



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด

จังหวัดอุดรธานี

**GUIDELINES FOR LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SANGHA
AT NON SA-AT DISTRICT UDONTHANI PROVINCE**

พระชาณชัย อินทภาโณ (ยันต์ฉิมพลี)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด
จังหวัดอุดรธานี

พระชาญชัย อินทภาณ (ยันทิมพลี)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**Guidelines for Leadership Development Of Sangha
At Non Sa-At District, Udonthani Province**

Phra Chanchai Indañño (Yunchimplee)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

กรรมการ

(พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระชาญชัย อินทนา)

ชื่อสารนิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานี

ชื่อผู้วิจัย : พระชาญชัย อินทญาโณ (ยันต์ฉิมพลี)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ. ดร. พธ.บ. (การสอนสังคมศึกษา), ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์เอเชีย), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)

พระมหาสุนันท์ สุนนโท ดร., พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์ ๑). เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารวัดของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ๒). เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ๓). เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างประกอบพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ให้มีความเป็นภาวะผู้นำที่ดีและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจด้วยแบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๒๖ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาดจำนวน ๑๔๖ รูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีเทส และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และงานวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๘ รูป/คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา สรุปเป็นความเรียงผลการวิจัย พบว่า

๑). ระดับภาวะผู้นำในการบริหารวัดของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่ ๑. การครองตน ($\bar{x}=4.35$ S.D.= ๐.๑๘๗) รองลงมาคือ ด้านที่ ๒. การครองคน ($\bar{x}= 4.28$ S.D.= ๐.๒๒๑) และน้อยที่สุดคือ ด้านที่ ๓. การครองงาน ($\bar{x}= 4.23$ S.D.= ๐.๒๓๘)

๒). เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มี สถานภาพอายุ และวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนพระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม แผนกสามัญ และวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม แผนกธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๓). ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ปัญหาด้านการครองตนส่วนมากจะมีด้านทศพรพจน์ไม่พอเพียง ปัญหาด้านการครองคนส่วนมากจะพบก็ด้วยเรื่องการปรับตัวการเข้าถึงการเรียนรู้อุปนิสัยความรู้ความสามารถหรือด้านต่างๆเวลาไม่เพียงพอเลยไม่สามารถเข้าถึงและรู้ได้ทุกเรื่อง (ไม่กว้างหรือมากพอ) ปัญหาด้านการครองงานส่วนมากจะเกิดจากความผิดพลาดด้านการหาบุคลากรที่เป็นตัวแทนรับผิดชอบแทนในกรณีที่ตนติดภารกิจ เพราะถ้าได้คนที่ไว้วางใจไม่ได้ อาจเกิดข้อผิดพลาดเสียหายสูงจึงควรจะมีโครงการให้สนับสนุนจัดเงินสมทบช่วยเหลือจัดเป็นกองทุนส่วนกลางให้สามารถยื่นเสนอขอความช่วยเหลือสนับสนุนที่สะดวกรวดเร็ว จะได้ดำเนินการใดๆไม่สะดุดบกพร่อง ควรมีเวลาอยู่ศึกษาร่วมกันสักระยะหนึ่งก่อนๆตัดสินใจ งานจะได้ราบรื่นดีกว่าที่เป็นอยู่ ควรมีการฝึกอบรมหรือคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่แทน โดยคัดเลือกจากผู้ที่ทำงานด้วยกันนั่นเอง (หัวหน้างานในแต่ละส่วนงาน)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ๑) การครองตน รู้จักค้นคว้าแสวงหาความรู้ มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ มีสัมมาคารวะอ่อนน้อมถ่อมตนช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ๒)การครองคน สร้างความสามัคคีกับหมู่คณะและชุมชนเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคนปฏิบัติงานทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสังคมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือสังคมด้วยความจริงใจ ๓)การครองงาน ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนขั้นตอนที่ถูกต้องมีอุดมการณ์รักและมีความสุขกับการทำงานมีความกระตือรือร้นอุสาหะอดทนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

Research Paper Title : A Guideline for Leadership Development of the Monks in Non sa-at District, Udonthani Province

Researcher : Phra Chanchai Indañño (Yanchimplee)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee

: Phra palad rapin Butthisaro, Asst. Prof. Dr.
B.A.(Social Teaching), M.A.(Asian Studies),
Ph.D.(Buddhism)

: Phramahasunan Sunanto, Dr. B.A.(Buddhist Management),
M.A.(Buddhist Management), Ph.D.(Buddhist Management)

Date of Graduation : **March,19, 2019**

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the leadership development level of the monks in Non sa-at district, Udonthani province, 2) to compare the opinions of monks towards guideline for leadership development of the monks in Non sa-at district, Udonthani province, 3) to study problems, obstacles and guidelines for guideline for leadership development of the monks in Non sa-at district, Udonthani province.

The research methodology was the mixed methods research by quantitative research as the survey with questionnaire that had the reliability test at 0.485 with the sample group of 146 monks in Non sa-at district, Udonthani province and analyzed the data by ready programme of social sciences. The statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, with one-way analysis of variance, t-test and f-test. and qualitative research was an in depth interview from the 8 key informants by using the descriptive content analysis technique.

The findings of research were as follows :

1. The leadership development level of the monks in Non sa-at district, Udonthani province in the overall, was at a high level ($\bar{x}$ =4.28, SD=0.138) and when considered in each aspect, 1) Self Controlling Aspect ($\bar{x}$ =4.35,S.D.=0.187), 2) , the

second was the Personnel Controlling Aspect ($\bar{x}$ = 4.28, SD = 0.221), 3) and the lowest and the third named as the Work Controlling Aspect.

2. The opinions comparison of monks towards guideline for leadership development of the monks in Non sa-at district, Udonthani province, classified by personal status and found that the monks had the different status of age and certificate of Phrapariyattidhamma Pali section, had the opinions indifferently. It rejected the research hypothesis. But the monks who had the difference of age, ordination year, certificate of Phrapariyattidhamma Dhamma section, had the different opinions significantly statistics. It accepted the research hypothesis.

3. Problems, obstacles and guidelines towards leadership development of the monks in Non sa-at district, Udonthani province, the Self Controlling Aspect, the monks mostly lack of money and adjustment to know the behavior, knowledge and ability or do not have enough time and do not know many things. For the Work Controlling Aspect, mostly will have the mistake from personal recruitment that if they are busy, and they have the trusted and confident person. They will have the representatives to work for them. If not, it will have big mistakes so should have the project to support the additional money by having the fund that can support and help conveniently and easily that it will not make the mistake, should have enough time to co – educate for some time before making the decision. The work will smooth and should train or recruit the workers by selecting them from working through working section leaders.

The guidelines for leadership development are 1) Self Controlling Aspect, should know to search for knowledge, no luxury and have the humble, help the society properly with the position. 2) Personnel Controlling Aspect, should create the harmony and community with good friendship for everyone who work acceptedly from the society, advise and help the society sincerely. 3) Work Controlling Aspect, to work systematically and correctly with idealism and have the happiness for working with activeness and patience to develop the work continuously.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร. พระมหาสุนันท์ สุนนโท ดร. และผู้เชี่ยวชาญการตรวจเครื่องมืองานวิจัยทั้งหมด ๕ ท่านคือ ๑).พระสุธีวีรบัณฑิต ดร. ๒) พระอุดม สิทธินายก ผศ ดร...๓).พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ. ดร ๔) ผศ ดร.รัฐพล เย็นใจมา ๕) ดร ประเสริฐ ธิลา., ท่านได้ช่วยเมตตาอนุเคราะห์ชี้แนะอธิบายให้คำปรึกษาแก้ไขปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี และขอบคุณคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการแขนงต่าง ๆ อย่างบอกว่า ภูมิใจที่ได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแห่งนี้ และได้เป็นลูกศิษย์ของอาจารย์ทั้งหลายทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณพระครูกิตติวิสุทธิวัฒน์ สมปนโณ เจ้าอาวาสวัดบางโกลงใน จังหวัดสมุทรปราการและพระครูภาวนาคุณภรณ์ กิตติธโร เจ้าอาวาสวัดป่าบำเพ็ญธรรม จังหวัดสระบุรี ซึ่งท่านทั้งสองนี้มีความเมตตาอนุเคราะห์เป็นอันมากโดยการช่วยส่งเสริมให้ทุนการศึกษาและให้คำปรึกษาในหลายๆด้าน ขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณพระครูสิริสารวิสิฐ (มานิตย์ ฌมโชโต), เจ้าอาวาสวัดบ้านลาด เจ้าคณะอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ที่มีความเมตตาอนุญาตให้ทำการแจกแบบสอบถาม (Try out) อนุญาตให้เก็บข้อมูลในการวิจัย ในพื้นที่ควบคุมดูแลของท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ.พระครูสุวรรณสิริวัฒน์ (บุญนำ ปภาภโร), เจ้าคณะตำบลหนองกุ้ง ศรีวัดบ้านหนองกุ้งศรี พระครูสุวิธานกิจจาภรณ์ (เฉลิม สีลวณโณ), รองเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด วัดศรีนทรวาส พระมหานิรุจน์ กิตติธโร เจ้าคณะตำบลโคกกลาง วัดศรีนทรวาส พระครูสิริโชติสาร (สำเร็จ ปญญาโร), เจ้าคณะตำบลบึงแก้ว วัดสว่างกระเปื่อง พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง พระครูมงคลสุวรรณโณภาส เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม พระมหาพิระศักดิ์ วรญาโณ เลขาเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด ที่ได้เมตตาช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขออนุโมทนาขอบพระคุณ พระครูนิวาสธรรม, พระมหารังสรรค์ กนตวณโณ และเพื่อนนิสิตพุทธศาสนตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ และแนะนำแนวทางในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอปปบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีอุปการคุณ ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด ที่ได้อุปัชฌ์ กำลังทรัพย์ กำลังใจ สนับสนุน ด้วยดีเสมอมาโดยตลอด จึงเป็นที่มาของการทำงานวิจัยครั้งนี้ ให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี

พระชาญชัย อินทญาโณ

วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ซ)
สารบัญแผนภาพ	(ฑ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฒ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	๗
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระสงฆ์	๓๒
๒.๓ แนวคิดภาวะผู้นำเกี่ยวกับหลักการครองตน ครองคน ครองงาน	๓๙
๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การวิจัย	๔๗
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๙
๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๔๙
๒.๕.๒ งานวิจัยของหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน	๕๕
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๓
๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๖๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๘
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๙
๔.๒ ผลการวิเคราะห์การพัฒนากะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี	๗๑
๔.๓ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนากะผู้นำของพระสงฆ์ใน อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี	๗๔
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อแนวทาง การพัฒนากะ ผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี	๘๓
๔.๕ ผลสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนากะผู้นำของ พระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี	๘๔
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๘๗
บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๘๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๙๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๙๓
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๙๓
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๙๓
บรรณานุกรม	๙๔
ภาคผนวก	๑๐๑
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย	๑๐๒
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC)	๑๐๘
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม (Try-out)	๑๑๑
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Alpha)	๑๑๓
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๖
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๑๘
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๒๗
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๓๓
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑	ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๔.๒	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม
๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๑. การครองตน
๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ด้านที่ ๒. การครองคน
๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ด้านที่ ๓. การครองงาน
๔.๖	เปรียบเทียบระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ
๔.๗	เปรียบเทียบระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ
๔.๘	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ด้านภาพรวม
๔.๙	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ด้านการครองคน
๔.๑๐	เปรียบเทียบระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุพรรษา
๔.๑๑	เปรียบเทียบระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๒	เปรียบเทียบระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม	๗๙
๔.๑๓	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม ด้านภาพรวม	๘๐
๔.๑๔	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับของการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม ด้านการครองตน	๘๐
๔.๑๕	เปรียบเทียบระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม	๘๑
๔.๑๖	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกปัจจัยบุคคลตามสมมุติฐานที่ ๑ – ๖	๘๒
๔.๑๗	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๑. การครองตน	๘๓
๔.๑๘	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๒. การครองคน	๘๓
๔.๑๙	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๓. การครองงาน	๘๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
๔.๑	สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย	๘๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัดเป็นสถาบันหลักในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมไปสู่สังคมไทย พระพุทธศาสนามีส่วนสัมพันธ์กับชีวิตของคนไทยในทุกแง่มุม ตั้งแต่เกิดจนตาย วัดทางพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับชุมชนในสังคมเป็นอย่างมากคือ เป็นศูนย์กลางทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา เป็นศูนย์กลางแห่งการบำเพ็ญกุศลและการประพฤติปฏิบัติธรรม เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน เป็นที่พบปะสังสรรค์ของชาวบ้าน เป็นที่ใกล้ชิดกรณีพิพาท เป็นสถานสวัสดิการสถานที่สงเคราะห์ต่างๆ เป็น฼าปนสถาน และเป็นที่ดำเนินการทางการเมืองเป็นต้น และนอกจากนี้วัดยังเป็นศูนย์รวมด้านศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม และสถาปัตยกรรมอันเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของชาติไทย^๑

เจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการ ซึ่งมีหน้าที่บริหารวัด ดำเนินงานให้พระสงฆ์ที่อยู่ในวัดตลอดจนอาคารสถานที่ภายในบริเวณวัดเป็นไปเพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนาและความผาสุกของประชาชน โดยอย่างน้อยจักต้องให้สอดคล้องกับหลักการของพระพุทธศาสนา^๒ โลกยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญมากของโลกปัจจุบัน เมื่อรูปแบบต่างๆ เปลี่ยนไปองค์กรต่างๆ ก็ต้องปรับเปลี่ยนให้ดี หากไม่ยอมให้มีการปรับเปลี่ยนก็จะมีปัญหามาก พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในอนาคตหลักสูตรอบรมพระสังฆาธิการ จะเพิ่มเติมในเรื่องการบริหารจัดการโดยเฉพาะการเป็นที่พึ่งของประชาชน ภาระหน้าที่ต่อสังคม ต่อชุมชน และความรู้รอบตัวเรื่องสถานการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคมที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญต้องมีความรู้พื้นฐานด้านไอทีเบื้องต้นด้วย^๓ เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไป มีเหตุการณ์และกิจกรรมใหม่ๆ อันมีลักษณะต่างๆ หลากหลายเกิดมีมากขึ้นทั้งภายในและภายนอกวงการพระพุทธศาสนา ซึ่งต้องมีผลกระทบต่อความเจริญมั่นคงของพระศาสนาและประโยชน์ของประชาชนที่เนื่องมาจากความเจริญมั่นคงของพระศาสนาด้วย^๔ พระสงฆ์ต้องเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

^๑คุณ โทจันทร์, *พุทธศาสนากับสังคมและวัฒนธรรมไทย*, (กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้งไทมส์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๓-๑๑๕.

^๒พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), *ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธวรญาณ*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๖๖-๖๗.

^๓สุทธีวงศ์ ตันยาพิศาลสุทธิ, “มส.สั่ง ร่างหลักสูตรเจ้าอาวาสใหม่”, *หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ*, (๒ ธันวาคม ๒๕๔๕): ๕.

^๔มานพ พลไพรินทร์, *คู่มือการบริหารกิจการคณะสงฆ์*, (กรุงเทพมหานคร: ชูติมาการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๑.

ของสังคม ถ้าพระสงฆ์ไม่เท่าทันสังคม ย่อมไม่สามารถหาประโยชน์ที่แท้จริงแก่สังคมตามพุทธเจตนา และอาจตกเป็นเหยื่อของสังคม พระพุทธศาสนาก็หมดศักดิ์ศรีหมดศักยภาพและถึงการเสื่อมอย่างรวดเร็ว^๕

ความทันสมัยของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้พระสงฆ์การทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศและพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช เพื่อให้เกิดความเรียบร้อย ติงาม^๖ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้ามามีบทบาทในการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีงามให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน โดยเฉพาะการเข้าถึงวิถีชีวิตแห่งชุมชนอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมประเพณี หรือความเป็นอยู่ของประชาชน จนสามารถเป็นศูนย์รวมทางด้านจิตใจ โดยเป็นผู้นำเอาหลักพุทธธรรมมาอบรมสั่งสอน ศีลธรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ แก่ประชาชนทั้งในทางสังคม วัฒนธรรม ทำให้เข้าใจในการประพฤติปฏิบัติเพื่อการดำเนินชีวิตด้วยความสุขและยุติธรรม และเมื่อพุทธศาสนิกชนมีความเข้าใจในพุทธธรรมสิ่งที่ถูกต้อง แล้ว ก็สามารถบังคับตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีความสุข และสามารถแนะนำผู้อื่นได้อีกทางหนึ่งด้วย

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความเรียบร้อยดีงาม ส่วนการบริหารจะเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการที่จะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรม และใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งพึงสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย เพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”

วัดเป็นหน่วยงานปกครองและเป็นหน่วยงานดำเนินกิจการคณะสงฆ์ และกิจการพระศาสนาที่สำคัญที่สุด และเป็นฐานอันสำคัญยิ่งของคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนา เป็นองค์กรหลักในการปกครองคณะสงฆ์ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับวัด ทรงตราเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้น เช่นเดียวกับบทบัญญัติว่าด้วยมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นสถาบันหรือองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล หรือเป็นบุคคลตามกฎหมายตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๙ แห่งราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่นๆ วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ในการต่างๆ เองมิได้จำเป็นต้องมีผู้แทน เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนา ดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา ๓๑ วรรคสาม ว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” ดังนั้น เจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองวัดตามมาตรา ๓๖ และเป็นผู้แทนวัดตามมาตรา ๓๑ วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา ๔๕

^๕ประเวศ วะสี, พระสงฆ์กับการเรียนรู้เท่าทันสังคม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙), หน้า ๓๒.

^๖สมานจิต ภิรมย์รัตน์, คู่มือพระสงฆ์การว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งสอนของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา เพราะเหตุนี้ ตำแหน่งเจ้าอาวาส จึงเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง^๗

จักเห็นได้ว่าบทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารวัดโดยใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน นั้นกระทำได้แต่อดีตแล้ว ไม่ใช่เรื่องใหม่ เพียงแต่เรานำสิ่งต่างๆ มาประยุกต์ และปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้พิสูจน์มาแล้ว โดยพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้สั่งสอนสาวกโดยให้หลักธรรมต่าง ๆ แก่พุทธศาสนิกชน ได้ถือปฏิบัติกันมาช้านาน โดยเฉพาะพระสงฆ์เป็นผู้นำเอาหลักการครองตน คือ การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบไปด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง ต้องเข้าใจในความคิด รู้จักคิดแก้ปัญหา โดยยึดหลักธรรมมีสมาธิ ไตรตรองด้วยด้วยปัญญาไม่มุงงาย ด้วยการครองใจให้พ้นผิด ครองตนมีความคิดมีจุดหมาย ต้องรู้จักละอาย มีจุดหมายที่จะสร้างความดี รู้จักฝึกตนให้ดีเลิศมีศักดิ์ศรี รู้จักถ่อมตนเป็นคนดี หลักการครองคน คือ การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องครองใจให้เขารัก สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือพิทักษ์สมัคสมานประสานมิตรไมตรีพึงผูกมิตรอย่างมีเหตุผล รู้จักช่วยเหลือเอื้ออารีหวังดีต่อทุกคน ต้องแนะนำแต่สิ่งที่ดีมีมงคล ไม่ฉ้อฉลเอาเปรียบกัน และหลักครองงาน คือการมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี รู้จักรักการงาน มีความขยันไม่มัวแต่ต้องมั่นใจและต้องทำจริงไม่หวั่นไหวกับงานที่ทำ ต้องอดทน ทรชนกรีกหน้าทำการงาน ทำความดีอย่างฉ้อฉล ผลงานเด่นเห็นค่าของคนจากผลของงาน ต้องแน่วแน่มุ่งสืบสานอย่างมีอุดมการณ์ และเมื่อครองงานเมื่อทำงานต้องสุขใจ มาเป็นรูปแบบในการอบรมเผยแผ่สั่งสอนแก่สังคมสืบทอดกันมา

การให้วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมของวัดในการให้บริการแก่ชุมชนด้านศาสนาและวัฒนธรรม รวมไปถึงกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนนั้น จะเห็นได้ว่าเจ้าอาวาสผู้มีหน้าที่บริหารปกครองคณะสงฆ์และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชนมากที่สุด พระพุทธศาสนาจะเจริญก็เพราะความเลื่อมใสของประชาชน เจ้าอาวาสจึงเป็นตัวจักรสำคัญในความเจริญของพระพุทธศาสนาและการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ดังนั้นพระสงฆ์ในปัจจุบันจึงมีบทบาทยิ่งขึ้นกว่าในอดีต แต่ต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของศาสนิกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาจิตใจคนให้สูงขึ้นและพัฒนาวัตถุให้มีความพอเหมาะแก่การใช้สอย จึงต้องมีรูปแบบการครองตน ครองคน ครองงานที่ดีของเจ้าอาวาสให้เกิดความสมบูรณ์แบบในการบริหารงานและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน^๘

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี นั้นยังเกิดปัญหาด้านการปกครองและการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึง บางครั้งก็ยังมีกรณีการดำเนินงานที่ล่าช้าการจัดกิจกรรมในทางพุทธศาสนาในแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึง สถานที่ของวัดยังจัดการไม่ค่อยเรียบร้อย เป็นสัดส่วน และที่เห็นได้ชัดคือการขาดความร่วมมือระหว่างชุมชนกับวัดและขัดแย้งกัน ปัญหาเรื่องของอบายมุข สิ่งเสพติดให้โทษ ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานช่วย

^๗พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ), การคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖.

^๘พระราชวิสุทธิเมธี (ปัญญา วิสุทธิปณฺโณ ป.ธ.๙), บทบาทพระสังฆาธิการในเขตปกครองภาค ๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.watchanasongkram.com/pak1/?p=230> [๕ สิงหาคม ๒๕๕๕].

คณะกวีไตรของสงฆ์ที่ควรปฏิบัติการยังขาดตกบกพร่อง ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสยังไม่เป็นแบบอย่างที่เหมาะสมเท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ได้นำหลักธรรมาภิบาลบริหารพัฒนาวัดด้านจิตใจในการครองตน ครองคน ครองงาน นั้นมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทยปัจจุบันและเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดรูปแบบแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการของคณะสงฆ์ด้านภาวะผู้นำที่ดีในอนาคตให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารวัดของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารวัดของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี" ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยมุ่งศึกษาในหลักของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในรูปแบบการครองตน ครองคน ครองงานของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ใน ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านการครองตน ๒. ด้านการครองคน ๓. ด้านการครองงาน^๔

^๔ พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ), การครองตน ครองคน และครองงาน หลักการปฏิบัติสำหรับ บริหารและคนทำงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๒-๓.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร แบ่งเป็น ๒ ตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิทางการศึกษาแผนกสามัญ วุฒิทางการศึกษาแผนกธรรม วุฒิทางการศึกษาแผนกบาลี

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารวัดของเจ้าอาวาส ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. การครองตน ๒. การครองคน ๓. การครองงาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรในการวิจัย ได้แก่ พระสงฆ์ที่อาศัยอยู่ในวัดในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๒๓๐ รูป จาก ๖ ตำบล มีจำนวน ๑๓ วัด ๙ สำนักสงฆ์

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกทำการศึกษาเฉพาะพื้นที่ของวัดที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและดำเนินงานตั้งแต่เดือน กันยายน ๒๕๖๑ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ ๑ พระสงฆ์มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๒ พระสงฆ์มีอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๓ พระสงฆ์มีพรรษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๔ พระสงฆ์มีวุฒิการศึกษาทางแผนกสามัญที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๕ พระสงฆ์มีวุฒิการศึกษาทางแผนกธรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๖ พระสงฆ์มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง ทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถของเจ้าอาวาสในการปฏิบัติดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในการดูแลวัดที่ตนบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้ปฏิบัติตามวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศของมหาเถรสมาคม และตามบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะประสบการณ์และ ทักษะคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาวะผู้นำ หมายถึง ทักษะของเจ้าอาวาสในการบริหารวัดให้เกิดประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน

การครองตน หมายถึง การครองชีวิตให้ดำเนินไปตามทางที่ถูกต้องดีงาม การควบคุมตน หรือมีวินัยแห่งตนและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในสังคม โดยยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนา ได้แก่ ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) สติสัมปชัญญะ สัมปยุตธรรม และ หิริโอตตัปปะ

การครองคน หมายถึง การครองใจผู้อื่นและรู้จักสร้างความผูกพันที่ดีต่อกันในสังคม มองคนอื่นในแง่ดี การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ ประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญคือการสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นทั่วไป โดยยึดหลักธรรมมาปฏิบัติ ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม ทศพิธราชธรรม และอปริหานิยธรรม

การครองงาน หมายถึง การกระทำรวมทั้งทำที่แสดงออกมาเพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จจากงานที่ตนรับผิดชอบ จนเกิดเป็นความสามารถต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี การรู้จักงานที่ตนเองกำลังกระทำ และทำงานอย่างมีความสุข การปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรมโดยยึดหลักความถูกต้อง ตามกฎหมายระเบียบแบบแผน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยยึดหลักอิทธิบาทธรรม

พระสงฆ์ หมายถึง พระสงฆ์ในที่นี่เฉพาะกำหนดวัดในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานีเท่านั้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๑.๗.๒ ได้ทราบผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ได้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๑.๗.๔ สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารวัดของพระสงฆ์ในเขตอื่นได้ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า ทบทวน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระสงฆ์

๒.๓ แนวคิดภาวะผู้นำเกี่ยวกับหลักการครองตน ครองคน ครองงาน

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การวิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

องค์การใดๆก็ตามต้องมีกลุ่มคนที่มารวมกันภายใต้กรอบขององค์กรนั้นๆ ซึ่งโดยธรรมชาติจะเกิดผู้นำและเกิดผู้ตามขึ้นมา ผู้นำจึงมีบทบาทและมีความสำคัญต่อกลุ่มอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ในปัญหาส่วนใหญ่ที่หลายๆองค์กรต้องเผชิญอยู่คือการมีผู้บริหารที่ขาดสภาวะการนำหรือมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม คำว่าผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างกันและมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานมาก ซึ่งคำว่า “ผู้นำ” ได้ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษ ของอ็อกฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ.๑๓๐๐ (พ.ศ.๑๘๔๓) หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้ว ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นปรากฏขึ้นมาภายหลังประมาณปี ค.ศ.๑๘๐๐ (พ.ศ.๒๓๔๓) คือ ประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือแม้จนกระทั่งปัจจุบัน ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ก็ยังคงเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการและบุคคลทั่วไป ในการนิยามความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ได้มีนักวิชาการและนักบริหาร อธิบายความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของคำว่าผู้นำ (Leader)

คำว่า “ผู้นำ” เป็นการมองที่เน้นไปที่ตัวบุคคล เรามักจะได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำในทิศทางที่แตกต่างกันและมักจะมีขอบเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น เพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน

พรนพ พุกกะพันธุ์ กล่าวถึงการกำเนิดของผู้นำ ไว้ ๔ ประการ คือ ๑. ผู้นำโดยกำเนิด ๒. ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ ๓. ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน ๔. ผู้นำตามสถานการณ์^๑

^๑พรนพ พุกกะพันธุ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักต์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕.

ผู้นำที่กำเนิดมาจาก ๒ จุดใหญ่ๆ คือผู้นำโดยกำเนิด หมายถึง ผู้นำประเภทนี้ได้มาจากการสืบทอดทางบรรพบุรุษ เช่น การได้รับการแต่งตั้งสืบทอดเป็นรัชทายาท หรือราชวงศ์ และผู้นำที่กำเนิดจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความกล้าหาญ หรือบุคคลนั้นมีคุณสมบัติพิเศษต่างๆ ในความเป็นผู้นำในตัวของเขาเอง มีผู้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลายลักษณะที่สอดคล้องกันซึ่งเป็นกระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของผู้นำผ่านทัศนคติของนักวิชาการและนักบริหารมารวบรวมไว้พอสังเขปดังนี้

ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ที่ว่าพากันไป ก็ให้พากันไปด้วยดีนั้นหมายความว่า ไปโดยสวัสดิ์ หรือโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้นแล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งงามโดยถูกต้องตามธรรม” หมายความว่า เป็นความจริงความแท้ ความถูกต้อง และได้มาโดยธรรม^๒

ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการหลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^๓

ผู้นำ คือ ผู้มีบุคลิกลักษณะมีคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานผลประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้^๔

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้^๕

ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้^๖

ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำต่อผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่

^๒พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

^๓พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

^๔พระถนิต วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์), "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปตปุริสธรรม ๗", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^๕กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เปลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

^๖ธรรมรส โชติบุญชร, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๙), หน้า ๑๓๑.

เขาปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า^๗

ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้โต้แย้งปัญหา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^๘

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการชักจูงบุคลากรในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ผู้นำทุกคนไม่ได้เป็นผู้บริหารและในความเป็นจริงผู้บริหารโดยตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้^๙

ผู้นำ คือ ผู้มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่จะเหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยุ้งยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม^{๑๐}

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตนเองเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจในการกำหนดเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวเหมาะสม^{๑๑}

ผู้นำ คือ ผู้ที่อยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำ เป็นผู้สามารถมีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ มากกว่าคนอื่นๆ ในชุมชนนั้น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ปรารถนาทั้งของตนเองและสมาชิกของชุมชน^{๑๒}

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม และเป็นผู้ที่มีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ผู้อื่นร้องขอ สามารถชี้แนะหนทางให้ผู้อื่นทำตาม โดยผู้ตามให้ความเชื่อฟัง^{๑๓}

ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง

^๗ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๙๕.

^๘ รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

^๙ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๗.

^{๑๐} สุพานี สฤณภูวนิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

^{๑๑} เสนาะ ดีเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖ - ๘.

^{๑๒} Rederick Bell, David V. Edwards & R. Harrison Wagner, **Political Power : A Rederin Theory and Research**, (New York : The free Press, 1969), p. 112.

^{๑๓} T. N. Whitehead, **Leadership in Free Society**, (Cambridge : Harvard University Press, 1963), p. 68.

เอาไว้^{๑๔}

อีกนัยหนึ่ง ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไป โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง

จากการให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ที่กล่าวมานี้ แม้จะเป็นความหมายกลางๆ ไม่ได้บ่งบอก เจาะจงไปว่า เป็นผู้นำวัดหรือผู้นำชุมชนโดยตรง แต่สามารถสรุปความหมายเป็นจตุรรมเดียวกันว่า ผู้นำนั้น คือ ผู้ดำรงตำแหน่ง มีอำนาจ อิทธิพล แสดงบทบาทหน้าที่ จูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

๒.๑.๒ ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล(Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็น กระบวนการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่า ใครเป็นผู้นำนั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก แต่ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะต่างกันหลายมุมมอง จะกล่าวถึงเฉพาะความหมายภาวะผู้นำที่เห็นว่ามี ความสนใจ และเกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจหมายถึงสิ่งต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของ บุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลาย มาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งาม^{๑๕}

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมาย^{๑๖}

ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความหมายของบุคคลหนึ่งที่จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้ กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้^{๑๗}

ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการ ที่เกิดจากบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคน อื่นในกลุ่มจัดการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดหมายที่กลุ่มหรือองค์กรปรารถนา^{๑๘}

^{๑๔}Raymond J. Burdy, *Foundamental of Ledership Readings*, (Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co, 1972), p. 43.

^{๑๕}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕

^{๑๖}กวี วงศ์พุม, *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓.

^{๑๗}กิติ ตัญญาคานนท์, *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร: เพลออักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^{๑๘}เจษฎา บุญมาโฮม, *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*, (นครปฐม: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ นครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๕.

ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และกระตือรือร้น หรือภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นแบบอย่าง และมีความสามารถพิเศษ แสดงบทบาทในการสั่งการ และออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้^{๑๙}

ภาวะผู้นำว่าเป็นการใช้อิทธิพล (Influencing) ของการกระทำ พฤติกรรมความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่งต่ออีกบุคคลหนึ่ง ในระบบสังคมโดยที่ผู้ใช้ถูกอิทธิพล (ผู้ถูกกระทำ) จะยอมรับอิทธิพล (การกระทำ) นั้นด้วยความเต็มใจ และยังให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ว่า คือ “การสร้างโอกาสให้พนักงานและบุคคลอื่นๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์กร”^{๒๐}

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ และน่าสนใจไว้ ดังนี้^{๒๑}

๑. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Greatman Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม และสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์คิล อิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

๒. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขา ในขณะนั้น ว่ามีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในยามวิกฤตได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง เป็นต้น

๓. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเอง และสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพ ปฏิกริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

๔. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้นผู้ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

๖. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ

^{๑๙} ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญ และคณะ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗.

^{๒๐} ชัญชัย อาจิณสมภาร, **ทักษะภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

^{๒๑} ดิน ปรัชญพทุธิ์, “ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม”, **เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ ๑๑ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗), หน้า ๖๓๕ - ๖๓๗.

การมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำนั้น นอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจยอมรับผู้นำนั่นด้วย อย่างไรก็ตาม หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญา ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง

ภาวะผู้นำ คือ บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้^{๒๒}

ความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบด้วย ๑๐ หมวด^{๒๓}

๑. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำจากหมวดนี้จึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

๒. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์อันทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถที่จะกระทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๓. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจและอิทธิพล ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้นดำเนินการเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ

๔. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำในลักษณะนี้นั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ที่ตอบสนองแนวนโยบายของผู้นำในลักษณะด้วยความสมัครใจ

๕. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่แสดงออกในโอกาสที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม

๖. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการบริหารคนด้วยวิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบีบบังคับ

๗. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำจากหมวดนี้เกิดจากการยอมรับในอำนาจของกันและกัน ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจมาบังคับอีกบุคคลหนึ่งให้ลดการต่อต้าน เท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้สามารถจะทำให้เกิดขึ้นได้

๘. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำเพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

๙. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวกเพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

๑๐. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม โดยบางครั้งภาวะผู้นำก็เกิดขึ้นมาจาก

^{๒๒} Emory S. Bogardus, *Leaders and Laeadership*, (New York : Appleton – century Croffs, Inc., 1934), p. 313.

^{๒๓} Barbara Kelleman (ed), *Leadership as a Political Act in Leadership : Multidisciplinary Perspective*, (New Jersey : Prentice Hall , 1984), p. 70.

ผลพวงของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

ทฤษฎีความเชื่อว่าการรับรู้ของผู้นำ เช่น ในการหยั่งรู้ หรือมีการมองการณ์ไกล มีความรู้ ความสามารถความเข้าใจในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร รู้ และเข้าใจการวิเคราะห์ระบบ ซึ่งกรอบแนวคิดตามทฤษฎีนี้แบ่งภาวะผู้นำเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือ^{๒๔}

ภาวะผู้นำเหนือรูปแบบ คือ บังคับบัญชาจะต้องยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองผู้นำพยายามที่จะยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงองค์กร เพื่อยกระดับผลงานปัจจุบันไปสู่อนาคตให้สูงขึ้น โดยใช้แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เหนือความคาดหมาย ผู้นำประเภทนี้แบ่งออกได้ ๓ ประการ ดังนี้

๑) ผู้นำแบบอำนาจนิยม คือผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นผู้กำหนดขั้นตอนในการทำงานเอง มีความพยายามในการทำงาน มีความสามารถที่จะปฏิรูปการทำงานได้ตลอดเวลา มีจิตวิทยาสูง มีพลังในการจูงใจผู้ตามในการรวมตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ผู้นำได้วางเอาไว้ ผู้ที่จะเป็นผู้นำประเภทนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่ผู้ตามมีความศรัทธามเชื่อถือมาก

๒) ผู้นำแบบคำนึงถึงเอกัตบุคคล คือ ผู้นำให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายเอง แต่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้โดยใช้สื่อสองทาง คือ การสั่งการ และการนำเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความรู้ ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) ผู้นำแบบกระตุ้นเชิงปัญญา ผู้นำแบบนี้จะมีประสิทธิภาพเชิงปัญญาสูง ผู้นำจะไม่ใช้อารมณ์ในการบริหารงาน แต่ใช้สติปัญญาในการคิดพิจารณา ในการไตร่ตรองปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา เป็นผู้กำหนดแนวทางในการแก้ไข แต่จะต้องให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยการใช้คำพูด โดยการใช้กุศโลบาย อุปมา อุปมัย แล้วผู้ตามจะเกิดความเข้าใจ เห็นแนวทางแก้ไขปัญหา เห็นบทบาทของตนมากขึ้น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้

๑๐.๒ ภาวะผู้นำประเภทปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานที่ผู้นำกำหนดให้ ผู้นำทราบว่าผู้ตามมีความต้องการอย่างไร ผู้นำจะบ่งชี้ผู้ตามจะบรรลุเป้าหมายความต้องการได้ต่อเมื่อปฏิบัติบทบาทตามที่ผู้นำกำหนดไว้ ผู้นำคำนึงถึงการตอบสนองผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำประเภทนี้ได้แบ่งออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

๑) ผู้นำแบบวางรูปแบบให้ปฏิบัติ และให้รางวัล คือ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดกระบวนการและผลงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการสื่อสารในการทำงาน คือ สนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจ ผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้

๒) ผู้นำแบบมีข้อยกเว้น หรือสนับสนุนตามสถานการณ์ คือ ผู้นำจะใช้การให้รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับบทบาทในการทำงาน และการปฏิบัติตามเพื่อที่จะได้รางวัลตามที่ผู้นำ

สัญญา พร้อมกับความภาคภูมิใจในผลงานนั้น จะเป็นผลงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในผลงานนั้น และจะทำต่อไปแม้จะไม่มีรางวัลก็ตาม

^{๒๔} Pfeffer and Other, อ้างใน พิมใจ โอภาณุรักษ์ธรรม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖ – ๓๐.

๒.๑.๓ คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นเอกลักษณ์พิเศษบางอย่าง ที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารงาน แต่มีข้อแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เช่น ผู้นำทางการศึกษาย่อมแตกต่างจากผู้นำทางทหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ยกเอาลักษณะของผู้นำที่ดีอันพึงประสงค์ในการเป็นผู้นำตามทัศนะของท่านผู้รู้ทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ดีมีอยู่ ๒ ด้าน คือ

๑.๑ ภายในตัวของภาวะผู้นำ ได้แก่

- รู้หลักของสัปปุริสธรรม มีการรู้หลักการเหตุผล เป็นต้น
- มีสติ ปัญญา ไม่ประมาท
- ตื่นตัว ทนต่อเหตุการณ์
- มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล
- เป็นคนเข้มแข็ง

๑.๒ คุณสมบัติภายนอก ในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ได้แก่

- มีความรู้ ความสามารถ
- มีพรหมวิหารธรรม
- ห่วงประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม
- น่ารัก น่าเคารพ
- เป็นธรรมาธิปไตย
- ฉลาดในการพูด
- ไม่ลำเอียง^{๒๕}

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่สุด เพราะจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษาสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องรอบรู้อย่างรอบรู้มากฐานะแห่งความเป็นผู้นำยิ่งมั่นคงยิ่งขึ้น

๒. ความคิดริเริ่ม (initiative) ความคิดริเริ่ม คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ต้องมีคำสั่งและแสดงข้อคิดเห็นที่จะแก้ไข สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น

๓. ความกล้าหาญ (Courage) ความกล้าหาญ คือ ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวด

๔. ความเด็ดขาด (Decisiveness) ความเด็ดขาด คือ ความสามารถที่จะตัดสินใจได้ทันทีเมื่อตกลงสั่งการใดๆ แล้วจะสั่งได้อย่างเด็ดขาด สั้นและชัดเจน

๕. ความยุติธรรม (Justice) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรมวางตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด

๖. ความอดทน (Endurance) คือ ความสามารถของร่างกายและความคิดจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างสมเหตุสมผลให้ต่อเนื่องและสำเร็จได้

^{๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๑-๓.

๗. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การมีใจจดจ่อที่ดีและความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ

๘. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การจัดความสุขหรือผลประโยชน์แห่งตน

๙. ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity) คือ คุณสมบัติประจำตัวอันเป็นแบบอย่างของมนุษยชาติซึ่งต้องประกอบด้วยความเมตตาความกรุณาความสงสารและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

๑๐. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ สภาพหรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่ ต่อรัฐ การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร^{๒๖}

คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑. มีอุดมการณ์

๒. สามารถพึ่งตนเองได้

๓. ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ

๔. เป็นนักสู้ที่กล้าเผชิญเหตุการณ์

๕. ตัดสินใจและปฏิบัติการโดยพลัน ไม่ลังเล

๖. ใฝ่ใจในการผูกไมตรีกับหน่วยงานอื่นเป็นต้น^{๒๗}

คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี ๖ ประการคือ

๑. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถประกอบด้วยความดี ปัญญาไหวพริบ การตื่นตัวอยู่เสมอ ทนต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูกต้อง ความเป็นผู้ริเริ่มเป็นของตนเอง และความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี

๒. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสำเร็จ ทางด้านวิชาการ แสวงหาความรู้ ความสำเร็จทางการเล่นกีฬา

๓. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ความรับผิดชอบ จะต้องเป็นผู้ที่ผู้อื่นพึ่งพาได้มีความคิดริเริ่มมีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูด กล้าหาความเชื่อมั่นตนเอง และมีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศหรือทะเยอทะยาน

๔. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในด้านกิจกรรม ในด้านสังคมให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน

๕. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม มีตำแหน่งฐานะสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

๖. รู้สถานการณ์รู้ภาวะจิตของคนระดับต่างๆ รู้ฐานะ ทักษะความต้องการ และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ในวัตถุประสงค์ที่องค์กรที่จะต้องทำให้สำเร็จมีผู้กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้องรู้จักเป็นผู้ตามที่ดี^{๒๘}

^{๒๖} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒), หน้า ๒-๔.

^{๒๗} อุทัย หิรัญโต, ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

^{๒๘} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๖.

คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

๑. ภูมิหลังและประสบการณ์สามารถตัดสินใจสั่งการมีทักษะการวางแผนงาน
๒. สถิติปัญญาและสุขภาพจิต ไม่ว่าจะด้านภาษาหรือการมีเหตุผล
๓. มีความรอบรู้ เป็นการเฝ้าหาความรู้อย่างกว้างขวาง
๔. ยึดหยุ่นต่อเหตุการณ์ ไม่ถือตัวเป็นหลัก
๕. เชื่อมั่นตนเองและไม่ลังเล แต่ก็ไม่ใช่ประเภทไม่ฟังความคิดของใคร
๖. มีความซื่อสัตย์ ไม่คิดโกง
๗. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน
๘. มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามหาสิ่งที่ดีให้ยิ่งขึ้น
๙. มีวินัย เคารพกฎ และปฏิบัติตาม
๑๐. มีความทะเยอทะยานจะเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความคิดริเริ่มเป็นต้น^{๒๕}

คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

๑. การศึกษาดี
๒. มีความเฉลียวฉลาด
๓. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๔. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๕. มีความกล้าหาญ
๖. เป็นที่ฟังของคนอื่นได้
๗. เป็นผู้ที่มีวินัยของตนเอง
๘. เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม
๙. มีความเสียสละ
๑๐. เป็นผู้ที่เข้าใจ และบังคับตนเองได้
๑๑. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
๑๒. มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี เป็นต้น^{๒๖}

คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะพอสรุปได้ดังนี้

๑. มีสุขภาพแข็งแรงดี
๒. มีความรู้ดี
๓. มีบุคลิกดี
๔. มีความคิดริเริ่ม
๕. มีการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจดี
๖. มีความกล้าหาญ
๗. มีความแนบเนียน

^{๒๕} สุพัตรา สุภาพ, เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ, ๒๕๔๖), หน้า ๔๙.

^{๒๖} กวี วงศ์พุ่ม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

๘. มีความอดทน
๙. มีการสื่อความหมายที่ดี
๑๐. มีความเห็นอกเห็นใจ
๑๑. ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และไม่ใช้อิทธิบาทในทางที่ผิด
๑๒. มีความสงบเสงี่ยม
๑๓. มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
๑๔. มีการสังคมดี^{๓๑}

คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี ๓ ประการ ที่เรียกว่า ไตรภูมิ คือ มีภูมิรู้ภูมิธรรมและภูมิฐาน และนอกจากนี้ผู้นำควรเป็นผู้เฉลียวฉลาดมีไหวพริบมีความสามารถ รอบด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้นที่จะก้าวหน้า มีความจริงใจต่อคนทั่วไป มีศีลสัตย์ และศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน^{๓๒}

สรุปใจความได้ว่า สมบัติ หรือคุณลักษณะของผู้นำที่ดี หมายถึง คุณธรรมบางประการของผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะในการปกครองตนเอง และผู้อื่นเพื่อนำมาประสานระหว่างคนกับงานเข้าด้วยกัน เช่น มีความรู้ ความสามารถมีสติปัญญา ความริเริ่มกล้าหาญ ยุติธรรม อดทน กระตือรือร้นเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไหวพริบดีทันต่อเหตุการณ์ มีฐานะทางสังคมดี เคารพกฎหมายเสียสละสุขภาพแข็งแรงบุคลิกดีสงบเสงี่ยม

๒.๑.๕ แบบของภาวะผู้นำ

การศึกษาแบบของผู้นำ นับว่าเป็นเรื่องสับสนไม่น้อย เพราะแบบของผู้นำย่อมแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ เวลา และสถานที่ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการให้ความเห็นในเรื่องของแบบผู้นำแตกต่างกันออกไป มีดังต่อไปนี้ รูปแบบของผู้นำว่ามีรูปแบบมากมายหลายลักษณะด้วยกัน ทำให้รูปแบบแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ เวลาและสถานที่ แต่ก็พอที่จะจำแนกรูปแบบการศึกษาผู้นำ ออกเป็น ๔ แนวทาง ซึ่งจะพิจารณาได้จาก ๑. แหล่งที่มาอำนาจของผู้นำ ๒. การใช้อำนาจของผู้นำ ๓. วิธีการทำงานของผู้นำ ๔. แนวทางพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก^{๓๓}

รูปแบบของภาวะผู้นำที่ได้รับอำนาจไว้ ๓ ประเภท คือ

๑. ภาวะผู้นำแบบใช้เดช ผู้นำลักษณะนี้นับถืออำนาจที่ได้รับตามกฎหมายเป็นข้ออ้างมักใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ ทำทุกอย่างที่ตนพอใจ โดยไม่มีการยัดเยียด

๒. ภาวะผู้นำแบบใช้พระคุณผู้นำลักษณะแบบนี้มิได้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหารแต่กลับใช้อำนาจ และศิลปะของการเป็นผู้นำอยู่ก่อให้เกิดความศรัทธาจากใต้บังคับบัญชาที่ช่วยให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ

^{๓๑} กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๔๖), หน้า ๒-๓.

^{๓๒} กิติมา ปรีดีติลล, การบริหารและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: อัสราพิพัฒน์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

^{๓๓} น้อย สุปิงคลัด, ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

๓. ภาวะผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่พยายามทำตนให้ควรแก่การเคารพนับถือ ตามตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจ และความเป็นธรรมแก่ทุกคน^{๓๔}

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทในการนำพาองค์กร หน่วยงาน หรือสังคมที่ตนรับผิดชอบให้ไปสู่เป้าหมาย แต่ผู้นำทุกคนเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำมีประสิทธิภาพในความเป็นผู้นำน้อย ซึ่งนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อยไว้ ดังนี้

๑) แบบผู้หนึ่งงาน ผู้นำแบบนี้ขาดความสนใจด้านที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ตลอดจน สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน เขาไม่หนึ่งงานแต่อย่างใดแต่อาจกระทำอันเป็นการขัดขวางการทำงานของผู้อื่นโดยแทรกหรือการปิดบังข้อเท็จจริง คิดว่าคงไม่ได้รับความยุติธรรมจึงได้ละทิ้งงาน

๒) แบบนักบุญ เป็นผู้มีใจเมตตา และคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ผล เขาเชื่อว่าผลผลิตของงานไม่สำคัญเท่าความสนิทสนมอันดีต่อกัน

๓) แบบเผด็จการ ลักษณะของหัวหน้างานแบบนี้ เป็นผู้ทำงานมุ่งแต่ภารกิจอย่างเดียวไม่คำนึงถึงเรื่องอื่นๆ ไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และไม่มีควมไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำชนิดนี้มองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร

๔) แบบประนีประนอม คือ ผู้นำยอมรับการมุ่งงานสำเร็จ และการสร้างสัมพันธไมตรีที่ดีกับผู้ร่วมงานแต่ไม่มีความสามารถ หรือประสานทั้ง ๒ อย่างเข้าด้วยกัน ลักษณะของเขาจึงเป็นแบบประนีประนอม ยินดีที่จะจัดปัญหาที่เกิดขึ้นให้น้อยลงมากกว่าที่จะผลิตให้มาก

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นองค์ประกอบในการดำเนินงาน ซึ่งผู้นำดังกล่าวนี้ มีท่านผู้รู้ได้ให้แบบในการทำงานไว้ดังนี้

๑) แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว

๒) แบบนักพัฒนา

๓) แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ

๔) แบบนักบริหาร ๓ แบบผู้นำตามพฤติกรรม

ภาวะผู้นำ หรือผู้บริหารย่อมมีความแตกต่างกันไปตามฐานะบทบาทหน้าที่ของตนที่ได้รับผิดชอบทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานโดยยึดหลักการที่แตกต่างกัน อันมีพฤติกรรมเป็นตัวกำหนด ซึ่งผู้นำประเภทนี้มีท่านผู้รู้ได้แบ่งพฤติกรรมไว้ ดังนี้ ๔.๑ ภาวะผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำแบบนี้จะยึดผลผลิตเป็นหลัก โดยให้ทุกคนปฏิบัติตามนโยบาย และไม่คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นๆ จึงใช้อำนาจอย่างเต็มที่ ๔.๒ ภาวะผู้นำแบบยึดตัวบุคคลเป็นหลัก ผู้นำที่คำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และความสุขของผู้ร่วมงานการขัดต่อระเบียบเป็นเรื่องธรรมดาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการนอกแบบคบหากันที่ตัว ๔.๓ ภาวะผู้นำแบบสานประโยชน์ประสานงานประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานที่สอดคล้องคำนึงถึงประโยชน์และหน่วยงานเป็นหลัก

^{๓๔} กวี วงศ์พุม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐.

ภาวะผู้นำตามบทบาท ภาวะผู้นำกับการแสดงออกตามบทบาทที่ตนรับผิดชอบ มีหลากหลายรูปแบบ ตามความถนัดความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้นำประเภทนี้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ ดังนี้ ๑) ภาวะผู้นำแบบพ่อแม่ปกครองลูก ผู้นำที่ทำตัวเหมือนพ่อแม่ของผู้ใต้บังคับบัญชาทำตนเป็นผู้รู้ทุกประการ และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่จงรักภักดีโดยที่ใครแตะไม่ได้ ๒) ภาวะผู้นำแบบใช้กลวิธีเพื่อควบคุม การบริหาร ลักษณะนี้จะพยายามใช้อำนาจโดยการรอบรู้ในตำแหน่ง มักคำนึงถึงประโยชน์ และหาโอกาสโดยเอาผู้อื่นบังหน้าเป็นคนเอาดีใส่ตัวเอาชั่วให้คนอื่น ๓) ภาวะแบบผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำลักษณะนี้ ค่อนข้างไปทางนักวิชาการมากกว่าการบริหาร มักให้คำแนะนำมากกว่าการสั่งการ^{๓๕}

แบบของภาวะผู้นำ จำแนกตามวิธีการไว้ ๔ แบบ ดังนี้

๑. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ผู้นำลักษณะนี้ถือกฎระเบียบเป็นแบบแผนไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลงและมักจะยกเหตุผลทางระเบียบเป็นข้ออ้าง

๒. ผู้นำแบบบงการ ผู้นำลักษณะนี้ชอบใช้อำนาจใช้วิธีการสั่งการเพียงอย่างเดียวไม่ใช้วิธีสอนหรือแนะนำไม่มีมนุษยสัมพันธ์

๓. ผู้นำแบบจงใจ

๔. ผู้นำแบบร่วมมือ^{๓๖}

สรุปใจความว่า ๓ แบบ ได้แก่ แบบอัตตาธิปไตย คือ มีตนเป็นใหญ่ใช้อำนาจหรือพระเดชแบบเผด็จการเป็นต้น แบบเสรีนิยม คือปล่อยตามสบายปล่อยให้สมาชิกแก้ไขปัญหากันเองเป็นนักบุญหนึ่งงานปล่อยให้สถานการณ์คลี่คลายไปเอง เป็นต้น และแบบประชาธิปไตย คือ ถือนวความคิดของคนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ทางานมีการวางแผน มีระเบียบ มีส่วนรวมในการตัดสินใจ

๒.๑.๖ ภาวะผู้นำ

บุคคลต่างๆ ในสังคมหรือในโลก นี้อย่อมมีอำนาจหรือกำลังที่แตกต่างกันไปตามฐานหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบผู้นำก็เช่นเดียวกันย่อมมีอำนาจมากบ้างน้อยบ้างตามตำแหน่งที่รับมอบหมายดังนั้นเพื่อความเข้าใจในอำนาจและขอบเขตของอำนาจของผู้นำผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวความคิดเรื่องนี้ จากท่านผู้รู้ทั้งหลายไว้ ดังต่อไปนี้ อำนาจหน้าที่ของผู้นำว่าเป็นผลที่เกิดจากความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่นั้นมีลักษณะเป็นสิทธิ เช่น สิทธิในการวินิจฉัยสั่งการสิทธิในการบังคับบัญชาและสิทธิในการบริหารงานเป็นต้นอำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจที่มีอยู่ในสถาบันทางการบริหาร โดยมีรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ธรรมเนียม ประเพณีนิยม ระบุไว้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกตำแหน่งที่มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาซึ่งเรียกว่า สิทธิในการบังคับบัญชาดังนั้น อำนาจจึงแบ่งได้ ๓ ประเภท คือ อำนาจตามหลักเหตุผล อำนาจบารมี และอำนาจตามประเพณี^{๓๗} โดยทั่วไปแล้ว ความมีเหตุมีผลนั้นมักจะเป็นการมองความ สัมพันธ์ระหว่างวิธีการ (เหตุ) ควบคู่กับจุดหมาย (ผล) หมายความว่า วิธีการนี้จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่หากว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

^{๓๕} กวี วงศ์พุดม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒-๒๔.

^{๓๖} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ภูมิบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖๒-๓๖๔.

^{๓๗} Edwin B. Flippo, อ้างใน สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”, หน้า ๑๕.

วิธีการไปสู่เป้าหมายเป็นไปด้วยดี ก็หมายความว่า ความมีเหตุมีผลซึ่งกันและกันนั้นก็คือ มีเหตุแล้วนำไปสู่ผลที่ต้องการ”^{๓๘}

ลักษณะของอำนาจ คือ

๑. อำนาจที่เกิดขึ้นมา เพราะความเชื่อหรือความรู้สึกว่า อำนาจนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามหลักแหล่ง เหตุผลและระเบียบกฎหมาย คือเป็นไปตามหลักแหล่งนิติธรรม

๒. อำนาจที่เกิดจากระบบเหตุผล และระบบกฎหมาย ซึ่งเป็นที่ยอมรับและเคารพยึดถือเป็นหลักปฏิบัติมิใช่เกิดจากส่วนตัวบุคคล ดังนั้น การใช้อำนาจชนิดนี้จึงต้องอยู่ในกรอบขอบเขตของระเบียบปฏิบัตินั้นๆ

๓. อำนาจนี้ได้มาจากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น เช่น ตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งลดหลั่นกันไปตามสายการบังคับบัญชา เป็นต้น

๔. อำนาจหน้าที่ต่างๆ ย่อมมีการสับเปลี่ยนตัวบุคคลกันได้ตามระเบียบของหน่วยงานนั้น เช่น ตำแหน่งต่างๆ ในระบบราชการ หรือถ้าเป็นตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งก็จะอยู่ในตำแหน่งตามวาระ เช่น สมาชิกผู้แทนเป็นต้น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ย่อมมีอำนาจประเพณีมากขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่^{๓๙}

อำนาจบารมี บารมีในที่นี้ หมายถึง คุณลักษณะหรือบุคลิกที่ผิดจากคนธรรมดา และได้รับการยอมรับว่าเหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่หาได้ยากจึงได้รับการยกย่องให้เกียรติให้เป็นผู้นำอำนาจชนิดนี้ มีลักษณะ ดังนี้ ๑. เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นและคงอยู่ด้วยการยอมรับจากผู้นอ้ามักมีการแสดงความสามารถเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการพิสูจน์จนคนอื่นยอมรับ เช่น การแสดงฤทธิ์หรือการแสดงความเป็นอัจฉริยะจนเป็นที่ประจักษ์ ๒. เมื่อยอมรับอำนาจชนิดนี้แล้วจะเกิดความรู้สึกขึ้นว่าเป็นหน้าที่ในการที่จะปฏิบัติตามคำสั่งการของผู้มีอำนาจ ๓. ผู้ที่เข้าร่วมเป็นสาวกหรือผู้ติดตามเข้ามาด้วยความสมัครใจในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า เป็นบริวารยศ คนเหล่านี้จะได้รับมอบภารกิจให้ทำ โดยขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้นำ และจะไม่มีค่าตอบแทนให้ จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสมัครใจ ๔. ผู้นำในอำนาจชนิดนี้จะมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง มีการตั้งกฎเกณฑ์และเรียกร้องให้บริวารปฏิบัติตามภารกิจ แม้ในบางอย่างอาจจะแตกต่างจากขนบธรรมเนียม หรือแบบแผนเดิมก็ตาม ๕. อำนาจชนิดนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชนิดที่เรียกว่าการปฏิวัติในความคิดเห็นหรือทัศนคติเก่าๆ ผู้นำที่มีอำนาจชนิดนี้จะมีบารมีและดำรงอยู่ได้ด้วยแรงศรัทธา และการกระทำตนเป็นที่พึ่งยามยากของผู้อื่น อำนาจชนิดนี้จะมีอยู่ในผู้นำทางศาสนาหรือศาสดาของศาสนาต่างๆ ผู้นำ ในภาวะวิกฤติหรือผู้นำในการกู้ชาติ^{๔๐}

^{๓๘} วุฒิชัย จานง, พงศกรรมการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๙.

^{๓๙} สุวิน สุขสมกิจ, “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี”, หน้า ๙๓-๙๔.

^{๔๐} วุฒิชัย จานง, พงศกรรมการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

จำแนกประเภทผู้นำออกเป็น ๓ ประเภท คือ^{๔๑}

๑. พิจารณาตามความรับผิดชอบที่ผู้นำรับผิดชอบอยู่

ผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจ อันได้แก่ ผู้นำที่เป็นผู้นำขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจทางกฎหมาย อำนาจจากการปกครอง อำนาจจากการบังคับบัญชา ทำให้สามารถใช้บุคคลอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม อำนาจของผู้นำในลักษณะนี้ใช้จำแนกได้ดังนี้

๑) ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำในลักษณะนี้ได้อำนาจมาตามตัวบทกฎหมาย เป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายและสามารถใช้อำนาจได้ตามกฎหมายผู้ได้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้นำประเภทนี้ได้แก่ ผู้นำตามหน่วยราชการต่างๆ

๒) ผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษหรือมีความสามารถพิเศษ ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์โดยกำเนิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวหรือเข้าใจคน ผู้นำประเภทนี้ ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม จะออกมาในรูปร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักความศรัทธาที่สมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นให้พลังสมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความพร้อมเพรียง

๓) ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์กลางแห่งความรักเป็นจุดศูนย์กลางรวมศรัทธา ความเชื่อมั่นจากคนทั้งปวง ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช่ผู้นำตามแบบอย่างผู้นำแบบใช้พระเดชหรือผู้นำในลักษณะพิเศษ อำนาจต่างๆ เกิดจากแรงศรัทธารักเคารพและนับถือจากประชาชนโดยประชาชนจะพร้อมในกันปฏิบัติตาม ผู้นำแบบพ่อพระ ที่เห็นชัด คือ องค์พระมหากษัตริย์

๒. พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้คือ

๑) ผู้นำแบบอัตตานิยม หรือ แบบเผด็จการ คือ ผู้นำที่มีความก้าวร้าวใช้อำนาจเหนือผู้อื่น ข่มผู้อื่น ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางของกลุ่ม ความกล้าบ้าบิ่น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นนั้นมีน้อยมาก ผู้นำแบบอัตตานิยม จะมุ่งหนักไปทางด้านวินัยและชอบสัญลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึงฐานะและอำนาจเป็นต้นว่า เครื่องแบบทางทหารหรือตำรวจ ผู้นำประเภทนี้ส่วนใหญ่แล้วจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อื่นได้บังคับบัญชาหากมีจะมีน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย

๒) ผู้นำแบบประชานิยมหรือการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำประเภทนี้ จะไม่มุ่งความสนใจเกี่ยวกับการมีอำนาจ แต่ใช้วิธีการกระตุ้นหรือเร้าให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมกิจกรรม ร่วมออกความคิดเห็น ผู้นำในลักษณะนี้ ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม การนำกลุ่ม จะนำโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเห็น เพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ นโยบายและการปฏิบัติจะมาจากความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ

๓) ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำในลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลย เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวางจนดูประหนึ่งขาดหลักการ ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเองมากกว่าที่จะชี้นำหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติ เป็นผู้นำประเภทปล่อยกลุ่มตามสบายในบางครั้ง อาจ

^{๔๑} กวี วงศ์พุทธ, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๐), หน้า ๔.

จำเป็นจะต้องกำกับ ก็เป็นการกำกับหรือดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ลักษณะผู้นำประเภทนี้โดยทั่วไป จะมีลักษณะเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเอง เป็นกลุ่มที่ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด โดยการพิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดง จำแนกได้ดังนี้ คือ ๑) ผู้นำแบบแสดงตนเองในลักษณะพ่อแม่ปกครองลูก คือ ทำตัวเหมือนพ่อแม่ให้ลูกน้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามเสมือนหนึ่งเป็นลูกหลานดูแลปกป้องและคุ้มครองลูกน้อง ๒) ผู้นำแบบใช้กลอุบายกุมบังเหียนการบริหาร ผู้นำในลักษณะนี้จะพยายามสร้างอำนาจใช้อำนาจโดยอาศัยประสบการณ์ความรอบรู้และฐานะตำแหน่งของตนให้เข้ากับสถานการณ์ พยายามเชิดบুদ্ধคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ๓) ผู้นำในลักษณะผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำประเภทนี้ ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น ไม่ใช่หัวหน้างานโดยแท้จริง เพียงแต่คอยให้คำแนะนำทางวิชาการในสาขาที่ตนรอบรู้และถนัดประเภทของผู้นำไว้เพื่อให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำ ๓ ประเภท คือ^{๔๒}

๑). พิจารณาจากสถานการณ์ของผู้นำหรือลักษณะที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

(๑) ผู้นำตกทอด คือ ผู้นำที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่กลุ่มเพราะบิดามารดาเป็นผู้นำกลุ่ม ดังนั้น ตำแหน่งผู้นำ จึงเป็นตำแหน่งมรดกตกทอดสืบกันมาสมาชิกจะมีการยอมรับผู้นำประเภทนี้ เพราะว่าเคยมีความศรัทธาในบิดามารดามาก่อนเป็นประเพณี

(๒) ผู้นำเป็นทางการ คือ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มโดยมีวิธีดังต่อไปนี้

- ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสูงขึ้นไปในกรณีผู้นำอาจจะไม่มีความสามารถพิเศษอะไร แต่เมื่อผู้มีอำนาจเห็นสมควรก็อาจแต่งตั้งได้

- ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษกว่าบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม เช่น มีความคล่องแคล่ว มีการพูดจาโน้มน้าวจิตใจคนอื่นได้ดี เนลยวฉลาด ทำให้เป็นที่ศรัทธาของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้นำเมื่อมีการเลือกตั้งแล้วสมาชิก ก็จะเสนอชื่อนี้ไปยังบุคคลที่มีอำนาจให้แต่งตั้งเป็นผู้นำแบบทางการต่อไป

(๓) ผู้นำตามธรรมชาติ จะแสดงความสามารถออกมาจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอย่างเปิดเผย เป็นผู้ที่มีความรักอย่างแท้จริงต่อการปฏิบัติหน้าที่และจะไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น ยิ่งถ้าได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีจะทำให้เขามีความสามารถสูงในการทำงานเพราะเขามีลักษณะเด่นพิเศษอยู่ในตัวอยู่แล้ว ผู้นำตามธรรมชาติอาจแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ

- ผู้นำแบบใช้พระเดช คือ ผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจจากตัวบทกฎหมาย มักยึดถือกฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้งการปฏิบัติงานขาดการยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์มักพิจารณาผู้ร่วมงานไปในทางลบ

- ผู้นำแบบใช้พระคุณ คือ ผู้นำที่มีอำนาจและศิลปะในการจูงใจสมาชิก ในกลุ่มให้ปฏิบัติตาม ผู้นำแบบนี้ มีลักษณะพฤติกรรมในทางอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน มุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์

^{๔๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๓๖๒.

- ผู้นำแบบพ่อพระ คือ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์อยู่ในตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ ได้แก่ องค์พระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการเทิดทูนจากปวงชนในฐานะองค์ประมุขของประเทศ

๒). พิจารณาลักษณะหรือวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ แบ่งผู้นำออกเป็น ๓ ประเภท คือ

- ผู้นำแบบอัตตาริปไตย คือ ผู้นำที่ใช้อำนาจอยู่เกือบตลอดเวลา เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ตัดสินใจตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม เพื่อแสดงว่ามีอำนาจผูกขาดการแก้ปัญหา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกของกลุ่มหรือผู้ร่วมงานการออกคำสั่งหรือวินิจฉัยปัญหาใดๆ สมาชิกในกลุ่มมีหน้าที่เพียงเชื่อฟังและคอยปฏิบัติตาม

- ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ ผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้แสดงข้อคิดเห็นต่างๆ อย่างเสรีและนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกันมาพิจารณาอภิปราย แสดงความคิดเห็น เพื่อสรุปหาแนวปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มที่

- ผู้นำแบบตามสบาย คือ ผู้นำที่มีแต่เพียงชื่อ แต่ไม่มีอำนาจ การใช้อำนาจควบคุมสมาชิกในกลุ่มมีน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย สมาชิกของกลุ่มได้รับเสรีภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มที่ตามใจชอบเป้าหมายของงานไม่แน่นอน ไม่มีหลักในการควบคุมและดูแลผลผลิตอยู่ในระดับปานกลางหรือค่อนข้างต่ำ

๓). พิจารณาจากลักษณะและวิธีการทำงานหรือบทบาทที่ผู้นำแสดงออกแบ่งผู้นำออกเป็น ๖ ประเภท คือ

- ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ คือ ผู้นำที่มักยึดระเบียบแบบแผนเป็นเกณฑ์สำคัญในการปฏิบัติงานไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มหรือผู้เป็นไปในลักษณะร่วมงานเจ้านายกับลูกน้องผู้ร่วมงานจะต้องระวังตัวตลอดเวลาการติดต่อสื่อสารเป็นไปในรูปของการติดต่อสื่อสารทางเดียว

- ผู้นำแบบบงการหรือคำสั่ง คือ ผู้นำที่ชอบการปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจ รู้วิธีสั่งงานอย่างเดียวแต่ไม่รู้จักวิธีสอนและวิธีทำงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดกลัวและหวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเป็น พิธีการไม่มีความเป็นกันเองห่างเหิน

- ผู้นำแบบเชี่ยวชาญ คือ ผู้นำที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเฉพาะสาขาที่วิชาที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยเฉพาะ จนได้รับการยกย่องนับถือจากสมาชิก ผลักดันให้รับตำแหน่งของผู้นำโดยที่ตัวเองไม่ต้องการมีบทบาทหรือมีอำนาจในการควบคุมสมาชิกของกลุ่ม ภาวะของการเป็นผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและมีประสบการณ์ของผู้นำเป็นเกณฑ์ที่สำคัญ

- ผู้นำแบบจูงใจ คือ ผู้นำที่ยอมให้สมาชิกของกลุ่มได้ร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นใช้ดุลยพินิจเพื่อหาทางบรรเทาการต่อต้าน มีการสื่อสารแบบสองทางความสัมพันธ์ในกลุ่มจะมีสามัคคีธรรมสูงผลสำเร็จเป็นงานของส่วนรวม

- ผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจ คือ ผู้นำที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน ยึดหลักประนีประนอมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

แตกต่างจากผู้นำแบบจงใจ ตรงที่ใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่มด้วยความเต็มใจแทนการใช้ศิลปะการจงใจ

- ผู้นำแบบบิดามารดา คือ ผู้นำที่แสดงบทบาทเหมือนเป็นบิดามารดาของสมาชิกของกลุ่ม มีความต้องการให้สมาชิกเชื่อฟังและให้ความเคารพเมตตาจากกรจากการแบ่งประเภทของผู้นำ ของทั้งสองท่านดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ใช้หลักพิจารณาในการจำแนกประเภทของผู้นำออก ๓ หลัก คือ

พิจารณาจากลักษณะที่ผู้นำได้มา ซึ่งอำนาจ ลักษณะหรือวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจและลักษณะวิธีการทำงานหรือบทบาทที่ผู้นำแสดงออก แต่อาจจะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น บารมีธรรม ๑๐ ประการ ที่บุคคลบำเพ็ญให้มากพอแล้ว สามารถเป็นอำนาจของผู้นำแต่เป็นอำนาจอันเกิดจากธรรมหรือคุณความดีที่ควรบำเพ็ญได้แก่ ๑. ทาน คือการให้ การเสียสละ ๒. ศีล การประพฤติงามถูกต้องตามระเบียบ รักษากายวาจาให้เรียบร้อย ๓. เนกขัมมะ การปลีกตัว ปลีกใจ ออกจากกาม ๔. ปัญญา ความรอบรู้ ความหยั่งรู้เหตุผล ๕. วิริยะ ความเพียร บากบั่น ไม่ทอดทิ้งธุระ ๖. ขันติความอดทนความสามารถใช้สติควบคุมตนเองให้อยู่ในอำนาจของเหตุผล ๗. สัจจะ ความจริง คือ ความพูดจริง ทำจริง ไม่โกหกหลอกลวง ๘. อธิษฐาน ความตั้งใจมั่น วางจุดหมายของการกระทำของตนเองไว้อย่างแน่นอน ๙. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี ต่อผู้อื่น ๑๐. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลางเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง^{๔๓}

อำนาจตามธรรมเนียม และประเพณี อำนาจชนิดนี้ ขึ้นอยู่กับความเชื่อในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ว่ามีความศักดิ์สิทธิ์ในตนเองแล้วผู้นับถือปฏิบัติอยู่ในกรอบของประเพณีนั้นอันเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปลักษณะของอำนาจนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมจากท่านผู้รู้ทั้งหลาย ดังต่อไปนี้ ขนบธรรมเนียม (ประเพณี) หมายถึง สิ่งที่เรายอมรับปฏิบัติตามกันมาจนกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นแนวทางปฏิบัติที่ทุกคนปฏิบัติกันโดยทั่วไป จนเกิดเป็นความเคยชิน และไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นภาระหน้าที่และเป็นสิ่งที่ปฏิบัติมานาน ใช้กันอย่างแพร่หลาย การปฏิบัติก็ไม่มีการหมาย หรือข้อบังคับใดให้ปฏิบัติ^{๔๔}

อำนาจที่เกิดขึ้นตามธรรมเนียมและประเพณี ว่าอำนาจชนิดนี้ ขึ้นอยู่กับความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ มีความศักดิ์สิทธิ์ในตัวเองดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติตามและอยู่ในกรอบของธรรมเนียมประเพณี อันเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ย่อมเป็นผู้ที่มีอำนาจ เช่น ผู้เฒ่า ผู้แก่ ซึ่งเป็นผู้สูงอายุของหมู่บ้าน จะเป็นที่ยอมรับเชื่อฟังหรือยำเกรงจากคนในหมู่บ้าน ลักษณะของอำนาจชนิดนี้ คือ ๑. การเชื่อฟัง และปฏิบัติตามอำนาจประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับความศรัทธาในระดับดั้งเดิม หรือประเพณีซึ่งสืบทอดกันมาเป็นเวลานาน เช่น การเคารพผู้เฒ่าในหมู่บ้าน การเคารพพระสงฆ์และความยำเกรงต่อครูบาอาจารย์ เป็นต้น ๒. การเคารพเชื่อฟังอำนาจนี้ เป็นผลมาจากการรู้จัก มักคั่น และความจงรักภักดีเป็นส่วนตัว จึงไม่เรียกผู้นำซึ่งมีอำนาจนี้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาแต่อาจจะเรียกในลักษณะ

^{๔๓} สุวิน สุขสมกิจ, “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๐), หน้า ๘๗-๘๘.

^{๔๔} สุพัตรา สุภาพ, สังคมวิทยา, ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑.

อื่น เช่น ผู้ใหญ่ เจ้านาย ลูกพี่ เป็นต้น ๓. ผู้นำที่มีอำนาจแบบนี้ อาจจะมีอำนาจในการสั่งการได้ แต่ไม่เป็นลักษณะทางการเช่น การทำบุญสวดมนต์หรือการสั่งให้ทำงานต่างๆ โดยอาศัยอำนาจอันมาจากความยำเกรง บริวารหรือผู้ติดตามก็มักจะเป็นกลุ่มญาติกัน มีความสัมพันธ์กันโดยสายเลือด ฉะนั้น จะเป็นผู้ที่เข้ามาเป็นพวกด้วยความสมัครใจ ๔. อำนาจลักษณะนี้มีอยู่มากในสังคมประเทศด้อยพัฒนาหรือสังคมที่จะกำลังพัฒนาอำนาจตามขนบธรรมเนียมประเพณีดังกล่าวข้างต้นนี้ ได้ใช้ในการกำหนดแบบของผู้นำอีกประเภทหนึ่งคือ ผู้นำแบบสัญลักษณ์ ซึ่งเป็น ผู้นำที่มีลักษณะ เป็นสัญลักษณ์ของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือเช่น ประมุขของประเทศ^{๔๕}

อำนาจว่ามีที่มา ๕ ประการ คือ ๑. อำนาจการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลอำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่ผู้นำสามารถให้รางวัลหรือผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามก็จะได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัลในรูปแบบต่างๆ ๒. อำนาจการบังคับขู่เข็ญอำนาจชนิดนี้มีพื้นฐานมาจาก การสร้างความกลัวเพราะผู้ที่อำนาจจะลงโทษบุคคลที่ขัดต่อคำสั่งหรือไม่ให้ความร่วมมือได้ ใ. อำนาจตามสิทธิหรือตามกฎหมาย เป็นอำนาจชนิดนี้เกิดจากสถานะหรือตามตำแหน่งหัวหน้า โดยมีพื้นฐานมาจากกฎหมายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ และเป็นอำนาจที่มีลักษณะสูงต่ำตามสายการบังคับบัญชา ๔. อำนาจการอ้างอิง หรือความใกล้ชิดอำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่บุคคลสามารถอ้างอิงถึงผู้มีอำนาจ หรือการที่ผู้ใดมีความใกล้ชิดกับผู้ที่มีอำนาจจึงพลอยมีอำนาจไปด้วย นอกจากนี้ ก็อาจเกิดจากการประพจน์ที่เลียนแบบบุคคลซึ่งได้รับการยกย่องนับถือหรือการที่มีนามสกุลเดียวกับผู้มีอำนาจหรืออยู่ใกล้ชิดกับผู้ที่มีอำนาจ ก็อาจจะพลอยทำให้มีอำนาจไปด้วย ๕. อำนาจเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ อำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ความชำนาญ เชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ตลอดจนการที่มีประสบการณ์ ความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งจนเป็นที่ยอมรับก็จะเกิดอำนาจขึ้นได้^{๔๖}

ผู้นำที่มีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม ผู้นำท่านใด มีอำนาจมากหรือมีอำนาจน้อยเพียงใด ย่อมสังเกตได้จากพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงออกต่อผู้นำนั้นอำนาจผู้นำแบ่งได้ ๒ ประเภทใหญ่ๆ ก็คือ

๑. อำนาจหน้าที่ คือ ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งอย่างเป็นทางการจะมีอำนาจหน้าที่ประจำตำแหน่งนั้นๆ กำหนดไว้เป็นระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับบัญชา ให้สามารถแสดงบทบาทได้เพียงใดเช่นกำนัน นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดี รัฐมนตรี ก็มีระเบียบมีอำนาจหน้าที่กว้างขวางเพียงใดทั้งในด้านการตัดสินใจ การบังคับบัญชาการเงิน และการให้คุณให้โทษบุคคลได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งใดก็จะทำบทบาทของตนได้ ภายในหน้าที่การงานที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ครั้นหมดจากตำแหน่งก็หมดจากอำนาจหน้าที่ไปด้วย

๒. อำนาจบารมี เป็นอำนาจที่ไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นได้กับผู้นำทุกคนถ้าสามารถสร้างสม

^{๔๕} ชูบ กาญจนประกร, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์** (เอกสารโรเนียว), (คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๑๐, เอกสารประกอบคำบรรยาย, ๒๕๐๖), หน้า ๑๐-๑๒.

^{๔๖} Frech and Raven, **Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership**, (Marryland Penguin Books, 1967), p. 91.

บารมีได้ อำนาจบารมีเป็นเรื่องความดีเป็นพระคุณ เป็นผลกระทำของผู้นำที่ก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาจากลูกน้อง เป็นอำนาจที่ต้องใช้เวลาในการสร้างสมมานาน อำนาจบารมีสามารถสร้างได้โดยอาศัยองค์ประกอบต่างๆ คือ ทรัพย์สิน คุณความดี กำลังกาย และกำลังใจแหล่งอำนาจที่สำคัญ ๕ ประการ คือการให้รางวัล การบังคับ กฎหมาย การอ้างอิงความเชี่ยวชาญ อำนาจของผู้นำนั้นจากการศึกษาสรุปใจความว่า คือสิทธิในการสั่งการ บริหารงานหรือ บังคับบัญชาให้คุณให้โทษ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และอำนาจนั้นมีที่มาจาก เกิดจากผู้บังคับบัญชาหาหน้าที่โดยความเป็นธรรมจนเกิดเป็นอำนาจที่เรียกว่า อำนาจแห่งธรรม เกิดจากการให้รางวัล และค่าตอบแทน หรือกฎหมายให้สิทธิแก่ผู้นำในการให้คุณ ให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและอำนาจที่ได้มาแต่กำเนิดหรือบรรพบุรุษ^{๔๗}

๒.๑.๗ หลักธรรมสำหรับภาวะผู้นำ

การปกครองของผู้นำ ที่จะนับว่าเป็นการปกครองที่ดีนั้น จะต้องปกครองด้วยธรรมซึ่งมีผู้ได้กล่าวถึงไว้หลายท่าน ดังนี้ คุณธรรมสำหรับผู้นำว่า “คุณธรรมนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำ ผู้ที่มีคุณธรรมส่วนใหญ่ เชื่อกันว่าเป็นผู้ดี ควรแก่การเคารพนับถือ ในสังคมใด หากมีบุคคลที่เพียบพร้อมด้วย คุณงาม ความดี มีเมตตา กรุณา ต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด หวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน แม้บางครั้งอาจจะต้องเสียประโยชน์ส่วนตนบ้าง ก็ต้องยอม ดังคติพจน์สำหรับผู้นำที่ดีว่าในการตัดสินใจนั้นหากยังอยู่ในกรณีสงสัยว่าจะเลือกทางใด ก็ให้เอียงเข้าข้างประชาชนเอาไว้ก่อน แต่จะต้องยึดหลักการที่ถูกต้องไว้ก่อนข้อสำคัญในการที่จะบริหารคนที่จะร่วมงานเรื่องนี้ในทางพระพุทธศาสนาเน้นถึงความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งตรงกับหลักความจริงที่ว่า ก่อนที่จะไปบริหารผู้อื่นให้เป็นคนดีนั้น ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเองให้ได้ดีก่อน ไม่ใช่ดีแต่พูด ถ้าเรากระทำอย่างที่ต้องการ ให้คนอื่นทำยังไม่ได้ แม้จะดีมีสักเพียงใด ก็ยากที่จะให้คนอื่นเชื่อและทำตามได้”^{๔๘}

คุณธรรมของผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติภายในของผู้นำ อันได้แก่ สัปปุริสธรรมทั้ง ๗ ประการ เป็นคุณสมบัติภายในของผู้นำหากว่าผู้นำมีคุณธรรมทั้ง ๗ ประการเหล่านี้แล้วแม้จะไม่มีคุณสมบัติครบทั้ง ๗ ประการ ก็สามารถที่จะเป็นผู้นำได้เพราะว่า รื่องค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ”^{๔๙} ธรรมสำหรับผู้นำ ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรมซึ่งหมายถึงธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลผู้ที่มีคุณธรรมประจักษ์ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุ มีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี”^{๕๐} “ธรรมสำหรับผู้นำ ได้แก่ สัปปุริสธรรม คือคุณสมบัติของผู้ดีนั่นเองถ้าบุคคลใดประกอบด้วยคุณธรรม ๗ ประการ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลรู้จักชุมชน รู้จักบุคคลแล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือสัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะมีเหตุมีผล

^{๔๗} น้อย สุปิงคลัต, ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๗.

^{๔๘} ฉลอง มาปรีดา, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^{๔๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๕๐} จ. เปรียญ, พุทธพิธีเทศนาสอนประชาชน, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมบรรณาคาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๓.

ในการทำงานโดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น”^{๕๑}

หลักสัปปริสธรรมว่า เป็นธรรมของสัตตบุรุษ คือธรรมของคนดี หรือสมบัติผู้ดีของผู้นำ และได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ดีนั้นว่าไม่ได้ดีเพราะเป็นผู้ที่เกิดในตระกูลสูงผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีผู้มีอำนาจทางการเมืองผู้มีอำนาจทางการทหารและผู้มีการศึกษา”^{๕๒} ธรรมอีกหมวดหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์มากต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และ อนาคต เมื่อศึกษาให้เข้าใจและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ย่อมเชื่อว่าเป็นสัตตบุรุษหรือ เป็นคนดี”^{๕๓} ผู้นำต้องมีคุณธรรม หรือหลักดำเนินการบริหารเพื่อความสุข และความเจริญก้าวหน้า ในการทำหรือดำเนินงาน หลักธรรมนั้นได้แก่สัปปริสธรรม คือธรรมของคนดี คนที่สมบูรณ์ มีคุณสมบัติ ๗ ประการ”^{๕๔} ธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดีมีอยู่ ๗ ประการคือรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และ รู้บุคคลสรุปลงสั้น ๆ ว่าการรู้กาลเทศะ เพราะว่าคนที่รู้กาลเทศะเป็นคนดี เป็นสุภาพบุรุษเป็นสุภาพชน”^{๕๕}

ดังนั้น อำนาจจึงเป็นใหญ่ในโลก แต่อำนาจที่จะมีคุณค่า และคุณประโยชน์มากนั้นควรประกอบด้วยคุณธรรมในบุคคลแต่ละคนก็ย่อมมีอำนาจเป็นของตนเอง และการที่จะใช้อำนาจก็ต้องยึดหลักธรรมเป็นที่ตั้ง คือ ธัมมาธิปไตย ถือเอาธรรมเป็นใหญ่ ยึดเอาความถูกต้องเป็นจริงสมควรตามธรรมเป็นประมาณผู้นำหรือหัวหน้าต้อง ถือ ธัมมาธิปไตย คือ การประพฤติให้ถูกต้องตามหลักธรรม ดังนั้นหลักธรรมจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมอำนาจ ไม่ให้ผู้นำใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้อง และหลักธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติเป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งจะมีคุณประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อความเข้าใจเรื่องที่มาของอำนาจประเภทต่างๆ ดังนี้ พละ คือ ธรรมอันเป็นกำลังหรืออำนาจเกิดจากหลักธรรมะ ๕ ประการ คือ ๑. สัทธา ความเชื่อ ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. สติ ความระลึกได้ ๔. สมาธิ ความตั้งจิตมั่น ๕. ปัญญา ความรอบรู้”^{๕๖} สังคหวัตถุ คือวัตถุแห่งการสงเคราะห์ หรือวัตถุที่ยึดเหนี่ยวน่าใจ ๔ ประการ คือ ๑. ทาน คือ การให้ ๒. ปิยะวาจา คือ การกล่าวถ้อยคำอันไพเราะ ๓. อัตถจริยา คือ การประพฤติเป็นประโยชน์ในโลกนี้ ๔. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายในบุคคลนั้นๆ ตามควร”^{๕๗}

บารมี ๑๐ ประการ คือ เป็นคุณธรรมที่ทำให้บุคคลผู้บำเพ็ญให้เต็มที่แล้ว สามารถทำให้ผู้บำเพ็ญหรือผู้นำ เป็นผู้นำที่ดีและดำเนินภาระกิจบรรลุเป้าหมายได้ และบารมี ๑ ประการได้แก่ ๑. ทาน คือ การให้ การเสียสละ ๒. ศีล การประพฤติดีงามถูกต้องตามระเบียบ รักษากายวาจาให้

^{๕๑} หลวงกสิน อรรถะโยธิน, อธิบายธรรมวิภาค น.ธ. ตี, (กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๖.

^{๕๒} ทองย้อย แสงสินชัย, สัปปริสธรรม ๗ ประการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^{๕๓} ฐปะนีย์ นาครทรรพ, สัปปริสธรรม, (กรุงเทพมหานคร: ภูมิบัณฑิต, ๒๕๔๔), หน้า ๓.

^{๕๔} ชัยวัฒน์ อุตพัฒน์, หลักการดำรงชีวิตในสังคม, มหาวิทยาลัยรามคำแหง (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๑๗๙.

^{๕๕} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, มัชฌิมปฏิปทา: สายกลางสองมิติ สัปปริสธรรม นัยที่สอง, (กรุงเทพมหานคร: พี อาร์ คัลเลอร์ พรินท์, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

^{๕๖} ส.ม. ๓๑/๑๙๙/๑๑๓.

^{๕๗} อด.จตุกก.(บาลี) ๓๕/๓๒/๑๑๗.

เรียบร้อย ๓. เนกขัมมะ การปลีกตัว ปลีกใจ ออกจากกาม ๔. ปัญญา ความรอบรู้ ความหยั่งรู้เหตุผล ๕. วิริยะ ความเพียร บากบั่น ไม่ทอดทิ้งธุระ ๖. ขันติ ความอดทนความสามารถใช้สติควบคุมตนเอง ให้อยู่ในอำนาจของเหตุผล ๗. สัจจะ ความจริง คือ ความพูดจริง ทำจริง ไม่โกหกหลอกลวง ๘. อธิษฐาน ความตั้งใจมั่น วางจุดหมายของการกระทำของตนเองไว้อย่างแน่นอน ๙. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี ต่อผู้อื่น ๑๐. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง เทียงธรรม ไม่ลำเอียง ในสัปปุริสสูตรกล่าวถึง สัปปุริสธรรม คือ ธรรมของคนดี ๗ ประการ ซึ่งได้ทรงแสดงแก่ภิกษุ หรือบุคคลที่เป็นคนดีระดับผู้นำไว้ว่า ๑. ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้จักหลักการและเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต เช่น รู้ว่าตำแหน่งฐานะ อาชีพ การงานของตนมีหน้าที่ควรรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร ๒. อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความมุ่งหมายของหลัก การที่ตนปฏิบัติเข้าใจจุดประสงค์กิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร ๓. อัตตัญญตา รู้จักตน คือ รู้ตามความเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาระ เพศกำลัง ความรู้ ความถนัด ตามความสามารถและคุณธรรม ๔. มัตตัญญตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดการปฏิบัติและการทำงานต่างๆ ๕. กาลัญญตา รู้จักกาล คือ รู้จักเวลาอันเหมาะสม เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลาให้เหมาะสมเวลา ให้ถูกเวลา เป็นต้น ๖. ปริสฺสญญตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้จักกาลปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนั้นๆ เป็นต้น ๗. ปุคคลปโรปรัญญตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น^{๕๘}

หลักพุทธจริยธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์กับหลัก พุทธจริยธรรม สำหรับพระมหากษัตริย์ ในฐานะผู้นำ และผู้บริหารหลักธรรมเพื่อการปกครองสำหรับพระมหากษัตริย์ในฐานะผู้นำและผู้บริหาร^{๕๙} หลักธรรมนั้น ได้แก่ ๑. พรหมวิหาร ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมคือธรรมประจำตัวของผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้บริหารมีลักษณะเป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่ และใช้เป็นหลักกำกับความประพฤติ จึงจะเชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบดังพระเจ้ามฆเทวะ แห่งมิลินทนคร ประพฤติอยู่อย่างสม่ำเสมอมิได้ขาดจนได้รับการยกย่องว่าธรรมราชาหรือพระเจ้ามหาสุทิสสนะ ประพฤติในพรหมวิหารธรรมเมื่อสวรรคตไปแล้วไปเกิดในพรหมโลกมีหัวข้อธรรม ดังนี้ ๑. เมตตา คือ ความปรารถนาดี ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข หรืออยากให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครองมีความสุข และคิดทำประโยชน์แก่ผู้ที่อยู่ใต้ปกครองทั่วหน้า ๒. กรุณา คือ ความสงสารอยากช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง

^{๕๘} ๑. สดตทก.(ไทย) ๔๒/๒๖/๑๕-๑๕๕.

^{๕๙} พระสุทธิพงศ์ ธรรมพิทักษ์, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์พุทธจริยธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท: ระหว่างพระเจ้าพิมพิสารกับพระเจ้าปเสนทิโกศล”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจริยศาสตร์ศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔).

บำบัดความทุกข์ยากของผู้ได้ปกครองที่ได้รับความเดือดร้อน ๓. มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ในเมื่อเห็นผู้ได้ปกครองมีความสุขประสบกับความสำเร็จเจริญยิ่งขึ้นไป ๔. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางไม่ยินดียินร้ายปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม ๒. สังคหัตถ์ หลักธรรมสังเคราะห์ซึ่งกันและกัน ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวคือยึดเหนี่ยวใจบุคคลธรรมหัวข้อนี้เหมาะสำหรับผู้ปกครอง ผู้บริหารในการผูกน้ำใจคนไว้ เพราะผู้บริหารมีความจำเป็นต้องบริหารคนเป็นจำนวนมาก ถ้าผู้บริหารไม่มีหลักการบริหารที่ดีแล้ว การบริหารจะมีปัญหาตามมาอย่างแน่นอน แต่ถ้าผู้บริหารใช้หลักธรรมนี้ในการบริหารแล้วใครๆ ก็ต้องการอยู่ภายใต้การปกครอง สังคหัตถ์ ๔ ประการ คือ^{๖๐}

๑. ทาน

การให้ปันสิ่งของที่ควรให้ การเสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยวัตถุสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ การแนะนำสั่งสอน

๒. ปิยวาจา

การกล่าว วาจาอันเป็นที่รัก วาจาพูดเต็มใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจกล่าว คือ การกล่าว วาจาไพเราะ สุภาพ อ่อนหวาน สมานสามัคคี มีประโยชน์ประกอบไปด้วยเหตุผล ๓. อัถถจริยา คือ การประพฤติเป็นประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บาเพญสาธารณประโยชน์ ตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรมแก่ผู้ได้ปกครอง ๔. สามนัตตตา คือ ความมีตนเสมอได้แก่ การวางตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในผู้ได้ปกครองทั้งหลาย และ เสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้แก้ไข ตลอดจนวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ สิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่กรณี^{๖๑}

๓. อคติ ๔ ผู้ปกครองผู้บริหาร

ผู้นำ ต้องไม่เป็นผู้ลำเอียง ต้องวินิจฉัยในเรื่องต่างๆ ด้วยความยุติธรรม เว้นอคติ ไม่ตัดสินใจโดยพลุนพลัน ในขุททกนิกาย ชาตก กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติเช่นนี้จะไม่ต้องมลทินหรือได้รับการติเตียนจากคนทั่วไป เปรียบเหมือนดอกบัวที่เกิดในสระที่มีเปือกตมแต่ก็มีสีขาว สะอาด ผุดผ่อง อคติ ๔ ได้แก่

๑. ลำเอียงเพราะชอบ เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำด้วยความชอบพอรักใคร่กัน เช่น การให้ลาภยศ การตัดสินความ หรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความพอใจของตน

๒. ลำเอียงเพราะความชัง เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำด้วยความเกลียดชังไม่ชอบกัน เช่น การไม่ให้ลาภยศหรือการการตัดสินความ หรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความเกลียดชัง

๓. ลำเอียงเพราะความหลง เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ด้วยความโง่เขลาเช่น การให้ลาภหรือไม่ให้ลาภยศ การตัดสินความหรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความโง่เขลา

๔. ลำเอียงเพราะความกลัว เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ด้วยความกลัวเช่น การให้ลาภหรือไม่ให้ลาภยศ การตัดสินความ หรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความกลัว^{๖๒}

^{๖๐} ส.ม.(ไทย) ๓/๕๗๓/๓๙.

^{๖๑} ส.ม.(ไทย) ๓/๕๗๓/๓๙.

^{๖๒} ส.ม.(ไทย) ๓/๕๗๓/๓๙.

๔. เเบญจศีลเบญจธรรม ๕ ประการนี้

เป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหารปกครองของมหาชนเป็นหลักธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นไปในการไม่เบียดเบียนกันของบุคคลในสังคมเป็นธรรมที่เกื้อกูลแก่การพัฒนาสังคมเป็นหลักธรรมวินัย ที่เป็นพื้นฐานของผู้ครองเรือนที่มีคุณค่าต่อการปกครองบุคคลในสังคม ได้แก่

เบญจศีล ๕ ประกอบด้วย

๑. ปาณาติปาตา เวรมณี คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์
๒. อทินาทานา เวรมณี คือ เว้นจากการลักขโมยทรัพย์สินของผู้อื่น
๓. กาเมสุเมฉจจารา เวรมณี คือ เว้นจากการประพฤติดิฉินในกาม
๔. มุสาวาทา เวรมณี คือ เว้นจากการพูดเท็จ
๕. สุราเมรยมัชชปมาทัฏฐานา เวรมณี คือ เว้นจากการดื่มสุรา^{๖๓}

เบญจธรรม ๕ ประกอบด้วย

๑. เมตตา กรุณา คือ มีความรักความสงสารกัน
๒. สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพในทางที่ชอบ
๓. กามสังวร คือ สारวมในกาม ยินดีในคู่ครองของตนเอง
๔. สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกัน
๕. สติสัมปชัญญะ คือ ความเป็นผู้มีสติ สัมปชัญญะ ไม่ประมาท^{๖๔}

๕. พละ ๕ ของพระราชา

พละ ๕ ในที่นี้เป็นพลังของพระมหากษัตริย์ หมายถึง กำลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถเป็นกษัตริย์ปกครองแผ่นดินได้ อันได้แก่

๑. พาหพละ หมายถึง กำลังกาย
๒. โภคพละ หมายถึง กำลังโภคสมบัติ
๓. อมัจจพละ หมายถึง กำลังข้าราชการ
๔. อภิชัจพละ หมายถึง กำลังตระกูลสูง
๕. ปัญญาพละ หมายถึง กำลังปรีชาญาณ^{๖๕}

๖. อปรีหานิยธรรม ๗

ธรรมหัวข้อนี้ มีความสำคัญต่อการบริหารบ้านเมืองมาก เพราะเป็นหัวข้อธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อมของบ้านเมือง และเป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง ซึ่งธรรม ๗ ประการนี้ผู้บริหารบ้านเมืองใดมีธรรมเหล่านี้อยู่ บ้านเมืองนั้นจะไม่มีเสื่อมอย่างแน่นอนอนได้แก่

๑. หมั่นประชุมกันเนืองนิจ
๒. เมื่อประชุมและเลิกประชุมก็พร้อมเพียงกัน
๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างของเดิม
๔. ทานเหล่าใดที่เป็นหลักเป็นผู้ใหญ่ เคารพนับถือท่านเหล่านั้น

^{๖๓} วจ.จตุกก.(บาลี) ๒๑/๒๓/๑๑.

^{๖๔} วจ.จตุกก.(บาลี) ๒๑/๒๓/๑๗.

^{๖๕} วจ.ปญจก.(บาลี) ๔/๙๔/๒๒๒.

๕. คຸ່ມครองบรรดากุลสตรี กุมาลีทั้งหลายให้อยู่โดยดีมิให้ถูกข่มเหง
๖. เคารพสักการบูชาเจดีย์ ปูชนียวัตถุของประจำชาติ
๗. จัดให้ความอารักขา คຸ່มครอง ป้องกันอันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย

๗. ทศพิธราชธรรม ๑๐ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญ

เป็นหลักธรรมที่มีความครอบคลุมในหลายๆ ด้านเหมาะสำหรับผู้นำ เป็นธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ คุณสมบัติของนักปกครองที่ดี สามารถปกครองแผ่นดินโดยธรรม และยังประโยชน์สุขแก่ประชาชน จนเกิดความชื่นชมยินดีได้แก่

๑. ทาน คือการให้ทรัพย์สินสิ่งของ
๒. ศีลคือประพฤติดีงาม
๓. บริจาค คือความเสียสละ
๔. อาชวะ คือความซื่อตรง
๕. มัทวะ คือความอ่อนโยน
๖. ตบะ คือความทรงเดชผนากิเลสตัณหาไม่หมกมุ่น ในความสำเร็จ
๗. อักโธระ คือความไม่กลัวเกรง
๘. อวิหิงสา คือ ความไม่ข่มเหงเบียดเบียน
๙. ขันติ คือ ความอดทนเข้มแข็งไม่ท้อถอย
๑๐. อวิโรธนะ คือ ความไม่คาดธรรม^{๖๖}

๘. จักกวัตติสูตร หรือจักรวรรดิธรรม จักรวรรดิธรรม ๑๐ ประการนี้

เป็นวัตรข้อปฏิบัติของพระเจ้าจักรวรรดิ ที่พึงทรงบำเพ็ญอยู่เสมอ เป็นธรรมเนียมที่ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจของพระเจ้าจักรวรรดิ เป็นหน้าที่ของนักปกครองผู้ยิ่งใหญ่ ได้แก่

๑. คຸ່มครองสงเคราะห์แก่ชนในพระราชฐานและพยุหเสนา
๒. คຸ່มครองสงเคราะห์แก่กษัตริย์เมืองหรือผู้ครองนครภายใต้พระบรมเดชานุภาพ
๓. คຸ່มครองสงเคราะห์แก่กษัตริย์ที่ตามเสด็จคือเหล่าเชื้อพระวงศ์ผู้เป็นราชบริพาร
๔. คຸ່มครองสงเคราะห์แก่พราหมณ์และคฤหบดีทั้งหลาย
๕. คຸ່มครองสงเคราะห์แก่ชาวนิคมนและชาวชนบท
๖. คຸ່มครองสงเคราะห์แก่สมณะพราหมณ์
๗. คຸ່มครองสงเคราะห์แก่เหล่าเณรอันพึงบำรุงไว้ให้มีสืบพันธุ์
๘. ห้ามปรามมิให้ประพฤติอันไม่เป็นธรรม
๙. เว้นความกำหนัดในกามโดยอาการไม่เป็นธรรม
๑๐. เว้นจากความโลภ กล้า ไม่เลือกที่ควร^{๖๗}

สรุปว่า หลักสัปปุริสธรรม คือธรรมของคนดี ๗ ประการ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ หรือหลักธรรมของผู้ใหญ่ หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมเพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจ อคติ ๔ ความไม่ลำเอียงหลักเบญจศีลเบญจธรรม ๕ หลักพละ ๕ หรือกำลังอันยิ่งใหญ่โดยธรรม หลักอภิธานิยธรรม ๗ หรือ

^{๖๖} พุ.ชา. (บาลี) ๒๗/๒๔๔๔/๕๓๓.

^{๖๗} พุ.ชา. (บาลี) ๒๗/๒๔๔๔/๕๓๓.

ธรรมเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว ทศพิธราชธรรม ๑ หรือธรรมของพระราช และหลักจกัวัตติธรรม หรือ ธรรมของพระจักรพรรดิ เป็นต้นจากการที่กล่าวถึงผู้นำโดยทั่วไป ซึ่งได้ศึกษาถึงความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำตลอดถึงการกำเนิดผู้นำ บทบาทหน้าที่ แบบของผู้นำ อำนาจ และคุณธรรมของผู้นำต่างๆ ทำให้ทราบถึงภาพรวมของผู้นำหรือภาวะผู้นำในด้านต่างๆ แต่ก็เป็นที่น่าพิจารณาอยู่หลายประเด็น เช่นคุณลักษณะของผู้นำในทางด้านคุณธรรม มีท่านผู้รู้หลายท่านได้กล่าวถึง แต่ยังไม่มีความรู้ที่ผู้ใดได้ ศึกษาลงลึกในรายละเอียดเฉพาะด้านเพียงแต่ กล่าวเป็นภาพรวมเท่านั้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่ ประกอบไปด้วยคุณธรรมของคนดีหรือผู้นำแบบสัตบุรุษคือผู้นำที่มีคุณสมบัติทั้ง ๗ ด้านย่อมจะทำให้ ผู้นำ ผู้ตามและสังคมดำเนินไปในทางที่ดี

๒.๒. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพระสงฆ์

เจ้าอาวาส เป็นพระสงฆ์ที่สำคัญอย่างมากในองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน โดยมีความใกล้ชิดกับชุมชน มากที่สุด ดังนั้นจึงมีการศึกษาในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาสเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องใน การนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

๒.๒.๑ ความหมายของพระสงฆ์ผู้บริหารวัด

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมได้อาศัยอำนาจดังกล่าวออกกฎหมายมหาเถรสมาคมเพื่อ จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความเรียบร้อยดียิ่งขึ้นเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน มีกฎหมายมหาเถรสมาคม รวมทั้งสิ้น ๒๔ ฉบับ ในกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ส่วนกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ หมวด ๑ ข้อ ๔ ได้ให้ความหมายพระสังฆาธิการไว้ว่า พระสังฆาธิการ หมายถึงพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ กำหนดการปกครองตามลำดับขั้นตั้งแต่ระดับ เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะ ตำบล และเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส/ผู้ช่วยเจ้าอาวาส และ ส่วนที่ ๖ ว่าด้วยเรื่องเจ้าอาวาส

ข้อ ๒๖ พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

(๑) มีพรรษาพ้น ๕

(๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น

ข้อ ๒๗ ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใด ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะ อำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าสังกัด ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะอำเภอ ไม่มีรอง เจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้น รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ รูป ร่วมกัน พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๒๖ แล้ว ให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะ จังหวัดเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดนั้นดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เจ้า คณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัด เพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ ๒๘ ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสวัด นั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๒๖ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ ปฏิบัติ แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ ๒๙ พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร ต้องมี

คุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

(๑) มีพรรษาพ้น ๑๐

(๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และ

(๓) มีสมณศักดิ์

- ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราช สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก

- ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท

- ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี

ข้อ ๓๐ พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่นนอกจาก กรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

(๑) มีพรรษาพ้น ๑๐

(๒) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และ

(๓) มีสมณศักดิ์

- ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก

- ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท

- ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มีนิตยภัต ไม่ต่ำกว่า

พระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี

ข้อ ๓๑ ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัดพิจารณา คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๒๙ หรือข้อ ๓๐ แล้วแต่กรณี เสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ เพื่อมหาเถรสมาคมพิจารณา

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามข้อ ๒๙ หรือข้อ ๓๐ แล้วแต่กรณี ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคดำเนินการตามความในวรรคต้น

ข้อ ๓๒ ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๒๖ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติแล้วรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาเสนอตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคม

ข้อ ๓๓ สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามมติมหาเถรสมาคม

คำว่า “พระสังฆาธิการ” มาจากคำว่า “สังฆ” และ “อธิการ” เป็นพระสังฆาธิการแปลตามรูปศัพท์ ได้ว่า พระภิกษุผู้ทำงานโดยสหัชชาในทางคณะสงฆ์ หรือพระภิกษุผู้ทำงานในคณะสงฆ์ โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่งจึงหมายถึงพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์^{๖๘}

พระสังฆาธิการ หรือพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์นี้ กำหนดตามอำนาจปกครองตามลำดับชั้น คือ

๑) เจ้าคณะใหญ่

๒) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

^{๖๘} สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชลบุรี, การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

- ๓) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
- ๔) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
- ๕) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
- ๖) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาส จึงเป็นพระสังฆาธิการในลำดับที่ ๖ ซึ่งการตำแหน่งพระสังฆาธิการของเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ จะมีอำนาจเต็มตามกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ มติ คำสั่งของมหาเถรสมาคม ครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาส หมายถึง พระสังฆาธิการผู้มีอำนาจหน้าที่ปกครองดูแลวัดในแต่ละวัด ซึ่งมีลักษณะความเป็นผู้นำทางการปกครองและในการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ที่อยู่ในวัด ในหมู่บ้าน และในชุมชน

๒.๒.๒ ความสำคัญของเจ้าอาวาส

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสที่มีต่อการบริหารวัด ตามขอบข่ายภารกิจของคณะสงฆ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕:๐๕ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕'๓๕ และกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ กฎหมายทั้ง ๓ ฉบับนี้ได้ระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการตามภารกิจของคณะสงฆ์ในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน ดังนั้น เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด จึงมีผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวัดและ ปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมายและกฎหมายมหาเถรสมาคม เจ้าอาวาสเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ ดูแลพระภิกษุ สามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณร มีจริยาวัตรตรงตาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย พระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษา จัดการวัดและสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและกฎระเบียบ

ความสำคัญของเจ้าอาวาส ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยเจ้าอาวาสเป็นสำคัญ เนื่องจากเจ้าอาวาสเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเจ้าอาวาส จึงเป็นผู้ที่ปฏิบัติภารกิจของพระพุทธานุศาสนกิจที่จะช่วยส่งเสริม ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองและสร้างศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนาและ สร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ดังนั้นพระสังฆาธิการโดยเฉพาะระดับเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสจะต้องมีทั้งศาสตร์และ ศิลป์ในการบริหารและการจัดการวัดเพื่อให้การจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของวัดสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งจะทำให้วัดมีความเจริญรุ่งเรืองถาวรมั่นคง เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของพุทธศาสนิกชนชาวพุทธศาสนาสืบไป^{๒๔}

^{๒๔} กรมการศาสนา, *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), คำนำ.

๒.๒.๓ หน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาส

การปรับระบบบริหารองค์การชาวพุทธไว้ในหนังสือเรื่องพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์ว่า การบริหารองค์การชาวพุทธ ควรจะกระจายอำนาจให้มากขึ้น แม้แต่การปกครองคณะสงฆ์ก็ไม่จำเป็นต้องเลียนแบบระบบราชการที่ชักช้าไม่ทันการและคณะสงฆ์อาจจะคิดระบบการปกครองให้มุ่งพัฒนาให้วัดแต่ละวัดให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง จากนั้นวัดทั้งหลายก็ต้องสร้างเครือข่ายโยงใยร่วมกับทำงานทั่วประเทศ ทั้งพยายามลดขั้นตอนสายบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนไม่ทันการโดยปรับปรุงระบบพระสังฆาธิการหรือทำรีเอนจิเนียริงให้กับการบริหารกิจการคณะสงฆ์การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ถือว่าเป็นการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน มีการบังคับบัญชากันลงไปตามลำดับขั้น นับตั้งแต่ระดับมหาเถรสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาสอันเป็นการปกครองบังคับบัญชาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๓๕^{๗๐}

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ดังนี้

มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้^{๗๑}

๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
 ๒. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
 ๓. เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
 ๔. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล
- หน้าที่เจ้าอาวาสดังกล่าวมานี้ เป็นหน้าที่โดยภาพรวมลักษณะอย่างกว้างๆมิ ได้ชี้ชัดถึงวิธีปฏิบัติแต่อย่างใด เพราะวิธีปฏิบัตินั้นได้กำหนดหรือจะกำหนดไว้ในกิจการประเพณีนั้นๆ แต่พอกำหนดโดยลักษณะงานเป็น ๔ ด้าน คือ^{๗๒}

๑. หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม
 - ๑.๑ บำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี
 - ๑.๒ จัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี
 - ๑.๓ จัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

การบำรุงรักษาวัด คือ การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่ง การกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงงานและแรงความคิดอันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถานและศาสนวัตถุของวัดวาอารามต่างๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี ด้วยหน้าที่ของเจ้าอาวาสข้อนี้

^{๗๐} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานครมูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๗๖.

^{๗๑} พระวิสุทธิภักทธาดา (ประสิทธิ์ พุทธิมรฺสสี), พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๘๔.

^{๗๒} พระเทพปริยัติสุธี (วราวิทย์ คงคปณฺโญ), คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๗๖ - ๗๘.

การจัดกิจการของวัด คือ การจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล กิจการของวัดโดยซึ่งหมายถึงกิจการ ๕ ประเภทคือ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณ สงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งวิธีปฏิบัตินั้น มหาเถรสมาคมได้กำหนดขึ้น หรือที่จะกำหนดขึ้นในกาลต่อไปหรือที่ต้องปฏิบัติตามจารีประเพณีอันดีงาม ส่วนกิจการที่ต้องจัดการแทนวัดในฐานะผู้แทน เช่น การรับทรัพย์สิน การอรรถคดี กิจการเหล่านี้ เจ้าอาวาสจะต้องจัดการให้ เป็นไปได้ด้วยดี คือเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผนหรือจารีตว่า ด้วยเรื่องนั้น

การจัดการศาสนสมบัติ หมายถึง การดูแลและรักษา การใช้จ่าย การจัดหาทรัพย์สิน ของวัด ตลอดจนการบัญชีทั้งส่วนที่เป็นศาสนวัตถุ ศาสนสถานและศาสนสมบัติของวัดที่ตนเป็นเจ้าอาวาสให้เป็นไป ด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

๒.๑ ปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

๒.๒ สอดส่องบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

ปกครอง หมายถึง การคุ้มครองปกป้องรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุก ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อยู่อาศัยและปัจจัยตามสมควร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าวด้วยพรหมวิหารธรรมตามควรแก่เหตุ

สอดส่อง หมายถึง การตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติของบรรพชิต และคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามรวมถึงควบคุม และบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าวให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถร สมาคมและรวมถึงการว่ากล่าวและนำชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม^{๗๓}

การปกป้องคุ้มครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือ การคอยปกป้องผองภัยอันตรายทั้งหลายภายนอกไม่ให้เข้ามาเบียดเบียนทำร้ายพระภิกษุสามเณรหรือคฤหัสถ์ ที่อยู่ภายในวัดของตนให้มีความปลอดภัยจากอันตรายทั้งหลายเปรียบเสมือนแม่ไก่กางปีกปกป้องคุ้มครองลูกของตนให้มีความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวงนั่นเอง^{๗๔}

๓. หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม

๓.๑ ในการจัดการศาสนศึกษา

๓.๒ ในการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย

การจัดการศาสนศึกษา หมายถึง การจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้ บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาด้วย) หรือ เฉพาะแผนกใดแผนก

^{๗๓} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปโมญ), “หน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาส” ในคู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๗๘ - ๗๙.

^{๗๔} พระมหาบุญมี ปุณณวุฑฺโฒ (ขามเข็ด), “ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานวัดของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

หนึ่ง ซึ่งยึดแบบแผนตามจารีตประเพณีที่โดยปฏิบัติสืบมาโดยตรงได้แก่ การจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาแผนกบาลีและแผนกธรรม หรือการให้พระภิกษุสามเณรไปเรียนที่วัดใกล้เคียง ซึ่งมีสำนักศาสนศึกษาดังกล่าว

การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึง การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรม วินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรม วินัย พ.ศ.๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่นๆ รวมถึง การฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของ พระสงฆ์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรมและพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติภารกิจปฏิบัติ ศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำวัตรสวดมนต์ประจำวันพระ การสมาทานอุโบสถศีลและปฏิบัติศาสนพิธีอื่นๆ^{๗๕}

๔. หน้าที่ยานวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล หน้าที่ยานวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล นั้น เป็นหน้าที่เชื่อมโยงผูกพันกับสังคม ทั้งในส่วนวัดและนอกวัด และเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมซึ่งพอแยกได้ โดยลักษณะคือ^{๗๖}

๔.๑ การอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ขอใช้วัดเป็นที่จัดบำเพ็ญกุศล ทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม

๔.๒ การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดเองทั้งที่เป็นการประจำและเป็น การจร

๔.๓ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศลนอกวัดแต่ขอรับคำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

๔.๔ การสร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่นการ สร้างฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ศาลาที่พักหรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพ เป็นต้น

หน้าที่เจ้าอาวาสข้อนี้ มีคำที่ต้องพิเคราะห์คือ คำว่า “ตามสมควร” คือต้องให้การบำเพ็ญกุศลที่เกิดจากการอำนวยความสะดวกนั้น เป็นไปตามระเบียบแบบแผนไม่มีสิ่งที่เป็นพิษภัย เช่น อบายมุขแฝงอยู่ เป็นต้น

จากหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามที่ระบุไว้ ๔ ประการ ข้างต้นนี้ ทำให้เจ้าอาวาสต้องมีอำนาจเพื่อใช้ในการควบคุมดูแลและบริหารสั่งการตามความในมาตราที่ ๓ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ อันเป็นกฎหมายสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย ให้อำนาจเจ้าอาวาสไว้ว่า ๓ ประการ คือ

มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจดังนี้^{๗๗}

(๑) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

(๒) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด

^{๗๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๗.

^{๗๖} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญฺโญ), **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๘๐ – ๘๑.

^{๗๗} กนก แสงประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

(๓) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือมาพักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

อนึ่ง ในกรณีที่ไม่มีเจ้าอาวาสหรือเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าอาวาส

สรุปได้ว่า หน้าที่ของเจ้าอาวาส ได้แก่ บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัด และปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่พร้อมต้องเป็นธุระในการศึกษา อบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์นั้นด้วย ทั้งยังต้องคอยอำนวยความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชนในการบำเพ็ญกุศลตามที่สมควร ดังกล่าวนี้นำให้เจ้าอาวาสต้องมีอำนาจเพื่อใช้ในการควบคุมดูแลและบริหารสั่งการเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นไปได้อย่างเรียบร้อยดังตามหลักพระธรรมวินัยกฎหมาย คณะสงฆ์ กฎ มติ คำสั่ง ของมหาเถรสมาคมศาสนศึกษา ดังกล่าวว่า คณะสงฆ์ยังมีได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้โดยชัดเจนแต่โดยหลักสูตรและเนื้อวิชาแล้ว คงอนุมานได้ว่า มีวัตถุประสงค์ ๙ ประการ คือ

๑. เพื่อพระสงฆ์รักษาตนและหมู่คณะ
๒. เพื่อใช้อบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
๓. เพื่อใช้พัฒนาชาติบ้านเมืองด้วยคุณธรรมของพระศาสนา
๔. เพื่อใช้ในกิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนา
๕. เพื่อรักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
๖. เพื่อสร้างศาสนทายาทสืบอายุพระพุทธศาสนา
๗. เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา
๘. เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
๙. เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติอันเป็นส่วนรวม^{๗๘}

บทบาทที่วัดและพระสงฆ์จะทำได้ คือ การศึกษา การเผยแผ่และการสงเคราะห์ ซึ่งในส่วนของการศึกษานั้น เป็นการให้บริการด้านการศึกษาแก่พระสงฆ์ คือ การมีโรงเรียนพระพุทธศาสนาวินัย นับเป็นทางหนึ่งในการสร้างอุบาสก อุบาสิกา ให้ได้พุทธศาสนิกชนที่มีคุณภาพและเป็นกำลังของศาสนา อีกประการหนึ่งก็คือ การไปสอนวิชาศีลธรรมตามโรงเรียนต่างๆ เป็นการอนุเคราะห์สังคมด้วยธรรมทาน การที่ให้พระสงฆ์ได้เข้าไปมีบทบาทในการศึกษาของชาติดังกล่าวนี้นำให้เยาวชนและสังคมเห็นความสำคัญของวัดและพระสงฆ์^{๗๙}

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบว่า องค์ประกอบในการจัดการศาสนศึกษาดังกล่าวจะดีหรือไม่ประการใด ขึ้นกับเจ้าสำนักเรียนหรือเจ้าสำนักศาสนศึกษาและครูอาจารย์ผู้บริหารการศาสนศึกษาที่ได้ช่วยแบกภาระการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความกตัญญูต่อพระศาสนาและคณะสงฆ์ การจัดการศาสนศึกษานั้น แผนกที่ประสบปัญหาหนัก คือ การจัดการศึกษาแผนกบาลี เพราะขาดแคลนทั้งครูและนักเรียน และมีอุปสรรคอื่นๆ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องช่วยจัดการศึกษาแผนกบาลีอันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยตรง เพื่อให้พระสงฆ์เจริญด้วยวิชาความรู้และการศาสนศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

^{๗๘} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปโนโล), เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๑.

^{๗๙} พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล, “บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘).

การศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรมเป็นการศึกษาหลักและสำคัญยิ่งของคณะสงฆ์ด้วยเหตุผล ๓ ประการ คือ

๑. พระสงฆ์ ควรศึกษาหลักธรรมให้ถ่องแท้ทั้งปริยัติและปฏิบัติ เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจทั้ง ๖ ด้านของคณะสงฆ์

๒. พระสงฆ์ ควรพัฒนาตนให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการอบรมพัฒนาจิต การเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่ศาสนิกชน เช่น ด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบของสงฆ์ เป็นต้น

๓. ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ ควรปรับปรุงยุคให้เหมาะกับยุคสมัย แต่คงไว้ซึ่งหลักศาสนาธรรม

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน

หลักในการบริหารงานเพื่อให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยบุคคลอื่นช่วยทำนั้น บุคคลที่เป็นผู้บริหารได้นั้นต้องสามารถพิสูจน์ตัวเองได้ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีความชำนาญงาน และมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่ได้มาโดยการแต่งตั้งหรือได้มาโดยการเลือกตั้งหรือการสรรหากก็ตาม ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับ คือ **“การครองตน ครองคน และ ครองงาน”**

๒.๓.๑ ความหมายของการครองตน

การบริหารที่ดีโดยที่ผู้บริหารรู้จักการครองตนได้นั้น จากการทบทวน ค้นคว้าเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า การครองตนไว้ดังนี้

ความหมายการครองตน คือ การรู้จักตนเอง มีหลักเป้าหมายในชีวิตที่แน่นอน หรือที่เรียกว่ามีเป้าหมายหลักหมั่นแห่งตน รู้จักควบคุมตนหรือมีวินัยแห่งตน หมายความว่า ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง การครองตนที่ดีควรใช้หลักการดังต่อไปนี้

๑) การรู้จักตนเองด้วยความมีสติ คือ มีความมั่นคงตั้งมั่นกับเป้าหมายแห่งตน และมีความละเอียดเกรงกลัวต่อบาป

๒) มีความอดทนและความสงบเสถียร ให้เกียรติกับบุคคลทุกระดับชั้น

๓) มีความซื่อสัตย์ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นและรู้จักช่วยตนเอง

๔) ไม่ทำตนให้อยู่ในความประมาท เช่น การลุ่มหลงในอบายมุข พัฒนาตนเองแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

๕) รู้จักการถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่อวดเก่ง อวดดี ต้องเอาดีมาอวด

๖) มีความสำนึกในคุณงามความดีของตนเองและผู้อื่น^{๔๐}

ความหมายของการครองตนว่า คำว่า ตน โดยความหมายแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ กายและจิต แต่ทางพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับ จิตเป็นพิเศษ เพราะจิตใจสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยทั่วไป คนมักให้ความสำคัญแก่ร่างกาย มีการบำรุงรักษา มีการบริหารร่างกายด้วยวิธีต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงจิตใจ ทั้งๆ ที่ใจมีความสำคัญยิ่ง แต่ขณะเดียวกันก็ยอมรับความจริงที่ว่า สัตว์โลกทั้งหลายอยู่ได้ด้วยอาหาร แต่ถือว่าเป็นประเด็นรองลงมา และความต้องการทางร่างกายก็มีข้อจำกัดอยู่ในตัวมันเอง

^{๔๐} ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย, การครองตน ครองคน ครองงาน. [ออนไลน์] แหล่งที่มาได้จาก : <http://dnfe5.nfe.qo.th/ilp/42022/42022-1.htm> [๑๒ กันยายน ๒๕๕๕].

ส่วนจิตใจนั้นได้มีการศึกษา พัฒนาไว้นานแล้ว เพื่อให้เข้าถึงความสะอาด สงบ และความสว่างตามหลักของ ศีล สมาธิและปัญญาโดยลำดับ ในขั้นปฏิบัติก็เริ่มที่ตนเองก่อน โดยใช้หลักเดียวกันกับที่บุคคล กระทำต่อร่างกาย คือบำรุง บำบัดรักษาและป้องกัน ท่านกล่าวว่าในการที่บุคคลจะครองตนอยู่ได้นั้นหมายถึง การอาศัยความสำนึกที่เห็นคุณค่าของตน และพยายามคุ้มครองรักษาตนเองไว้ให้ดี มีการเตือนตนด้วยตน และพิจารณาตรวจสอบตนด้วยตนนั่นเอง^{๕๑}

การครองตน หมายถึง การครองชีวิตให้ดำเนินไปตามทางที่ถูกต้องดีงาม^{๕๒}

คุณธรรมต่อตนเอง ซึ่งก็หมายถึงการครองตนนั้น หมายถึง การดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนา คือพระพุทธศาสนาที่สามารถทำได้โดย ละชั่ว ทำดี ทำใจให้บริสุทธิ์ ดำเนินชีวิตอยู่ในทางสาย กลางและการดำเนินชีวิตตามครรลองของวัฒนธรรม^{๕๓}

การครองตน หมายถึง การมีหลัก หรือแนวประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อให้เกิดคุณงามความดีขึ้นแก่ตน ไม่มีมลทินมัวหมองและทำงานด้วยความถูกต้อง^{๕๔}

การครองตน (managing self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้บรรลุเป้าหมาย และได้ผลผลิตสูงสุด^{๕๕}

พฤติกรรมในการครองตน หมายถึง การกระทำ รวมทั้งท่าทีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงออกมาให้ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ในเรื่องของกิริยา ท่าทาง ซึ่งไปในทางที่ถูกต้อง^{๕๖}

คุณลักษณะผู้บริหารการศึกษามีอาชีพของเขตพื้นที่ว่า ผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์ในการบริหารงานอย่างจริงจัง ไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นบุคคลที่กล้าตัดสินใจไวต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ซื่อสัตย์และสร้างผลงาน ประสานสืบทอด คิดสร้างสรรค์วิธีทำงานใหม่ ๆ จูงใจผู้ร่วมงาน ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรควิธีทำงานใหม่ ๆ จูงใจผู้ร่วมงาน ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ และบริหารแบบมีส่วนร่วม^{๕๗}

สรุปได้ว่า ความหมายของการครองตน หมายถึง การรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ เป็นผู้ที่มีสติรอบคอบ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท การครองตนที่ดีนั้น อาจใช้

^{๕๑}พระเทพติลก (ระแบบ จิตญาโณ), การครองตน ครองคน และครองงาน หลักการปฏิบัติสำหรับบริหารและคนทำงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๒-๓.

^{๕๒}พระมหาบุญมี มาลาวิชโร, ครองตน ครองคน ครองงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี ๒๕๕๐), หน้า ๑๙.

^{๕๓}ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ,และวิบูลย์โตวัฒนะบุตร. ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๐.

^{๕๔}บุญชู แสงสุข, “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔).

^{๕๕}วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, เข้าวารมณ(EO): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔), หน้า ๕๙-๖๐.

^{๕๖}สุนทร ทองคำ, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

^{๕๗}ถิลา อริญเวศ, “นักบริหารมืออาชีพ”, ประชาศึกษา, ปีที่ ๕๑ ฉบับที่ ๓ (กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๔๔): ๒๘ - ๒๙.

หลักธรรมในการดำรงชีวิตให้ดำเนินไปตามทางที่ถูกต้อง ดังาม การควบคุมตน หรือการมีวินัยแห่งตน และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในสังคม โดยใช้หลักยึดเหนี่ยว ดังนี้

๑) การรู้จักตนเองด้วยความมีสติ และสัมปชัญญะ มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อความชั่วหรือบาปกรรม หรือสิ่งที่ไม่ดีทั้งหลายทั้งปวง ไม่กล้ากระทำความชั่ว ทั้งในที่ลับและที่เปิดเผย

๒) มีความอดทนและความสงบเสถียร ให้เกียรติและมีความเคารพในศักดิ์ศรีของความ เป็นมนุษย์กับบุคคลทุกระดับชั้น ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามคนอื่น หรือเห็นคนอื่นดีไม่เท่าตนเอง

๓) บอกตนได้ ใช้ตนเป็น เห็นตนเอง และอย่าเกรงต่ออภัยมุขทั้งปวง

๔) รู้จักยึดมั่นในความพอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล ประหยัดและออม

๕) รู้จักการถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่อวดเก่ง ไม่อวดดี ไม่อาศัยบารมีคนอื่นทำร้ายข่ม เหยียดแกหรือเบียดเบียนใคร

๖) มีความสำนึกในคุณงามความดีของตนเองและผู้อื่น ตั้งอยู่ในสัปปุริสธรรม ๗ คือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้จักกาลเทศะ รู้บุคคลและรู้ชุมชน นอกจากนี้แล้วยังต้องยึดมั่น ในศีล ๕ คือ การไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติในสามิภรรยาหรือคนรักของผู้อื่น ไม่พูดเท็จ ไม่ ดื่มสุราและของมึนเมา และควรนำหลักเบญจธรรม ๕ ได้แก่ เมตตา กรุณา การเลี้ยงชีพในทาง ที่ชอบ สำนวนในกาม ไม่ประพฤติผิดในสามิภรรยาคนอื่นหรือคนรักของผู้อื่น มีสัจจะ

๒.๓.๒ ความหมายของการครองคน

การบริหารที่ดีโดยที่ผู้บริหารรู้จักการครองคนหรือบุคคลอื่นได้นั้น จากการทบทวน ค้นคว้า เอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า การครองคนไว้ดังนี้

การครองคนคือความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ระหว่างกัน มีหลักของการครองใจคน เป็นเรื่องของ กิริยา ปฏิภาณของบุคคล ผู้ที่ปรารถนาจะครองใจคนอื่นก็ต้องสร้างกิริยาเพื่อให้เกิดผลตามที่ตน ต้องการ^{๘๘}

การครองคน หมายถึง ศิลปะการครองใจผู้อื่นและรู้จักสร้างความผูกพันที่ดีต่อกันในสังคม^{๘๙} การครองคน คือ การรู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนอื่นในแง่ดี ในการทำงานร่วมกับคนอื่น การครองคนเป็นเรื่อง ที่ถือว่ายากที่สุด เพราะคนเรา มีหลายประเภท หรือดอกบัวสี่เหล่า จึงควรทราบหลักการครองใจคน ซึ่ง พระพุทธศาสนาได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่

๑) ทาน การให้ การเสียสละแบ่งปันด้วยจิตใจที่โอบอ้อมอารี การเป็นผู้มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นการครองใจคนที่วิธีหนึ่ง เพราะคนผู้ให้ ย่อมเป็นที่รักของคนทั่วไปและผู้ให้ย่อมทำ ให้เกิดความรัก ความศรัทธาของคนที่ถูกให้

๒) ปิยวาจา การพูดจาที่สุภาพ รู้จักเลือกใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ซึ่งคนอื่นได้ฟังแล้ว สบายใจ อยากอยู่ใกล้ อยากคบค้าสมาคมด้วย ต้องมีความรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเอง ตามภาษิตที่ว่า “คำพูดเป็นนาย ใจเป็นบ่าว” หมายความว่า ให้คิดก่อนพูด พูดแล้วต้องทำ ปฏิบัติตามอย่างที่พูด ถ้าเรานึกอยากจะทำอะไรโดยไม่ไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนแล้วไซ้ร้ ท่านกล่าวว่าภยันตรายกำลังจะก้าวเข้ามาหา

^{๘๘} พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ), การครองตน ครองคน และครองงาน หลักการปฏิบัติสำหรับ บริหารและคนทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕.

^{๘๙} พระมหาบุญมี มาลาวิโร, ครองตน ครองคน ครองงาน, (กรุงเทพมหานคร: ดีเอ็มจี.๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

เราทุกขณะ ฉะนั้น นักบริหารจึงจำต้องรอบคอบก่อนพูดออกมา ดังคำกลอนที่ว่า

“ก่อนจะเชื่อสิ่งใดให้พิสูจน์ ก่อนจะพูดให้ยั้งคิดวินิจฉัยก่อนจะทำกิจการงานใด คิดให้รอบคอบก่อนจึงชอบดี”

๓) อรรถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันและให้น้ำใจให้แก่วมลมิตร แม้จะเพียงน้อยนิดก็ยังดีกว่าไม่มีไมตรีจิตเอาเสียเลย ดังคำที่ว่าแม้จะเกิดมหาอุทกภัย แต่ก็พ่ายน้ำใจคนไทย”ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดว่าเราชาวไทยเมื่อภัยพิบัติมาใกล้ตัวหรือเมื่อภัยจากน้ำท่วมโหมกระหน่ำทำลายสมบัติพัสถานและสิ่งของให้เสียหาย จนทำให้มีความเป็นอยู่อย่างแสนลำบาก แต่ว่า คนไทยเราก็ก็นิ่งทน มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่ซ้ำเติม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลและบำเพ็ญประโยชน์ต่อกันและกัน การเป็นนักบริหารก็เช่นกัน การฝึกหัดทำประโยชน์ให้แก่เพื่อนร่วมงานแม้จะน้อยนิดก็สามารถผูกน้ำใจเพื่อนร่วมงานเอาไว้ได้ ฉะนั้น นักบริหารจึงไม่ควรมองข้ามกับการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ดังคำกลอนที่ว่า

“พรรณไม้ดอกแม้อายุได้วันละนิด ยังความงามพาดใจให้ผ่องใสก่อนเหี่ยวแห้งหม่นม่นลงยังชื่นใจ ดุจดุสกรบินร่อนไปเลี้ยวรวงรังอันมนุษย์เกิดมาอยู่คู่กับโลก มีสุขทุกข์โศกโรครภัยตายแล้วฝังก่อนจะดับลับโลกไปเพราะอนิจจัง ควรปลูกฝังความดีไว้ให้โลกชม”

๔) สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่มีการเสแสร้งแต่อย่างใด ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและเชื่อถือได้ เพราะทำตนเสมอต้นเสมอปลาย เพื่อนร่วมงานไม่สงสัยในพฤติกรรม^{๕๐}

การครองคน หมายถึง การที่บุคคลมีหลักหรือแนวทางประพฤติปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม อันทำให้เกิดความรัก เคารพนับถือ และหลักยึดเหนี่ยวน้ำใจของบุคคลอื่น โดยสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอาไรต์เอาเปรียบหรือล่อลวงล้ากำเกินสิทธิและประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๕๑}

สรุปได้ว่า ความหมายของการครองคน คือ การรู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนอื่นในแง่ดี มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น รู้จักการครองใจผู้อื่นและรู้จักสร้างความผูกพันที่ดีต่อกันในสังคม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายต่อเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญคือ การสร้างแรงศรัทธาที่มีให้กับผู้นำจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป รู้จักใช้หลักสังคหวัตถุธรรมนั่นคือ รู้จักการให้เสียสละกับผู้อื่นก่อน พุดจาที่สุภาพอ่อนหวานทำให้ผู้อื่นยินดีที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ตน และตนเองนั้นจะต้องวางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเข้าใจและเชื่อถือกันอย่างไม่สงสัยในพฤติกรรมนั้นมาประพฤติปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ที่สูงสุด

๒.๓.๓ ความหมายของการครองงาน

การบริหารที่ดีโดยที่ผู้บริหารรู้จักการครองงานได้ประสบผลสำเร็จนั้น จากการทบทวนค้นคว้าเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า การครองงาน ไว้ดังนี้

การครองงาน หมายถึง ศิลปะการทำงานอย่างมีความสุขและได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย^{๕๒}

^{๕๐} อ่างแล้ว, ถวิล อรัญเวศ, **ประชาศึกษา** หน้า ๓๐-๓๑.

^{๕๑} บุญชู แสงสุข, “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษา” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเทพสตรี ๒๕๔๔).

^{๕๒} อ่างแล้ว, พระมหาบุญมี มาลาวิโร, **ครองตน ครองคน ครองงาน**, หน้า ๑๓.

การครองงาน คือ การรู้จักงานที่ตนเองกำลังทำ และทำงานอย่างมีความสุข รักและชอบในงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ มีวิธีการครองงาน ดังนี้ คือ

๑) รักและศรัทธาในงานที่ทำ งานอะไรก็ตาม ถ้าเรามีความรักและมีความ ศรัทธา ในงานที่ทำแล้ว งานนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จ เพราะถ้าเราชอบงานอะไรแล้ว ใจก็จะ มุ่งมั่นในการทำงานนั้น จนประสบผลสำเร็จ อย่างเป็นครูต้องรักและศรัทธาในอาชีพครู เป็นต้น

๒) มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ถ้ามีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แล้วงานนั้น ๆ ย่อมจะประสบผลสำเร็จโดยง่าย

๓) เอาใจใส่ต่องานที่ทำ ใครก็ตาม ถ้าทำงานโดยมีเป้าหมายแล้ว ย่อมจะต้องเอาใจใส่ต่องานที่ทำเสมอ การทำงานที่เอาใจใส่งานย่อมประสบผลสำเร็จ

๔) หมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของงานและปรับปรุงให้ดีขึ้น ถ้าทำงานโดยมีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ จึงจะถือได้ว่าการปรับปรุงงาน เหมือนกับการประเมินผลงาน นั้นเอง^{๕๓}

คุณธรรมต่อหน้าที่การงาน ซึ่งหมายถึงการครองงานนั้น หมายถึง ความมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มีความมุ่งมั่นในการบริหารองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน^{๕๔}

การครองงาน หมายถึง การที่บุคคล หรือผู้บริหารหน่วยงานมีหลักหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่งาน มีความวิริยะอุตสาหะ และใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วย ความเรียบร้อย รวดเร็ว ราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ^{๕๕}

การครองงาน หมายถึง การสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคมองค์กร จัดความสำคัญจำเป็นของตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งที่ องค์กรให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญด้วย^{๕๖}

สรุปได้ว่า การครองงาน หมายถึง การบรรลุความสำเร็จจากงานที่ตนรับผิดชอบการมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี การรู้จักงานที่ตนเองกำลังทำ และทำงานอย่างมีความสุข การปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรมโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบแบบแผน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

ผู้วิจัยขอสรุปว่า ผู้บริหารทุกระดับชั้นนั้นจะต้องสามารถรู้จักการครองตนเอง ครองคน และครองงานให้ได้จึงจะได้ชื่อว่า เป็นสุดยอดของนักบริหาร การครองตนนั้น หมายถึง การรู้จักตนเองเข้าใจตนเอง และสามารถ ควบคุมตนเองได้ เป็นผู้มีสติรอบคอบตั้งอยู่ในความไม่ประมาท ควรยึดมั่นในเบญจศีลและเบญจธรรมหรือหลักธรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ในด้านบุคลิกภาพ และการแสดงออกโดยเฉพาะความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การครองคน คือ การสามารถเอาชนะใจคนสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น ควรเอาใจเขามาใส่ใจเราและควรนำสังคหวัตถุ ๔ คือรู้จักเป็นผู้ให้และเป็นผู้รับที่ดี รู้จักพูดจาให้เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงานหรือคนที่เราเกี่ยวข้อง ตลอดจนคนทั่วไป และการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย เพื่อให้

^{๕๓} อ่างแล้ว, ถวิล อนุรักษ์, **ประชาศึกษา** หน้า ๓๐-๓๑. ๓๓.

^{๕๔} อ่างแล้ว, หน้า ๑๐๐.

^{๕๕} บุญชู แสงสุข, “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”, **วิทยานพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเทพสตรี ๒๕๔๔).

^{๕๖} วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เชาว์อารมณ์(EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔), หน้า ๕๙-๖๐.

คนอื่นเชื่อมั่นในความประพุดิและพุดิกรรมของตัวเรามาเป็นแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวัน การครองงาน คือ ความสามารถในการทำงานหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัยศาสตร์ ศิลป์ และทฤษฎีการบริหารเข้ามาช่วยจนเกิดเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการทำงานนั้นๆ (Best Practice) ควรยึดหลักความเพียร ความขยัน อดทนและเป็นหลักปฏิบัติ เช่น รักและศรัทธาในอาชีพหรืองานที่ทำ มีความเพียรในการทำงาน เอาใจใส่ในงานที่ทำ และหมั่นปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้นอยู่เสมอ นี่แหละจึงจะได้ชื่อว่าสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้

๒.๓.๔ หลักธรรมสำหรับผู้ผู้นำในการบริหาร

ภาวะผู้นำในการบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ผู้นำในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับผู้ผู้นำในการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้ผู้นำในการบริหารควรจะมี คือ หลักอปริหานิยธรรมของกษัตริย์วชิ หรือ วชิอปริหานิยธรรม ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง ได้แก่^{๕๗}

- ๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์
- ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย
- ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววชิ เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดาภคสตรีกุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขึ้นใจ

๖) เคารพสักการบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของวชิ(ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗) จัดให้ความอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่าขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มาพึงมาสู่แคว้นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแคว้นแคว้นโดยผาสุก

หลักอปริหานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวชิทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววชิยังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะการใช้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหย่ให้แตกสามัคคี

นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยควรยึดหลักธรรมในการบริหารที่เรียกว่า พล ๔ ประการ คือ^{๕๘}

^{๕๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๑-๒๐๒.

- ๑) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
- ๒) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร
- ๓) อนวัชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
- ๔) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ พละหรือกำลังแห่งคุณธรรม

ทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อเขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ นักบริหารทุกประเภทตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์การ หน่วยงาน ครอบครัว ตลอดจนจนถึงตนเอง ควรจะมีวินัยและควรก่อให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย^{๙๙} ในทางพระพุทธศาสนาวินัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล ๕ ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวินัยดังกล่าว เพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมีธรรมอื่นๆ ประกอบอีก เช่น ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนิยมของสังคมอยู่เสมอ โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินใจเป็นอันตราย ซึ่งอคติ นั้นได้แก่ความลำเอียงมี ๔ ประการ คือ^{๑๐๐}

- ๑) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก
- ๒) โมหาคติ ลำเอียงเพราะชัง
- ๓) โทสาคติ ลำเอียงเพราะเขลา
- ๔) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

และนอกจากนี้นักบริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่ง คือ ขันติ ความอดทน นักบริหารจะต้องมีความอดทนต่อสภาวะการณ์ต่างๆ ๓ ประการ คือ

- ๑) อดทนต่อความลำบาก
- ๒) อดทนต่อความตรากตรำ
- ๓) อดทนต่อความเจ็บใจ

ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรรยา ทำให้ไม่มีพฤติกรรมอันทุจริตทั้งหลายทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะสามารถอดทนต่อ โลภะ โทสะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เป็นหลักสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหาร นอกจากจะใช้กับผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ชุมชน สังคม หรือ

^{๙๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๔ - ๔๕.

^{๑๐๐} นิติย สัมมาพันธ์, **การบริหารเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๔- ๕๓.

^{๑๐๐} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๖๖/๑๕๙.

ผู้บังคับบัญชาในองค์กรอื่น เป็นต้น จึงสามารถรวบรวมเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารพื้งนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน ดังนี้^{๑๐๑}

๑) คุณธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติเป็นสัปบุริสชน มีคุณธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์ หมวดธรรมที่จำเป็น เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัปปุริสธรรม นากกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณธรรมอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นคนดี คุณธรรมเหล่านี้ับเป็นคุณธรรมที่ควรค่าแห่งการดำรงตนของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งการดำรงตนแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้ตัวผู้บริหารเองเป็นที่เคารพ ศรัทธา น่านับถือ ในความเป็นคนดีของผู้บริหารต่อเพื่อนร่วมงานและคนทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง

๒) คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นการครองใจคน ผู้บริหารจึงควรมีคุณธรรมเหล่านี้ คือ ธรรมคัมครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ขรवासธรรม ๔ สังคหัตถ์ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศา ๖ คุณธรรมเหล่านี้ับเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารควรใช้ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว รักใคร่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า

๓) คุณธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงานการปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมตามหมวดธรรมต่อไปนี้ คือ อธิปไตย ๓ สังคหัตถ์ ๔ อดติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหายธรรม ราชธรรม ๑๐ คุณธรรมเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

คุณธรรมของผู้บริหารทั้ง ๓ ประการ คือ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการ ครองคน และคุณธรรมในการครองงาน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะองค์กรจะดีเยี่ยมไม่ได้ ถ้าหากว่าผู้บริหารแย่ และองค์กรจะแย่ไม่ได้ ถ้าผู้บริหารเย้ยมนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร

ที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ หรือผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารองค์การได้ดีตามไปด้วย

พระพุทธศาสนาได้กำหนดหลักคุณธรรมของการบริหารไว้ในปธานสูตร เรียกว่า สัมมปธาน คือ ความเพียรที่ถูกต้องที่ควรตั้งไว้ในเบื้องต้นในกิจการทั้งปวง ๔ หลักใหญ่ คือ^{๑๐๒}

๑) สังวรปธาน หลักการป้องกัน คือ การสำรวมระมัดระวัง ปิดกั้น ขวางกั้น กีดกัน ปิดป้อง ห้ามไม่ให้ความชั่ว ความเสื่อมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น

๒) ปหานปธาน หลักการปราบปราม คือ การลด ละ เลิก กาจัด ขำให้ตาย ประหาร ทำให้หมดไป หลีกไปให้พ้น ซึ่งปัญหา ความชั่ว ความเสื่อมที่ล่วงละเมิดเกิดขึ้นแล้ว

๓) ภาวนาปธาน หลักการพัฒนา คือ การทำให้มี ทำให้เกิด ความดีใดที่ยังไม่มีทำให้มีความดีใดที่ยังไม่เป็นทำให้เป็น ความดีใดที่ยังไม่เกิด ทำให้เกิด

๔) อนุรักษนาปธาน หลักการอนุรักษ์ คือ การตามดูแลรักษา การทำนุบำรุง การส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งความดี สิ่งที่ดีที่เกิดขึ้นแล้ว ให้เจริญรุ่งเรือง เติบโตก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

^{๑๐๑} มัชฌิมา นินทุสมิต, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร: พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา, (เลย: สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป.), หน้า ๒๖.

^{๑๐๒} สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖.

สรุปได้ว่า หลักธรรมของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารองค์การนั้นๆ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี ควรมีอยู่ด้วยกันให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ หลักธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัมปยุตธรรม ๗ นาถกรรมธรรม ๑๐ เป็นต้น หลักธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคมและช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน เช่น ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ขรรวาสธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ เป็นต้น และหลักธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน เช่น อธิปไตย ๓ สังคหวัตถุ ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหานิยธรรม ราชธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องมีความอดทนทั้งสภาวะการณ์ต่างๆ คือ อดทนต่อความลำบาก อดทนต่อความตรากตรำ และอดทนต่อความเจ็บใจ หากผู้บริหารคนใดสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวได้ ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพคนหนึ่ง

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่การวิจัย

พระสงฆ์อำเภอโนนสะอาด ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมได้อำนาจตามกฎหมายให้ตั้งกองมหาดไทยเพื่อจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ให้มีความเรียบร้อยดีงามยิ่งขึ้น เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน มีกฎหมายมหาเถรสมาคม รวมทั้งสิ้น ๒๔ ฉบับ ในกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ส่วนกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ หมวด ๑ ข้อ ๔ ได้ให้ความหมายพระสังฆาธิการไว้ว่า พระสังฆาธิการ หมายถึงพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ กำหนดการปกครองตามลำดับขั้น ตั้งแต่ระดับ เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะ ตำบล และเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส/ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระสงฆ์ผู้อาศัยอยู่ในวัด

พระสงฆ์ที่อาศัยอยู่ในวัดในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๒๓๐ รูป จาก ๖ ตำบล มีจำนวน ๔๕ วัด^{๑๐๓} อำเภอโนนสะอาด (Non Sa-at District)

ตำบล	จำนวนประชากร (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
ตำบลโคกกลาง	๓๘	๒๔
ตำบลหมานาม	๔๐	๒๕
ตำบลโนนสะอาด	๓๑	๒๐
ตำบลบึงแก้ว	๕๒	๓๓
ตำบลโพธิ์ศรีสำราญ	๓๓	๒๑
ตำบลหนองกุงศรี	๓๖	๒๓
รวม	๒๓๐	๑๔๖

^{๑๐๓} สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดอุดรธานี, บัญชีทำเนียบ เจ้าคณะพระสังฆาธิการ และเลขานุการฯ จังหวัดอุดรธานี, (เอกสารเย็บเล่มประกอบการประชุม, ๒๕๖๐), หน้า ๔๓.

๑) ตำบลโคกกลาง (Khok Klang Subdistrict)

วัดชัยอัมพร (Wat Chai Amphon)
 วัดปรีชานาราม (Wat Pricha Wanaram)
 วัดโพธิ์ศรี (Wat Pho Si)
 วัดศรีสำราญ (Wat Si Samran)
 วัดศิริทรงธรรม (Wat Siri Song Tham)
 วัดศิลาอาสน์ (Wat Sila-at)
 วัดสระแก้ว (Wat Sa Kaeo)
 วัดอุดมวุฒิหาราม (Wat Udom Wuttharam)
 วัดป่าแสงแก้ว (Wat Pa Saeng Kaeo)
 วัดป่าหนองกุ้ง (Wat Pa Nong Kung)
 วัดป่าโอภาโส (Wat Pa O Pha So)

๒) ตำบลทมนางาม (Thom Na Ngam Subdistrict)

วัดชัยพร (Wat Chai Phon)
 วัดบัวระพา (Wat Bua Rapha)
 วัดป่าศรีอุดมรัตนาราม (Wat Pa Si Udom Rattanaram)
 วัดป่าอัมพสุวรรณาราม (Wat Pa Ampha Suwannaram)
 วัดศรีชมภู (Wat Si Chomphu)

๓) ตำบลโนนสะอาด (Non Sa-at Subdistrict)

วัดเทพมงคล (Wat Thep Mongkhon)
 วัดบุรพา (Wat Burapha)
 วัดศรีบุญเรือง (Wat Si Bun Rueang)
 วัดศิรินทรवास (Wat Sirinthrawat)
 วัดศิริมงคล (Wat Siri Mongkhon)
 วัดสว่างอุทัย (Wat Sawang Uthai)
 วัดสุธาราราม (Wat Sutha Wararam)

๔) ตำบลบึงแก้ว (Bung Kaeo Subdistrict)

วัดจอมแจ้ง (Wat Chomchaeng)
 วัดทุ่งสว่าง (Wat Thung Sawang)
 วัดโพธิ์ศรีสว่าง (Wat Pho Si Sawang)
 วัดลำดวน (Wat Lamduan)
 วัดสว่างกระเปื้อง (Wat Sawang Krabueang)
 วัดสว่างบึงแก้ว (Wat Sawang Bung Kaeo)
 วัดสว่างหนองแปน (Wat Sawang Nong Paen)
 วัดอรุณญิกาวาส (Wat Aranyikawat)

วัดราชวรานุวัตร (Wat Rat Waranuwat)

๕) ตำบลโพธิ์ศรีสำราญ (Pho Si Samran Subdistrict)

วัดเชตุพน (Wat Chetuphon)

วัดโพธิ์ไทร (Wat Pho Sai)

วัดโพธิ์ศรี (Wat Pho Si)

วัดศรีวิสาร (Wat Si Wisan)

วัดสว่างอรุณ (Wat Sawang Arun)

วัดอัมพวัน (Wat Amphawan)

วัดอุดมดารา (Wat Udom Dara)

วัดโพธิ์ชัย (Wat Pho Chai)

๖) ตำบลหนองกุ้งศรี (Nong Kung Si Subdistrict)

วัดจอมมณี (Wat Chom Mani)

วัดไทรทอง (Wat Sai Thong)

วัดศรีสุมังค์ (Wat Si Sumang)

วัดสุวรรณาราม (Wat Suwannaram)

วัดใหม่สุวรรณาราม (Wat Mai Suwannaram)

วัดถ้ำอินทร์แปลง (Wat Tham In Plaeng)

อำเภอโนนสะอาด เดิมอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่าได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

พระครูไพโรจน์ภทรคุณ (ไพโรจน์ ภทฺทปณฺโณ) ได้ทำการศึกษา “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ทั้ง ๗ ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการศึกษาอบรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ รองลงมาคือ ด้านศาสนบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ และด้านปัจจัยการบริหารงานของเจ้าอาวาสค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านศาสนวัตถุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ ด้านศาสนพิธี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ และด้านการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ตามลำดับ^{๑๐๔}

พระมหาภช ไขลิตเมธี (ไขลิตเมธางกูร) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “จริยธรรมสำหรับผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” พบว่า ผู้นำจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องมียุคสมบัติทั้งภายในคือจิตใจและคุณธรรม และคุณสมบัติภายนอก คือความรู้ความสามารถมาประกอบกัน กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมี

^{๑๐๔} พระครูไพโรจน์ภทรคุณ (ไพโรจน์ ภทฺทปณฺโณ), “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

คุณสมบัติอยู่ ๒ ด้าน คือ^{๑๐๕} ๑. คุณลักษณะภายในตัวของผู้นำ ได้แก่ ๑) รู้หลักของสัปบุริสธรรม มีการรู้หลักเหตุผล ๒) มีสติปัญญา ไม่ประมาท ๓) ตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ ๔) มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล เป็นเข้มแข็ง, ๒. คุณลักษณะภายนอก ในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ ๑) มีความรู้ ความสามารถ ๒) มีพรหมวิหารธรรม ๓) หวังประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม ๔) น่ารัก น่าเคารพ เป็นธรรมชาติโดยไม่ลำเอียง

พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณนา) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตกและภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค ๒ และเพื่อประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) จำนวน ๘ ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) จำนวน ๒ ชุด สำหรับสัมภาษณ์พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และผู้ที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique) ตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ประกอบการสังเกตของผู้วิจัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตกที่เหมาะสมในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักปาปนิคธรรม ๓ หลักอคติ ๔ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ หลักสังคหวัตถุธรรม ๔ หลักสัปบุริสธรรม ๗ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ หลักราชสังคหวัตถุ ๔ หลักสาราณียธรรม ๖ หลักสังคาลกุสุตรและหลักอภิธานียธรรม ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค ๒ ทั้ง ๖ ด้านที่โดดเด่น ได้แก่การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจสอดคล้องกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือหลักปาปนิคธรรม ๓ และยังมีหลักธรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่หลักสัปบุริสธรรม ๗ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ และหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ผู้นำองค์กรคณะสงฆ์ไทยสามารถนำภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมที่เกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่หลักปาปนิคธรรม ๓ หลักสัปบุริสธรรม ๗ หลักพรหมวิหารธรรม ๔ และหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ผู้นำคณะสงฆ์ไทยในระดับต่างๆ ควรมีภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อที่จะสร้างวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คณะสงฆ์ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของคณะสงฆ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป^{๑๐๖}

พระบุญเรือง จิตธมฺโม ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา ศึกษาเฉพาะกรณีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า" พบว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีรู้ความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตนเองและหมู่คณะ ให้สามารถดำเนินไปได้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม ภาวะผู้นำนั้น

^{๑๐๕} พระมหาชล ใสตเมธี (ใสตเมธางกูร), “จริยธรรมสำหรับผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๐๖} พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤณนา), “ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นตัวส่งเสริมอีกทางหนึ่ง นอกจากนั้นพระพุทธศาสนายังได้แสดงหลักธรรมไว้สำหรับผู้ผู้นำ คือ หลักพรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ ขรवासธรรม ๔ ทศพิธราชธรรม ๑๐ และจักรวรรดิธรรม ๑๒ ซึ่งเมื่อรวมลักษณะของหลักธรรมทั้งหมดแล้วก็ล้วนเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติที่ดี และประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การทั้งสิ้น^{๑๐๓}

พระมหาอาคม ปณฺณารโ (บุญยัง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน กรณีศึกษาวัดธรรมยุตในเขตจังหวัดพัทลุง” จากการศึกษาพบว่าด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของเจ้าอาวาสวัดธรรมยุตนิทายพบว่า มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้นำชุมชนพบว่าผู้นำชุมชนบ้านปากแพรก และผู้นำชุมชนวัดบางแก้วผดุงธรรม มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ผู้นำชุมชนวัดอุดมวารามและผู้นำชุมชนบ้านนางตุง มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าอาวาสวัดธรรมยุตนิทายและผู้นำชุมชนมีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน แต่ผู้นำชุมชนมีการจัดระเบียบการบริหารและการปกครองแก่ คณะกรรมการชุมชนและประชาชนในชุมชนของตนเพิ่มเข้ามาด้วย การพัฒนาด้านศาสนพิธีกิจกรรม พบว่า เจ้าอาวาสวัดธรรมยุตนิทายและผู้นำชุมชนมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านเช่นกันแต่สิ่งที่ผู้นำชุมชนไม่ได้ช่วยเหลือเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดคือการจัดนิทรรศการงานวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา และการปรับปรุงรูปแบบของการประกอบศาสนพิธีหรือพิธีกรรมทางศาสนาที่เหมาะสมและถูกต้องแก่ชาวชุมชน^{๑๐๔}

พระมหาอานนท์ อานนโท (นรมาตร) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอธิษฐานธรรม มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาภาพรวมของการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอธิษฐานธรรม ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอธิษฐานธรรม ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยทำการศึกษาแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพร จำนวน ๑๕๙ คน จากประชากรทั้งหมด ๒๔๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการนำหลักภิกขุอธิษฐานธรรม มาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดชุมพร ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้บรรยายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวแปรต้น ค่า t-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ค่า F-test (One-Way Anova) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปและกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักภิกขุอธิษฐานธรรม ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่าพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรโดยส่วนมากแล้วได้นำหลักภิกขุอธิษฐานธรรม ไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม อยู่ใน

^{๑๐๓} พระบุญเรือง ฐิตธมฺโม, "การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา: ศึกษาเฉพาะกรณีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า", *วิทยานิพนธ์ศาสนาสตมมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

^{๑๐๔} พระมหาอาคม ปณฺณารโ (บุญยัง), “ภาวะภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน กรณีศึกษาวัดธรรมยุตในเขตจังหวัดพัทลุง”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตศึกษา : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๖).

เกณฑ์ที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒ โดยพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรได้ดำเนินการประชุมพระภิกษุสามเณรในพื้นที่เขตปกครองเป็นประจำและยังมีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์กับผู้นำชุมชนพร้อมกันนี้ยังมีการประเมินผล ให้ความสำคัญกับการประชุมโดยสละเวลามาเข้าร่วมประชุม มีการวางกฎระเบียบให้แก่คณะสงฆ์ด้วยการรณรงค์ให้วัดเป็นสถานที่ปลอดบุหรี่ มีการยกย่องพระมหาเถระผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีต พระพุทธศาสนามีการอนุรักษ์ธรรมชาติโดยให้ความรู้ถึงประโยชน์ของธรรมชาติ ทั้งนี้ยังส่งเสริมการปรับภูมิทัศน์ภายในอาวาสในเขตปกครองให้เป็นลานธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้มีสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านธรรมะ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักธรรมและส่งผลให้เกิดทัศนคติใหม่ๆในหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาการเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักกิกขุอปธานิยธรรม ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งพระสังฆาธิการ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญไม่พบความแตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๐๙}

บุญร่วม คิดการ ได้ศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ๑) การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองงานและคุณธรรมในการครองคน ๒) การปฏิบัติตามคุณธรรม โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่^{๑๑๐}

ปกรณ์ ต้นสกุล ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานและภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการของวัดพัฒนาตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาวัดพัฒนาตัวอย่าง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการจัดการปกครองภายในวัด ๒) ด้านอาคารเสนาสนะ และ ๓) ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน โดยมีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง จำนวน ๓๐๒ คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการบริหารงานโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง

^{๑๐๙} พระมหาอานนท์ อานนโท (นรมาตร์), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักกิกขุอปธานิยธรรม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๑๐} บุญร่วม คิดการ, “การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒).

อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่า ด้านอาคารเสนาสนะ มีสภาพการบริหารงานมากกว่าด้านอื่นๆ ๒) ปัญหาการบริหารงานโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยพบว่าด้านการจัดการปกครองภายในวัด มีปัญหาการบริหารงานมากกว่าด้านอื่นๆ ๓) ภาวะผู้นำ โดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง อยู่ในระดับมากโดยพบว่า ความสามารถทำงานเป็นทีม หรือคณะ และร่วมทำงานกับพระสังฆาธิการวัดอื่นได้ดี เป็นภาวะผู้นำที่อยู่ระดับปานกลางเพียงข้อเดียว ๔) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของวัดพัฒนาตัวอย่าง มีปัญหามาก คือ พระภิกษุสงฆ์ สามเณร ในปัจจุบันปกครองให้มีคุณภาพเป็นไปได้ยาก ขาดงบประมาณในการก่อสร้างและการพัฒนาวัด เจ้าอาวาสต้องช่วยเหลือตนเอง ประชาชนไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมระหว่างวัดและชุมชน สำหรับ ข้อเสนอแนะที่ได้รับ คือ ควรถวายความรู้ และส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเข้าใจทางด้านการบริหารทั่วไป ควร จัดสรรงบประมาณอุดหนุนการพัฒนาวัด ด้านอาคารเสนาสนะเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ ปัจจุบัน และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน ตามลำดับ^{๑๑๑}

ศักดิ์ชัย ณรงค์หนู ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนัก งานการ ประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรม ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ ดี คือยึดหลักการปฏิบัติตามเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม ผู้บริหารที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัันมี พฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความ เมตตา กรุณา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๑๒}

สุนทร ทองคำ ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

๑) บุคลากรโดยรวมครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวม ด้านการครองตน ครองคน และครองงานอยู่ในระดับมาก

๒) ครูผู้สอน เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวม และด้านครองงาน มากกว่า กรรมการโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน เห็น ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน และครองคนไม่แตกต่างกัน^{๑๑๓}

บุญศรี จันสุระ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู สายผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

^{๑๑๑} ปกรณ์ ต้นสกุล, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖).

^{๑๑๒} ศักดิ์ชัย ณรงค์หนู, “การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓).

^{๑๑๓} สุนทร ทองคำ, “พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ๒๕๔๔).

เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการครองงาน ด้านการครองคน ด้านการครองตน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการครองคน ด้านการครองงาน และด้านการครองตน การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับสูงกว่าความคิดเห็น ของข้าราชการครูสายผู้สอน^{๑๑๔}

วนิดา ชูสังข์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” พบว่า การเป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญา คือ มีเหตุใด มีความคิดกว้างไกล สามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ออกมาเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสบการณ์มีความชำนาญในการปกครอง การเข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้น แต่คุณสมบัติทั้ง ๓ ประการนี้ มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหน หรือมีความสำคัญเพียงใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วผู้ปกครองรัฐหรือผู้นำประเทศแล้วนับว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ ผู้นำ หรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนจึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ส่งผลให้ลูกน้องหรือผู้สนองงานมีความเชื่อมั่น น่ายอมเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑๕}

สุรศักดิ์ ม่วงทอง ได้ทำการศึกษาเรื่อง "พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาเฉพาะกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับ "ผู้นำ" ดังปรากฏในพระสูตรต่างๆ เช่น อคัณณสูตร ส่วนหลักพุทธธรรมที่แสดงถึง "ภาวะผู้นำ" ปรากฏในพระสูตร คือ อัมมมัญญสูตร ลักขณสูตร สัปปริสสูตร ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำตามหลักพุทธธรรมที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ สอดคล้องกับแนวคิดนักวิชาการตะวันตกและตะวันออกต่างได้กำหนดคุณสมบัติ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่พึงประสงค์ในสังคมไว้^{๑๑๖}

Sharpton (ชาร์ฟตัน) ได้ศึกษาแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐโอกลาโฮมา (Oklahoma) โดยใช้แบบทดสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของเรดดิน ในรูป ๓ มิติจากการศึกษาพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารแยกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์สอน และประสบการณ์ในการบริหาร มีความแตกต่างกัน ที่เห็นได้ชัดคือระดับ การศึกษาของ ๒๐ ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งคน ส่วนรูปแบบผู้นำที่ผู้บริหารใช้มากที่สุดคือ แบบผู้นำทีม และแบบใช้รองลงมาคือ แบบ

^{๑๑๔} บุญศรี จันสุระ, “การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๓).

^{๑๑๕} วนิดา ชูสังข์, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๑๖} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, " พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์: กรณีศึกษาเฉพาะกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช", **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓).

นักพัฒนา^{๑๑๗}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรต่างๆควรประพฤติ ปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาสและสภาพเวลา ซึ่งจะทำให้ ผู้บริหารสามารถ ครองตน ครองคน ครองงานได้เป็นอย่างดี และส่งผลให้การบริหารงานด้านต่างๆ ประสบแต่ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า

ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เย็นเป็นสุข มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรหรือหน่วยงานก็จะมีแต่การพัฒนาอย่างสมบูรณ์ สมกับเจตนารมณ์ของหลักการบริหารงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเกิดคุณภาพต่อการจัดการบริหารองค์กร

๒.๕.๒ งานวิจัยของหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน

พระสังฆาธิการเป็นตัวอย่างสำคัญในความเจริญของพระพุทธศาสนาและการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ดังนั้นเจ้าอาวาสในปัจจุบันจึงมีบทบาทยิ่งขึ้นกว่าในอดีต แต่ต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของศาสนิกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาจิตใจคนให้สูงขึ้นและพัฒนาวัตถุให้มีความพอเหมาะแก่การใช้สอย จึงต้องมีรูปแบบการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนที่ดีได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนา

พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลด้านความเป็นผู้รู้จักผล ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ด้านความเป็นผู้รู้จัก ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้จักตน และ ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ^{๑๑๘}

พระมหาขวลิต ขาตเมธี (คงแก้ว) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดภูเก็ต ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต พบว่าบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าพระภิกษุสามเณรมีความคิดเห็นต่อบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ตในด้านการปกครองและด้านการสาธารณูปการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเผยแผ่

^{๑๑๗} Sharpton, L.F.H. Leadership styles of an administrative personnel in the area vocational school in the state of OKLAHOMA, (Dissertation Abstracts International. 1985), p.369.

^{๑๑๘} พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา) “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

พระพุทธศาสนา ด้านการศาสนศึกษา ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ และด้านการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพระภิกษุสามเณรในจังหวัดภูเก็ตมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามสถานภาพ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระภิกษุสามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดภูเก็ตไม่แตกต่างกัน^{๑๑๙}

พระวิรุต ญาณส่าวโร (นรรัตน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์กับภารกิจทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ตามตัวแปรอิสระ พบว่า ข้อมูลลักษณะส่วนตัวของพระสังฆาธิการ ได้แก่ ระยะเวลาอุปสมบท ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส วุฒิการศึกษาสามัญ(ทางโลก) วุฒิการศึกษาทางพระพุทธศาสนา และประสบการณ์การอบรมที่แตกต่างกันมีบทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๒๐}

พระมหาอุทัย พลเทโว (พลเทพ) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ๑) ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของพระภิกษุ ไวยาวัจกรกรรมการวัดและอุบาสก อุบาสิกา โดยภาพรวมและหลายด้านอยู่ในระดับดีมาก ๒) การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของพระภิกษุ ไวยาวัจกรกรรมการวัดและอุบาสกอุบาสิกา โดยภาพรวมและหลายด้านอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นด้านการศึกษา อบรมและสั่งสอนอยู่ในระดับปานกลาง ๓) ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของพระภิกษุ ไวยาวัจกร กรรมการวัดและอุบาสกอุบาสิกา โดยภาพรวมและหลายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ โดยเจ้าอาวาสที่มีอายุต่ำกว่า ๕๐ ปีมีภาวะผู้นำสูงกว่าเจ้าอาวาสที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป^{๑๒๑}

พระณัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ " พบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ได้นั้นย่อมประกอบด้วยหลัก ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคนและครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาระบบการทำงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้งสองด้าน คือ คุณภาพด้านจิตใจ และ คุณภาพด้านความสามารถ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่ดีตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ใน

^{๑๑๙} พระมหาขวลิต ชาตเมธี (คงแก้ว), บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๒๐} พระวิรุต ญาณส่าวโร (นรรัตน์), “บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒).

^{๑๒๑} พระมหาอุทัย พลเทโว (พลเทพ), “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๗).

พระพุทธศาสนา จะต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้^{๑๒๒}

พระสามารถ อานนโท ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม” พบว่า ผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำตามหลักสัปปริสธรรมเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นศูนย์รวมมีหลักการ มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีการประเมินตน มีการรู้จักประมาณความพอดีในทุกกรณี รู้จักเวลาที่เหมาะในการดำเนินกิจการ รู้ระเบียบโครงสร้างของสังคม ตลอดจนรู้จักประเภทบุคคลที่ควรคบหา ทำให้สามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับหน้าที่และนำความสงบมาสู่สังคมได้^{๑๒๓}

พระธนตล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครอง พระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณรเอาใจใส่ต่อกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณรดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๑๒๔}

ทวี เขจรกุล ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย” เพื่อศึกษาบทบาทและเปรียบเทียบการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสตามความคิดเห็นของเจ้าอาวาส พระภิกษุสามเณร และคณะกรรมการบริหารวัด และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าอาวาสพระภิกษุสามเณร และคณะกรรมการวัด จำนวน ๓๒๙ รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า ๑) บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำปรากฏดังนี้ บทบาทด้านการปกครอง บทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์ บทบาทด้านการสาธารณูปการ

^{๑๒๒} พระณัต วุฒโน (บุตรสวัสดิ์), "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๒๓} พระสามารถ อานนโท, "ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม", *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง)*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

^{๑๒๔} พระธนตล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์), "การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

บทบาทด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ และบทบาทด้านการศาสนศึกษา ๒) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของเจ้าอาวาส พระภิกษุสามเณร และคณะกรรมการบริหารวัด ที่มีต่อบทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ๓) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของเจ้าอาวาส พระภิกษุสามเณร และคณะกรรมการบริหารวัดที่มีต่อบทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทด้านการปกครองที่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อทดสอบระหว่างคู่ พบว่า มีเพียงคู่เดียวที่แตกต่างกัน คือ ระดับความคิดเห็นของเจ้าอาวาสและคณะกรรมการที่มีต่อบทบาทด้านการปกครอง โดยเจ้าอาวาสมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่าคณะกรรมการ ๔) ปัญหาในการบริหารจัดการวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ๓ อันดับแรก คือ ขาดงบประมาณในการจัดการศึกษาแก่พระภิกษุสงฆ์ ขาดงบประมาณในการเผยแผ่ศาสนาธรรม และพระภิกษุสงฆ์ขาดความรู้ความเข้าใจในพระธรรมวินัย ๕) แนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ๓ อันดับแรก ที่กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะไว้ คือ รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาแก่พระภิกษุสงฆ์ รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในการเผยแผ่ศาสนาธรรม และพระสงฆ์ควรพัฒนาตนให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้สามารถเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่พุทธศาสนิกชนได้^{๑๒๕}

นิยม ไผ่โสภา ได้ศึกษาพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ๑) พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพฤติกรรมการครองงาน ด้านพฤติกรรมการครองคน และด้านพฤติกรรมการครองตน เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพและขนาดโรงเรียน ก็พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยส่วนรวมและเป็นรายด้านเช่นเดียวกันทุกตัวแปร ๒) พฤติกรรมในการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครู เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน และไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน^{๑๒๖}

^{๑๒๕} ทวี เจริญกุล, “บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

^{๑๒๖} นิยม ไผ่โสภา, “พฤติกรรมการครองตน การครองคนและการครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า^{๑๒๗}

๑) คุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ตามทัศนะของครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คุณธรรมในการครองตน รองลงมาคือคุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน

๒) การเปรียบเทียบคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อเปรียบเทียบคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในด้านการครองตน พบว่าแตกต่างกัน ๑๔ ประเด็น คุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในด้านการครองคน พบว่า แตกต่างกัน ๑๓ ประเด็น สำหรับคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในด้านการครองงาน พบว่า แตกต่างกัน ๑๑ ประเด็น

วราส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า^{๑๒๘}

๑. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคนและการครองงาน มีดังนี้

๑.๑ ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของทฤษฎีองค์การแนวคลาสสิก อาจเรียกได้ว่าเป็นยุคมุ่งงานเป็นการจัดการเพื่อผลผลิต โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ หรือใช้การบริหารเชิงกระบวนการ ที่เน้นเรื่องการแบ่งงานกันทำการควบคุมบังคับบัญชา สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองงาน

๑.๒ ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นยุคที่เริ่มมีการสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ทำให้เกิดแนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ขึ้น หรือเรียกว่ายุคมุ่งคนการประสานงาน การมุ่งใจ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองคน

๑.๓ ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ การให้ความสนใจในรูปแบบภาวะผู้นำ สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน

๑.๔ ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงระบบและแนวคิดเชิงสถานการณ์เป็นการวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆทั้งหมด รวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตจัดเป็นยุคที่มุ่งทั้งคนและงานสอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน

๒. หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม จากการวิเคราะห์บันทึกคำสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาด้านการ

^{๑๒๗} สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง, “การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๘).

^{๑๒๘} วราส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์, “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”, *วารสารศึกษาศาสตร์*, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๙ - มีนาคม ๒๕๕๐ (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนครสวรรค์) : ๗๒-๗๕.

ครองตน การครองคน และการครองงาน รวมทั้งสิ้น ๗ หมวด มีหลักพุทธธรรม ๒๑ หลักธรรม มีดังนี้

๒.๑ หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ด้านการครองตน เรียงตามลำดับความสอดคล้อง จำนวน ๑๙ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ อธิษฐานธรรม ๔ เบญจธรรม กัลยาณมิตตตา สุจิริต ๓ อธิปไตย ๓ สังคหะวัตถุ ๔ พละ ๕ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัมปยุตธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และ ทศพิธราชธรรม ๑๐

๒.๒ หลักพุทธธรรม ที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร ด้านการครองคน เรียงตาม ลำดับความสอดคล้อง จำนวน ๑๕ หลักธรรม ได้แก่ ธรรมทำให้งาม ๒ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหะวัตถุ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ กุศลมูล ๓ สุจิริต ๓ อธิปไตย ๓ สัมปยุตธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และ ทศพิธราชธรรม ๑๐

๒.๓ หลักพุทธธรรม ที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร ด้านการครองงาน เรียงตาม ลำดับความสอดคล้อง จำนวน ๑๐ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ กัลยาณมิตตตา ธรรมทำให้งาม ๒ สุจิริต ๓ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ และ สัมปยุตธรรม ๗

๒.๔ หลักพุทธธรรม ที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร ๓ ด้าน คือ การครองตน การครองคน และการครองงาน เรียงตามลำดับ ความสอดคล้อง จำนวน ๗ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๕ กัลยาณมิตตตา สุจิริต ๓ และ สัมปยุตธรรม ๗

๓. หลักพุทธธรรมที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการบริหารการศึกษา

๓.๑ หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ จำนวน ๑๙ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ ทศพิธราชธรรม ๑๐ โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ สุจิริต ๓ พรหมวิหาร ๔ อธิษฐานธรรม ๔ อิทธิบาท ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ และ สัมปยุตธรรม ๗

๓.๒ หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการตัดสินใจ จำนวน ๗ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ สุจิริต ๓ อธิปไตย ๓ สัมปยุตธรรม ๗ และ อริยทรัพย์ ๗

๓.๓ หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการสร้างแรงจูงใจ จำนวน ๕ หลัก ธรรม ได้แก่ ทศพิธราชธรรม สุจิริต ๓ กัลยาณมิตตตา อิทธิบาท ๔ และ กัลยาณมิตรธรรม ๗

๓.๔ หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการติดต่อสื่อสาร จำนวน ๓ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา ธรรมทำให้งาม ๒ และ พรหมวิหาร ๔

๓.๕ หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการบริหารความขัดแย้ง จำนวน ๒ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา ๗ และ อปริหานิยธรรม ๗

บุญชู แสงสุข ได้ทำการศึกษาทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติจริง ตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการครองตน การครองคนและการครอง งานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน ๓๔๑ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการ

ปฏิบัติจริงตามคุณธรรมผลการศึกษา พบว่า^{๑๒๙}

๑) ทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาทุกด้าน

๒) ผลการเปรียบเทียบทัศนคติ ของผู้บริหารสถานศึกษาครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๑ ทั้งในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน

สุวิน สุขสมกิจ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า หลักพุทธปรัชญามีส่วนในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำ ทั้งนี้ เพราะหลักพุทธปรัชญา มีหลักธรรมในการปกครองตนเองและผู้อื่น หลักในการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดี สร้างความสามัคคีของหมู่คณะและความดีงามของสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักพุทธปรัชญา ย่อมก่อให้เกิดอำนาจอันเกิดจากการปฏิบัติโดยยึดหลักแห่งความดี ความจริงอันถูกต้อง ตามหลักแห่งเหตุผลที่เกิดจากปัญญา ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะมีอำนาจแห่งธรรมในด้านจิตใจ โดยการใช้อำนาจในการครองใจผู้อื่น ทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยไปในทางที่ถูกต้อง โดยไม่ต้องใช้อำนาจในการบังคับ ดังนั้น หลักพุทธปรัชญาจึงมีความสำคัญต่อการสร้างเสริมภาวะ^{๑๓๐}

ดอลล์ (Doll) ได้สรุปจากการวิเคราะห์งานวิจัยมากกว่า ๑๐๐ เรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะการเป็นผู้บริหารว่า ผู้บริหารทางการศึกษามีลักษณะดังนี้ คือ เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกในกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นคนมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการส่วนตน เป็นคนกระตือรือร้น มีความตื่นตัวอยู่เสมอ แจ่มใส ร่าเริง นอกจากนั้นผู้บริหารควรจะได้รับที่ยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม และพฤติกรรมของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่ม มีความคิดไม่แตกต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก เป็นที่พึ่งของสมาชิกสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นผู้มีสติปัญญา สนใจและรับบทบาทของการเป็นผู้บริหารเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบสูง^{๑๓๑}

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพบว่าจริงๆ แล้วผู้นำได้สร้างภาวะผู้นำหรือสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ส่วนหนึ่งคือการนำเอาหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ เป็นต้นว่าหลักพรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ ขรवासธรรม ๔ ทศพิธราชธรรม ๑๐ และจักรวรรดิธรรม ๑๒ และที่สำคัญหากผู้นำคนใดรู้ตน นั้นแสดงว่าผู้นำคนนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานอย่างมีสติ การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับตัวเองและผู้อื่นได้ในสภาวะแวดล้อมที่กดดัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถฝึกกันได้ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยรู้จักนำ

^{๑๒๙} บุญชู แสงสุข, “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔).

^{๑๓๐} สุวิน สุขสมกิจ, “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓).

^{๑๓๑} Doll, R.C., *Curriculum improvement*, (Boston, Massachusetts : Ally and Bacon, 1986)

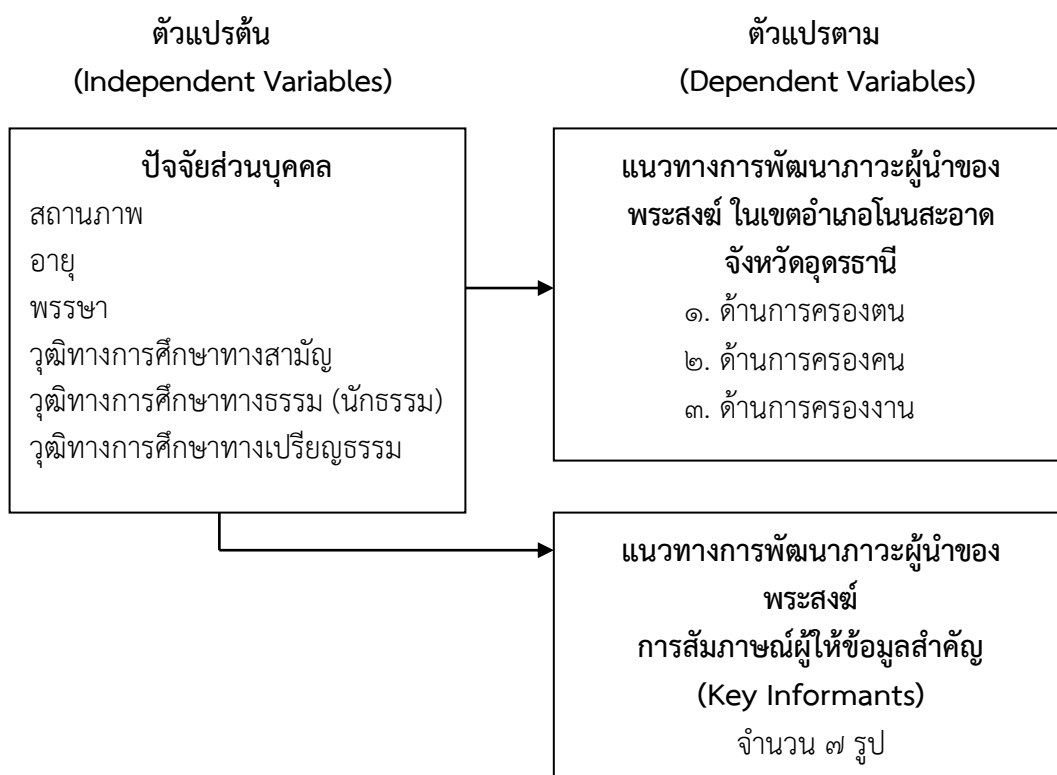
หลักธรรมและการมีคุณธรรมในการบริหารการปกครองตนเองและผู้อื่นมาบริหารจัดการให้มีคุณสมบัติ คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต้องมีความมั่นใจในตัวเอง เป็นบุคคลที่เปิดเผยรับสภาพต่างๆได้ มีความซื่อสัตย์ รู้จักวางตัว เป็นผู้นำและมีบุคลิกภาพที่ดี สำหรับในส่วนของการงานต้องมีความมั่นคงไว้วางใจได้ รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และกล้าตัดสินใจ มีความมุมานะ มีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด คือ

๑) **ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิทางการศึกษาทางสามัญวุฒิทางการศึกษาทางธรรม (นักธรรม) วุฒิทางการศึกษาทางเปรียญธรรม (บาลี)

๒) **ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ๑. ด้านการครองตน ๒. ด้านการครองคน ๓. ด้านการครองงาน รายละเอียดดังแผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลาก จากแบบสอบถาม และใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีจำนวน ๒๓๐ รูป จาก ๖ ตำบล มีจำนวน ๑๓ วัด^๑ (ข้อมูลจากรายงานการประชุมคณะสงฆ์ อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๑๔๖ คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (ทาโร่ ยามาเน่)^๒ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ สำหรับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลาก ตามสัดส่วนประชากร

^๑ -ข้อมูลได้จากเลขาเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานี, (๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๑)

^๒ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 ประชากรทั้งหมด ๒๓๐ รูป เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{230}{1 + 230(0.05)^2}$$

$$n = \frac{230}{1 + 0.0025}$$

$$n = \frac{230}{1.57}$$

$$n = 146$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๔๖ รูป

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจึงนำมาตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ต่อไปแสดงในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำบล	จำนวนประชากร (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
ตำบลโคกกกลาง	๓๘	๒๔
ตำบลหมนางาม	๔๐	๒๕
ตำบลโนนสะอาด	๓๑	๒๐
ตำบลบึงแก้ว	๕๒	๓๓
ตำบลโพธิ์ศรีสำราญ	๓๓	๒๑
ตำบลหนองกุงศรี	๓๖	๒๓
รวม	๒๓๐	๑๔๖

*จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๓.๓.๑.๑. ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๓.๑.๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓.๓.๑.๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๓.๓.๑.๔. สร้างเครื่องมือในการสอบถาม

๓.๓.๑.๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๓.๓.๑.๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๓.๓.๑.๗. ปรับปรุงแก้ไข

๓.๓.๑.๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา ตามกรอบของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ, อายุ, พรรษา, วุฒิการศึกษาสามัญ, วุฒิการศึกษานักธรรม, วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม.

ตอนที่ ๒ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ทั้ง ๓ ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า^๓ แบ่งออกเป็น ดังนี้

ด้านที่ ๑). การครองตน

มีคำถามทั้งหมดจำนวน ๗ ข้อ

ด้านที่ ๒). การครองคน

มีคำถามทั้งหมดจำนวน ๗ ข้อ

ด้านที่ ๓). การครองงาน

^๓ สุรีย ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๙ - ๑๔๐.

มีคำถามทั้งหมดจำนวน ๗ ข้อ

ข้อคำถามจากแบบสอบถามรวมทั้งหมดจำนวน ๒๑ ข้อ

มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
๔	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
๓	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
๒	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
๑	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๔ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายความว่า	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีสาระสำคัญของการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหา และอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการครองตน การครองคน การครองงาน ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก แก่ผู้ให้ข้อมูลหลัก พระสงฆ์จำนวน ๗ รูป ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๘ รูป ดังนี้

๑. พระครูสุวรรณสิริวัฒน์ (สุวรรณ จานธมโม), ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหนองกุ้งศรี
๒. พระครูมงคลสุวรรณโณภาส (อาทิตย์ สุขโชโต), ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม
๓. พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ (ยอดใจ ตีสสุโร), ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง
๔. พระมหาพิระศักดิ์ วรรณญาณ (พิระศักดิ์ วรรณญาณ), ตำแหน่ง เลขาเจ้าคณะอำเภอโนน

สะอาด

๕. พระมหานรินทร์ กิตติธโร (นรินทร์ ปัญญาคุณโอ), ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลโคกกลาง
๖. พระครูสิริโชติสาร (ชัชวาล อภิปัญญา), ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลบึงแก้ว
๗. พระครูสุวิธานกิจจาภรณ์ (สุวิทย์ ปญญาธโร), ตำแหน่ง รองเจ้าคณะอำเภอโนน

สะอาด

๘. พระครูญาณวิโมกข์ (วินัย ญาณวุฒโอ), ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด

^๔ ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ. ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) ดร.ประเสริฐ อิลาว ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น เกี่ยวกับข้อความ หรือข้อความคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความหรือคำถามนั้นไว้หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความพ้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕ โดยใช้สูตร^๕

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

^๕ ประคองกอบ วรรณสูตร, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ พระสงฆ์ในอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ รูป และนำเครื่องมือที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๖ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าเท่ากับ ๐.๘๘๕

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ เพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัย

๒. ผู้วิจัยได้ขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตร การจัดการเชิงพุทธ ถึงเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือไปยังพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ พระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๑๔๖ รูป ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test F-test และ One-Way Analysis of Variance : ANOVA

๔) ได้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีสาระสำคัญ

^๖ Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*, 4th ed., (New York : Harper & Row, 1971), p 217.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จำนวน ๑๔๖ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๔.๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิทางการศึกษาแผนกสามัญ วุฒิทางการศึกษาแผนกธรรม วุฒิทางการศึกษาแผนกบาลี รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n = ๑๔๖)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. สถานภาพ		
เจ้าอาวาส	๒๑	๑๔.๔๐
พระลูกวัด	๑๒๕	๘๕.๖๐
รวม	๑๔๖	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๒๐ – ๔๐ ปี	๔๗	๓๒.๒๐
๔๑ – ๖๐ ปี	๘๙	๖๑.๐๐
๖๑ ปีขึ้นไป	๑๐	๖.๘๐
รวม	๑๔๖	๑๐๐.๐๐
๓. อายุพรรษา		
ไม่มีพรรษา	๒	๑.๔๐
๑ - ๑๐ พรรษา	๑๓๑	๘๙.๗๐
๑๑ พรรษาขึ้นไป	๑๓	๑.๙๐
รวม	๑๔๖	๑๐๐.๐๐
๔. วุฒิทางการศึกษาแผนกสามัญ		
ประถมศึกษา	๘	๕.๕๐
มัธยมศึกษา	๑๒๓	๘๔.๒๐
ปริญญาตรี	๑๒	๘.๒๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๒.๑๐
รวม	๑๔๖	๑๐๐.๐๐
๕. วุฒิทางการศึกษาแผนกธรรม		
นักธรรมชั้นตรี	๓๘	๒๖.๐๐
นักธรรมชั้นโท	๓๓	๒๒.๖๐
นักธรรมชั้นเอก	๗๕	๕๑.๔๐
รวม	๑๔๖	๑๐๐.๐๐
๖. วุฒิทางการศึกษาแผนกบาลี		
ประโยค ๑-๒	๑๐	๙๓.๒๐
ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม	๑๓๖	๖.๘๐
รวม	๑๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า พระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด ส่วนใหญ่ เป็นพระลูกวัด จำนวน ๑๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐ รองลงมาเป็นเจ้าของอาวาส จำนวน ๒๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๐, มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๘๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๐ รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๔๐ ปี จำนวน ๔๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐ และน้อยที่สุด คือ มีอายุระหว่าง ๖๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๐, มีอายุพรรษา ๑ - ๑๐ พรรษา จำนวน ๑๓๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๐ รองลงมาคือ มีอายุพรรษา ๑๑ พรรษาขึ้นไป จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๐ และน้อยที่สุด คือ ไม่มีอายุพรรษา จำนวน ๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐, วุฒิการศึกษาสามัญ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๒๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐ รองลงมาวุฒิการศึกษาสามัญระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ และน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาสามัญระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๐, มีวุฒิการศึกษานักธรรมระดับนักธรรมเอก จำนวน ๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔๐ รองลงมามีวุฒิการศึกษานักธรรมระดับนักธรรมตรี จำนวน ๓๘ รูป คิดเป็น ร้อยละ ๒๖.๐๐ และน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษานักธรรมระดับนักธรรมโท จำนวน ๓๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๐, และไม่มีวุฒิการศึกษาบาลี จำนวน ๑๓๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ และน้อยมีวุฒิการศึกษาบาลีระดับประโยค ๑ - ๒ จำนวน ๑๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการครองตน ๒. ด้านการครองคน ๓. ด้านการครองงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขต อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ ๑. การครองตน	๔.๓๕	๐.๑๘๗	มาก
ด้านที่ ๒. การครองคน	๔.๒๘	๐.๒๒๑	มาก
ด้านที่ ๓. การครองงาน	๔.๒๓	๐.๒๓๘	มาก
รวม	๔.๒๘	๐.๑๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๔.๒๘ S.D. = ๐.๑๓๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่ ๑. การครองตน ($\bar{x}$ = ๔.๓๕ S.D. = ๐.๑๘๗) รองลงมาคือ ด้านที่ ๒. การครองคน ($\bar{x}$ = ๔.๒๘ S.D. = ๐.๒๒๑) และน้อยที่สุดคือ ด้านที่ ๓. การครองงาน ($\bar{x}$ = ๔.๒๓ S.D. = ๐.๒๓๘)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์
ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๑. การครองตน

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. เป็นตัวอย่างที่ดีและเหมาะสมกับบุคคลทั่วไป	๔.๓๑	๐.๔๙๒	มาก
๒. มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งของตนเอง	๔.๓๕	๐.๔๙๓	มาก
๓. มีความอดทน อดกลั้น ใช้อำนาจที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๗	๐.๕๗๐	มาก
๔. มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ	๔.๔๐	๐.๕๑๘	มาก
๕. มีสัมมาคารวะ, อ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ	๔.๓๓	๐.๕๘๙	มาก
๖. รู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๔.๔๐	๐.๕๕๗	มาก
๗. ช่วยเหลือสังคมและเอื้อประโยชน์เป็นสาธารณะสงเคราะห์	๔.๓๖	๐.๕๑๐	มาก
รวม	๔.๓๕	๐.๑๘๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๑. การครองตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๔.๓๕ S.D. = ๐.๑๘๗)

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้วพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ด้านการครองตน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ ๖. รู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมา คือ ข้อที่ ๔. มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๓. มีความอดทน อดกลั้น ใช้อำนาจที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ด้านที่ ๒. การครองคน

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. สุภาพอ่อนโยนและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน	๔.๓๒	๐.๕๒๒	มาก
๒. ยกย่องให้เกียรติและให้กำลังใจต่อบุคคลทั่วไปอย่างเสมอภาค	๔.๒๖	๐.๕๘๘	มาก
๓. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและชุมชน	๔.๓๒	๐.๕๓๕	มาก

๔. แนะนำให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์ผู้ต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้วยความจริงใจ	๔.๒๗	๐.๕๓๒	มาก
๕. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างทั่วถึง	๔.๒๕	๐.๕๗๐	มาก
๖. มีการทำงานเป็นทีม	๔.๒๓	๐.๕๓๕	มาก
๗. ปฏิบัติงานให้เป็นที่เชื่อถือยอมรับของบุคคลทั่วไป	๔.๓๑	๐.๕๑๙	มาก
รวม	๔.๒๘	๐.๒๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๒. การครองคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๘ S.D. = ๐.๒๒๑)

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้วพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ด้านการครองคน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ ๓. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและชุมชน รองลงมา คือ ข้อที่ ๑. สุภาพอ่อนโยนและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๖. มีการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ด้านที่ ๓. การครองงาน

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีความตั้งใจ มุ่งมั่น อดสาหะในการทำงาน	๔.๑๕	๐.๕๗๙	มาก
๒. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	๔.๒๕	๐.๕๓๓	มาก
๓. มีความกระตือรือร้นและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๓	๐.๕๓๕	มาก
๔. มีอุดมการณ์และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	๔.๓๑	๐.๔๙๒	มาก
๕. ทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๓.๙๗	๐.๗๒๓	มาก
๖. ทำงานตามระบบแบบแผนที่ถูกต้อง	๔.๒๙	๐.๔๗๒	มาก
๗. ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยของคณะสงฆ์	๔.๔๒	๐.๔๙๕	มาก
รวม	๔.๒๓	๐.๒๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๓. การครองงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๓ S.D. = ๐.๒๓๘)

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้วพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์

ด้านการครองงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ ๗. ปฏิบัติงาน อยู่ภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยของคณะสงฆ์ รองลงมา คือ ข้อที่ ๔. มีอุดมการณ์และ พร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๕. ทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ

๔.๓ การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ One-Way ANOVA

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขต อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิทางการศึกษาแผนกสามัญ วุฒิทางการศึกษาแผนกธรรม วุฒิทางการศึกษาแผนกบาลี วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (T-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึง ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ เปรียบเทียบระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของพระสงฆ์	สถานภาพ				t	Sig.
	เจ้าอาวาส (๒๑)		พระลูกวัด (๑๒๕)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านที่ ๑. การครองตน	๔.๓๙	๐.๑๖๒	๔.๓๔	๐.๑๙๐	๑.๓๑	๐.๑๙๓
ด้านที่ ๒. การครองคน	๔.๓๘	๐.๒๑๓	๔.๒๖	๐.๒๑๘	๒.๓๕*	๐.๐๒๐
ด้านที่ ๓. การครองงาน	๔.๑๙	๐.๒๕๗	๔.๒๔	๐.๒๓๕	-๐.๘๔	๐.๔๐๒
รวม	๔.๓๒	๐.๑๔๗	๔.๒๘	๐.๑๓๖	๑.๓๔	๐.๑๘๒

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสงฆ์ ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ในด้านการครองตน กับ ด้านการการครอง งาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการครองคนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ เปรียบเทียบระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี **จำแนกตามอายุ**

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของ พระสงฆ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๐	๒	๐.๐๖๕	๑.๘๘๕	๐.๑๕๖
	ภายในกลุ่ม	๔.๙๒๒	๑๔๓	๐.๐๓๔		
	รวม	๕.๐๕๑	๑๔๕			
ด้านการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๓๐	๒	๐.๒๑๕	๔.๖๔๗*	๐.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๖.๖๒๒	๑๔๓	๐.๐๔๖		
	รวม	๗.๐๕๒	๑๔๕			
ด้านการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๗	๒	๐.๐๗๙	๑.๓๙๖	๐.๒๕๑
	ภายในกลุ่ม	๘.๐๕๗	๑๔๓	๐.๐๕๖		
	รวม	๘.๒๑๕	๑๔๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๖	๒	๐.๐๖๓	๓.๔๐๗*	๐.๐๓๖
	ภายในกลุ่ม	๒.๖๓๘	๑๔๓	๐.๐๑๘		
	รวม	๒.๗๖๔	๑๔๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี **จำแนกตามอายุ** โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสงฆ์ ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ในด้านการครองตน กับ ด้านการการครองงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการครองคนแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในด้านภาพรวม และด้านการครองคน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘ - ๔.๙

ตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ด้านภาพรวม

(n = ๑๔๖)

อายุ	$\bar{X}$	๒๐-๔๐ ปี	๔๑-๖๐ ปี	๖๑ ปีขึ้นไป
		๔.๒๔	๔.๓๐	๔.๓๐
๒๐-๔๐ ปี	๔.๒๔	-	-๐.๐๖*	-๐.๐๖
๔๑-๖๐ ปี	๔.๓๐	-	-	๐.๐๐
๖๑ ปีขึ้นไป	๔.๓๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านภาพรวม น้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีอายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ด้านการครองคน

(n = ๑๔๖)

อายุ	$\bar{X}$	๒๐-๔๐ ปี	๔๑-๖๐ ปี	๖๑ ปีขึ้นไป
		๔.๒๒	๔.๒๙	๔.๔๔
๒๐-๔๐ ปี	๔.๒๒	-	-๐.๐๗	-๐.๒๒*
๔๑-๖๐ ปี	๔.๒๙	-	-	-๐.๑๕*
๖๑ ปีขึ้นไป	๔.๔๔	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านการครองคน น้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีอายุระหว่าง ๖๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระสงฆ์ที่มีอายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านการครองคน น้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีอายุระหว่าง ๖๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมุติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุพรรษา

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของ พระสงฆ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๕	๒	๐.๐๗๗	๒.๒๖๐	๐.๑๐๘
	ภายในกลุ่ม	๔.๘๙๗	๑๔๓	๐.๐๓๔		
	รวม	๕.๐๕๑	๑๔๕			
ด้านการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๙๔	๒	๐.๐๙๗	๒.๐๒๓	๐.๑๓๖
	ภายในกลุ่ม	๖.๘๕๘	๑๔๓	๐.๐๔๘		
	รวม	๗.๐๕๒	๑๔๕			
ด้านการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๒๙	๒	๐.๑๖๔	๒.๙๘๐	๐.๐๕๔
	ภายในกลุ่ม	๗.๘๘๖	๑๔๓	๐.๐๕๕		
	รวม	๘.๒๑๕	๑๔๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙๒	๒	๐.๐๔๖	๒.๔๗๑	๐.๐๘๘
	ภายในกลุ่ม	๒.๖๗๒	๑๔๓	๐.๐๑๙		
	รวม	๒.๗๖๔	๑๔๕			

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุพรรษา แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุพรรษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยภาพรวม พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มี อายุพรรษา แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ในด้านการครองตน กับ ด้านการการครองงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการครองคนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ เปรียบเทียบระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของ พระสงฆ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙๐	๓	๐.๐๓๐	๐.๘๕๔	๐.๔๖๗
	ภายในกลุ่ม	๔.๙๖๒	๑๔๒	๐.๐๓๕		
	รวม	๕.๐๕๑	๑๔๕			
ด้านการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๒๒	๓	๐.๑๐๗	๒.๒๖๕	๐.๐๘๔
	ภายในกลุ่ม	๖.๗๓๐	๑๔๒	๐.๐๔๗		
	รวม	๗.๐๕๒	๑๔๕			
ด้านการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๗	๓	๐.๐๔๖	๐.๘๐๒	๐.๔๙๔
	ภายในกลุ่ม	๘.๐๗๘	๑๔๒	๐.๐๕๗		
	รวม	๘.๒๑๕	๑๔๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๗	๓	๐.๐๐๖	๐.๓๐๐	๐.๘๒๖
	ภายในกลุ่ม	๒.๗๔๗	๑๔๒	๐.๐๑๙		
	รวม	๒.๗๖๔	๑๔๕			

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ในด้านการครองตน กับ ด้านการการครองงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการครองคนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรม แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ เปรียบเทียบระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของ พระสงฆ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๕๙	๒	๐.๓๒๙	๑๐.๗๒๓	๐.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๔.๓๙๓	๑๔๓	๐.๐๓๑		
	รวม	๕.๐๕๑	๑๔๕			
ด้านการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐๗	๒	๐.๑๐๓	๒.๑๕๙	๐.๑๑๙
	ภายในกลุ่ม	๖.๘๔๖	๑๔๓	๐.๐๔๘		
	รวม	๗.๐๕๒	๑๔๕			
ด้านการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕๒	๒	๐.๐๒๖	๐.๔๕๒	๐.๖๓๗
	ภายในกลุ่ม	๘.๑๖๓	๑๔๓	๐.๐๕๗		
	รวม	๘.๒๑๕	๑๔๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘๕	๒	๐.๐๙๓	๕.๑๔๒	๐.๐๐๗*
	ภายในกลุ่ม	๒.๕๗๙	๑๔๓	๐.๐๑๘		
	รวม	๒.๗๖๔	๑๔๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรม แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในด้านภาพรวม และด้านการครองตน จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม ด้านภาพรวม

(n = ๑๔๖)

วุฒิการศึกษานักธรรม	$\bar{X}$	นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก
		๔.๒๕	๔.๒๕	๔.๓๒
นักธรรมชั้นตรี	๔.๒๕	-	๐.๐๑	-๐.๐๗*
นักธรรมชั้นโท	๔.๒๕	-	-	-๐.๐๗*
นักธรรมชั้นเอก	๔.๓๒	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นตรี มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านภาพรวม น้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นโท มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านภาพรวม น้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม ด้านการครองตน

(n = ๑๔๖)

วุฒิการศึกษานักธรรม	$\bar{X}$	นักธรรมชั้นตรี	นักธรรมชั้นโท	นักธรรมชั้นเอก
		๔.๓๓	๔.๒๓	๔.๔๐
นักธรรมชั้นตรี	๔.๓๓	-	๐.๑๐*	-๐.๐๗*
นักธรรมชั้นโท	๔.๒๓	-	-	-๐.๑๗*
นักธรรมชั้นเอก	๔.๔๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นตรี มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านการครองตน มากกว่าพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นโท และน้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นโท มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านการครองตน น้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมุติฐานที่ ๖ พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ เปรียบเทียบระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

(n = ๑๔๖)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของ พระสงฆ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการครองตน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗๔	๑	๐.๐๗๔	๒.๑๔๙	๐.๑๕๕
	ภายในกลุ่ม	๔.๙๗๗	๑๔๔	๐.๐๓๕		
	รวม	๕.๐๕๑	๑๔๕			
ด้านการครองคน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๐	๑	๐.๑๖๐	๓.๓๔๕	๐.๐๖๙
	ภายในกลุ่ม	๖.๘๙๒	๑๔๔	๐.๐๔๘		
	รวม	๗.๐๕๒	๑๔๕			
ด้านการครองงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๘	๑	๐.๐๑๘	๐.๓๐๙	๐.๕๗๙
	ภายในกลุ่ม	๘.๑๙๗	๑๔๔	๐.๐๕๗		
	รวม	๘.๒๑๕	๑๔๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗๒	๑	๐.๐๗๒	๓.๘๕๕	๐.๐๕๒
	ภายในกลุ่ม	๒.๖๙๒	๑๔๔	๐.๐๑๙		
	รวม	๒.๗๖๔	๑๔๕			

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ในด้านการครองตน กับ ด้านการการครองงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการครองคนแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกปัจจัยบุคคลตามสมมุติฐานที่ ๑ - ๖

สมมุติฐาน	ต้นแปรต้น	ตัวแปรตาม	สถิติทดสอบ	ค่าระดับนัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	สถานภาพ	ด้านการครองตน ด้านการครองคน ด้านการครองงาน	t-test	๐.๑๘๒	-	✓
๒	อายุ	ด้านการครองตน ด้านการครองคน ด้านการครองงาน	F-test	๐.๐๓๖*	✓	-
๓	อายุพรรษา	ด้านการครองตน ด้านการครองคน ด้านการครองงาน	F-test	๐.๐๘๘	-	✓
๔	วุฒิการศึกษา สามัญ	ด้านการครองตน ด้านการครองคน ด้านการครองงาน	F-test	๐.๘๒๖	-	✓
๕	วุฒิการศึกษา นักธรรม	ด้านการครองตน ด้านการครองคน ด้านการครองงาน	F-test	๐.๐๐๗*	✓	-
๖	วุฒิการศึกษา เปรียญธรรม	ด้านการครองตน ด้านการครองคน ด้านการครองงาน	F-test	๐.๐๕๒	-	✓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ สรุปได้ว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี มีอายุ ต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุพรรษา ต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรม แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๑. การครองตน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ปัญหาด้านการครองตนส่วนมากจะมีด้านทุนทรัพย์ไม่พอเพียง	ควรจะมีโครงการให้สนับสนุนจัดเงินสมทบช่วยเหลือจัดเป็นกองทุนส่วนกลางให้สามารถยื่นเสนอขอความช่วยเหลือสนับสนุนที่สะดวกรวดเร็ว จะได้ดำเนินการใดๆไม่สะดุดบกพร่อง	๓ รูป

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๒. การครองคน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ปัญหส่วนมากจะพบอีกด้วยเรื่องการปรับตัวการเข้าถึงการเรียนรู้อุปนิสัยความรู้ความสามารถหรือด้านต่างๆเวลาไม่เพียงพอเลยไม่สามารถเข้าถึงและรู้ได้ทุกเรื่อง (ไม่กว้างหรือมากพอ)	ควรมีเวลาอยู่ศึกษาร่วมกัน สักระยะหนึ่งก่อนก่อนตัดสินใจงานจะได้ราบรื่นดีกว่าที่เป็นอยู่	๓ รูป

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์
ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๓. การครองงาน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ปัญหาส่วนมากจะเกิดจากความผิดพลาดด้านการหาบุคลากรที่เป็นตัวแทนรับผิดชอบแทนในกรณีที่ดินติดภารกิจเพราะถ้าได้คนที่ไว้วางใจไม่ได้ อาจเกิดข้อผิดพลาดเสียหายสูง	ควรมีการฝึกอบรมหรือคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่แทนโดยคัดเลือกจากผู้นั้นเอง (หัวหน้างานในแต่ละส่วนงาน)	๓ รูป

๔.๕ ผลสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี”

ข้อมูลสำคัญที่จะได้จากการสัมภาษณ์ ด้านที่ ๑). การครองตน ด้านที่ ๒). การครองคน ด้านที่ ๓). การครองงาน ดังนี้

การครองตน จากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า

การพัฒนาตนเองจะต้องรักษาการปฏิบัติตนให้ต้อยในศีลในธรรมความถูกต้อง เป็นตัวอย่างที่ดีและเหมาะสมกับบุคคลทั่วไป ปัญหาด้านการครองตนส่วนมากจะมีด้านทุนทรัพย์ไม่พอเพียง ควรจะมีโครงการให้สนับสนุนจัดเงินสมทบช่วยเหลือจัดเป็นกองทุนส่วนกลางให้สามารถยื่นเสนอขอความช่วยเหลือสนับสนุนที่สะดวกรวดเร็ว^๑

การพัฒนาตนเองจะต้องเป็นผู้มีเหตุมีผล ตรงไปตรงมาซื่อตรงสุจริตมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งของตนเอง^๒

การพัฒนาตนเองจะต้องเป็นผู้มีความอดทน เพียรพยายาม พุดจริงทำจริง มีความอดทนอดกลั้น ใช้อาจาที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน^๓

การพัฒนาตนเองจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำงานด้วยความพยายามอดสาหะทำให้เต็มความรู้ความสามารถมีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ^๔

การพัฒนาตนเองจะต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และขยันอดทนอดกลั้น^๕

การพัฒนาตนเองจะต้องอยู่ในศีลในธรรมรู้จักนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ มีสัมมาคารวะ,อ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ^๖

การพัฒนาตนเองจะต้องเป็นผู้มีความกล้าหาญรับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ รู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ^๗

^๑ พระครูสุวิธานกิจจาภรณ์ (สิริไทย ปญฺญาวโร), รองเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^๒ พระครูญาณวิโมกข์ (วินัย ญาณวุฒโธ), เจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^๓ พระครูสิริโชติสาร (ชัชวาล อภิปญฺโญ), เจ้าคณะตำบลบึงแก้ว, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^๔ พระมหานิรุจน์ กิตติธโร (นิรุจน์ ปญฺญาวุฒโธ), เจ้าคณะตำบลโคกกลาง, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^๕ พระมหาพิระศักดิ์ วรญาณ (พิระศักดิ์ วรญาณ), เลขาเจ้าคณะตำบลโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^๖ พระครูมงคลสุวรรณโณภาส (อาทิตย์ สุขโขโต), เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม, ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒.

การพัฒนาตนเองจะต้องเป็นผู้พูดจริงทำจริงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ช่วยเหลือสังคมและเอื้อประโยชน์เป็นสาธารณะสงเคราะห์^{๘๗}

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองนั้นข้อมูลที่ได้ส่วนมากจะเป็นไปในแนวทางคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกัน คือ อยู่ในลักษณะของการมีใจรัก ความชอบความเพียรและอยู่ในกรอบของพุทธธรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นส่วนมาก คือ อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

การครองคน จากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องรู้จักนำพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ เช่น พรหมวิหาร ๔ เมตตา ความรัก กรุณา การเห็นใจ เมตตา ความยินดี อุเบกขา การวางเฉย ปัญหาส่วนมากจะพบก็ด้วยเรื่อง การปรับตัวการเข้าถึงการเรียนรู้อุปนิสัยความรู้ความสามารถหรือด้านต่างๆเวลาไม่เพียงพอเลยไม่สามารถเข้าถึงและรู้ได้ทุกเรื่อง ไม่กว้างหรือมากพอ^{๘๘}

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องรู้จักมีความรักความจริงใจกับทุกคนไม่เอนเอียงตรงไปตรงมา และปฏิบัติงานให้เป็นที่เชื่อถือยอมรับของบุคคลทั่วไป^{๘๙}

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องรู้จักวางตัวให้น่าเคารพเชื่อถือสร้างความรักความศรัทธาเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต และมีความสุภาพอ่อนโยนและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน^{๙๐}

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้คนรักไว้วางใจ พูดจริงทำจริง และยกย่องให้เกียรติและให้กำลังใจต่อบุคคลทั่วไปอย่างเสมอภาค^{๙๑}

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องเป็นผู้มีมุมมองความคิดริเริ่ม กว้างไกล มีความรู้ดี มีปัญญาดี ควรมีเวลาอยู่ศึกษาาร่วมกันสักระยะหนึ่งก่อนก่อนตัดสินใจ งานจะได้ราบรื่นดีกว่าที่เป็นอยู่^{๙๒}

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องมีความเป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างที่ดีมีศีลมีธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและชุมชน^{๙๓}

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องมีเหตุมีผล พูดจริง ทำจริง มีความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องไม่ย่อท้อ แนะนำให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์ผู้ต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้วยความจริงใจ^{๙๔}

การพัฒนาคนรอบข้างจะต้องเคารพคนอื่นด้วยยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ทำอะไรต้องพิจารณาก่อนเสมอ ให้การส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างทั่วถึง^{๙๕}

สรุปได้ว่าหลักการในการพัฒนาคนรอบข้างของพระสังฆาธิการระดับผู้บริหารในเขตพื้นที่อำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานีทั้ง ๘ รูปนั้น มีทัศนคติ ในการพัฒนาคนรอบข้างเป็นไปในรูปแบบแนวทางคล้ายคลึงกันคืออยู่ในหลักการของการสร้างความเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคมตั้งอยู่ในหลัก

^{๘๗} พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ (ยอดใจ ติสโสโร), เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง, ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๘} พระครูสุวรรณสิริวัฒน์ (สุวรรณ จานถมโม), เจ้าคณะตำบลหนองกุงศรี, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๘๙} พระครูสุวิธานกิจจาภรณ์ (สิวิทย์ ปญฺญโร), รองเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๙๐} พระครูญาณวิโมกข์ (วินัย ญาณวุฒโธ), เจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๙๑} พระครูสิริโชติสาร (ชัชวาล อภิปัญญา), เจ้าคณะตำบลบึงแก้ว, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๙๒} พระมหานิรุจน์ กิตติธโร (นิรุจน์ ปญฺญาวุฒโธ), เจ้าคณะตำบลโคกกลาง, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๙๓} พระมหาพิระศักดิ์ วรรณโณ (พิระศักดิ์ วรรณโณ), เลขาเจ้าคณะตำบลโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๙๔} พระครูมงคลสุวรรณโณภาส (อาทิตย์ สุขโขโต), เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๕} พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ (ยอดใจ ติสโสโร), เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง, ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๖} พระครูสุวรรณสิริวัฒน์ (สุวรรณ จานถมโม), เจ้าคณะตำบลหนองกุงศรี, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

พุทธธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าโดยสิ้นเชิงคือพรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และ ศีล สมาธิ ปัญญา

การครองงาน จากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพตนเองจะต้องรู้และศึกษางานให้ดีเสียก่อน จึงลงมาปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจ มุ่งมั่น อุทิศสละในการทำงาน^{๑๗}

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพจะต้องรู้จักขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอน และปฏิบัติงานตามแบบแผนอย่างครบถ้วน^{๑๘}

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้และหลักการวิธีการปฏิบัติงานตามขั้นตอน มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปัญหาส่วนมากจะเกิดจากความผิดพลาดด้านการหาบุคคลากรที่เป็นตัวแทนรับผิดชอบแทนในกรณีที่ตนติดภารกิจเพราะถ้าได้คนที่ไว้วางใจไม่ได้อาจเกิดข้อผิดพลาดเสียหายสูง^{๑๙}

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต้องมีใจรัก มีความเพียรพยายามและอดทน อดกลั้น ทำงานด้วยความรักและความสามารถเต็มที่^{๒๐}

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม มีอุดมการณ์และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม^{๒๑}

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต้องทำด้วยใจรัก ทำด้วยความตั้งใจพยายามทำเต็มที่ มีความกระตือรือร้นและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง^{๒๒}

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องรู้จักขวนขวายหาความรู้จากหลายด้าน ทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะนำมาประกอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๒๓}

การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องศึกษางานก่อน ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยของคณะสงฆ์ มีการวางแผนปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้ถูกต้อง ควรมีการฝึกอบรมหรือคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่แทนโดยคัดเลือกจากผู้นั้นเอง (หัวหน้างานในแต่ละส่วนงาน)^{๒๔}

สรุป หลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพของพระสังฆาธิการระดับผู้บริหารในเขตพื้นที่อำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานีทั้ง๘รูปนั้น โดยส่วนมากจะมุ่งประเด็นไปในแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างถูกต้องดังมีแบบแผน มีขั้นตอนที่ถูกต้องทำด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ อดทน มุ่งสู่ประเด็นเป้าหมายคือความสำเร็จเป็นหลักใหญ่

^{๑๗} พระครูสุวิธานกิจจาภรณ์ (สิริหทัย ปญฺญาวโร), รองเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๑๘} พระครูญาณวิโมกข์ (วินัย ญาณวุฒโธ), เจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๑๙} พระครูสิริโชติสาร (ชัชวาล อภิปัญญา), เจ้าคณะตำบลบึงแก้ว, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๒๐} พระมหานิรุจน์ กิตติธโร (นิรุจน์ ปญฺญาวุฒโธ), เจ้าคณะตำบลโคกกลาง, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๒๑} พระมหาพิระศักดิ์ วรรณญาณ (พิระศักดิ์ วรรณญาณ), เลขาเจ้าคณะตำบลโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

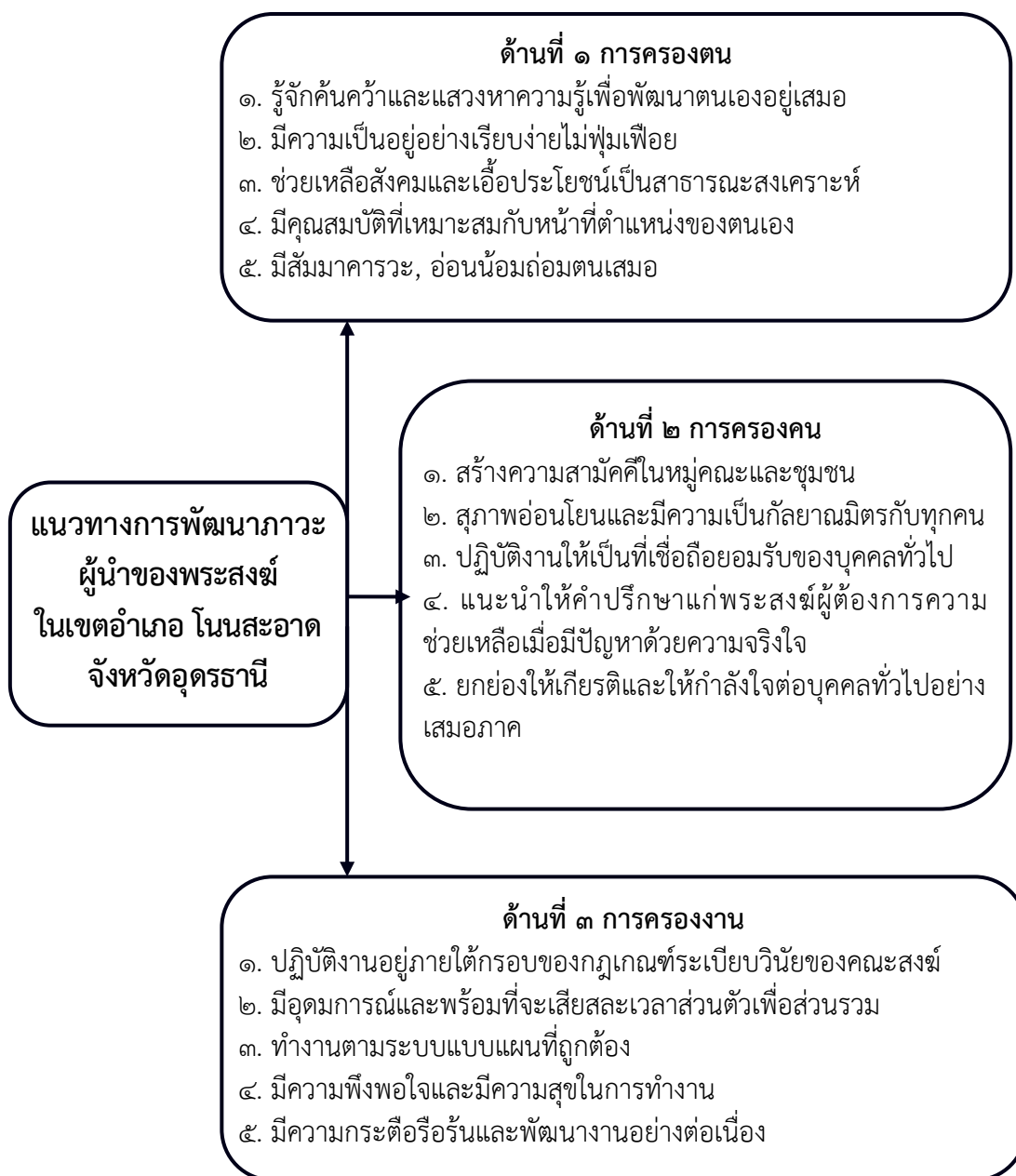
^{๒๒} พระครูมงคลสุวรรณโณภาส (อาทิตย สุกโขโต), เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๒๓} พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ (ยอดใจ ติสสโร), เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

^{๒๔} พระครูสุวรรณสิริวัฒน์ (สุวรรณ จานมโม), เจ้าคณะตำบลหนองกุงศรี, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” ทำให้ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้จากการวิจัย ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย
จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอ
โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี มีดังนี้

ด้านที่ ๑ การครองตน ต้องรู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองเรียนรู้ฝึกฝน ทักษะอยู่เสมอ มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อใช้ปัจจัยที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์สูงสุด ช่วยเหลือสังคมและเอื้อประโยชน์เป็นสาธารณะสงเคราะห์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งของตนเอง มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ พุดจาอ่อนหวานสุภาพ ไม่ก้าวร้าว เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป มีความอดทนอดกลั้น ใช้จ่ายที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

ด้านที่ ๒ การครองคน ควรสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและชุมชนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่แตกแยก มีความสุภาพอ่อนโยน และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป แนะนำให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์ผู้ต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ยกย่องให้เกียรติและให้กำลังใจต่อบุคคลทั่วไปอย่างเสมอภาคเสมอ ให้ของรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างทั่วถึง มีการทำงานเป็นทีม

ด้านที่ ๓ การครองงาน ต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยของคณะสงฆ์ มีอุดมการณ์และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำงานตามระบบแบบแผนที่ถูกต้องตามกระบวนการ มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ มีความกระตือรือร้นและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องมีทัศนคติกว้างไกลยอมรับสิ่งใหม่เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้ามีความตั้งใจ มุ่งมั่น อุทิศหาในการทำงาน ทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงานอย่างเต็มความสามารถ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารวัดของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จำนวน ๑๔๖ คน ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (ทาโร่ ยามาเน่) ซึ่งดำเนินการวิจัยโดยวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (T-Test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก ๘ รูป เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหาร เครื่องมือเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกวิธีการพรรณนาความ สามารถสรุปอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ต่อไป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

พระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่เป็นพระลูกวัด มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๖๐ ปี มีอายุพรรษา ๑-๑๐ พรรษา มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษา มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก และไม่มีวุฒิเปรียญธรรม

๕.๑.๒ การศึกษาระดับของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

พระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่ ๑. การครองตน รองลงมาคือ ด้านที่ ๒. การครองคน และน้อยที่สุดคือ ด้านที่ ๓. การครองงาน ตามลำดับ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ ด้านที่ ๑. การครองตน จากการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่ใช้หลักธรรมในการครองตนซึ่งสอดคล้องกับ **บุญร่วม คิดการ** ได้ศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ๑) การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครพนม โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองงานและคุณธรรมในการครองคน ๒) การปฏิบัติตนตามคุณธรรม โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครพนม ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่^๑ และสอดคล้องกับ **สุนทร ทองคำ** ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรโดยรวมครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวม ด้านการครองตน ครองคน และครองงานอยู่ในระดับมาก ๒) ครูผู้สอน เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมโดยรวม และด้านครองงาน มากกว่า กรรมการโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน และครองคนไม่แตกต่างกัน^๒

๕.๒.๒ ด้านที่ ๒. การครองคน จากการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่ใช้หลักธรรมในการครองคน ซึ่งสอดคล้องกับ **บุญศรี จันสระ** ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษารายงานว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สายผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการ

^๑บุญร่วม คิดการ, “การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดนครพนม”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒).

^๒สุนทร ทองคำ, “พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

ครองงาน ด้านการครองคน ด้านการครองตน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการครองคน ด้านการครองงาน และด้านการครองตน การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอนและสายผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการครองตน ครองคน ครองงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมอยู่ในระดับสูงกว่าความคิดเห็น ของข้าราชการครูสายผู้สอน^๖ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรืองผา) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลด้านความเป็นผู้รู้จักผล ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ด้านความเป็นผู้รู้จัก ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้จักตน และ ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ^๗

๕.๒.๓ ด้านที่ ๓. การครองงาน จากการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่ใช้หลักธรรมในการครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระณัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ " พบว่าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ได้นั้นย่อมประกอบด้วยหลัก ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคนและครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาระบบการทำงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้งสองด้าน คือ คุณภาพด้านจิตใจ และ คุณภาพด้านความสามารถ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่ดีตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในพระพุทธศาสนา จะต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้^๘ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระวิรุฒ ญาณสำโร (นรรัตน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์กับภารกิจทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ผลการ

^๖บุญศรี จันสุระ, “การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๗).

^๗พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรืองผา) “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๘พระณัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์), "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

เปรียบเทียบบทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารคณะสงฆ์ตามตัวแปรอิสระ พบว่า ข้อมูลลักษณะส่วนตัวของพระสังฆาธิการ ได้แก่ ระยะเวลาอุปสมบท ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส วุฒิการศึกษาสายสามัญ(ทางโลก) วุฒิการศึกษาทางพระพุทธศาสนา และประสบการณ์การอบรมที่แตกต่างกันมีบทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^๒

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ส่งเสริมให้นำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาควบคู่กับการวิจัยมากยิ่งขึ้น
๒. สนับสนุนรูปแบบแนวทางการทำวิจัยให้กระชับมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป
๓. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนางานการทำวิจัยเป็นทีม
๔. ให้ความสำคัญของแต่ละส่วนงานโดยทั่วถึงและเอื้อประโยชน์สัมพันธ์เพื่อมุ่งประเด็นสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
๕. ให้ความสำคัญกับการบริหารงานทางคณะสงฆ์ให้ครอบคลุมทั้ง ๖ ด้านได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ในการครองงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ อย่างน้อยเพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนสติในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ถึงแม้ว่าอาจจะได้ข้อมูลไม่ตรงบ้าง แต่ก็น่าจะมีส่วนที่ตรงตามความเป็นจริงอยู่ โดยเฉพาะในเรื่องของปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยต่อไป

^๒พระวิรุฒ ญาณสำโร (นรรัตน์), “บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒).

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กนก แสนประเสริฐ. ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กรมการศาสนา. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

กวี วงศ์พูน. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๐.

กิติ ตัยคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เพลวอักษร, ๒๕๔๓.

กิติมา ปรีดีดีลิก. การบริหารและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษร
พัฒนา, ๒๕๔๙.

คุณ โทจันทร์. พุทธศาสนากับสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นท์ไทม์, ๒๕๔๕.

เจษฎา บุญมาโฮม. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
นครปฐม, ๒๕๔๖.

จ. เปரிய. พุทธพิธีเทศนาสอนประชาชน. กรุงเทพมหานคร: ธรรมบรรณาการ, ๒๕๔๕.

ฉลอง มาปรีดา. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๔๘.

ฉายศิลป์ เขียวชาญ และคณะ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. หลักการดำรงชีวิตในสังคม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๔๓.

ชุบ กาญจนประกร. หลักรัฐประศาสนศาสตร์ เอกสารโรเนียว. คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๐.

ฐะปะนีย์ นาครทรรพ. สัมปติธรรม. กรุงเทพมหานคร: ภูมิบัณฑิต, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ติน ปรัชญพฤทธิ. “ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม”. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษยในองค์การ
หน่วยที่ ๑๑ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
๒๕๒๗.

ถวิล อรัญเวศ. “นักบริหารมืออาชีพ”. ประชาศึกษา. ปีที่ ๕๑ ฉบับที่ ๓, กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๔๔.
ทองย้อย แสงสินชัย. สัมปฤทธิธรรม ๗ ประการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๕.

ธรรมรส โชติกุญชร. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิษณุ, ๒๕๑๙.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔.

น้อย สุปิงคลัด. ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์,
๒๕๔๘.

นิตย สัมมาพันธ์. การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

ประเวศ วะสี. พระสงฆ์กับการเรียนรู้เท่าทันสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการ
๒๕๓๙.

ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓.
กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ). การครองตน ครองคน และครองงาน หลักการปฏิบัติสำหรับ
บริหารและคนทำงาน กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ,
๒๕๔๗.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโญ). “หน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาส” ในคู่มือพระสังฆาธิการ ว่า
ด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนา
กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร: มุลนิธิพุทธธรรม,
๒๕๓๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๔๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินฺโน). ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธรญาณ. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

พระมหาบุญมี มาลาวิชโร. **ครองตน ครองคน ครองงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี, ๒๕๕๐).
 พิมพ์ โอภาณัฐเกษธรรม. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา,
 ๒๕๕๒.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ.และวิบูลย์โตวณะบุตร. **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา**.
 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

มันทนา อินทุสมิต. **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร : พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา**. เลย: สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป.

มานพ พลไพรินทร์. **คู่มือการบริหารกิจการคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: ชุตินิการพิมพ์, ๒๕๓๑.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธนธการพิมพ์, ๒๕๔๔.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. **เชา์อารมณ์(EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. (กรุงเทพมหานคร:
 เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔.

วุฒิชัย จานง. **พฤติกรรมการตัดสินใจ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖.

สมานจิต ภิรมย์รัตน์. **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งสอนของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชลบุรี. **การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา,
 ๒๕๔๗.

สิรภาพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕.

สุทวิชต์ ดันยาพิศาลสุทธิ. “มส.สั่ง ร่างหลักสูตรเจ้าอาวาสใหม่”. **หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ**, ๒ ธันวาคม
 ๒๕๔๕.

สุพัตรา สุภาพ. **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์**.
 กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ, ๒๕๔๖.

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา**. ครั้งที่ ๒๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สุพานี สถะภูวนิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.

สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี,
 ๒๕๔๖.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. **มัชฌิมปฏิบัติ : สายกลางสองมิติ สปัจริยธรรม นัยที่สอง**. กรุงเทพมหานคร:
 พี อาร์ คัลเลอร์ พรินท์, ๒๕๔๗.

เสนาะ ตียาวี. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

หลวงถิน อัดละโยทิน. **อธิบายธรรมวิภาค น.ธ. ตี**. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๕๒.

อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,
 ๒๕๕๒.

อุทัย หิรัญโต. **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) วรสาร :

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กิณวงศ์. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”. **วารสารศึกษาศาสตร์**. ปีที่ ๑๘ คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนเรศวร. ฉบับที่ ๒, เดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๙ - มีนาคม ๒๕๕๐.

(๓) วิทยานิพนธ์ : สารนิพนธ์ : รายงานการวิจัย

ทวี เขจรกุล. “บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย”. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๗).

นิยม ไผ่โสภา. “พฤติกรรมกรรมการครองตน การครองคนและการครองงานตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓).

บุญชู แสงสุข. “ทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔).

บุญร่วม คิดการ. “การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒).

บุญศรี จันสุระ. “การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๓).

ปกรณ ต้นสกุล. “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖).

พระครูไพโรจน์ภัทรคุณ (ไพโรจน์ ภาทปญโญ). “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระณัฏ วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์). “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

พระชนดล นาคสุวรรณ (นาคพิพัฒน์). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

พระบัณฑิต ญาณธีโร (สุธีระตฤชณา). “ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระบุญเรือง ฐิตธมโม. "การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า". **วิทยานิพนธ์ศาสนาสตมมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).
- พระปลัดเกียรติกศักดิ์ สันทวีวรกุล . “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** . (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๘).
- พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรื่องผา) “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).
- พระมหาขวลิต ชาทเมธี (คงแก้ว). บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).
- พระมหาบุญมี ปุณณวุฒโธ (ขามเชิด). “ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานวัดของเจ้าอาวาส ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).
- พระมหาภล ไชยธมธี (ไชยธมธางกูร). “จริยธรรมสำหรับผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนาสตมมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).
- พระมหาอคม ปณณโร (บุญยัง). “ภาวะภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน กรณีศึกษาวัดธรรมยุตในเขตจังหวัดพัทลุง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตศึกษา: สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๖).
- พระมหาอานนท์ อานนโท (นรมาตร). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักกิกขุอปธานิยธรรม ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).
- พระมหาอุทัย พลเทโว (พลเทพ). “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๙).
- พระวิรุฒ ญาณส่วโร (นรรัตน์). “บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์ กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอยางน้ำ จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒).
- พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี). พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายอาญา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระสามารถ อานนโท. "ภาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม". **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

พระสุทธิพงษ์ ธรรมพิทักษ์. "การศึกษาเชิงวิเคราะห์พุทธจริยธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ปรากฏใน คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท : ระหว่างพระเจ้าพิมพิสารกับพระเจ้าปเสนทิโกศล".

วิทยานิพนธ์อักษรศาสตร์มหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์ศึกษา. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔).

วนิดา ชูสังข์. "การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา". **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ศักดิ์ชัย ณรงค์หนู. "การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา". **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓).

สุนทร ทองคำ. "พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์". **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

สุรศักดิ์ ม่วงทอง. " พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาเฉพาะกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัด นครศรีธรรมราช". **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตร์มหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓).

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง. "การศึกษาคูณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา". **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๘).

สุวิน สุขสมกิจ. "พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี". **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓).

(4) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

พระราชวิสุทธิเมธี (ปัญญา วิสุทธิปัญญา ป.ธ.๙). **บทบาทพระสังฆาธิการในเขตปกครองภาค ๑**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.watchanasongkram.com/pak1/?p=230>, 5 สิงหาคม 2555.

ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย. **การครองตน ครองคน ครองงาน**. [ออนไลน์] แหล่งที่มาได้จาก : <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-1.htm>, 12 กันยายน 2555.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(5) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ :

สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดอุดรธานี. บัญชีทำเนียบ เจ้าคณะพระสังฆาธิการ และเลขานุการฯ จังหวัดอุดรธานี. เอกสารเย็บเล่มประกอบการประชุม, ๒๕๖๐.

(6) สัมภาษณ์ :

- _____ พระครูสุวิธานกิจจาภรณ์. รองเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.
- _____ พระครูญาณวิโมกข์. เจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.
- _____ พระครูสิริโชติสาร. เจ้าคณะตำบลปทุมแก้ว, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.
- _____ พระมหานิรุจน์ กิตติธโร. เจ้าคณะตำบลโคกกกลาง, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.
- _____ พระมหาพิระศักดิ์ วรญาณ. เลขาเจ้าคณะตำบลโนนสะอาด, ๑๔ มกราคม. ๒๕๖๒.
- _____ พระครูมงคลสุวรรณโณภาส. เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____ พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ. เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง, ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____ พระครูสุวรรณสิริวัฒน์. เจ้าคณะตำบลหนองกุ้งศรี, ๑๕ มกราคม. ๒๕๖๒.

๒ ภาษาอังกฤษ :

Books

- Barbara Kelleman (ed).. **Leadership as a Political Act in Leadership : Multidisciplinary Perspective**. New Jersey: Prentice Hall, 1984.
- Cronbach. Lee J. **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York: Harper & Row, 1971.
- Doll. R.C.. **Curriculum improvement**. Boston. Massachusetts: Ally and Bacon, 1986.
- Emory S. Bogardus. **Leaders and Laeadership**. New York: Appleton – century Croffs. Inc, 1934.
- Frech and Raven. **Personal Factor Associated with Leaderpship Survey of Literature in leadership**. Marryland Penguin Books, 1967.
- Raymond J. Burdy. **Foundamental of Ledership Readings**. Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co, 1972.
- Rederick Bell. David V. Edwards & R. Harrison Wagner. **Political Power : A Rederin Theory and Research**. New York: The free Press, 1969.
- Sharpton. L.F.H. **Leadership styles of an administrative personnel in the area vocational school in the state of OKLAHOMA**. Dissertation Abstracts International, 1985.
- T. N.Whitehead. **Ledership in Free Society**. Cambrige: Harvard University Press, 1963.

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ภายใน (๘๒๐๓)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๒๒๖

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

เนื่องด้วย พระราชัญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๒/๑๑/๒๕๖๑/๑๒/๑๑/๒๕๖๑
สารนิพนธ์/เรียนจบแล้ว

ผู้ประสานงาน: พระราชัญชัย อินทญาโณ

โทรติดต่. ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๒

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

๑๒/๑๑/๒๕๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ภายใน (๘๒๐๓)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/ว.๒๒๖

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อีลาว

เนื่องด้วย พระราชบัญญัติ ฎาษา อินทญาโน รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐ นิสิต หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ตรวจแล้ว

ดร.ประเสริฐ อีลาว

ผู้ประสานงาน: พระราชบัญญัติ อินทญาโน

โทรติดตอ. ๐๘๑-๔๑๒๑๓๒

19 พ.ย. 2561



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ภายใน (๘๒๐๓)
 ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๒๒๖ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
 เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

เนื่องด้วย พระราชัญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่อาราธนาท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระราชัญชัย อินทญาโณ
 โทรติดต่อบ ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๒

ยินดีต้อนรับ
 ได้ตรวจและปรับแก้ไขแล้ว

(พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ,ดร.)

๑๓/๑๑/๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ภายใน (๘๒๐๓)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๒๖

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระสุธีวีรบัณฑิต,ดร.

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่อาราธนาท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ตรวจแล้ว

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๒

(พระสุธีวีรบัณฑิต,ดร.)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม

พระพุทธศาสนาและบริการสังคม

๒๕๖๑.๑๑.๑๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ภายใน (๘๒๐๓)
 ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๒๖ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่อาราธนาท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๒

ยินดีอนุเคราะห์ ได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว.

(พระอุดมสิทธินายก,ดร.)
 ๑๓/๑๑/๖๑

ภาคผนวก ข
ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับงานวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
ของ พระชาญชัย อินทญาโณ (ยันต์ฉิมพลี)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปล ผล
การครองตน									
๑.๑	เป็นตัวอย่างที่ดีและเหมาะสมกับบุคคลทั่วไป	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑.๒	มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ ตำแหน่งของตนเอง	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๑.๓	มีความอดทน อดกลั้น ใ้วาจาที่ เหมาะสมกับบุคคลทั่วไปและเพื่อน ร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๔	มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑.๕	มีสัมมาคารวะ,อ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๖	รู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๗	ช่วยเหลือสังคมและเอื้อประโยชน์เป็น สาธารณะสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
การครองคน									
๒.๑	สุภาพอ่อนโยนและมีความเป็น กัลยาณมิตรกับทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	ยกย่องให้เกียรติและให้กำลังใจต่อ บุคคลทั่วไปอย่างเสมอภาค	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๔	แนะนำให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์ผู้ ต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ด้วยความจริงใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๕	ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความ สามารถอย่างทั่วถึง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๖	มีการทำงานเป็นทีม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๗	ปฏิบัติงานให้เป็นที่เชื่อถือยอมรับของ บุคคลทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				สรุปและแปลผล			
การครองงาน									
๓.๑	มีความตั้งใจ มุ่งมั่น อุทิศสาคะในการ ทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	มีความพึงพอใจและมีความสุขในการ ทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	มีความกระตือรือร้นและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๔	มีอุดมการณ์และพร้อมที่จะเสียสละเวลา ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๕	ทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.๖	ทำงานตามระบบแบบแผนที่ถูกต้อ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๗	ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยของคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try-out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๐๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

นมัสการ พระครูสิริสารวิสิฐ เจ้าคณะอำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระราชัญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุในการปกครองของพระคุณท่าน
จึงขออนุญาตจากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ในนามของคณะ
พระครูสิริสารวิสิฐ

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Alpha)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (RELIABILITY)
 เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี”
 พระพระชาญชัย อินทญาโณ (ยันต์ฉิมพลี)
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.485	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เป็นตัวอย่างที่ดีและเหมาะสมกับบุคคลทั่วไป	85.17	11.523	.092	.481
มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งของตนเอง	85.10	11.679	.036	.490
มีความอดทน อดกลั้น ใ้ใช้วาจาที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน	85.30	11.941	-.072	.520
มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ	85.17	12.351	-.157	.519
มีสันมาคารวะ, อ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ	85.13	11.154	.126	.476
รู้จักกันคว้และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	85.00	11.310	.107	.479
ช่วยเหลือสังคมและเอื้อประโยชน์เป็นสาธารณะสงเคราะห์	85.13	11.706	.010	.497
สุภาพอ่อนโยนและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน	85.10	11.472	.098	.480
ยกย่องให้เกียรติและให้กำลังใจต่อบุคคลทั่วไปอย่างเสมอภาค	85.20	10.993	.178	.466

สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและชุมชน	85.17	12.351	-.156	.525
แนะนำให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์ที่ต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้วยความจริงใจ	85.33	10.989	.278	.452
ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความ สามารถอย่างทั่วถึง	85.23	10.392	.303	.437
มีการทำงานเป็นทีม	85.33	9.954	.411	.411
ปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	85.20	11.614	.042	.491
มีความตั้งใจ มุ่งมั่น อุทิศสหาในการทำงาน	85.43	10.668	.327	.439
มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	85.33	10.644	.325	.439
มีความกระตือรือร้นและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	85.40	11.145	.133	.475
มีอุดมการณ์และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	85.33	11.333	.163	.470
ทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงานอย่างเต็มความสามารถ	85.60	10.662	.220	.456
ทำงานตามระบบแบบแผนที่ถูกต้อง	85.23	10.737	.306	.443
ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยของคณะสงฆ์	85.10	10.852	.290	.448

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.50	12.052	3.472	21

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๕๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูญาณวิโมกษ์ เจ้าคณะอำเภอนนสออด จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระราชัญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนนสออด จังหวัดอุดรธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระสงฆ์ในการปกครองของพระคุณท่าน จึงขออนุญาตให้จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รับทราบ
พระครูญาณวิโมกษ์
อ.อ.วิมล-ธาดา
๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๑

นมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนวน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูสุวรรณสิริวัฒน์ เจ้าคณะตำบลหนองกงศรี จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนนทบุรี จังหวัดอุดรธานี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รวิภพ

พระครูสุวรรณสิริวัฒน์
เจ้าคณะตำบลหนองกงศรี
อ.นิคมสร้างบุญ
อ.นิคมสร้างบุญ
อ.นิคมสร้างบุญ
อ.นิคมสร้างบุญ

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๐

ព្រះ ឆ្នាំ ២០០៥.២/១ ៨៥១

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้สถิติเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา
นมัสการ พระมหาพิระศักดิ์ วรญาโณ เลขาเจ้าคณะอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ติดต่อในการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

[illegible]

Joe Primeal

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาปรัชญา ศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระครูมงคลสุพรรณโณภาส เจ้าอาวาสวัดสุพรรณาราม ตำบลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

[Handwritten signature]
รพ.สุพรรณโณภาส.
วัดสุพรรณาราม
14 ธ.ค. ๒๕๖๑

[Handwritten signature]

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๑๑๒๓๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง ตำบลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสนิมิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รันทรา

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

พระครูวิโรจน์อาจารย์คุณ เจ้าอาวาสวัดศรีบุญเรือง
๑. โทษะ ๒๐๑ จ.อุดรธานี
๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ
โทรศัพท์: ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระมหานิรุจน์ กิตติธโร เจ้าคณะตำบลโคกกกลาง จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระราชัญชัย ฉายา อินทญาโณ รหสฺสประจําตัวนิสิต ๒๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนนทบุรี จังหวัดอุดรธานี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

- รังษิยาม
นพ. นริศพร กิตติธโร
(พระมหานิรุจน์ กิตติธโร)
วัด. โคกกกลาง มจร.๑
๑๔ ม. ค. ๒๕๖๑

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

ดร.สุรพล สุธะพรหม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระราชัญชัย อินทญาโณ
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๔๑๑๒๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมีสการ พระครูสิริโชติสาร เจ้าคณะตำบลบึงแก้ว จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนนสอาด จังหวัดอุดรธานี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมีสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง

พระชาญชัย
พระครูสิริโชติสาร
(พระครูสิริโชติสาร)

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

พระชาญชัย ๑๗ ก
๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นิตสาร พระครูสุวิธานกิจจาภรณ์ รองเจ้าคณะอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติขอพระราชทานให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ไมตรีจิต

ขอน้อมสกราบด้วยความเคารพอย่างสูง

รศ.ดร.สุวิธานกิจจาภรณ์
รศ.ดร.สุวิธานกิจจาภรณ์
รศ.ดร.สุวิธานกิจจาภรณ์
รศ.ดร.สุวิธานกิจจาภรณ์
รศ.ดร.สุวิธานกิจจาภรณ์

ดร.สุพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ
โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๔๑๑๒๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๘๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูญาณวิโมกษ์ เจ้าคณะอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอุดรธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระชาญชัย ฉายา อินทญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๖๐
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอุดรธานี”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่ง
จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี
และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

วิมล
พระครูญาณวิโมกษ์
อ.นิคมพัฒนา
๑๒ ธ.ค. ๒๕๖๑

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระชาญชัย อินทญาโณ
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๔๑๑๒๑๓๐

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี”

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารวัดของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยแต่ละบุคคล ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระพระชาญชัย อินทญาโณ (ยงค์ฉิมพลี)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

- ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
๑. สถานภาพ

☐ เจ้าอาวาส	☐ พระลูกวัด
------------------------------------	------------------------------------
 ๒. อายุ

☐ ๒๐ - ๔๐ ปี	☐ ๔๑ - ๖๐ ปี	☐ ๖๑ ปีขึ้นไป
-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------
 ๓. จำนวนพรรษา

☐ ไม่มีพรรษา	☐ ๑ - ๑๐ พรรษา	☐ ๑๑ พรรษาขึ้นไป
-------------------------------------	---------------------------------------	---
 ๔. วุฒิการศึกษาสามัญ

☐ ประถมศึกษา	☐ มัธยมศึกษา	☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี		
 ๕. วุฒิการศึกษาทางธรรม

☐ นักธรรมชั้นตรี	☐ นักธรรมชั้นโท	☐ นักธรรมชั้นเอก
☐ ไม่มีนักธรรม		
 ๖. วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

☐ ไม่มีวุฒิปเปรียญธรรม	☐ ประโยค ๑-๒ -	☐ ป.ธ. ๓
☐ ป.ธ. ๔ - ๖	☐ ป.ธ. ๗ - ๙	

ตอนที่ ๒ แบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ด้านที่ ๑. การครองตน ด้านที่ ๒. การครองคน ด้านที่ ๓. การครองงาน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ต้องการว่าอยู่ในระดับใดที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

- ๕ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
 ๔ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
 ๓ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
 ๒ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
 ๑ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขต อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านที่ ๑ การครองตน	๕	๔	๓	๒	๑
1. เป็นตัวอย่างที่ดีและเหมาะสมกับบุคคลทั่วไป					
2. มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งของตนเอง					
3. มีความอดทน อดกลั้น ใช้อำนาจที่เหมาะสมกับบุคคล ทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน					
4. มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ					
5. มีสัมมาคารวะ, อ่อนน้อมถ่อมตนเสมอ					
6. รู้จักค้นคว้าและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ					
7. ช่วยเหลือสังคมและเอื้อประโยชน์เป็นสาธารณะ สงเคราะห์					
ด้านที่ ๒. การครองคน					
1. สุภาพอ่อนโยนและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน					
2. ยกย่องให้เกียรติและให้กำลังใจต่อบุคคลทั่วไปอย่าง เสมอภาค					
3. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและชุมชน					
4. แนะนำให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์ผู้ต้องการความ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้วยความจริงใจ					
5. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความ สามารถอย่าง ทั่วถึง					
6. มีการทำงานเป็นทีม					
7. ปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป					

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขต อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ ๓. การครองงาน	๕	๔	๓	๒	๑
1. มีความตั้งใจ มุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงาน					
2. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน					
3. มีความกระตือรือร้นและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
4. มีอุดมการณ์และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม					
5. ทำงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
6. ทำงานตามระบบแบบแผนที่ถูกต้อง					
7. ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบของกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยของคณะสงฆ์					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอ
โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

๑. ด้านการครองตน

ปัญหาและอุปสรรค.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....

๒. ด้านการครองคน

ปัญหาและอุปสรรค.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๓. ด้านการครองงาน

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขออนุโมทนาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริม
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ทั้ง ๓ ด้าน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์:

ตำแหน่ง:

ที่อยู่:

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์:

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอ
โนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี”

ด้านที่ ๑ การครองตน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด
จังหวัดอุดรธานี ควรทำอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ด้านที่ ๒ การครองคน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด
จังหวัดอุดรธานี ควรทำอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

 ด้านที่ ๓ การครองงาน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ ในเขตอำเภอโนนสะอาด
 จังหวัดอุดรธานี ควรทำอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

 ข้อเสนอแนะ.....

ขออนุโมทนาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

พระพระชาญชัย อินทญาโณ (ยงค์ฉิมพลี)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระชาญชัย อินทญาโณ (ยันต์ฉิมพลี)
- เกิด : วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๐
- สถานที่เกิด : ที่ ๘๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลโนนสะอาด อำเภอ โนนสะอาด จังหวัด อุตรธานี
- การศึกษาสายสามัญ
- พ.ศ. ๒๕๒๒ : ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านโนนสะอาด. อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
- พ.ศ. ๒๕๒๘ : มัธยมศึกษา โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
- พ.ศ. ๒๕๖๐ : พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) การจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
- พ.ศ. ๒๕๖๑ : กำลังศึกษา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) การจัดการเชิงพุทธ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- การศึกษาทางธรรม
- พ.ศ. ๒๕๕๖ : นักธรรมชั้นตรี
- พ.ศ. ๒๕๕๘ : นักธรรมชั้นโท
- พ.ศ. ๒๕๕๙ : นักธรรมชั้นเอก
- อุปสมบท : วันพุธที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๒ วัดศรีบุญเรือง อำเภอโนนสะอาด
จังหวัดอุตรธานี โดยมีพระครูสิริโชติสาร.เป็นพระอุปัชฌาย์
- สังกัด : วัดศรีบุญเรือง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุตรธานี
- ตำแหน่งหน้าที่ : ครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดศรีบุญเรือง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุตรธานี