทย์โต (เป็นผู้มีปัญญา) ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ข้อ 2 ท่านทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.54$) ข้อ 13 ท่านมีความสามารถวางตัวในกฎระเบียบทางศาสนาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.53$) และ ข้อ 3 ท่านสนับสนุนการทำงานตามระเบียบแบบแผน ($\bar{X} = 4.52$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิยัตโต (เป็นผู้แก่กล้า มิวินัย)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ก. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว	3.18	0.51	ปานกลาง	4.47	0.43	มาก
1. ท่านสามารถจัดการองค์กรและ จัดระบบการทำงานเป็นอย่างดี	3.24	0.78	ปานกลาง	4.45	0.85	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการ วิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	3.20	0.78	ปานกลาง	4.33	0.72	มาก
3. ท่านมีความสามารถนำความรู้ความ เข้าใจในหลักการและทฤษฎีทาง บริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับ โรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.19	0.72	ปานกลาง	4.43	0.69	มาก
4. ท่านสามารถวิเคราะห์ สภาพปัญหา การปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.18	0.68	ปานกลาง	4.50	0.71	มาก
5. ท่านเป็นผู้มีศีล 5 ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอายุยืน วรรณะดี และมีความสุข	3.17	0.68	ปานกลาง	4.53	0.71	มากที่สุด
6. ท่านมีคุณธรรม คือ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และมีสติปัญญาเป็นเลิศ	3.15	0.70	ปานกลาง	4.55	0.71	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ข. องอาจกล้าหาญในการทำความดี	3.19	0.55	ปานกลาง	4.53	0.48	มากที่สุด
7. ท่านมีกระบวนการทำงานที่ท้าทาย ต่อความสำเร็จในระดับสูง	3.20	0.70	ปานกลาง	4.50	0.65	มาก
8. ท่านเป็นผู้สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะด้านได้เป็นอย่างดี	3.18	0.73	ปานกลาง	4.55	0.63	มากที่สุด
9. ท่านส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทั้งส่วน บุคคลและองค์การ	3.20	0.73	ปานกลาง	4.53	0.67	มากที่สุด
10. ท่านใช้ความเที่ยงธรรมในการ ปกครองบังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.17	0.68	ปานกลาง	4.53	0.69	มากที่สุด
รวม	3.18	0.50	ปานกลาง	4.50	0.41	มาก

จากตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก่แล้วกล้า มีวินัย)
ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันด้านวิสารโท (เป็นผู้แก่แล้วกล้า มีวินัย) ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก่แล้วกล้า มีวินัย) โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ คือ ข้อ 6. ท่านมีคุณธรรม
คือ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และมีสติปัญญาเป็นเลิศ และข้อ 8. ท่านเป็นผู้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน
ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.55$) ข้อ 5 ท่านเป็นผู้มีศีล 5 ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอายุยืน
วรรณะดี และมีความสุข ข้อ 9 ท่านส่งเสริมเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร และข้อ 10 ท่านใช้ความเที่ยงธรรมในการปกครองบังคับบัญชา/
ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.53$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ค่าดัชนีความต้องการ PNI
และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมขององค์ประกอบ

ข้อ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงพุทธธรรม	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	3.15	4.23	0.342	5
2	วิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน)	3.21	4.47	0.392	3
3	นิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษย สัมพันธ์ดี)	3.20	4.46	0.393	2
4	วิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา)	3.28	4.47	0.362	4
5	วิสาร์โท (เป็นผู้แก้แวกล้ำ มีวินัย)	3.18	4.50	0.415	1

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านวิสาร์โท (เป็นผู้แก้แวกล้ำ มีวินัย) 2) ด้านนิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มี
มนุษยสัมพันธ์ดี) 3) ด้านวิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน) 4) ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) และ 5) ด้านจักขุมา
(เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)

ลำดับความต้องการจำเป็นรายตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากร
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 รายละเอียดปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ บุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ค่าดัชนีความต้องการ PNI และลำดับความต้องการจำเป็นจำแนกตามรายตัวชี้วัด

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
จักขุมา (เป็นผู้มี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	1. รู้จักวางแผนในการทำงาน	3.07	4.02	0.312	11
	2. ใช้สารสนเทศประกอบการ ตัดสินใจ	3.24	4.45	0.372	9
วิธูโร (ผู้ชำนาญ ในงาน)	3. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี	3.22	4.43	0.374	8
	4. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.20	4.51	0.416	3
นิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษย สัมพันธ์ดี)	5. มีทักษะการสื่อสาร	3.18	4.52	0.421	1
	6. มีความสามารถในการทำงาน เป็นทีม	3.23	4.41	0.363	10
วิยัตโต (เป็นผู้มี ปัญญา)	7. ความสามารถในการบริหารงาน บริหารคน	3.18	4.47	0.418	2
	8. มีความสามารถตัดสินใจอย่าง รอบคอบบนฐานของข้อมูล	3.19	4.50	0.414	4
	9. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.21	4.44	0.390	7
วิสาร์โท (เป็นผู้แก่กล้า กล้า มีวินัย)	10. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว	3.18	4.47	0.413	5
	11. องอาจกล้าหาญในการทำ ความดี	3.19	4.53	0.411	6

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ บุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ค่าดัชนีความต้องการ PNI และลำดับ ความต้องการจำเป็นจำแนกตามตัวชี้วัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของตัวชี้วัดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีทักษะการสื่อสาร 2) ความสามารถในการบริหารงานบริหารคน 3) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน 4) มีความสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล 5) มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว 6) องอาจกล้าหาญในการทำ ความดี 7) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 8) มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี

9) ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ 10) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ 11) รู้จักวางแผนในการทำงาน

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ค่าดัชนีความต้องการ PNI และลำดับความต้องการจำเป็นจำแนกตามรายองค์ประกอบและรายชื่อ

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด/รายชื่อ	D	I	PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	1. รู้จักวางแผนในการทำงาน	3.07	4.02	0.312	-
	1. ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน	2.49	2.50	0.004	43
	2. ท่านมีวิธีการทำงานที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	3.23	4.34	0.343	37
	3. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จัดองค์กร และกำหนดภารกิจของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.22	4.37	0.357	30
	4. ท่านสามารถกำหนดโครงสร้างบริหารในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.20	4.47	0.396	17
	2. ใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	3.24	4.45	0.373	-
	5. ท่านมีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.22	4.44	0.378	20
	6. ท่านใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	3.16	4.53	0.433	4
	7. ท่านประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานของโรงเรียน	3.27	4.37	0.336	40

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์กรประกอบ	ตัวชี้วัด/รายข้อ	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	8. ท่านใช้ข้อมูลจากวิเคราะห์บริบท และสภาพแวดล้อมองค์กรมากำหนดทิศ ทางการทำงาน	3.32	4.45	0.340	38
วิธโร (ผู้ ชำนาญใน งาน)	1. มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดี	3.22	4.43	0.375	-
	9. ท่านสามารถแสดงบทบาทผู้นำ ตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	3.22	4.44	0.378	20
	10. ท่านสามารถกระจายอำนาจการ บริหารและความรับผิดชอบที่เหมาะสม กับบุคลากร	3.25	4.34	0.335	41
	11. ท่านสามารถสังเคราะห์ และ สร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนได้อย่างดี	3.21	4.42	0.376	23
	2. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.20	4.51	0.409	-
	12. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับการ บริหารจัดการและพัฒนาภายในองค์กร	3.21	4.52	0.408	11
	13. ท่านมีความเชี่ยวชาญงานและ เทคนิควิธีการทำงาน	3.14	4.56	0.452	1
	14. ท่านมีความรู้และเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของท่าน เป็นอย่างดี	3.28	4.50	0.372	24

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด/รายละเอียด	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
นิสสัยสัมปັນโน (เป็นผู้ที่มีมนุษย สัมพันธ์ดี)	1. มีทักษะการสื่อสาร	3.18	4.52	0.421	-
	15. ท่านเป็นผู้มีทักษะในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.18	4.45	0.399	15
	16. ท่านมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับผู้ปฏิบัติงาน	3.18	4.57	0.437	3
	2. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	3.23	4.41	0.365	-
	17. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงาน	3.17	4.47	0.410	10
	18. ท่านมีความพร้อมในการ ช่วยเหลือคนอื่นอย่างเต็มความสามารถ	3.24	4.37	0.348	35
	19. ท่านสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.27	4.45	0.361	28
	20. ท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ การสนับสนุนผู้อื่น	3.22	4.41	0.369	27
วิทย์โต (เป็นผู้ มีปัญญา)	1. ความสามารถในการบริหารงาน บริหารคน	3.18	4.47	0.406	-
	21. ท่านมีทักษะการบริหารงานและ การบริหารคน	3.20	4.41	0.378	20
	22. ท่านทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ ดีแก่ผู้อื่น	3.20	4.54	0.418	7
	23. ท่านสนับสนุนการทำงานตาม ระเบียบแบบแผน	3.22	4.52	0.404	14
	24. ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนา ตนเองพัฒนางานอยู่เสมอ	3.20	4.50	0.406	12

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด/รายชื่อ	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	25. ท่านเน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.31	4.41	0.332	42
	2. ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบบนฐานของข้อมูล	3.19	4.50	0.411	-
	26. ท่านมีความสามารถในการพัฒนาเพื่อความมั่นใจในงาน	3.28	4.40	0.341	38
	27. ท่านใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	3.23	4.49	0.390	18
	3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.21	4.44	0.383	-
	28. ท่านสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.30	4.50	0.357	30
	29. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร	3.23	4.38	0.356	31
	30. ท่านเน้นความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง	3.30	4.45	0.348	35
	31. ท่านรักษาความถูกต้องในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.26	4.40	0.349	34
	32. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาประจำปีของโรงเรียน	3.26	4.48	0.374	25
	33. ท่านมีความสามารถวางตัวในกฎระเบียบทางศาสนาอย่างเคร่งครัด	3.24	4.53	0.398	16
	34. ท่านมีความสามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน	3.22	4.38	0.360	29

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด/รายข้อ	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	35. ท่านมีจิตใจที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์อนุเคราะห์ญาติมิตรและ บริวาร	3.29	4.45	0.353	32
วิสารโท (เป็น ผู้แก้แค้น มี วินัย)	1. มีความฉลาดรู้จักแยกแยะดีชั่ว	3.18	4.47	0.406	-
	36. ท่านสามารถจัดการองค์กรและ จัดระบบการทำงานเป็นอย่างดี	3.24	4.45	0.373	26
	37. ท่านมีความสามารถในการ วิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	3.20	4.33	0.353	32
	38. ท่านมีความสามารถนาความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทาง บริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับ โรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.19	4.43	0.389	19
	39. ท่านสามารถวิเคราะห์ สภาพ ปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.18	4.50	0.415	9
	40. ท่านเป็นผู้มีศีล 5 ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอายุยืน วรณะดี และ มีความสุข	3.17	4.53	0.429	5
	41. ท่านมีคุณธรรม คือ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และมีสติปัญญาเป็นเลิศ	3.15	4.55	0.444	2
	2. อดจากลาหยาญในการทำมาดี	3.19	4.53	0.420	-
42. ท่านมีกระบวนการทำงานที่ท่า ทายต่อความสำเร็จในระดับสูง	3.20	4.50	0.406	12	
43. ท่านเป็นผู้สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะด้านได้เป็นอย่างดี	3.18	4.55	0.430	4	

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด/รายชื่อ	D	I	PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	44. ท่านส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนบุคคล และองค์การ	3.20	4.53	0.416	8
	45. ท่านใช้ความเที่ยงธรรมในการ ปกครองบังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.17	4.53	0.429	5

2.2 รูปแบบวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามองค์ประกอบ วิธีการ
พัฒนา 3 วิธีแรก รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 รูปแบบวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จำแนกตามองค์ประกอบ วิธีการพัฒนา 3 วิธีแรก

ที่	องค์ประกอบ	วิธีการพัฒนา 3 อันดับแรก		
		วิธีการที่ 1	วิธีการที่ 2	วิธีการที่ 3
1	จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)	ระดมสมอง	ฝึกอบรม	การประชุมเชิง ปฏิบัติการ
	ร้อยละ	45.57	29.26	25.17
2	วิรูโร (ผู้ชำนาญในงาน)	ฝึกอบรม	การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	การศึกษาต่อเนื่อง
	ร้อยละ	42.97	39.67	17.36
3	นิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี)	การสอนงาน	การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	สัมมนา
	ร้อยละ	43.84	30.25	25.91

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	วิธีการพัฒนา 3 อันดับแรก		
		วิธีการที่ 1	วิธีการที่ 2	วิธีการที่ 3
4	วิทย์โต (เป็นผู้มีปัญหา)	สัมมนา	การสอนงาน	การศึกษาต่อเนื่อง
	ร้อยละ	42.19	38.06	19.75
5	วิสารโท (เป็นผู้แก้แล้ว มีวินัย)	การสอนงาน	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	ฝึกอบรม
	ร้อยละ	35.87	33.55	30.58

จากตาราง 19 จากการศึกษารูปแบบวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 พบว่าโดยรวมทั้งสิ้น 6 วิธี โดยจำแนกแต่ละองค์ประกอบ เป็นวิธีการพัฒนา 3 วิธีแรก พบว่า ด้านจักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) เรียงตามลำดับร้อยละ อันดับแรก คือ การระดมสมอง รองลงมา คือ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านวิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน) อันดับแรก คือ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาต่อเนื่องด้านนิสสัยสัมพันธ์ (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์) อันดับแรก คือ การสอนงาน รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา ด้านวิทย์โต (เป็นผู้มีปัญหา) อันดับแรก คือ การสัมมนา รองลงมา คือ การสอนงาน และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แล้ว มีวินัย) อันดับแรก คือ การสอนงาน รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ คณาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน มีประสบการณ์ในการสอนด้านหลักสูตร มีผลงานการเขียนตำรา มีงานวิจัยทางด้านหลักสูตร หรือด้านการพัฒนาแนวทาง และผู้เชี่ยวชาญในระดับนโยบาย ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับนโยบายในสำนักงานคณะกรรมการการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 หรือสถาบันพัฒนาผู้บริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยการสัมภาษณ์แนวทางรูปแบบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 สรุป ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปดังนี้

1. ด้านจักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมด้านจักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) มีความสำคัญและ
จำเป็นมาก เพราะหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ บริหาร
สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษา
ตัวอย่างข้อความสัมภาษณ์ เช่น

“... จักขุมา หรือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความสำคัญและจำเป็น
อย่างยิ่งสำหรับคนที่ผู้บริหารโรงเรียน เพราะคนที่วิสัยทัศน์จะสามารถนำองค์ไปสู่การพัฒนา
ได้ดีกว่าผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, วันที่ 9 เมษายน 2561 : สัมภาษณ์)

“...แนวทางการพัฒนา อาจใช้วิธีการระดมสมอง ฝึกอบรม หรือ การประชุมเชิง
ปฏิบัติการ ตลอดจนทำการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, วันที่ 9 เมษายน 2561 : สัมภาษณ์)

2. ด้านวิรุโ (ผู้ชำนาญในงาน)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมด้านวิรุโ (ผู้ชำนาญในงาน) มีความสำคัญและจำเป็นมาก
เพราะ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา
ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ
เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลตัวอย่างข้อความสัมภาษณ์ เช่น

“... ปัญหาที่พบ เช่น ผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จำนวนหนึ่งยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอยู่มาก จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา
อย่างเร่งด่วน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, วันที่ 10 เมษายน 2561 : สัมภาษณ์)

“... จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญในวิชาชีพให้ผู้บริหารและ
ครูให้ครอบคลุมและมีความพร้อมก่อนที่จะออกไปสู่การปฏิบัติงานจริง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, วันที่ 10 เมษายน 2561 : สัมภาษณ์)

3. ด้านนิสัยสัมพันธ์ (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมด้านนิสัยสัมพันธ์ (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์) มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายเพื่อผลผลิตสูงสุดนั้น บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น และจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุขตัวอย่างข้อความสัมภาษณ์ เช่น

“... การทำงานร่วมกันเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงาน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, วันที่ 10 เมษายน 2561 : สัมภาษณ์)

4. ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะ“ปัญญา” เป็นคุณสมบัติประจำตัวอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำหน่วยงานจะต้องมี หากผู้บริหารไม่มีความรู้ไม่มีปัญญาจะไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าได้เลย ตัวอย่างข้อความสัมภาษณ์ เช่น

“... วิธีการพัฒนาปัญญาให้เข้มข้น มีหลักสูตร/แนวทางพัฒนาเฉพาะตัว อบรมพัฒนาในหลักสูตรประเมินยาวนานและเข้มข้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, วันที่ 9 เมษายน 2561 : สัมภาษณ์)

5. ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แค้น มีวินัย)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แค้น มีวินัย) มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะการจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้ยั่งยืนเคยชิน ย่อมมาจากจิตใจที่มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำพฤติกรรมนั้น เมื่อเกิดปัญญาเรียนรู้ เกิดความรู้ความเข้าใจ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการกระทำนั้น จะเป็นวิธีสร้างวินัยความรับผิดชอบในตนเอง เป็นการจัดสรรโอกาส ทำให้ชีวิตและสังคมมีระเบียบเป็นโอกาสแก่การพัฒนามนุษย์ ตัวอย่างข้อความสัมภาษณ์ เช่น

“... ปัญหานี้ เป็นปัญหาสำคัญของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างจริงจัง...”

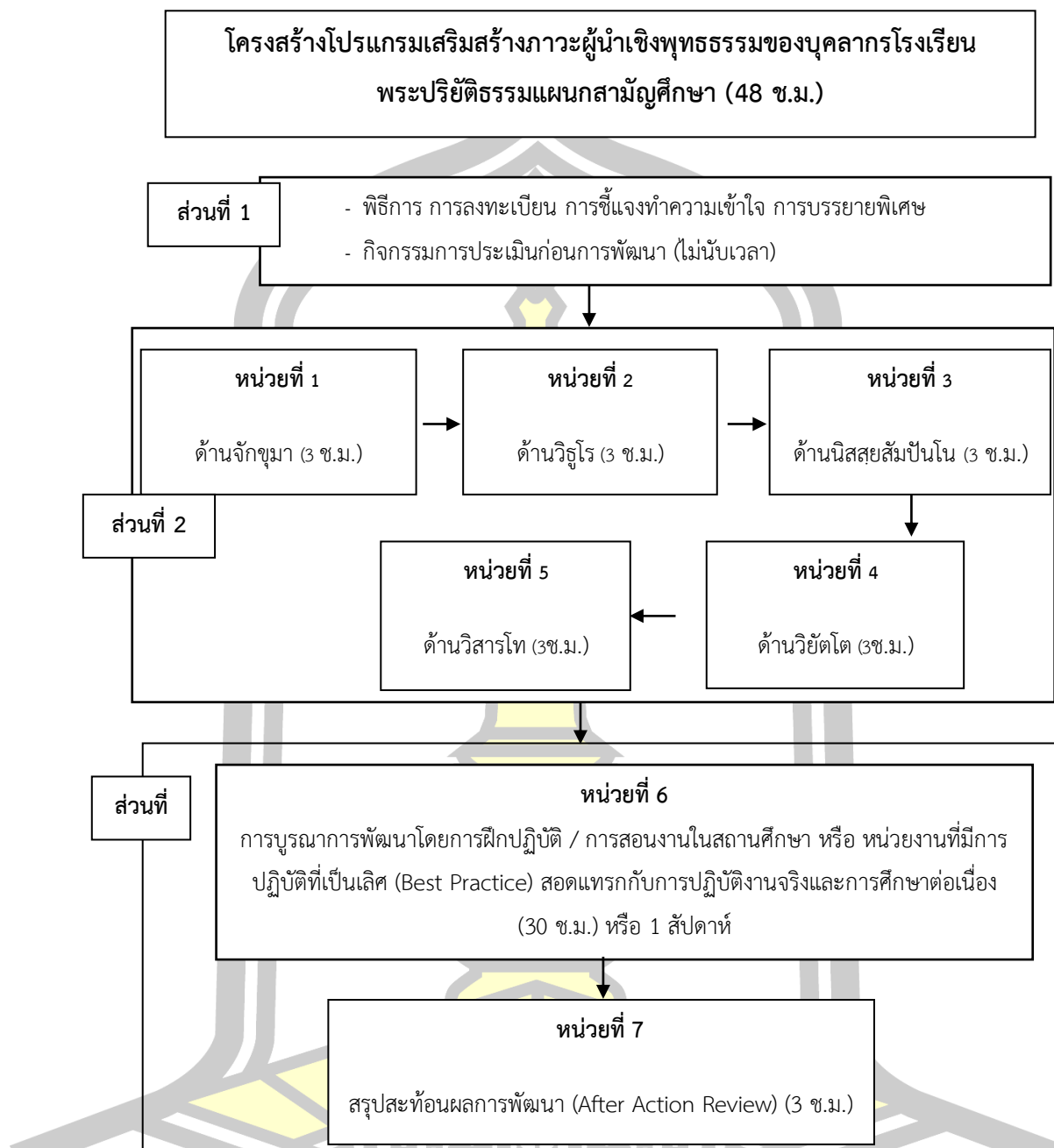
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, วันที่ 9 เมษายน 2561 : สัมภาษณ์)

ผลการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ในระยะที่ 2 มาทำการยกร่างโครงร่าง
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่ม 10 ให้เห็นภาพของวิธีการ และกระบวนการพัฒนา ซึ่งสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน/รูป สรุปโปรแกรมเนื้อหาการพัฒนา ดังนี้

1. โครงสร้างโปรแกรม จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรง
คุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขอบข่ายเนื้อหาการพัฒนาแต่ละด้าน วิธีการที่เหมาะสมในการ
พัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา รวมทั้ง วิธีการประเมินผลการพัฒนา ตลอดจนการศึกษาแนวทาง
การสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรในองค์การโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 และหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมา
เป็นแนวทางในการพัฒนาขึ้นเป็นโปรแกรมเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา 3 ส่วน
รวมทั้งสิ้น 7 หน่วยการเรียนรู้ รวมระยะเวลา 48 ชั่วโมง หรือประมาณ 2 สัปดาห์ รายละเอียด
ปรากฏดังภาพประกอบ 5





ภาพประกอบ 5 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. ขอบข่ายเนื้อหาสาระของโปรแกรม เนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
พุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ประมวลจากการ
สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร
อื่น ๆ แล้วนำมาสร้างโปรแกรมเสริมสร้าง ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา รวมทั้งสิ้น

3 ส่วน 7 หน่วยการเรียนรู้ รวมระยะเวลา 45 ชั่วโมง หรือประมาณ 2 สัปดาห์ คือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนพิธีการ การทำความเข้าใจ และกิจกรรมการประเมินก่อนการพัฒนา (ไม่นับเวลา) ส่วนที่ 2 เป็นส่วนพัฒนา ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ และส่วนที่ 3 เป็นการบูรณาการพัฒนาโดยการฝึกปฏิบัติ/การสอนงานในสถานศึกษา หรือ หน่วยงานที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สอดแทรกกับการปฏิบัติงานจริงและการศึกษาต่อเนื่องและส่วนสรุป

สำหรับส่วนที่ 2 มีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

2.1 หน่วยที่ 1 การพัฒนาด้านจักษุมา (ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาจักษุมา หรือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน เพราะคนที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถนำองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาได้ดีกว่าผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ เนื่องจากเป็นบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบาย และยังรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติงานหรือบริการแก่ผู้มารับบริการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ต่อบทบาทหน้าที่ที่สำคัญคือ การพัฒนาให้ความรู้ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการตามแผน รวมถึงสร้างวิสัยทัศน์ ทัศนคติที่ถูกต้องต่อการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ในระดับพื้นฐาน ทั้งต่อตัวเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นเนื้อหาที่จำเป็นต่อการพัฒนาในด้านนี้ มีดังนี้

- 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาการศึกษา
- 2) การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์
- 3) การประยุกต์นโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความเสี่ยง
- 5) กิจกรรมการสังเคราะห์ความรู้ด้านจักษุมาสู่การปฏิบัติ
- 6) สรุป คำถาม และคำตอบ

2.2 หน่วยที่ 2 การพัฒนาด้านวิธวิธี (ผู้ชำนาญในงาน) มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผล ปัญหาที่พบคือผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำนวนหนึ่งยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอยู่มาก จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเนื้อหาที่จำเป็นต่อการพัฒนาในด้านนี้ มีดังนี้

- 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประยุกต์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติและการนำเสนอแนวคิดอย่างมืออาชีพ

- 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน
- 3) กฎ กติกา ระเบียบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
- 5) กิจกรรมการสังเคราะห์ความรู้ด้านวิธียุทธศาสตร์การปฏิบัติ
- 6) สรุปร คำถาม และคำตอบ

2.3 หน่วยที่ 3 การพัฒนาด้านนิสัยสัมพันธ์ (ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมด้านนิสัยสัมพันธ์ มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายเพื่อผลผลิตสูงสุดนั้น บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น และจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุข การทำงานภายในองค์กรจำเป็นจะต้องมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างหน่วยงานหรือภายในหน่วยงานของตนเอง เพราะการทำงานไม่สามารถทำหรือคิด พร้อมทั้งดำเนินการได้เพียงคนเดียว แต่ในความเป็นจริงการทำงานต้องอาศัยความร่วมมือทั้งความคิด การปฏิบัติ การติดต่อประสานงานกับคนอื่นตลอดเวลา ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะสามารถนำพาหรือผลักดันองค์กรให้ไปแนวทางที่ตั้งเป้าไว้ได้ การทำงานเป็นทีมไม่ใช่หมายความว่าต้องมีคนหลายๆคนมารวมกันจึงเป็นทีมได้ แต่การที่มีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นมาอยู่รวมกันก็นับว่าเป็นทีมงานแล้วเช่นกัน เนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม และทักษะการสื่อสารในทีม

- 2) กลยุทธ์และปัจจัยของการพัฒนาทีมคุณภาพ
- 3) กิจกรรม “ความสำเร็จของทีม : ความสำเร็จของงาน”
- 4) กิจกรรม “สร้างพลังทีม สร้างพลังตนให้เพื่อนร่วมงาน”
- 5) กิจกรรมการสังเคราะห์ความรู้ด้านนิสัยสัมพันธ์สู่การปฏิบัติ
- 6) สรุปร คำถาม และคำตอบ

2.4 หน่วยที่ 4 ด้านวิสัยทัศน์ (เป็นผู้มีปัญญา) มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะ "ปัญญา" เป็นคุณสมบัติประจำตัวอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำหน่วยงานจะต้องมี หากผู้บริหารไม่มีความรู้ไม่มีปัญญาจะไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้เลยในภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยหัวหน้าที่ดีและเก่ง มีความรู้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์กร หากหัวหน้ากำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี บุคลากรจะเกิดสับสนและในที่สุดองค์กรย่อมแตกความสามัคคีหรือประสบความล้มเหลวได้ ในทางตรงข้ามหากหัวหน้ามีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ศรัทธาและเชื่อมั่น

ในตัวหัวหน้า จนสามารถนำทีมทั้งหมดไปสู่เส้นทางลัดแห่งความสำเร็จได้ เนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้นี้มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ความเป็นผู้นำและการตัดสินใจ
- 2) การสร้างศรัทธาในองค์กรและการสอนงาน
- 3) กิจกรรมการเสด็จบพาทผู้นำและการสังเคราะห์ด้านวิทย์โตสู่

การปฏิบัติ

- 4) สรุปร คำถาม และคำตอบ

2.5 หน่วยที่ 5 การพัฒนาด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แล้วกล้ามีวินัย) ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แล้วกล้า มีวินัย) มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะการจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้ยั่งยืนเคยชิน ย่อมมาจากจิตใจที่มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำพฤติกรรมนั้น เมื่อเกิดปัญญาเรียนรู้ เกิดความรู้ความเข้าใจมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการกระทำนั้น จะเป็นวิธีสร้างวินัยความรับผิดชอบในตนเอง เป็นการจัดสรรโอกาส ทำให้ชีวิตและสังคมมีระเบียบเป็นโอกาสแก่การพัฒนามนุษย์เนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้นี้มีรายละเอียดดังนี้

- 1) การจัดการองค์กรและการจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) หลักธรรมาภิบาลในการจัดการองค์กร
- 3) กิจกรรมการสังเคราะห์ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แล้วกล้ามีวินัย)

สู่การปฏิบัติ

- 4) สรุปร คำถาม และคำตอบ

2.6 หน่วยที่ 6 การบูรณาการพัฒนาโดยการฝึกปฏิบัติ/การสอนงาน ในสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สอดแทรกกับการปฏิบัติงานจริงและการศึกษาต่อเนื่อง ระยะเวลา 30 ชั่วโมง หรือ ประมาณ 1 สัปดาห์

2.7 หน่วยที่ 7 สรุปรสะท้อนผลการพัฒนา (After Action Review) ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

3. สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

ฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมการวัสดุ/อุปกรณ์/สื่อที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาตามหลักสูตร อาทิ คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพสามมิติ เอกสาร วีซีดี และวัสดุสำนักงานที่จำเป็นอื่น ๆ หรือ ตามที่วิทยากรร้องขอ โดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

4. แนวการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 มีแนวทางการเรียนรู้หลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อเนื่อง การสอนงาน การสัมมนา การระดมสมอง การเรียนรู้

แบบบูรณาการ และการติดตามประเมินผล โดยอาจใช้แบบบันทึกการปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบูรณาการสู่การปฏิบัติงานจริง รายละเอียดการบันทึกงาน หรือกิจกรรม ที่ดำเนินการคืออะไร ผลการดำเนินการเป็นอย่างไร ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ

5. การประเมินผล

การประเมินผลเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึง ความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการพัฒนา ตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรมฯ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

5.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง พุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยแบบประเมินฯ โดยผู้เข้ารับ การพัฒนาประเมินตนเอง และ ประเมินโดยบุคคลผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนการพัฒนา

5.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การประเมินผลงานการปฏิบัติ กิจกรรมแต่ละด้าน

5.3 การประเมินหลังการพัฒนา ประกอบด้วย 3 วิธี คือ

- 1) การประเมินการพัฒนาด้วยแบบประเมินฯ โดยผู้เข้ารับการพัฒนา ประเมินตนเอง และโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อีกครั้งหลังการพัฒนา
- 2) แบบวัดความพึงพอใจในการพัฒนาตามโปรแกรมฯ
- 3) แบบวัดความสำเร็จของโปรแกรมฯ

6. เกณฑ์การประเมิน

6.1 ค่าเฉลี่ยผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยรวมต้องไม่ต่ำกว่าระดับมาก หรือมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51 หรือไม่ต่ำกว่า 70 %

6.2 หลักเกณฑ์การผ่านการพัฒนาในส่วนของระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด

7. การประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- 7.1 สังเกตพฤติกรรม และระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม
- 7.2 ประเมินผลงานระหว่างปฏิบัติกิจกรรมแต่ละด้าน
- 7.3 การประเมินการพัฒนาฯ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาเอง และประเมินโดย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เปรียบเทียบพัฒนาการก่อน และหลังการพัฒนา
- 7.4 ประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร
- 7.5 ประเมินระดับความสำเร็จของหลักสูตร

ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงพุทธธรรมของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รายละเอียดดังปรากฏตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
พุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเป็น ไปได้
1. หลักการ ความจำเป็นของการพัฒนา	4.34	1.47	มาก	4.60	1.50	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	4.53	1.51	มากที่สุด	4.40	0.93	มาก
3. เนื้อหาหลักสูตร และเอกสาร	4.53	1.51	มากที่สุด	4.13	0.74	มาก
4. กิจกรรมการพัฒนาโดยรวม	4.46	1.55	มาก	4.40	1.38	มาก
5. เนื้อหาครอบคลุมตามเป้าหมายของ หลักสูตร	3.73	1.09	มาก	4.66	1.48	มากที่สุด
6. เนื้อหาสอดคล้องกับสภาพความ ต้องการของการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของผู้เข้ารับการพัฒนา	4.20	1.56	มาก	4.46	1.63	มาก
7. เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ ของหน่วยงาน	4.46	1.63	มาก	4.30	0.93	มาก
8. ระยะเวลาการพัฒนาเหมาะสมกับ เนื้อหา	4.46	0.69	มาก	4.26	0.89	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
9. เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบ ครบถ้วนตามเนื้อหาวิชา และทันสมัย	4.47	1.45	มาก	4.33	1.48	มาก
10. เอกสารมีรายละเอียดมากพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในงาน	4.66	1.48	มากที่สุด	4.35	0.88	มาก
11. การวัดและประเมินผลของโปรแกรม	4.53	1.51	มากที่สุด	4.33	1.48	มาก
12. ด้านจรรยาบรรณ	4.57	1.60	มากที่สุด	4.45	1.58	มาก
12.1การพัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาการศึกษา	4.72	1.52	มากที่สุด	4.51	1.47	มากที่สุด
12. การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์	4.67	1.54	มากที่สุด	4.42	0.65	มาก
12.3การประยุกต์นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.54	0.86	มากที่สุด	4.49	0.95	มาก
12.4การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความเสี่ยง	4.48	1.62	มาก	4.36	0.74	มาก
12.5กิจกรรมการส่งเสริมความรู้ด้านจรรยาบรรณสู่การปฏิบัติ	4.76	1.52	มากที่สุด	4.48	1.63	มาก
13. ด้านวิรุโธ	4.44	1.81	มาก	4.46	1.58	มาก
13.1ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประยุกต์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติ และการนำเสนอแนวคิดอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	1.54	มาก	4.42	1.45	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
13.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน	4.35	1.53	มาก	4.63	1.65	มากที่สุด
13.3 กฎ กติกา ระเบียบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.46	0.96	มาก	4.44	0.73	มาก
13.4 การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	4.35	0.98	มาก	4.48	0.82	มาก
13.5 กิจกรรมการสังเคราะห์ความรู้ด้านวิธียุทธศาสตร์การปฏิบัติ	4.48	0.74	มาก	4.36	1.51	มาก
14. ด้านนิสัยสัมปันโน	4.53	1.81	มากที่สุด	4.50	1.74	มาก
14.1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม และทักษะการสื่อสารในทีม	4.52	1.56	มากที่สุด	4.45	1.67	มาก
14.2 กลยุทธ์และปัจจัยของการพัฒนาทีมคุณภาพ	4.61	0.83	มากที่สุด	4.51	1.16	มากที่สุด
14.3 กิจกรรม “ความสำเร็จของทีม ความสำเร็จของงาน”	4.47	1.23	มาก	4.54	1.52	มากที่สุด
14.4 กิจกรรม “สร้างพลังทีม สร้างพลังตนในเพื่อนร่วมงาน”	4.53	1.51	มากที่สุด	4.46	1.58	มาก
14.5 กิจกรรมสังเคราะห์ความรู้ด้านนิสัยสัมปันโนไปสู่การปฏิบัติ	4.66	1.48	มากที่สุด	4.47	1.45	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มุ่งผลสัมฤทธิ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เป็นไปได้
15. ด้านวิทย์โต	4.55	1.64	มากที่สุด	4.43	1.57	มาก
15.1 ความเป็นผู้นำและการ ตัดสินใจ	4.76	1.52	มากที่สุด	4.40	0.70	มาก
15.2 การสร้างศรัทธาในองค์กร และการสอนงาน	4.55	0.83	มากที่สุด	4.45	0.76	มาก
15.3 กิจกรรมการแสดงบทบาท ผู้นำและการสังเคราะห์ความรู้ด้าน วิทย์โตสู่การปฏิบัติ	4.41	0.73	มาก	4.47	0.98	มาก
16. ด้านวิสารโท	4.57	1.54	มากที่สุด	4.46	1.59	มาก
16.1 การจัดการองค์กรและการ จัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.76	1.52	มากที่สุด	4.40	0.79	มาก
16.2 หลักธรรมาภิบาลในการ จัดการองค์กร	4.53	1.51	มากที่สุด	4.66	1.48	มากที่สุด
16.3 กิจกรรมการสังเคราะห์ด้าน วิสารโทสู่การปฏิบัติ	4.66	1.48	มากที่สุด	4.72	1.54	มากที่สุด
โดยรวมทุกด้าน	4.53	1.68	มากที่สุด	4.46	1.66	มาก

จากตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 10 พบว่า
ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า 3 ด้าน ได้แก่ด้านจักขุมา ด้านนิสยสัมปันโน ด้านวิทย์โต และด้านวิสารโท มีความ
เหมาะสมระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิภูโธ มีความเหมาะสมระดับ
มาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 สรุปผลการวิจัยตามหัวข้อดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
3. เพื่อเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

สรุปผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 สรุปได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ได้แก่
1) จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) มี 2 ตัวชี้วัด 2) วิธูโร (ผู้ชำนาญในงาน) มี 2 ตัวชี้วัด
3) นิสสยสัมปนโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี) มี 2 ตัวชี้วัด 4) วิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) มี 3 ตัวชี้วัด
และ 5) วิสารโท (เป็นผู้แก้แล้วกล้า มีวินัย) มี 2 ตัวชี้วัด ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและ
ตัวชี้วัด พบว่า ทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก
2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กลุ่ม 10 ปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 เมื่อเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ 1) ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แล้วกล้า มีวินัย) 2) ด้านนิสสัยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี) 3) ด้านวิรูโร (ผู้ชำนาญในงาน) 4) ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) และ 5) ด้านจักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล)

3. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 พบว่า ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน จำแนกเป็น 7 หน่วยการเรียนรู้ รวมระยะเวลาการพัฒนา 48 ชั่วโมง แบ่งเป็นวิธีการพัฒนาทั้งสิ้น 6 วิธี 6 วิธี ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรม 3) การสอนงาน 4) การสัมมนา 5) การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 6) การระดมสมอง โดยเมื่อจำแนกวิธีพัฒนาแต่ละองค์ประกอบ เป็นวิธีการพัฒนา 3 วิธีแรก ได้แก่ 1) ด้านจักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) วิธีพัฒนาอันดับแรก คือ การระดมสมอง รองลงมา คือ การฝึกอบรม และ การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) ด้านวิรูโร (ผู้ชำนาญในงาน) วิธีพัฒนาอันดับแรก คือ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ การศึกษาต่อเนื่อง 3) ด้านนิสสัยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี) วิธีพัฒนาอันดับแรก คือ การสอนงาน รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา 4) ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) วิธีพัฒนาอันดับแรก คือ การสัมมนา รองลงมา คือ การสอนงาน และ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แล้วกล้า มีวินัย) วิธีพัฒนาอันดับแรก คือ การสอนงาน รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจักขุมา ด้านนิสสัยสัมปันโน ด้านวิยัตโต และ ด้านวิสารโท มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านวิรูโร มีความเหมาะสมระดับมาก และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. สรุปลำดับองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) มี 2 ตัวชี้วัด 2) วิรุโ (ผู้ชำนาญในงาน) มี 2 ตัวชี้วัด 3) นิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี) มี 2 ตัวชี้วัด 4) วิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) มี 3 ตัวชี้วัด และ 5) วิสารโท (เป็นผู้แก้หลัก้ามิวินัย) มี 2 ตัวชี้วัด ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด พบว่า ทุกองค์ประกอบและทุกตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Honeycutt (2013) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การตรวจสอบผลกระทบด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่ยั่งยืน พบว่า ในโรงเรียนที่มีความยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ในโรงเรียน และ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับ อภิษฎา ศรีเครืออง (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านจักขุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นโยบายใหม่ 2) องค์ประกอบด้านวิรุโ ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูงจัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางานทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3) องค์ประกอบด้านนิสสยสัมปันโน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี และสอดคล้องกับ พัชร ชำนาญศิลป์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจจดจ่อ ให้ความสำคัญต่อโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผล รอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ยึดหลักอิทธิบาท 4 และสอดคล้องกับ สุธาเนศ เพชรโปร

และบรรจบ บรรณรุจ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในการที่จะบริหารองค์การต่างๆ เพราะผู้นำต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์การนั้นๆ และในขณะเดียวกันผู้นำควรเป็นผู้ที่มี หลักธรรมในการบริหาร ชุมชนหรือองค์การให้มีความสุข ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และเป็นผู้ที่สามารถไกลเกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้คุณลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีคือ คุณลักษณะภายนอกคุณลักษณะภายใน และมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เคารพเชื่อฟัง และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีรูปแบบ โดยใช้วิธีการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่าหลักธรรมที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงค้นพบเป็นหลักปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี และ Grimmer (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้ การบริหารจัดการทีมจะอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับดูแลของหัวหน้าทีมเป็นสำคัญ

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 เมื่อเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้ลูกกล้ำ มีวินัย) 2) ด้านนิสสยสัมปันโน (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี) 3) ด้านวิรุโ (ผู้ชำนาญในงาน) 4) ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) และ 5) ด้านจักขุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย โล้วม่นคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่พบว่า หลักการแนวทางการพัฒนาหลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการพัฒนามาจากกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้อภัยความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับสังคมปัจจุบัน หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรม ต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ การเรียนรู้จากการกรณีศึกษาที่ใช้ได้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่องค์การด้านการพัฒนาผู้นำ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ฌาน ตรีกรวิจารย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผลการศึกษา พบว่า หลักคิดในการพัฒนาและการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นมี 2 ประการ คือ (1) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (2) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งสามารถ

ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ และสอดคล้องกับ พระวชิรายุทธ เตชธมโม (ศรีสัมพันธ) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาลบินทิก อุบาสก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำโดยทั่วไป คือเป็นผู้มีคุณสมบัติความพร้อมด้านความรู้ทางวิชาการเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถในการนำ มีความสามารถด้านสติปัญญาและเป็นผู้มีบารมีสูง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะสำคัญร่วมกันเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันเป็นแบบจำลองที่เรียกว่า KELIC MODEL ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional) ความเป็นผู้นำ (Leader) ความสามารถทางปัญญา (Intelligence) และความเป็นผู้มีบารมี (Charisma) และ Boyum (2012) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบสถานะความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ และมุ่งเน้นไปยังโครงสร้างของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ ที่ได้จากประสบการณ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามและมีวิธีการสร้างปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ได้อย่างไร ซึ่งได้ชี้ว่า การพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งกับบุคลากรองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นความเชื่อและเป็นแหล่งที่มาสำคัญของแรงจูงใจในการพัฒนาผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกพร เทียมวิไล (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษาผลการวิจัย พบว่า หลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธและการบริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธมีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน จำนวน 19 หลักธรรม ด้านงานวิชาการ มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 11 หลักธรรม ด้านงานบุคคล มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 15 หลักธรรม ด้านงานงบประมาณ มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 14 หลักธรรม ด้านงานทั่วไป มีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน 22 หลักธรรม การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงานงบประมาณ ด้านงานทั่วไป และเป็นหลักพุทธธรรมสำหรับคนดี มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ สำหรับแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักสัปปุริสธรรม 7 ให้เกิดองค์ความรู้กับตนเองก่อน แล้วนำสัปปุริสธรรม 7 มาตีความและนำไปเปรียบเทียบกับการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้านว่าควรใช้หลักการอย่างไร และที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้หลัก สัปปุริสธรรม 7 เป็นอย่างดี นอกจากนี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสัปปุริสธรรม 7 แล้ว ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักของการบริหารสถานศึกษาด้วย เพื่อการบริหารสถานศึกษาที่จะเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 พบว่า โดยรวมทั้งสิ้น 6 วิธี โดยจำแนก

แต่ละองค์ประกอบ เป็นวิธีการพัฒนา 3 วิธีแรก พบว่า ด้านจักษุมา (เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) เรียงตามลำดับร้อยละ อันดับแรก คือ การระดมสมอง รองลงมา คือ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านวิรุโร (ผู้ชำนาญในงาน) อันดับแรก คือ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาต่อเนื่อง ด้านนิสสัยสัมพันธ์ (เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์) อันดับแรก คือ การสอนงาน รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา ด้านวิยัตโต (เป็นผู้มีปัญญา) อันดับแรก คือ การสัมมนา รองลงมา คือ การสอนงาน และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แค้น มีวินัย) อันดับแรก คือ การสอนงาน รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม แนวทางและวิธีการพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย โล้วมันคง (2552) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้อภัยความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับสังคมปัจจุบัน การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างกัน การระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสพการณ์ และสอดคล้องกับ พระมหาสามารถ ฐิตสโร (กล้าดี) (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ ได้เสนอว่าควรมีการจัดสัมมนาอบรมพระสังฆาธิการอย่างจริงจัง และควรดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และนำเสนอประโยชน์ของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้โดยทั่วถึง และสอดคล้องกับ วันทนา เนาวัฒน์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ผลวิจัยพบว่า กระบวนการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเข้ารับการอบรมสัมมนา ภาวะผู้นำ การศึกษาดูงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีผู้นำที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติหรือเป็นที่รู้จักกันดีและการกระจายอำนาจภาวะผู้นำในลักษณะการประสานความร่วมมือ ส่วนรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า อันดับแรก หลักธรรมด้านหลักปาปนิกรรม 3 ในด้านจักษุมา (การมีวิสัยทัศน์ที่ดี) ด้านวิรุโร (ด้านความชำนาญในงาน ความเป็นมืออาชีพ) และด้านนิสสัยสัมพันธ์ (การสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี ตลอดจนการสร้างสรรคทางสังคม โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์) รองลงมาคือสังฆโสภณสูตร ด้านวิสารโท (เป็นผู้แก้แค้น เป็นผู้อาจในการเผชิญปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น) ด้านวินีโต (เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความเรียบร้อยในกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย) ด้านวิยัตโต (การเป็นผู้มีปัญญา มีความรอบรู้และมีความฉลาดหลักแหลมในการปฏิบัติงาน)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาดังนี้

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนการพัฒนาอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด และผู้บริหารระดับสูง โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองในหลายๆ รูปแบบ อาทิ การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การศึกษาต่อ และระดมสมอง เป็นต้น ตามความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรบรรจุแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนในแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและให้การสนับสนุนการดำเนินการ และงบประมาณอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะอื่นๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องด้วย

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ และจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตระหนักในความรับผิดชอบต่อองค์กรร่วมกัน รวมทั้งอาจมีการจัดกลุ่มติดตามเปรียบเทียบผลการประเมินการพัฒนาเป็นระยะด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

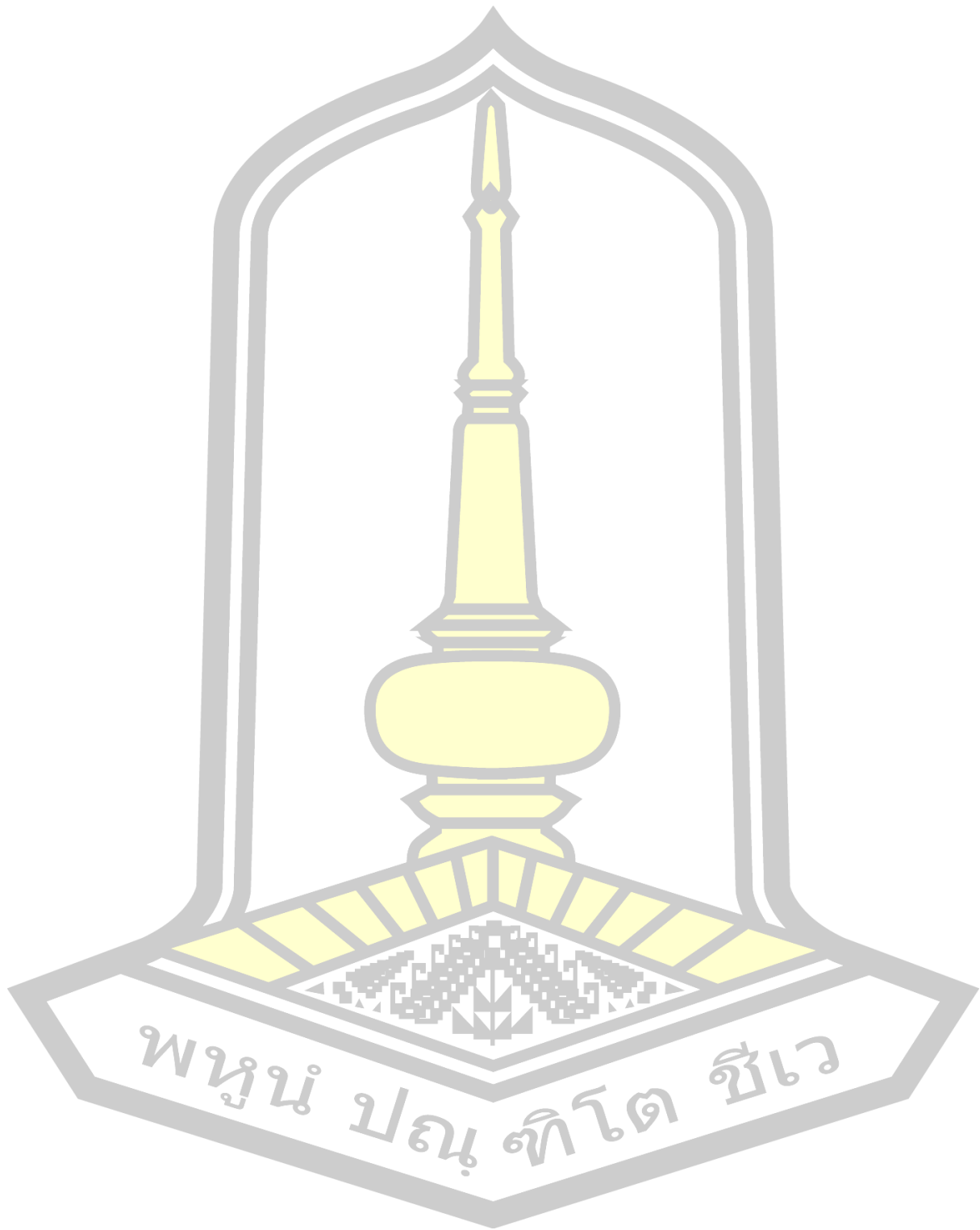
2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้านของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตลอดจนบุคลากรสายอื่นที่ได้รับการพัฒนาไปแล้ว ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมจะมีความคงอยู่ และยั่งยืนได้อย่างไร

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะแต่ละสมรรถนะที่เหมาะสม เป็นรูปธรรม เทียบตรง และมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อพัฒนาหลักสูตรขึ้น ทำการทดลองนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนา และทำการประเมินการใช้หลักสูตร

2.4 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้กับการปฏิบัติงานจริง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติไปใช้ปฏิบัติจริง

บรรณานุกรม



พหุณํ ปณํ ทิโต ชีเว

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมการศาสนา. (2521). *คู่มือสอนจริยศึกษาระดับวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2535). *การพัฒนาการบริหารศูนย์การศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กองพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติ พยัคคานนท์. (2535). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บัดเตอร์ฟลาย.
- ไกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชฎิล นิมนวล. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนกพร เทียมวีไล. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชลอ ธรรมศิริ และเสรี เกียรติบรรลือ. (2535). *ประชุมศิลป์*. กรุงเทพฯ : เชียงกึ่งการพิมพ์.
- ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). *การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตธานีเขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *ทักษะผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.

- ไท คำลั่น. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ : Leadership and Strategic Leader*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2557). *การพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวคุณให้แข็งแกร่ง*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.entaining.net/article06_leadership.php. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2560].
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ. 9. (2548). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด*. กรุงเทพฯ : วัดราชโอรสาราม.
- พระธรรมโกศาจารย์, ศ., (ประยูร ฐมมจิตโต). (2549 ก). *การบริหารตามแนวของพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์, ศ., (ประยูร ฐมมจิตโต). (2549 ข). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2540). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เคล็ดไทย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2545). *ภาวะผู้นำสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสภาและสถาบันบันลือโลก.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2547). *ภาวะผู้นำ*, ใน *ผู้นำ*. หน้า 2-3. กรุงเทพฯ : มติชน.

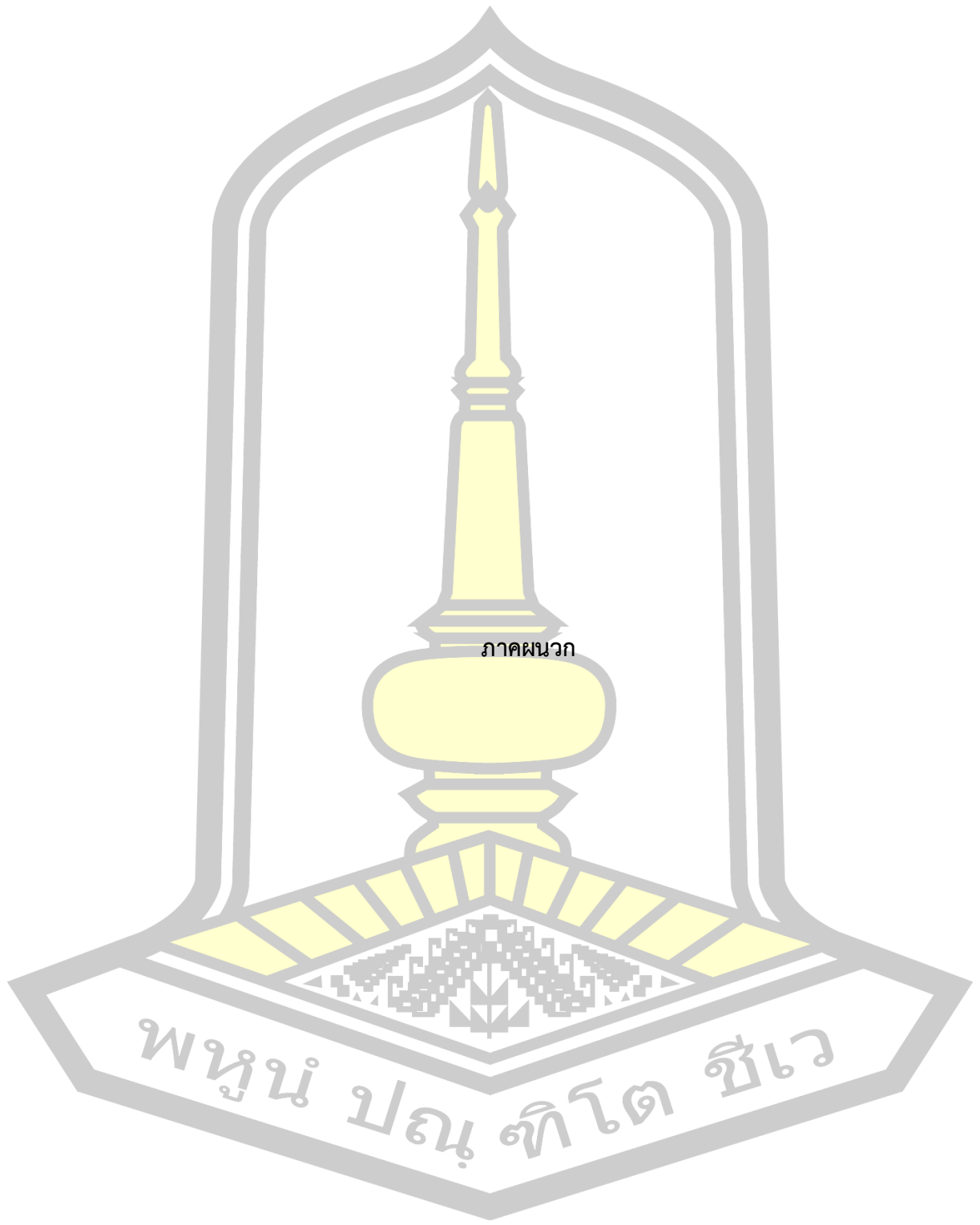
- พระมหาสามารถ ฐิตสโท (กล้าดี). (2556). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวชิรายุทธ เตชธมโม (ศรีสัมพันธ์). (2555). *การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิก อุบาลก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี ชำนาญศิลป์. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต ภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2534). *พระไตรปิฎก พร้อมอรรถกถา แปล. ชุด 91 เล่ม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ : บริษัทธนธัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ (Leadership) ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิกิตำรา. (2547). *หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://th.wikibooks.org/wiki/ภาวะผู้นำ>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2561].
- วิกิตำรา. (2547). *อคติ 4*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.dmky.com/thai/html/a-ka-ti-4.html>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2561].
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

- เศวานิต เศาณานนท์. (2550). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- สรายุทธ กันหลง. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการมหาวิทยาลัยราชภัฏใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ คุรุสภา.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน มาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, ธัญยพร พึ่งเทียร และบุญเลิศ จีระภัทร์ (2546). *แนวทางการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุ๊คลิงค์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุ๊คลิงค์.
- สุธานศ เพชรโปร และบรรจบ บรรณรุจ. (2559). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(2), 60-72, พฤษภาคม-สิงหาคม.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณ จาเลิศ. (2541). *การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://sophon.bcnlp.ac.th>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2561].

- พรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิษฎา ศรีเครือตง. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุทัย โล้วมันคง. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Armistead, Katya Jean. (2012). *How African American Students Define Leadership*. Ed.D. Dissertation. University of California, Santa Barbara and California Polytechnic State University.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : Free Press.
- Bolden, R. (2004). *What is Leadership*. [Online]. Available from: <http://www.centres.ex.ac.uk/cls/research/abstract.php?id=43>. [accessed March 20, 2016].
- Boyum, Virginia Sue. (2012). *A Model of Servant Leadership in Higher Education*. The Degree of Doctor of Philosophy, University of Minnesota.
- Carolyn et. al. (2013). *How to Develop a Training Program on the Job*. [Online]. Available from: <http://www.wikihow.com/Develop-a-Training-Program-on-the-Job>. [accessed August 10, 2016].
- Diane Tracy. (1990). *The Power Pyramid : How to Get Power by Give it Away*. New York : Merrow.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada : South Western, Cengage Learning.
- Fiedler, F.E. and M.M. Chemers. (1984). *Improving leadership effectiveness*. 2nd ed. New York : Willey.

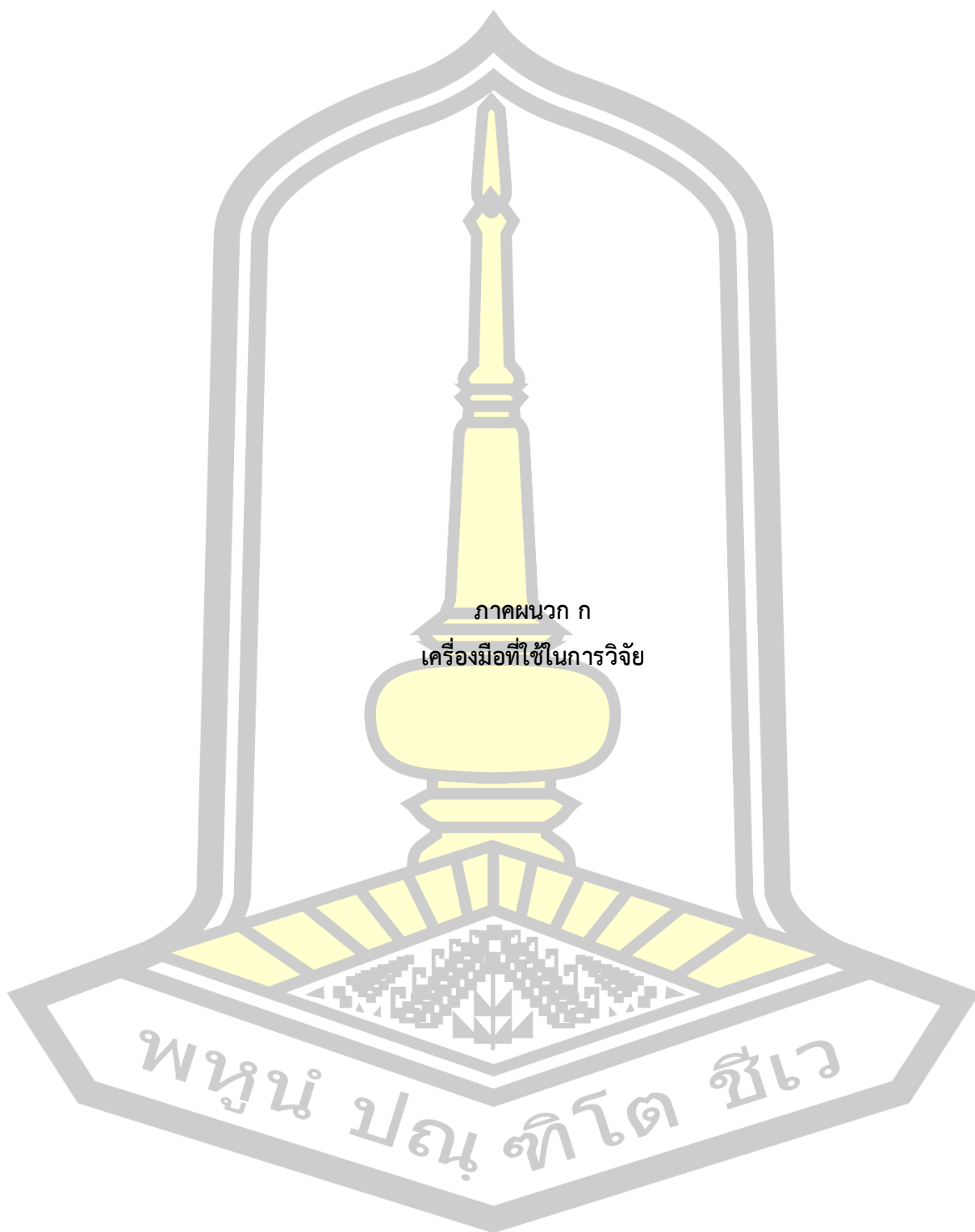
- Field Manual. (2006). *Army Leadership : Competent, Confident, and Agile*.
Washington, DC : Department of the Army.
- Goleman, D., Boyatzis, R. and A. McKee. (2002). *The New leaders*. London : Little, Brown.
- Grimmer, Jordan Lydia. (2014). *Leadership and Team Building Factors that Contribute to The Success of Archives and Records*. Doctoral Dissertation of Philosophy in Education, Western Washington University.
- Hersey, P. and K.H. Blanchard. (1993). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resource*. Englewood Cliffs, N.J : A Simon & Schmaste.
- Hogan, R. and R.B. Kaiser. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
- Hollander, E.P. (1978). *Leadership in Dynamics : A Practical Guide to Effective Relationships*. New York : NY Free Press.
- Honeycutt, M.D. (2013). *Examining the Effect of Leadership Practices on Sustaining a Technology Innovation*. Doctoral Program in Educational Leadership Reich College of Education.
- Koontz, H. and H. Wehrich. (1987). *Management of Management*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Koontz, H., Cyril O' Donnel and H. Wehrich. (1988). *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Kotter, J.P. (1996). *Leading change*. United States of America : Harvard Business School Press.
- Kouzes, J.M. and B.Z. Posner. (1995). *The Leadership Challenge*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Maxwell Mckeown. (2011). *The Strategy Book : How to Think and Act Statically for Outstanding Results*. Australia : John Wiley.
- Meneses, M.J. (2004). *A Comparison of Effective Leadership Characteristics and Policy Implementation : The Role of Educational Leaders in Developing and Maintaining an Environment that Improves Efficiency in Schools*. [Online]. Available from: <http://lib:umi.com/dissertations /fullcit/Item : 3062340>. [accessed 4 June 2015].

- Northouse, P.G. (2009). *Introduction to Leadership : Concept and Practice*. Thousand Oaks, LA : Sage.
- Robert D.P. and Neil Snortland. (1980). *Managing Government Organizations : an Introduction to Public Administration*. North Scituate, Mass. : Duxbury Press.
- Rost, J.C. (1997). Moving from individual to relationship: A postindustrial paradigm of leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 4(12), 3-16.
- Sears, D.O., Freedman, J.L. and L.A. Peplau. (1985). *Social Psychology*. Englewoods Cliff, NJ. : Prentice Hall.
- Shaw, M.E. and P.R. Costanzo. (1982). *Theories of Social Psychology*. Tokyo : Kosaido Printing.
- Tead, Ordway. (1953). *The Art of Leadership*. New York : McGraw-Hill.
- Thompson, C. H. (2005). *The Public School Superintendent and Servant Leadership*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305350234?accountid=50152>.
- Trott, M.C. and K. Windsor. (1997). Leadership effectiveness : How do you measure up?. *Nursing Economics*, 17(3), 127-130.
- Vicere, A.A. (2002). Leadership and the Networked Economy. *Human Resource Planning*, 25(2), 26-33.
- Vroom, V.H. and A.G. Jago. (2007). The role of situation in leadership. *American Psychologist*, 62, 17-24.
- Webster's Encyclopedic. (1989). *Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language*. New York : McGraw-Hill.
- Williams, H.J. (2001). *Administrator Evaluation and Their in Relation to Effective School Leadership*. Retrieved. [online]. Available from: <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/30070714>. [accessed June 5 2010].
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd ed. New York : Prentice-Hall.
- Yukl, G.A. (2010). *Leadership in organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.



ภาคผนวก

พหุ ประดิษฐ์ ชัยเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

แบบสอบถาม

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
2. เพื่อเสนอรูปแบบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

แบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง
พุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

ขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระมหาสมพร กัสโก

นิสิตในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. สถานภาพ พระสงฆ์ ขรवास
2. อายุ ต่ำกว่า 40 ปี 40-45 ปี
 46-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งงาน
 น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

คำชี้แจง

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงตามช่องความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดให้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม หมายถึง การที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตน สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้น ชี้นำ จูงใจ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นเคารพเชื่อฟัง ปฏิบัติตามและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจตามต้องการของตนได้ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นสำคัญ และมีคุณลักษณะเชิงพุทธธรรม 5 ด้าน คือ

1. จักขุมา คือ เป็นผู้มิวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
2. วิรุโร คือ เป็นชำนาญในงาน
3. นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี,
4. วิยัตโต คือ เป็นผู้มีปัญญา
5. วิสารโท คือ เป็นผู้แก้แค้น

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
41. ท่านเป็นผู้มีศีล 5 ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอายุยืน วรรณะดี และมีความสุข										
42. ท่านมีคุณธรรม คือ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และมีสติปัญญาเป็นเลิศ										
5.2 องอาจกล้าหาญในการทำความดี										
43. ท่านมีกระบวนการทำงานที่ทำ ทนายต่อความสำเร็จในระดับสูง										
44. ท่านเป็นผู้สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะด้านได้เป็นอย่างดี										
45. ท่านส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทั้งส่วน บุคคลและองค์การ										
46. ท่านใช้ความเที่ยงธรรมในการ ปกครองบังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา										



ตอนที่ 3 รูปแบบ วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของ
บุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

องค์ประกอบ	ฝึกอบรม (Training)	การสัมมนา (Seminar)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	การสอนงาน (Coaching)	กรณีศึกษา (Case Study)	การระดมสมอง (Brain Storming)	การบรรยาย (Lecture)	การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)	การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)	การศึกษา/ดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)	การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring)	อื่น ๆ (ระบุ)
1.ด้านจักษุมา												
2.ด้าน วิธูโร												
3. ด้าน นิสสยสัม ปันโน												
4.ด้าน วิยัตโต												
5.ด้านวิสารโท												

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการให้ข้อมูล

ความหมายของวิธีการพัฒนาต่าง ๆ

- 1) **การฝึกอบรม (Training)** การฝึกฝนให้บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญการ เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ รวมถึงการก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
- 2) **การสัมมนา (Seminar)** เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่
- 3) **การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)** เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงโดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล
- 4) **การสอนงาน (Coaching)** เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนโดยหัวหน้างานหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ
- 5) **กรณีศึกษา (Case Study)** เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด
- 6) **การระดมสมอง (Brainstorming)** เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำไปคลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง
- 7) **การบรรยาย (Lecture)** เป็นการบรรยายของวิทยากรตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

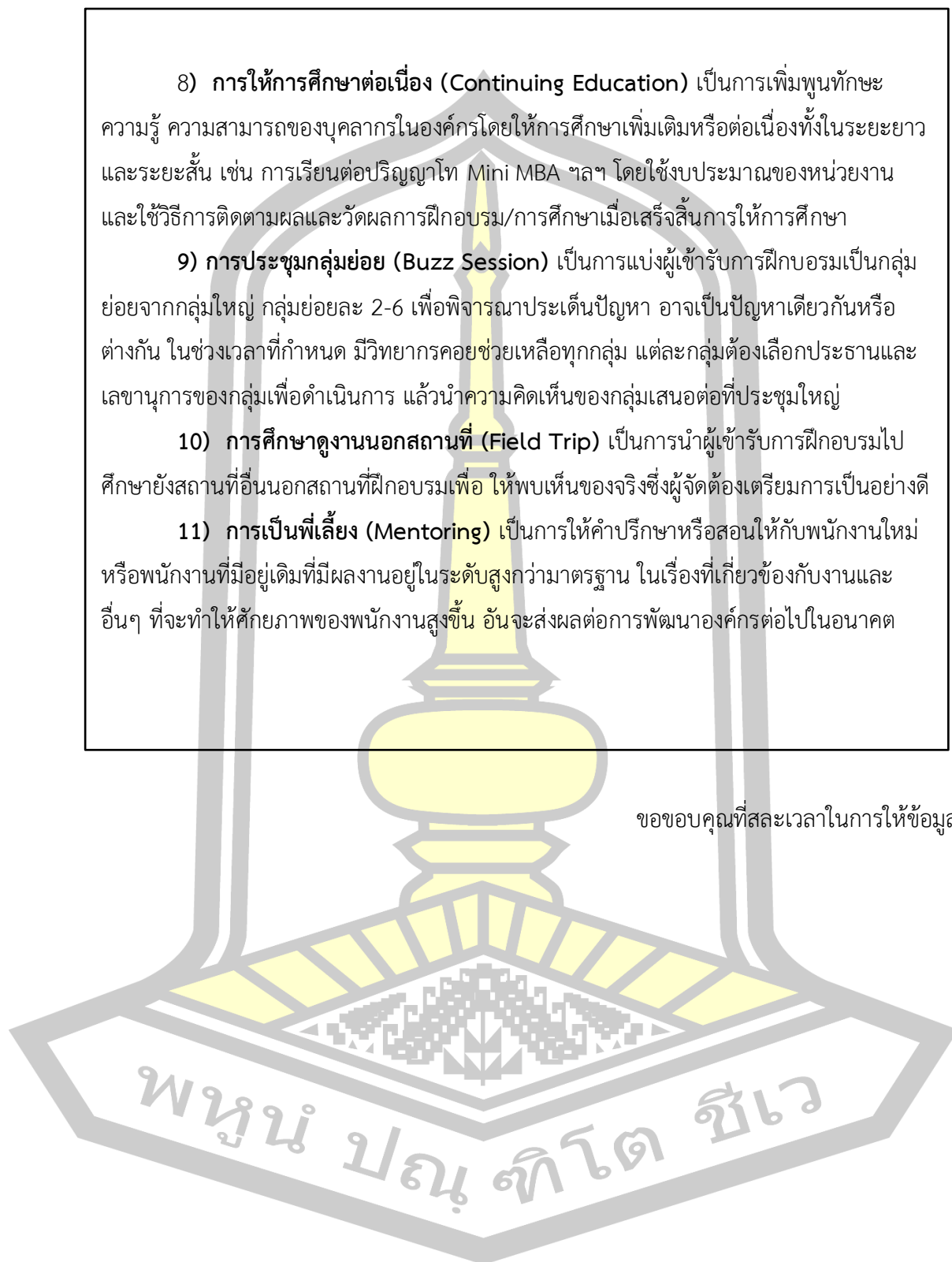
8) **การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)** เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรโดยให้การศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อเนื่องทั้งในระยะยาว และระยะสั้น เช่น การเรียนต่อปริญญาโท Mini MBA ฯลฯ โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน และใช้วิธีการติดตามผลและวัดผลการฝึกอบรม/การศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการให้การศึกษา

9) **การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)** เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือ ต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและ เลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

10) **การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)** เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไป ศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรมเพื่อ ให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

11) **การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)** เป็นการให้คำปรึกษาหรือสอนให้กับพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่มีอยู่เดิมที่มีผลงานอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและ อื่นๆ ที่จะทำให้ศักยภาพของพนักงานสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการให้ข้อมูล



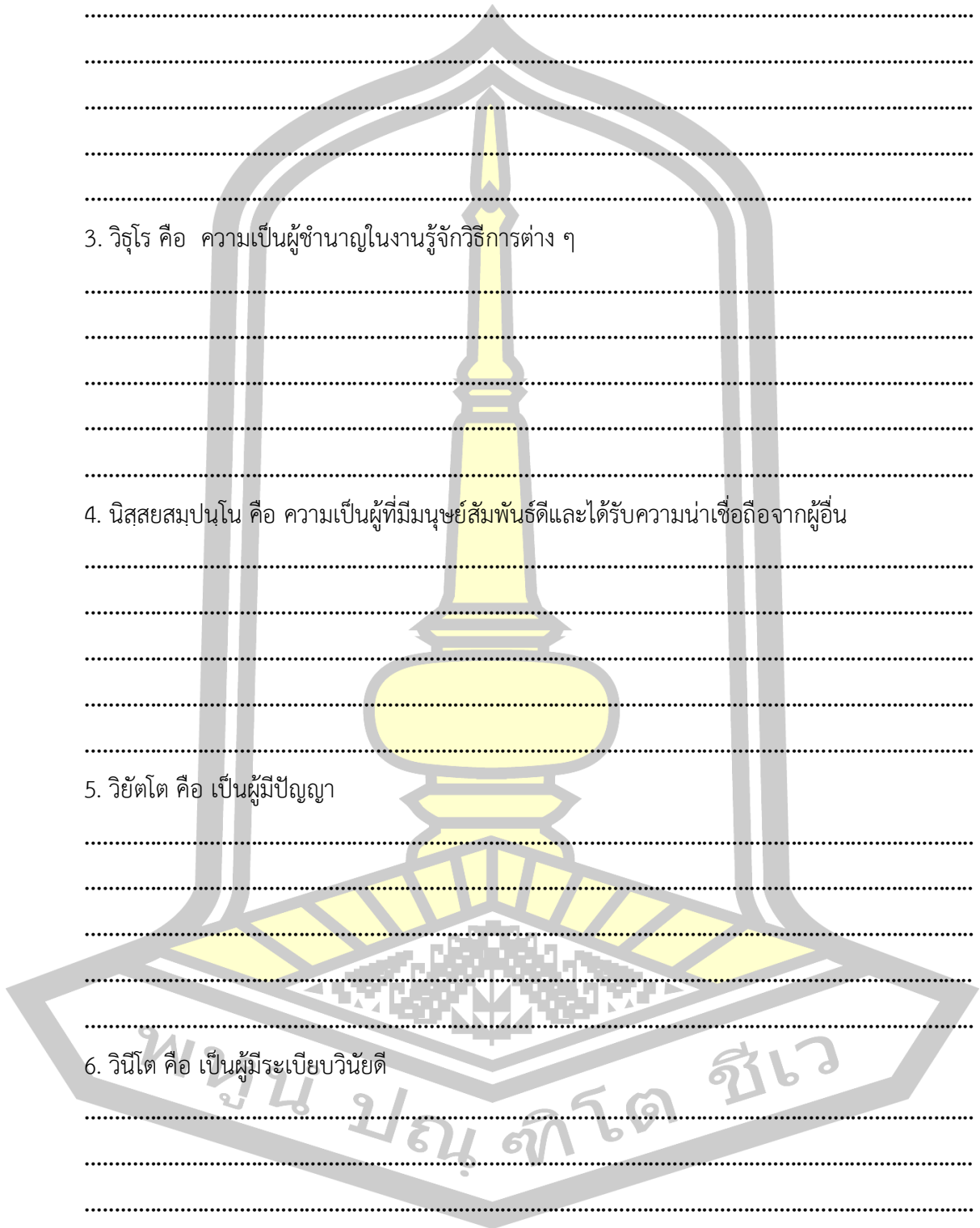
2. จักขุมา คือ ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

3. วิธูโร คือ ความเป็นผู้ชำนาญในงานรู้จักวิธีการต่าง ๆ

4. นิสสยสมปนโน คือ ความเป็นผู้ที่มิมีมนุษย์สัมพันธ์และได้รับความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น

5. วิยัตโต คือ เป็นผู้มีปัญญา

6. วินีโต คือ เป็นผู้ระเบียบวินัยดี



7. วิสาร์โท คือ เป็นผู้แก้ว่ล้าการบริหารจัดการงานที่ดี แก้ไขสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

8. พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ศึกษาความทรงจำมาก

.....

.....

.....

.....

.....

9. ธรรมานุธรรมปฏิปันโน คือ เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร

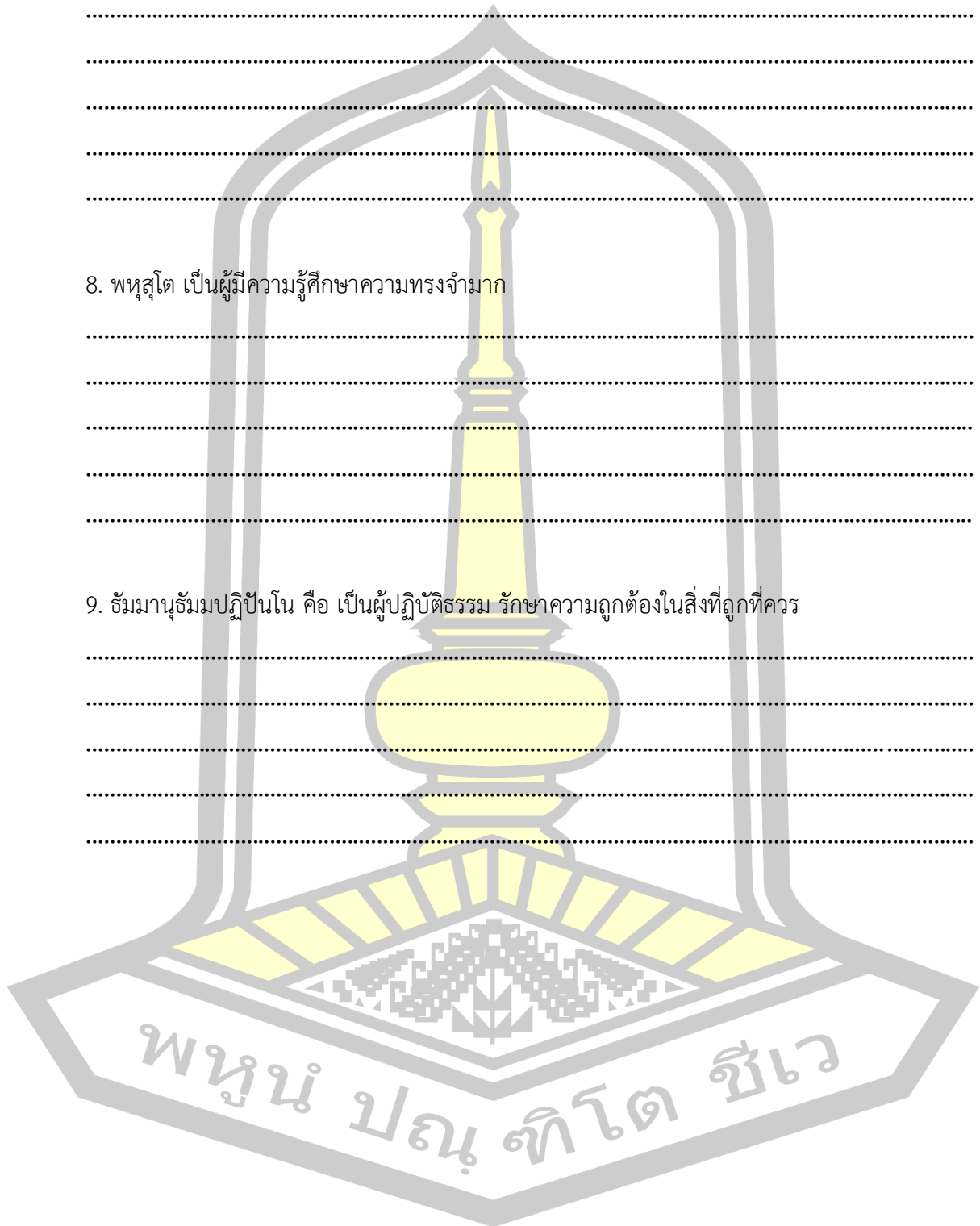
.....

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 3 ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10 ในระดับใด

ข้อ	องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	จักขุมา					
2	วิตุโร					
3	นิสสยสมปนโน					
4	วิยัตโต					
5	วินีโต					
6	วิสาร์โท					
7	พหุสุโต					
8	ธัมมานุธัมมปฏิปนโน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์
พระมหาสมพร กัสโก

นิสิตในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ กิจิณี

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้
เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10
ขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระมหาสมพร กัสโก

นิสิตในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพของท่าน

- | | | |
|------------|--|--------------------------------------|
| 1. สถานภาพ | <input type="checkbox"/> พระสงฆ์ | <input type="checkbox"/> ขรवास |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 40 ปี | <input type="checkbox"/> 40-45 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 46-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 10

คำชี้แจง

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงตามช่องความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดให้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม หมายถึง การที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตน สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้น ชี้นำ จูงใจ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น เคารพเชื่อฟัง ปฏิบัติตามและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจตามต้องการของตนได้ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นสำคัญ และมีคุณลักษณะเชิงพุทธธรรม 5 ด้าน คือ

1. จักขุมา คือ เป็นผู้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
2. วิรุโร คือ เป็นชำนาญในงาน
3. นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี,
4. วิยัตโต คือ เป็นผู้มีปัญญา
5. วิสารโท คือ เป็นผู้แก้แล้วกล้า

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.5 กิจกรรมสังเคราะห์ความรู้ด้าน นิสยสัมพันธ์ไปสู่การปฏิบัติ										
15. ด้านวิยัตโต										
15.1 ความเป็นผู้นำและการ ตัดสินใจ										
15.2 การสร้างศรัทธาในองค์กรและ การสอนงาน										
15.3 กิจกรรมการแสดงบทบาทผู้นำ และการสังเคราะห์ความรู้ด้านวิยัตโตสู่ การปฏิบัติ										
16. ด้านวิสารโท										
16.1 การจัดการองค์กรและการ จัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ										
16.2 หลักธรรมาภิบาลในการจัดการ องค์กร										
16.3 กิจกรรมการสังเคราะห์ด้าน วิสารโทสู่การปฏิบัติ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

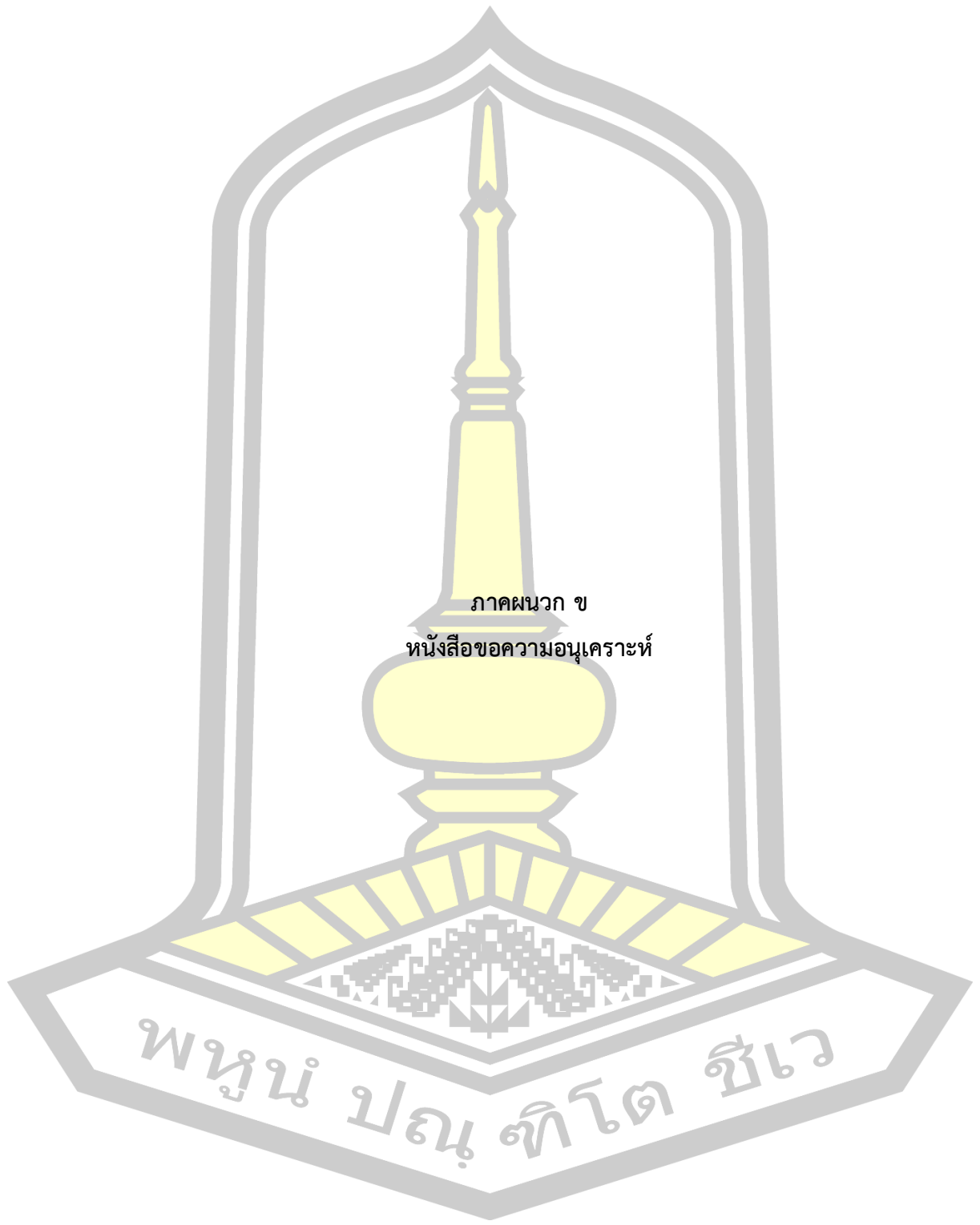
.....

.....

.....

พจน ปรณ ทิโต ชิว

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการให้ข้อมูล



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๖๙

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย


นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านและบุคลากรในสังกัดได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัย รายละเอียดดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทดลองใช้เครื่องมือวิจัย


นมัสการ ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านและบุคลากรในสังกัดได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยเพื่อทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย รายละเอียดดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระเทพสารคามมุนี

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยัน องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ฑิตโต ชเว

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระเทพสิทธิอาจารย์

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยัน องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔

พูน ปณ ทัต ชีเว



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระครูพิสัยสารคุณ

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญเกิด ชีวะ

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระครูโกสุมวิหารการ

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญ ทิโต ชีเว

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๓๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระครูวรกิจสุนทร

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในกรณี คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔

พนง. ปอ. ศิโรต ชีเว



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๓๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔

พนง. ปอ. ศิโรต ชีเว



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระเทพสารคามมุนี

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยัน องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในครั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ฑิต ชีเว

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระเทพสิทธิธารจารย์

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญเกิด ชีวะ

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระโสภณพัฒนบัณฑิต

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญ ทิโต ชีเว

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระครูพิสัยสารคุณ

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญเกิด ชีวะ

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๕(๑)/ว ๓๐๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

นมัสการ พระครูโกสุมวิหารการ

ด้วยพระมหาสมพร กัสโก นิสิตปริญญาโท หลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรม ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ สิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขั้นตอนการวิจัยจะต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญ ทิโต ชีเว

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๕-๔๓๒๒ ต่อ ๖๒๑๒, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๑๗๖๔

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	พระมหาสมพร กัสโก
วันเกิด	วันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 26 หมู่ที่ 15 ตำบลหนองบัวแก้ว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เลขานุการ รองเจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วัดมหาชัยพระอารามหลวง ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2529 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านโนนสูงดอนหลี่ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2548 เปรียญธรรม 7 ประโยค (ป.ธ.) วัดอรุณราชวราราม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2549 ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว