



ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
BUDDHIST LEADERSHIP OF SANGHA ADMINISTRATORS
MUANG NAKHONSAWAN DISTRICT, NAKHONSAWAN PROVINCE



พระมหาสามารถ จิตสทโร (กล้าดี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

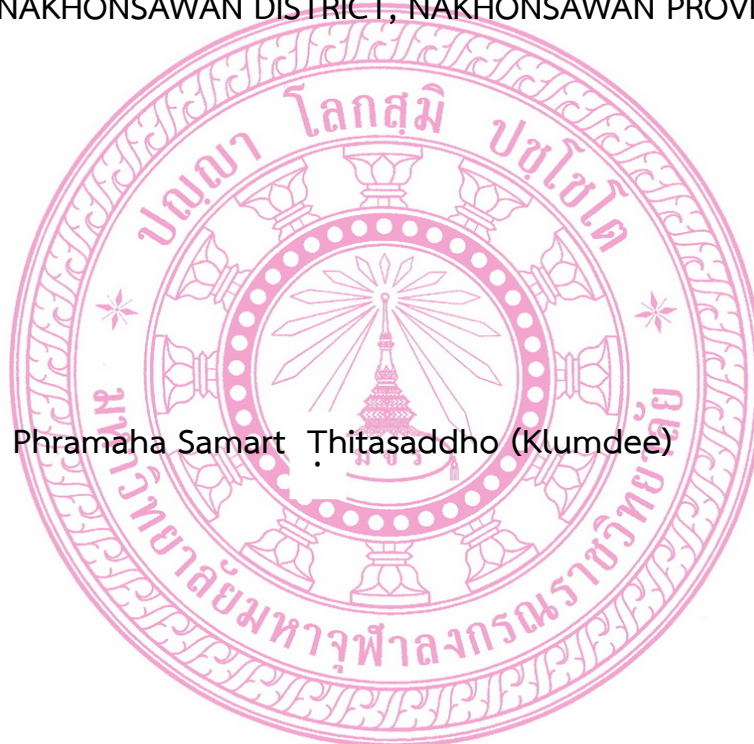


พระมหาสามารถ จิตสทุโร (กล้าดี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



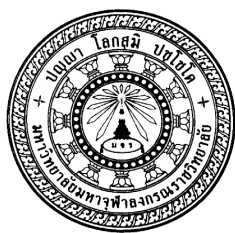
BUDDHIST LEADERSHIP OF SANGHA ADMINISTRATORS
MUANG NAKHONSAWAN DISTRICT, NAKHONSAWAN PROVINCE



Phramaha Samart Thitasaddho (Klumdee)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร.สมาน งามสนิท)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(พระโสภณวราภรณ์, ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระโสภณวราภรณ์, ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหาสามารถ จิตสัทโธ)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
 ผู้วิจัย : พระมหาสามารถ จิตสทฺโธ (กล้าดี)
 ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
 คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : พระโสภณวรารักษ์, ดร. ป.ธ.๗, พธ.บ., กศ.ม., Ph.D.
 : ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง ป.ธ.๙, ศษ.บ., ศศ.ม., ป.ร.ด.
 วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ (๒) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ (๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓๐๒ รูป แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๔๐ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย พบว่า

๑. พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอรรถัตถุญตาอยู่ในระดับมาก และด้านอื่นๆ ก็อยู่ในระดับมาก

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา แผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และวุฒิกการศึกษาสายสามัญ ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอายุ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และวุฒิกการศึกษาสายสามัญไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านพรรษาแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ปัญหาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ (๑) พระสังฆาธิการ บางรูปไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน (๒) พระสังฆาธิการบางรูปเชื่อมั่นในการทำงาน ของตนเองสูงเมื่อเกิดข้อผิดพลาดแล้วทำให้งานเกิดความเสียหายและเสียเวลาแก้ไข เพราะไม่ยึด หลักการ (๓) พระสังฆาธิการบางรูปยังขาดเหตุผลในการปฏิบัติงาน ยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิมในการ บริหารงาน ถือสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว และไม่ค่อยแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง อุปสรรคที่มีต่อภาวะผู้นำ เชิงพุทธของพระสังฆาธิการ (๑) การนำเสนอปัญหาต่อพระสังฆาธิการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงพุทธของพระสังฆาธิการ (๑) ควรมีการจัดสัมมนาอบรมพระสังฆาธิการอย่างจริงจัง (๒) ควรดูแล เอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และนำเสนอประโยชน์ของงานให้ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้โดยทั่วถึง



Thesis Title : Buddhist Leadership of Sangha Administrators
Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province

Researcher : Phramaha Samart Thitasattho (Klumdee)

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Phrasophonwaraporn, Dr. B.A., M.Ed., Ph.D.

: Asst.Prof.Dr. Worrakrit Thuenchang B.A., M.A., Ph.D.

Date of Graduation : 31 March 2014

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study level of Buddhist Leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province, 2) to compare the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province, and 3) to study problems, barriers and ways for development of the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province.

Research methodology was a mixed research by means of applying qualitative, collecting data from 302 samples the Monk in Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province. The instrument of the study was the questionnaires with 0.940 of reliability. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The statistics used Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, t-test, and F-test by One Way ANOVA. And qualitative studies with an in-depth interview being applied to the sample who granted data.

Results of the Research

1. Overall, the monks had the opinion toward the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province in the high level. When considering each aspect, it was found that the monks having the opinion toward the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province in Attannuta(knowing Oneself)were in high level. However, the monks having the opinion toward the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province aspects were in the high level for the other aspects.

2. For the comparison of the monks' opinion toward the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province by classifying on the personal factors : age, degree of Dhamma Education, degree of Pali Education, and degree of General Education, it was found that almost of monks had no different opinion Except the monks, different in year toward the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province in all aspects at 0.05 of statistical significance.

3. The problems, the barriers, and the suggestions for the Buddhist leadership of Sangha Administrators Muang Nakhonsawan District, Nakhonsawan Province were 1) some ecclesiastical monks did not understand their roles and duties, 2) the ecclesiastical monks sometimes had the high confidence in working. If the mistakes happened, it made the working destroyed, and it used the time for the improvement, and 3) the ecclesiastical monks had no sufficient reasons in the working. The ecclesiastical monks administrated originally and did not improve and develop the administration to suitable to the present, Obstacles to the Buddhist leadership of Sangha Administrators 1) Problems presentation to Sangha Administrators, Buddhist Leadership Development of Sangha Administrators 1) Should have held workshops in Sangha Administrators seriously, 2) Should care more subordinates and present the benefits of the work to subordinates perceive a whole.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านสถานศึกษา ด้านการเงิน และด้านบุคคล วิทยานิพนธ์เล่มนี้จึงเป็นผลสำเร็จได้

ขอกราบขอบคุณ พระโสภณวราภรณ์ (ประเสริฐ โชติธมฺโม) เจ้าอาวาสวัดวรนาถบรรพต พระอารามหลวง เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ หากไม่มีท่าน ก็ไม่มีความสำเร็จในวันนี้ และขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ที่เปิดโอกาสทางการศึกษามหาบัณฑิตแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบคุณ พระเทพปริยัติเมธี ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สมาน งามสนิท, ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบคุณ พระโสภณวราภรณ์, ดร. ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอกราบขอบคุณ พระมหาวัชรญาณ วรณฺธ, ดร., พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. และพระครูสิริศิริรักษ์ ขอเจริญพรขอบคุณ อาจารย์อัครเดช พรหมกัลป์ และอาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ ที่กรุณารับเป็นคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ความอนุเคราะห์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบคุณ พระเกศวิกรม เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์ คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ทุกท่าน

ขอกราบขอบคุณ บิดามารดาบุพการีผู้ให้กำเนิด คณาจารย์ทั้งหลายที่ได้ให้ความรู้ และชี้แนะแนวทางไปสู่ผลสำเร็จในวันนี้ คุณประโยชน์ได้อันจะพึงบังเกิดจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องสักการบูชาแก่พระอุปัชฌาย์ และคณาจารย์ทั้งหลายที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการทั้งหลาย รวมถึงท่านผู้ที่มีอุปการคุณทุกท่าน และขอฝากงานวิจัยไว้เป็นอนุสรณ์ทางปัญญาสืบไป.

พระมหาสามารถ จิตสทฺโธ (กล้าดี)

๓ มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๑)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	๘
๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา	๓๔
๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ	๔๘
๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	๔๙
๒.๒ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๖๔
๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๖
๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ	๖๖
๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา	๖๘
๒.๓.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ	๗๑
๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๔

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๗๕
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๕
	๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๕
	๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๗๘
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๑
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๓
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๘๔
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๔
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	๘๘
	๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๙๖
	๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	๑๑๒
	๔.๕ บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	๑๑๔
	๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๗
บทที่ ๕	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๑๙
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๙
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๒
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๗
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๒๗
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๒๗
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๒๗
บรรณานุกรม		๑๒๘
ภาคผนวก		๑๓๕
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๓๖
	ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๔๓
	ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	๑๔๖
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๕๐
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ต่างๆ เพื่อเก็บข้อมูลศึกษาวิจัย	๑๖๒
ประวัติผู้วิจัย		๑๗๓

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ บทบาทหน้าที่ผู้นำ ๔ ประการกับเป้าหมาย	๓๐
๒.๒ แบบแนวคิดทฤษฎี (3-D Management Style)	๕๔
๒.๓ รายชื่อผู้บริหารคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์	๖๔
๒.๔ จำนวนวัดของแต่ละตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์	๖๕
๓.๑ จำนวนและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์แต่ละตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์	๗๗
๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๕
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม	๘๘
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ	๘๙
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเป็นผู้รู้จักผล	๙๐
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน	๙๑
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ	๙๒
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา	๙๓
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน	๙๔
๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล	๙๕
๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ พระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามอายุ	๙๖
๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ พระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามพรรษา	๙๘
๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม	๑๑๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา ด้านอัตถิยัญตา	๑๐๑
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา ด้านอัตถิยัญตา	๑๐๒
๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา ด้านมัตถิยัญตา	๑๐๓
๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ พระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม	๑๐๔
๔.๑๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ พระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาบาลี	๑๐๖
๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ พระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษามัธยมศึกษา	๑๐๘
๔.๑๙ สรุปผลการการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๑๑๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย ๗ ประการของประสิทธิภาพสูงสุดของบุคคล	๓๒
๒.๒ โครงสร้างอัมมัญญสูตร	๓๙
๒.๓ แบบของผู้นำสถาบันนิติและบุคคลนิติ	๕๕
๒.๔ ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันนิติและบุคคลนิติ	๕๖
๒.๕ ภาพแสดงวิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๕๗
๒.๖ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๗๔
๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๗



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้พระไตรปิฎก ภาษาบาลี อักษรไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๐๐ เรียกย่อว่า “ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก” และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙ ผู้ศึกษาอ้างพระไตรปิฎกเพียงบางส่วน เรียงตามคัมภีร์ ตามที่ได้ระบุแล้วในเชิงอรรถและอักษรย่อ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อ้างอิงโดยจะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๖/๘๑. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๑๓๖ หน้า ๘๑

พระวินัยปิฎก						
วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวรรค		(ภาษาไทย)
พระสุตตันตปิฎก						
ที.สี.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปณาสก	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปริปณาสก	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.จตุตทาฬีส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จัตตาฬีสนิบาต	(ภาษาไทย)

ข. คำย่อเกี่ยวกับคัมภีร์อรรถกถา

ในการอ้างอิงอรรถกถาภาษาไทย ผู้ศึกษาได้ใช้พระไตรปิฎก ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๒๕ ระบุอักษรย่อ ตัวเลขประจำเล่มอรรถกถาภาษาไทย เช่น ขุ.ธ.อ. (ไทย) ๑/๒/๘๙. ซึ่งหมายถึง พระสูตรและอรรถกถาแปล ขุททกนิกาย จัมมบท ภาษาไทย เล่มที่ ๑ ภาคที่ ๒ หน้า ๘๙

อรรถกถาพระสูตรต้นตปิฎก

ที.ปา.อ. (ไทย) = ทีฆนิกาย สุมังคลวิลาสินี ปาฎิกวรรค อรรถกถา (ภาษาไทย)

ม.มฺว. (ไทย) = มัชฌิมนิกาย ปปัญจสุทนี มูลปิณณาสก์ อรรถกถา (ภาษาไทย)



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมยุคโลกาวิวัฒน์ที่เป็นยุคโลกไร้พรมแดนนี้ ในแง่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่างๆ ย่อมส่งผลทำให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้นตามลำดับไม่ว่าจะเป็นองค์กรในระดับประเทศ ในสถาบันของภาครัฐหรือเอกชน องค์กรดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจอย่างถูกต้องรอบคอบและทันต่อสถานการณ์ของผู้บริหาร ผู้บริหารที่ตัดสินใจก็คือ ผู้นำขององค์กรนั้นๆ ในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำในสังคมซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ย่อมต้องมีผู้นำเพื่อช่วยกำหนดทิศทาง ช่วยสั่งการ ช่วยควบคุมระบบ และช่วยประสานให้คนทั้งหลายทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงมที่ได้วางไว้ร่วมกัน ในองค์กรหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน บุคคลสำคัญที่จะทำให้กลไกในระบบการบริหารงานขององค์กรใดๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ตั้งงม ก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึงการริเริ่มการวางแผน การบริการ กำกับ การ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และการบุคคล ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำต้องประกอบไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรม ในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ที่ทำให้ผู้นำสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและสังคมทั่วไป ตลอดจนไปถึงภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

ผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น ไม่สามารถอธิบายได้โดยแค่ดูจากพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในแง่ความร่วมมือของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน บนฐานของค่านิยมเหมือนกัน คือ การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขึ้นแก่สังคม จากฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และภาวะผู้นำ คือ การทำงานร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขึ้น ดังนั้น โครงการพัฒนาผู้นำใดๆ ที่มีฐานความเชื่อดังกล่าว จึงเน้นเรื่องค่านิยม (Values) เป็นสำคัญที่ใช้เป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อการเป็นผู้นำที่ดีต่อไป เช่นเดียวกับการปกครองคณะสงฆ์ หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ย่อมต้องมีผู้นำหรือภาวะผู้นำในการบริหาร

การบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยบริหารตามหลักภาวะผู้นำก็มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้นำที่มีหน้าที่ในการดูแลปกครองคณะสงฆ์ แม้ว่าจะเกิดปัญหาจากภายในและภายนอกคณะสงฆ์ก็ตาม พระพุทธองค์ทรงมีพระปรีชาสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้รอดพ้นจากภัยต่างๆ ได้ จนกระทั่งเสด็จดับขันธปรินิพพาน หลังจากที่พระพุทธองค์เสด็จปรินิพพานแล้ว พระ

มหากัสสปะเป็นพระสาวกสำคัญยิ่งที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะสงฆ์ให้เป็นประธานใหญ่ในการทำสังคายนาครั้งที่ ๑ ที่ถ้ำสัตตบรรณในเขาเวภาระ เขตกรุงราชคฤห์^๑ และหลังจากสังคายนาพระธรรมวินัยครั้งที่ ๓ พระเจ้าอโศกมหาราชได้ส่งพระมหาเถระไปประกาศพระพุทธศาสนา ๙ สาย และประเทศไทยได้รับผลจากการเผยแผ่คราวนั้นด้วย^๒ ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานในดินแดนสุวรรณภูมิ อันเป็นที่ตั้งของประเทศไทย และอีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มาตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีของไทย เช่นเดียวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครสวรรค์ซึ่งมีการจัดโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดจากความต้องการของรัฐบาลในสมัยนั้น ซึ่งมีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศของจอมพลสฤษดิ์ ที่นิยมการรวบอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำที่เข้มแข็ง จอมพลสฤษดิ์เห็นว่าการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจกันนั้นนำมาซึ่งความล่าช้าและความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการคณะสงฆ์ออกเป็น ๓ ทาง คือ สังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ เป็นระบบที่มีผลบั่นทอนประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ให้ต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคและล่าช้าด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับใหม่ขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๐๓ เมื่อคณะกรรมการทำงานสำเร็จ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ “โดยที่การจัดดำเนินกิจการคณะสงฆ์ มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบัน และโดยระบบเช่นว่านั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินกิจการจึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้สมเด็จพะสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายกทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมายและพระธรรมวินัย ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา”

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบกับมีพระภิกษุสามเณรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้ทำวิจัยจึงมองเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงได้เริ่มเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ โดยศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสัปติธรรม ๗ คือ ๑) ธรรมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ, ๒) อตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล, ๓) อัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน, ๔) มัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ, ๕) กาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล, ๖) ปริสสัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน, ๗) ปุคคลปโรปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล เพราะภาวะผู้นำนั้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำวิจัย เพื่อต้องการจะทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ในการนำหลักแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ตลอดจนจนถึงการบริหารนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการศึกษาและ

^๑สง่า หล่อสำราญ, **ตำนานพระพุทธสาวก**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

^๒พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), **พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

นำไปปรับประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ในปัจจุบันว่า ผู้นำนั้นควรจะมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำอย่างไร และต้องการที่จะทราบถึงคุณค่าของหลักธรรมของภาวะผู้นำที่ดีในการดำเนินชีวิต และนำสิ่งที่ได้ศึกษาไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆ อันจะทำให้เกิดความเจริญยิ่งขึ้นสืบต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” โดยผู้วิจัยเน้นศึกษาตามหลักสัปติธรรม ๗ คือ ๑) ฌัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ, ๒) อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล, ๓) อุตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน, ๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ, ๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล, ๖) ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักชุมชน, ๗) ปุคคลปโรปรัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษานักธรรม การศึกษาเปรียญธรรม และการศึกษามัธยมศึกษา

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปริยธรรม ๗ คือ ๑) ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ, ๒) อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล, ๓) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน, ๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ, ๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล, ๖) ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักชุมชน, ๗) ปุคคลปโรปรัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑,๒๓๑ รูป^๓

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ ท่าน ได้แก่

๑. พระเกษิวิกรม	เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์
๒. พระโสภณวรารักษ์	รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์
๓. พระครูนิพัทธ์วรกิจ	เจ้าคณะตำบลบ้านแก่ง
๔. พระครูนิพนธ์ปัญญาร	เจ้าคณะตำบลแควใหญ่
๕. พระมหาไพโรจน์ จันทปญโญ	เจ้าคณะตำบลบางม่วง
๖. พระครูปริยัติโพธารณกุล	เจ้าคณะตำบลตะเคียนเลื่อน
๗. พระครูนิยุตสมาธิวัตร	เจ้าคณะตำบลกลางแดด
๘. พระครูสิริพรหมทัต	เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ตก
๙. นายสุวัฒน์ แจ่มจิต	ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๓สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, บัญชีสำรวจวัดและพระภิกษุ-สามเณร, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พระสงฆ์ที่มีการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้ นำ มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น และมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย

๑.๖.๒ คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของผู้ที่ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด ความพร้อม ความเข้าใจในงาน ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการที่จะรับผิดชอบ ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม ที่ช่วยให้กลุ่มคนหรือหน่วยงานสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๖.๓ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ด้วยความราบรื่นเรียบร้อย ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนดหรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกในองค์การทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการมีอิทธิพลต่อกลุ่มต่างๆในองค์การ

๑.๖.๔ ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง คุณธรรมของผู้นำตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗

๑.๖.๕ สัปปริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือ ที่เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่ดี มีอยู่ ๗ ประการดังนี้

๑) ัมมัญญตา คือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้หลักการและวิธีการวางนโยบายเพื่อให้ดำเนินกิจกรรมไปถึงจุดหมายนั้น

๒) อุตถัญญตา คือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการว่าจะไปทางไหน เพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น เป็นหลักธรรมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้วทุกองค์กรจะต้องมีการกำหนดจุดหมายก่อน (อุตถัญญตา) แล้วจึงกำหนดหลักการ (ัมมัญญตา) หรืองานนโยบายให้เป็นไปตามจุดหมายนั้น

๓) อัตตัญญูตา คือ รู้ตน รู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รู้ว่าตนมีคุณสมบัติมีความสามารถอย่างไร เป็นหลักที่ประกอบด้วยคุณธรรมตามหลักอารยวัฑ ๕ ซึ่งเป็นความเจริญของอารยชน ความเจริญอย่างประเสริฐ ทำให้ผู้ที่มีหลักธรรมนี้มีคุณสมบัติสมบูรณ์พร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้นำนั่นเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมประดุจอารยชน

๔) มัตตัญญูตา คือ รู้ประมาณ รู้จักความพอดี รู้ธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา หรือ อริยมรรค ๘ ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติอันพอดี ที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความหลุดพ้น ปลอดภัยไม่ติดข้องในทั้งสอง คือ กามสุขัลลิกานุโยคและอัตตกิลมณานุโยค และหลักสันโดษ คือ ความพอดีกับสิ่งที่ได้มา ความพอดีกับกำลังความสามารถ และความพอดีกับฐานะ ซึ่งหลักธรรมทั้ง ๒ นี้ ย่อมทำให้ผู้นำนั่นเป็นผู้สามารถพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้เหมาะสมและถูกต้อง

๕) กาลัญญูตา คือ รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นผู้เห็นคุณค่าแห่งเวลาอย่างถูกต้อง ผู้นำที่มีหลักธรรมนี้ย่อมสามารถรู้เวลาอันเหมาะสมในการดำเนินกิจการทุกอย่าง

๖) ปริสัณญูตา คือ การรู้ชุมชนและสังคมโลกได้อย่างถูกต้อง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้อย่างทันสถานการณ์โลก ผู้นำที่มีหลักธรรมนี้ ย่อมเป็นผู้รอบรู้ทุกสถานการณ์ได้อย่างดี เพื่อพร้อมในการแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดหรือถูกต้อง

๗) บุคคลปรปรัญญูตา คือ รู้บุคคล รู้ประเภทบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน ทำให้สามารถวางคนให้เหมาะสมกับงาน ผู้นำที่มีหลักธรรมนี้ ย่อมเป็นผู้มีความสามารถในการประสานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างถูกต้อง

๑.๖.๖ พุทธธรรม หมายถึง คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งมีคำสอนหลายระดับ ทั้งที่สำหรับผู้ครองเรือน ผู้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ผู้สละเรือนแล้ว มีคำสอนเพื่อประโยชน์ทางวัตถุและเพื่อประโยชน์ลึกซึ้งทางจิตใจ

๑.๖.๗ การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๖.๘ พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส รองเจ้าคณะ และเจ้าคณะ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดอื่นๆ ต่อไป



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

๒.๒ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา

๒.๓.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ

๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^๑

เดโช สนวนานนท์ กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในหมู่คณะ ชะตากรรมของหมู่คณะว่า จะเป็นเช่นไรต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเป็นสำคัญผู้นำมีหลายประเภทหลายลักษณะด้วยกัน การเลือกและสร้างผู้นำที่ดีได้นั้น จึงจะพอมีช่องทาง พอมิโอกาสควบคุมสังคมได้บ้างยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย^๒

ถวิล ธาราโกชน ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำพา การดำเนินกิจการ การแก้ไขปรับปรุง และการรักษาขวัญกำลังใจของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด^๓

นพพงษ์ บุญจิตราตุล ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า^๔

^๑พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีบริหาร**, พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

^๒เดโช สนวนานนท์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๑๘), หน้า ๑๙๖.

^๓ถวิล ธาราโกชน, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑๗.

^๔นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๙๕.

เสนาะ ดิเยาว์ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตนเองเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจการกำหนดเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวที่เหมาะสม^๕

สถิต วงศ์สวรรค์ กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่พฤติกรรมมีอิทธิพลเหนือ (Positive Influence) สมาชิกคนอื่น ๆ และสมาชิกในกลุ่มยอมรับนับถือยกย่องให้มีสถานภาพ เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ ควบคุม ประสาน และดำเนินกิจการงานของกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมาย^๖

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจได้โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อการปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ^๗

สมพิศ วิชญวิเชียร ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถแท้จริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถแก้ปัญหาเป็นผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้มีการจัดการและพัฒนาบุคลากรตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พัฒนาทีมงาน มีการสื่อสารที่ดี^๘

สุพานี สฤษฏ์วานิช ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้ผู้นำ คือ มีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม^๙

^๕เสนาะ ดิเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖-๘.

^๖สถิต วงศ์สวรรค์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : บารุงสาส์น วังบูรพา, ๒๕๒๙), หน้า ๒๔๕.

^๗สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิรัตน์เอดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๓.

^๘สมพิศ วิชญวิเชียร, **เป็นหัวไม่ไขหาง**, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑-๘๓.

^๙สุพานี สฤษฏ์วานิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

เสถียร เหลืองอร่าม ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ ประกอบด้วยความสามารถเป็นพิเศษในกลุ่มชนขององค์กรนั้น เพราะบุคคลแต่ละกลุ่มขององค์กรจะประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ หรือทักษะแตกต่างกันออกไป ในขณะที่ทุกคนมีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม^{๑๐}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการชักจูงบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ผู้นำทุกคนไม่ได้เป็นผู้บริหารและความเป็นจริงผู้บริหารโดยตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้^{๑๑}

ธรรมรส โชติกุญชร ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้^{๑๒}

บัญชา ชื่นชม ให้ความหมายว่า ผู้นำมีความสามารถในการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้งานหรือภารกิจสำเร็จตามเป้าหมาย^{๑๓}

ลีปนันท เกตุทัต ให้ความหมายว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ จะต้องวิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติตนอย่างหนอน เอากายใจและสมองเข้าสัมผัสสามารถวางแผนที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมอบให้เป็นนโยบาย^{๑๔}

^{๑๐}เสถียร เหลืองอร่าม, **หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๙๗.

^{๑๑}ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๗.

^{๑๒}ธรรมรส โชติกุญชร, **มนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิษณุ, ๒๕๑๙), หน้า ๑๓๑.

^{๑๓}บัญชา ชื่นชม, “บทบาททางการเมืองของนายประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์ : ศึกษากรณีบทบาทการดำรงตำแหน่งประธานในรัฐสภาในปี พ.ศ. ๒๕๑๘”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๓๙.

^{๑๔}ลีปนันท เกตุทัต, **วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง**, ในผู้นำ, สงวน นิตยารัมภ์พงศ์และสุทธิลักษณ์ สติตะสิริ บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๕๑), หน้า ๓๒.

พ.ท.หญิงศิริพร พูนชัย ให้ความหมายว่า ผู้นำมีบทบาทหน้าที่แบ่งออกได้ ๔ อย่าง ดังนี้

๑. เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม ทำให้ผู้อื่นเกิดความประทับใจเชื่อฟังรักดีและเกิดความร่วมมือ

๒. เป็นการใช้อิทธิพลทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดความร่วมมือไปสู่จุดหมาย

๓. เป็นรูปแบบของการชักจูงให้ยอมทำตามโดยสมัครใจหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ยอมรับ

๔. เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์มีการกระตุ้นซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นยอมทำตามด้วยความสมัครใจ เพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน^{๑๕}

ปริญญา ตันสกุล ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำบุคคลอื่นได้โดยไม่ต้องบังคับหรือจูงใจใด ๆ แต่สามารถทำให้บุคคลอื่น ๆ ยอมรับและศรัทธา จนพร้อมที่จะเชื่อตาม ทำตามอย่างจริงใจและพอใจเสมอ^{๑๖}

พัชนี วรกวิน ให้ความหมายว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้

๑.สติปัญญา (Intelligence) จะต้องเหนือสมาชิกทั้งหมด
๒. แรงจูงใจ (Motivation) จะต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานได้ตามจุดประสงค์ของกลุ่ม

๓. การตัดสินใจ (Decision) จะต้องมีการตัดสินใจตามเป้าหมายประสงค์ของกลุ่ม หรือในกรณีพิพาทเกิดขึ้น และจะต้องทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยหรือตัดสินใจชี้ขาดได้อย่างเด็ดเดี่ยวรอบคอบ

๔. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) ผู้นำจะต้องใกล้ชิดกับลูกน้องทุกๆ คนอย่างเสมอหน้า ไม่มีการแบ่งพรรคพวก ควรจะสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน หากผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง และผลงานนั้นบรรลุเป้าหมายก็ถือว่าความสัมพันธ์นั้นมีผลต่อการบริหารงาน

๕. เกียรติยศ (Person integrity) จะต้องมีความเกียรติยศเป็นที่เชื่อถือได้ มีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น แสดงเป็นบุคคลตัวอย่าง ปฏิบัติตนอยู่ในข้อกำหนดที่ตนตั้งไว้อย่างเคร่งครัด

๖. มีความอดทน (Stamina) ผู้นำจะต้องมีความอดทนในทุกๆ ด้าน ทุกสถานการณ์ เช่น อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ เพราะเป็นธรรมดาการบริหารงานย่อมผิดพลาด

๗. มีความสามารถในการสร้างสังคม (Conceptual Abilities) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถที่จะเป็นตัวกลางที่จะยึดเหนี่ยวสังคมให้ดำรงอยู่ได้ และทำให้สังคมเป็นสังคมที่มีสมรรถภาพตลอดจนการสร้างลักษณะประจำของสังคมนั้น ๆ

^{๑๕}พ.ท.หญิงศิริพร พูนชัย, อ่างในพินิตา ดามาพงษ์ “ผู้นำและภาวะผู้นำ”, <www.phichitcdd.com>. ๒๒ /๓ / ๒๕๕๖.

^{๑๖}ปริญญา ตันสกุล, ศาสตร์แห่งผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จิตจักรวาล, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔.

๘. มีความริเริ่ม (Reality) แนวคิดที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการแปลกๆ ใหม่อยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

๙. มีความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำจะต้องมีความยุติธรรมกับสมาชิกในด้านการมอบหมายงาน ควรมอบให้ตามความเหมาะสม มิใช่มอบงานที่ยากจนเกินไปให้กับคนที่ตนไม่ชอบ เพราะเป็นลักษณะของการลงโทษอย่างหนึ่ง ควรชมและให้กำลังใจแก่สมาชิกทุกคนที่ทำงานได้ไม่ตำหนิเพื่อสร้างความเสียหายแก่สมาชิก และควรให้รางวัลอย่างเสมอหน้ากัน เมื่อถึงคราวที่สมาชิกควรจะได้รับ^{๑๗}

วิเชียร วิทยาอุดม ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่อง^{๑๘}

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มชนขององค์กรนั้น เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ (ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือรอบรู้งานในหน้าที่) และสามารถใช้ศาสตร์ และศิลปะในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำ ด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง^{๑๙}

ธีระ รุญเจริญ ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้ ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน อาจจะโดยการแต่งตั้ง หรือโดยการได้รับเลือก ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ผู้นำคือ บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่มีบทบาทในการมีอิทธิพล ทำให้คนอื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนได้ตามนัยนี้ผู้นำจึงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีตำแหน่งทางการบริหาร ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำโดยบทบาท หรือผู้นำออกแบบ^{๒๐}

อรุณ รักธรรม กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับคำยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา^{๒๑}

^{๑๗} พชณี วรกวิน, จิตวิทยาสังคม, (คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓๒.

^{๑๘} วิเชียร วิทยาอุดม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^{๑๙} ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : เทคนิค ๑๙, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๕.

^{๒๐} ธีระ รุญเจริญ, “ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ภาควิชาบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๐๙.

^{๒๑} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๓๙.

โสภา ชูพิกุลชัย กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ที่สมาชิกในกลุ่มนิยมชมชื่นเป็นผู้ที่อยู่ท่ามกลางความสนใจหรือความต้องการของสมาชิก เป็นผู้ที่ได้รับเลือกขึ้นมา^{๒๒}

สุชา จันทน์เอม กล่าวว่าผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถนำหรือริเริ่มตลอดจนชักจูงให้บุคคลในหน่วยงานของตนปฏิบัติหน้าที่การงานของตนด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ^{๒๓}

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ทำกิจกรรมในการสร้างอิทธิพลจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อที่จะก่อให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงาน โดยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง^{๒๔}

สุเมธ เดียววิศเรศ กล่าวว่าความเป็นผู้นำ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ และบุคคลที่จะได้ชื่อว่า เป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการ หรือคำสั่งสอนของตนได้^{๒๕}

พลาโต (Plato) ให้ความหมายว่า ผู้นำ เป็นบุคคลซึ่งใช้อิทธิพลได้มากในการควบคุมและกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม ผู้ได้รับอำนาจจากความมั่นคง สถานภาพด้านครอบครัว ชีววรรณะ ระบบหรือความมีสติปัญญา^{๒๖}

เรมอนด์ เจ. เบอร์ดี (Raymond J. Burdy) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้^{๒๗}

เอิร์ล เจ. เฟรียริช (Earl J. Frierich) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นกลุ่มของประชาชน ซึ่งเป็นผู้มีความแตกต่างจากประชาชนคนอื่น ๆ โดยมีข้อยกเว้นพิเศษในการแสดงออกใดๆ ในทางการเมืองและเป็นผู้ซึ่งผูกขาดการปกครองเอาไว้ในมืออย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันในกลุ่มอย่างสูง^{๒๘}

^{๒๒}โสภา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมนุชย์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๘), หน้า ๒๗-๖๙.

^{๒๓}สุชา จันทน์เอม, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔), หน้า ๓๐.

^{๒๔}อุทัย หิรัญโต, **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๒.

^{๒๕}สุเมธ เดียววิศเรศ, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปะบรรณาการ, ๒๕๒๓), หน้า ๑๐๒.

^{๒๖}Plato, **The Republic**. tr. Paul Shorey, (New Jersey : Princeto University Press, 1973), p. 134.

^{๒๗}Raymond J. Burdy, **Fundamental of Leadership Readings**, (Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co, 1972), p. 43.

^{๒๘}Earl J. Frierich, **An Introduction to Political Theory**, (New York : Harper & Row Publishers, 1976), p. 96.

อาร์. บี. (Cattell R.B.) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ที่ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่น^{๒๙}

ไซมอน สมิธเบอร์กและทอมป์สัน (Simon, Smithburg and Thompson) ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้สั้นๆ คือ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถควบคุมให้ผู้อื่นร่วมมือดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้^{๓๐}

ฮิวส์ และโบดิทซ์ (Huse and Boditch) ให้ความหมายว่าผู้นำ คือ ผู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล^{๓๑}

ฮัลพิน (Halpin) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้

๑. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
๒. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น
๓. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ^{๓๒}

เฮมฟิลล์ (Hemphill) กล่าวว่า การเป็นผู้นำ คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำอันก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น^{๓๓}

^{๒๙}Cattell R.B., **Human Relations**, (New York : Free Press, 1951), pp. 161-184.

^{๓๐}Simon, Herbert A., Smithburg, Donald W. and Thompson, Victor A., “the Role of the Leader”, **Public Administration**, (New York : Alfred A Knopf, 1968), p. 75.

^{๓๑}Huse; Edgar and Boditch, L.Jane, **Between in Organization : A System Approach to Management**, (New York : Harper & Brother, 1973), p. 75.

^{๓๒}Halpin, Andrew W., **Theory and Research in Administration**, (New York : Macmillan, 1966), p. 46.

^{๓๓}Hemplill, John.K., “Administration as Problem Solving” in Andrew W. Halpin (eds), **Administrative Theory in Education**, (New York : Macmillan, 1976), p. 35.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำนั้นกว้างขวางมาก ซึ่งตามความคิดเห็นของบุคคลโดยทั่วไปมักจะหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือเป็นผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษา นักบริหาร นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของผู้นำไว้ในหลายลักษณะ ทั้งลักษณะของการเกิดผู้นำ ผู้นำในแง่ของการมีบทบาท ผู้นำในทางปฏิบัติหรือผู้นำในการใช้อำนาจอิทธิพล ผู้นำในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งได้รวบรวมและสรุปแนวความคิดอันเกี่ยวกับผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๕ อย่างดังต่อไปนี้

- ๑) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- ๒) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ
- ๓) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
- ๔) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ^{๓๔}
- ๕) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

น้อย สุปิงคลัต กล่าวไว้เกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กลุ่มยอมรับนับถือ และมอบความไว้วางใจให้มาสมาชิกไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความราบรื่นเรียบร้อย^{๓๕}

ภิญโญ สาร ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลายๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน
๒. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
๓. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้า หรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจเป็นคนเดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่มผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้า หรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจ มีอิทธิพล และมีความสามารถจูงใจคนให้ประพฤติปฏิบัติตาม ความคิดเห็นความต้องการ หรือ คำสั่งของตนได้ทั้งๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ^{๓๖}

^{๓๔}เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

^{๓๕}น้อย สุปิงคลัต, ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน, (มปท, ๒๕๓๗), หน้า ๔.

^{๓๖}ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๒๕๙.

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานทั้งสามารถสร้างและมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำจึงหมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้^{๓๗}

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะคุณสมบัติที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจหรือได้รับความไว้วางใจอันเนื่องจากคุณลักษณะพิเศษของบุคคลนั่นเอง ให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถชักชวนหรือชักนำให้บุคคลอื่นช่วยปฏิบัติภาระต่างๆ ให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม “ผู้นำ” ยังมีคำอื่น ๆ อีก เช่น “ผู้บังคับบัญชา” “ผู้บริหาร” “ผู้จัดการ” “ผู้อำนวยการ” “หัวหน้า” เป็นต้น จากบริบทของคำ เช่น “หัวหน้า” หรือ “ผู้บริหาร” ความหมายของคำในลักษณะของการกระทำหน้าที่อาจจะเป็นคนละคนกันก็ได้ หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนที่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่มก็ได้ แต่ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพล และมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ทั้งๆ ที่เขาไม่มีอำนาจตำแหน่งใดๆ ทั้งสิ้น

เพราะฉะนั้น “ผู้นำ” คือบุคคลใดก็ตามที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มหรือมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำอาจเป็นคน ๆ เดียวกับผู้บริหารหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น ในกลุ่มหรือองค์กรหนึ่งๆ อาจมีผู้นำหลายคนนอกเหนือไปจากผู้บริหารหรือหัวหน้า ซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง เป็นต้น

^{๓๗} ยงยุทธ เกษสาคร, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๓๖.

ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leader ship) เป็นเรื่องที่นักวิชาการ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจมาเป็นเวลานานแล้ว ซึ่งเป็นการศึกษาถึงควมมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ คำว่า ภาวะผู้นำ (Leader ship) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้ คือ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๓๘}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ส่วนภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม^{๓๙}

สมคิด บางโม ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า การที่ผู้นำขององค์กรให้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กรอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง^{๔๐}

ประทาน คงฤทธิศึกษากร ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า การกระทำที่มีอิทธิพล สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดศรัทธามีความนับถือ มีความเชื่อมั่น ตกลงปลงใจที่จะทำตาม แล้วแต่ผู้นำจะให้ทำอะไร^{๔๑}

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำพากิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร^{๔๒}

^{๓๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

^{๓๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๒-๔.

^{๔๐} สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

^{๔๑} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, “ภาวะผู้นำ”, < www.gotoknow.org > . ๒๒ / ๓ / ๒๕๕๖.

^{๔๒} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

สมัย จิตต์หมวด ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจ หรือคลยให้ผู้นตาม หรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือคลยนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือกลุ่มด้วย^{๔๓}

นิตย สัมมาพันธ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายประสงค์^{๔๔}

เถาว์ลย นันทาภิวัฒน์ ได้ให้ความหมายว่า “ภาวะผู้นำ” คือ ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้มีอิทธิพลให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันเป็นที่ต้องการของผู้นำ ผู้นำ จึงมิใช่มีบทบาทเป็นเพียงผู้ผลักดันเพียงด้านเดียว แต่เป็นผู้ดึงดูดด้วย โดยจูงให้ผู้นตามทราบแนวทางปรารถนาให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี^{๔๕}

วิฑูรย สิมะโชคดี ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยทำงานร่วมกับกลุ่มคนและยังหมายรวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา จะมีค่าเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา^{๔๖}

ยงยุทธ เกษสาคร ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงานสร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้^{๔๗}

^{๔๓} สมัย จิตต์หมวด, พฤติกรรมผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

^{๔๔} นิตย สัมมาพันธ์, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๔๕} เถาว์ลย นันทาภิวัฒน์, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า ๒๐๓.

^{๔๖} วิฑูรย สิมะโชคดี, ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๔.

^{๔๗} ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๙.

ซุบ กาญจนประภากร ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับแบบหรือลักษณะของผู้นำไว้คล้ายกับทัศนะของเคิร์ท เลวิน ซึ่งพิจารณาจากลักษณะวิธีการใช้อำนาจมี ๓ ประการ คือ

๑) ผู้นำแบบอัตตานิยม (Autocratic Leaders) เป็นผู้นำที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ มีความถือตัวและเชื่อมั่นในตัวเองมาก บริหารงานและกำหนดนโยบายโดยการใช้อำนาจและอำนาจจางทำใหญ่โตไม่ให้เกิดใครอื่น เน้นสมรรถภาพของการทำงานของตนเองและต้องการขยายอำนาจของตนเองออกไปทุกวิถีทาง

๒) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมการบริหารแต่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการที่จะวินิจฉัยสั่งการ มาตรฐานการปฏิบัติงานหรือระบบการจัดงานไม่คำนึงถึงหลักการหรือกฎเกณฑ์เท่าใด การกำหนดนโยบายไม่มีความแน่นอนขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่มีการประเมินผลงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขแต่อย่างใด

๓) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) จัดว่าเป็นผู้นำที่ดีที่สุดและอำนวยผลในการบริหารงานมากที่สุด เป็นการบริหารงานโดยยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ จะดำเนินงานในสิ่งใดจะกระทำไปตามมติของกลุ่ม เพราะต้องการความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจจากทุกฝ่าย การบริหารงานจึงเน้นหนักในรูปการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจัง^{๔๔}

ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ กล่าวว่า ผู้นำที่ดีมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนเพื่อได้เรียนรู้ว่า “บทบาทผู้นำ” หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญที่จะประสบความสำเร็จและล้มเหลวในการบริหารงาน (บริหารชุมชน) มีคุณลักษณะประจำตัว ๖ ประการ คือ

๑. เป็นผู้กว้าง มองไกล มีใช้กับในกะลา มีมุมมองที่เปิดกว้างจากภายนอกเข้ามาภายใน (Outside - in)

๒. เป็นคนประเภทที่มีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าอยู่ในสายเลือด ในอันที่จะให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามความคิด ความเชื่อของตน กำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของชุมชน มีการวางแผนเป็นแม่บท ชักชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๓. ผู้นำองค์กรเหล่านี้มีความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชน

๔. เป็นผู้วิสัยทัศน์ยาวไกล ในการพัฒนาชุมชน

๕. เป็นผู้นำที่นำความคิดที่ดีที่สุด ที่มีอยู่มาใช้สนับสนุนส่งเสริมให้คนในองค์กร นำความคิดที่ดีๆ ไม่ว่าจะมาจากแหล่งใดมาใช้ แม้จะเป็นของคู่แข่งก็ตาม

^{๔๔} ซุบ กาญจนประภากร, “แบบของผู้นำ”, วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, ฉบับพิเศษ ๒๕๐๗ (๒๕๐๙), หน้า ๗๔-๗๗.

๖. เป็นผู้นำที่ทำให้องค์ความรู้วิชาการทางด้านภาวะผู้นำมีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา^{๔๙}

ผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนเพื่อได้เรียนรู้ว่า “บทบาทผู้นำ” ผู้นำองค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเนื่องจากเพราะสาเหตุอะไร ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

๑. มีความหยิ่งยโส โอหัง คิดว่าตัวเองทำถูกต้องเสมอและคนอื่นผิดอยู่ตลอดเวลา
๒. ชอบทำ ตัวเป็นคนเด่น ต้องการสร้างความเป็นศูนย์รวมสนใจของผู้อื่นตลอดเวลา
๓. มีอารมณ์แปรปรวน ไม่คงเส้นคงวาคาดหมายไม่ได้ต้อนรับประชาชนมาติดต่อกัน
๔. ระวังตัวเกินเหตุ ไม่กล้าตัดสินใจ รอบคอบเกินควร
๕. ไม่ไว้วางใจใคร มองคนในชุมชนในแง่ลบตลอดเวลา
๖. ลอยตัวอยู่เหนือปัญหา ไม่ร่วมรับผิดชอบเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กับใคร
๗. ขาดความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลียงกตัญญูเพื่อผลประโยชน์ของส่วนตนและพวกพ้อง
๘. ชอบทำตัวประหลาด แปรแลกไปจากคนอื่นเพื่อความสนุกหรือความสนใจของ

ตัวเอง

๙. ชอบเอาใจทุกคน เสมือนหนึ่งพยายามที่คว่ำรางวัลว่าเป็นที่มีชื่อเสียงโด่งดัง
๑๐. ชอบความสมบูรณ์แบบ ตรวจสอบแก้ไขแต่เรื่องหยาบหยาบทำเรื่องเล็กให้ถูกต้องแต่ทำเรื่องใหญ่ๆ ผิดพลาด
๑๑. ดื้อเงียบ ชอบพูดอย่างและทำอย่างปากกับใจไม่ตรงกัน มีวาระซ่อนเร้น^{๕๐}

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้นำเสนอผู้นำทางการเมือง และผู้นำทางการทหาร แต่รวมไปถึงผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางศาสนาและผู้นำคนพิการด้วย กล่าวโดยรวมบุคคลสำคัญมีคุณสมบัติ สรุปได้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. แรงบันดาลใจ คือพลังปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ส่งเสริมผลักดันให้บุคคลทำงานเชิงรุกเข้าสู่เป้าหมายชีวิต กล่าวได้ว่า แรงบันดาลใจเป็นพลังแรงที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้บุคคลบรรลุถึงเป้าหมายปลายทางในชีวิต เมื่อบุคคลมีแรงบันดาลใจให้กระทำในเรื่องใดความมีสมาธิและความมีปัญญาที่จะไปสู่หนทางของความสำเร็จก็จะตามมา แรงบันดาลใจจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้บุคคลที่จะก้าวไปข้างหน้าโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคข้อขัดข้องแต่กลับเข้าฝ่าฟันเครื่องกีดขวางเพื่อให้เข้าถึงผลสัมฤทธิ์ บุคคลสำคัญทั้ง ๗ ท่านมีต่างแรงบันดาลใจอย่างเปี่ยมล้น

๒. ทศนคติเชิงบวก หรือทศนคติเชิงสร้างคือการมองโลกในแง่ดี และหลีกเลี่ยงการมองโลกในแง่ร้ายที่อาจทำลายขวัญกำลังใจของตนเองและผู้อื่น การมีทศนคติเชิงบวกจึงไม่ใช่ความประมาท แต่เป็นการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ ด้วย

^{๔๙} ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, “ภาวะผู้นำ : สันคำที่กำลังขาดแคลน”, ผู้จัดการรายสัปดาห์, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑๑๑ (๑๗/๓/๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๐.

ความปล่อยวาง ไม่เครียดไม่หวั่นไหวให้สถานการณ์ที่เสียหายต้องหนักหนาสาหัสยิ่งขึ้นไปอีก เอ็ดสันคือแบบอย่างที่ดีงามของการมองโลกในแง่บวก โดยไม่ว่าผลการทดลองจะสำเร็จหรือล้มเหลว เอ็ดสันก็มองว่าเป็น การได้เรียนรู้ปรากฏการณ์อย่างสำคัญ

๓. ความเป็นนักสู้ผู้เสียสละ คือ การทำหน้าที่ในลักษณะที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Service above self” หรืออาจแปลว่า “ให้บริการเหนือตนเอง” ถ้าจะขยายความก็คือ นักสู้ผู้เสียสละ คือ นักสู้แบบถวายหัว หรือถวายชีวิตเพื่อผู้อื่น เพื่อประเทศชาติ และเพื่อมวลมนุษยชาติ การสู้เพื่อผู้อื่นเป็นคุณธรรมที่สะท้อนความเสียสละ ริชโธเฟน, ไอเซนฮาวร์, แมกไซไซ ต่างเป็นแบบอย่างของการสู้รบในสงคราม เคลเลอร์สู้เพื่อคนพิการ เอ็ดสันสู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยี มาเธอร์เทซาและพุทธทาสภิกขุ สู้เพื่อยกระดับจิตใจของมนุษย์

๔. ความเป็นภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้ ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับความกล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ บุคคลผู้มีภาวะผู้นำ จึงมีพลังความสามารถในการสร้างศรัทธาบรรพบุรุษให้บุคคลอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามหรือเกิดความยอมตามด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ไม่ใช่ด้วยการบังคับข่มขู่หรือใช้อำนาจ^{๕๑}

สมิธ (Smith) สรุปคุณสมบัติที่ดีของผู้นำไว้ ดังนี้

๑) มีความเฉลียวฉลาด (Intelligence) มีปฏิภาณไหวพริบ (Impulsive) มีความรอบรู้ (Well Rounded) และมีความสามารถที่จะสอนคนอื่นได้ (Good Instructor)

๒) มีกำลังใจเข้มแข็ง (Strong will Power) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) และมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ (Good Decision Making)

๓) มีความซื่อสัตย์และความยุติธรรม (Royalty and Justice) มีความรับผิดชอบและตื่นตัวอยู่เสมอ (Responsibility and Well Alert)

๔) มีความสุภาพ เมตตา กรุณาและเห็นใจผู้อื่น (Generous Kind and Sympathy) มีศรัทธาต่องานและผู้ร่วมงาน (Faith) และ

๕) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor)^{๕๒}

^{๕๑} ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อนิเมทกรุ๊ป, ๒๕๕๐), หน้า ๓๐๒-๓๐๓.

^{๕๒} พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, “ภาวะการเป็นผู้นำ”, วารสารเสนาสนเทศ, ปีที่ ๒๗, (มีนาคม ๒๕๓๑), หน้า ๑๗-๑๘.

รัศมี ภิบาลแทน ได้เสนอคุณสมบัติของผู้นำไว้โดยการพิจารณาความหมาย จากคำว่า LEADERSHIP ดังนี้

๑. L=Love คือ มีความรักในหน้าที่ รักความก้าวหน้าตลอดถึงผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. E=Education and Experience คือ มีการศึกษามีประสบการณ์ เป็นแบบอย่างได้หรือเป็นได้ทั้งในฐานะผู้นำและเป็นครูคนอื่น
๓. A=Adaptability คือ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมได้รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๔. D=Decisiveness คือ มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
๕. E=Enthusiasm คือ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงานอย่างจริงจังและสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างจริงจังได้ด้วย
๖. R=Responsibility คือ มีความรับผิดชอบในส่วนของตนและผู้อื่นที่ได้ทำลงไปและรวมถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากการสั่งงานที่มีความเสี่ยง (risk) หรือตัดสินใจอย่างรีบด่วน
๗. S=Sacrifice and Sincerity คือ มีความเสียสละและอุทิศตนหรือผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยความจริงใจ
๘. H=Harmony คือ มีความนุ่มนวลอ่อนอ่อนผ่อนปรน ก่อให้เกิดความรักสามัคคี และอาจหมายถึงการถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะด้วย
๙. I=Intellectual Capacity คือ มีความเฉลียวฉลาด ทันคนทันเกมส์ ทันต่อเหตุการณ์
๑๐. P=Persuasiveness คือ มีความสามารถในการจูงใจคน^{๕๓}

อีมอร์รี่ เอส. โบการ์ดัส (Emory S. Bogardus) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่มซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้^{๕๔}

ริชาร์ดสัน และ เบล์ตวิน (Richardson Baldwin) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การ ประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้^{๕๕}

^{๕๓} รัศมี ภิบาลแทน, คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ, **วารสารรามคำแหง**, (สิงหาคม ๒๕๓๗), หน้า ๔๐-๔๑.

^{๕๔} Emory S. Bogardus, **Leaders and Leadership**, (New York : Appleton-century-Coffs, 1934), p. 313.

^{๕๕} I.L.Richardson & Sidney Baldwin, **Public Administration : Government in Action**, (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976), p. 147.

เทอร์รี่ (Terry) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้ใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจทั้งนี้เพื่อให้ผลงานตามท้องที่หรือกลุ่มมุ่งหมายให้สำเร็จลงไปด้วยดี^{๕๖}

ฟาโยล (Fayol) ยังได้พูดถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ ๑๖ ประการดังนี้

๑. วางแผนงานอย่างสุขุม
๒. คำนึงโครงสร้างของทรัพยากรและเป้าหมายทางธุรกิจ
๓. กำหนดสายการบังคับบัญชาตามลำดับ
๔. ประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
๕. มีการตัดสินใจที่แน่นอน
๖. เลือกคนงานอย่างมีหลัก
๗. บอกหน้าที่อย่างชัดเจน
๘. สนับสนุนความคิดริเริ่มและการรับผิดชอบ
๙. สร้างระบบความยุติธรรม เช่น จ้างและประหยัด
๑๐. รักษาระเบียบข้อบังคับ
๑๑. มีการลงโทษ
๑๒. รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล
๑๓. มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
๑๔. มีการควบคุมในทุกกิจการ
๑๕. ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ
๑๖. ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป^{๕๗}

พนม ลัมอาร์ กล่าวว่า อย่างไรก็ตามบทบาทและหน้าที่ของผู้นำทุกแบบก็มีบางประการที่สอดคล้องต้องกัน จึงขอสรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วไป ดังนี้

๑. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำคือ บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร ซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรหรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยให้งานของผู้ร่วมงานดำเนินไปด้วยดีผู้นำจะอยู่ในฐานะเป็นผู้ควบคุมนโยบาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอยติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและ วัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยครบถ้วนถูกต้อง

๒. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานในการนำวิธีการมาใช้ หาวิธีการทำงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ผู้นำทราบแผนการดำเนินงานทั้งหมดในองค์กร

^{๕๖} Terry, George R., *Principle of Management*, 6th ed., (Home Wood : Richard D. Irwin, 1972), p. 493.

^{๕๗} ยงยุทธ เกษสาคร, *ภาวะผู้นำและการจูงใจผล*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ sk book net, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๔.

๓. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย(The Leader as Policy Maker) บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำคือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มและการวางนโยบาย โดยได้รับคำแนะนำหรือติชมของผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มผู้นำหรือเจ้านายที่มีตำแหน่งที่สูงกว่า

๔. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert) ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำหวังพึ่งผู้นำ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในงานด้านนั้นๆ

๕. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (The Leader as Controller of Internal Relations) เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มหรือองค์การใดก็ตาม จะทำการติดต่อกับองค์การภายนอกหมดทุกคนโดยตรงย่อมเป็นไปไม่ได้ ทางกลุ่มจะคัดเลือกผู้นำที่มีคุณสมบัติทำหน้าที่ติดต่อกับองค์การภายนอกแทน ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่ม

๖. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (The Leader as Controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องต่างๆ ภายในกลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม

๗. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและให้โทษ (The Leader as purveyor of Rewards and punishments) บุคลากร มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรอื่น หรือมีอำนาจให้คุณให้โทษ จะกลายเป็นผู้มีอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด

๘. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The Leader as Arbitrator and Mediator) มีการขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้น บุคลากรคนใดมีความสามารถในการทำให้ข้อขัดแย้งหายไปหรือสามารถทำให้ฝ่ายที่ขัดแย้งเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในเวลาต่อมา

๙. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดี หรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่า เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การมักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรที่อื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรคนสำคัญขององค์การ

๑๐. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกัน แต่การอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากจะให้ทุกคนมีความสามัคคีกันเป็นเรื่องที่ทำไต่ยาก ดังนั้นในกลุ่มจึงมักจะมีบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มยกย่องว่าเป็นที่หาไต่ยาก ดังนั้นในความรู้สึกที่ติดต่อเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใด และเขาจะดีด้วยกับคนทุก ๆ คน ขณะเดียวกันทางกระทำการอันใด อันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาด บุคคลนี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของทางกระทำการอันใด อันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาด บุคคลนี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นผู้นำทำนองเดียวกันกับประมุขของประเทศคือ พระมหากษัตริย์ หรือตำแหน่งประธานาธิบดีในบางประเทศ ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศ อำนาจที่ผู้นำเหล่านี้มีจึงสูงสุดเหนือจิตใจคนภายในกลุ่ม

๑๑. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual Responsibility) กลุ่มคนบางกลุ่ม องค์การ หรือหน่วยงาน บางแห่งจะมีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และต่อการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่มหรือ

รับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บ้างทีในโอกาสต่อมาบุคคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องอยู่ในฐานะตัวแทนรับผิดชอบด้วย

๑๒. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as ideal) ผู้นำบางคนมีความสามารถในการสร้างอุดมคติความเชื่อถือ และความศรัทธาต่าง ๆ แก่บุคคลอื่น ตลอดจนกระทั่งการสร้างคุณธรรมประจำใจและขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจจะเป็นคำพูดของเขาที่ทุกคนพากันนิยมและปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติอย่างเป็นทางการของกลุ่มไป ผู้นำประเภทนี้มักจะเป็นนักพูด และนักคิดที่สมาชิกในกลุ่มให้ความเชื่อถือ

๑๓. ผู้นำในฐานะบิดามารดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as Parent Figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้อาวุโสที่สุดในกลุ่มและมีบุคลิกลักษณะน่านับถือในฐานะเป็นบิดามารดาของกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะดูดำใครก็ตามที่ถูกดูดำนั้นไม่รู้สึกรังเกียจ เพราะ ทุกคนทราบดีว่าเป็นการดูดำด้วยความหวังดีเสมอ และผู้นำประเภทนี้จะเป็นที่พึ่งทางใจแก่สมาชิกทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

๑๔. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader as Scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมจะหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นตนเองจะต้องรับผิดชอบเป็นผู้ถูกลงโทษแทนสมาชิกในกลุ่ม บุคลากรในกลุ่มคนทุกคนทุกประเภทต่างก็ไม่ชอบที่จะรับผิดชอบเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น จะโยนความรับผิดชอบไปให้สมาชิกคนอื่น ผู้ที่ถูกปิดความรับผิดชอบให้ก็อาจกลายเป็นผู้นำขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายนั้นผ่านไป สมาชิกในกลุ่มจะเห็นอกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

๑๕. ผู้นำในฐานะให้คำปรึกษา (The Leader as Counselor) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้ความกระจ่างแก่สมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ที่เขามาขอคำปรึกษาจะต้องยินดีรับฟังเรื่องความทุกข์ร้อนต่างๆ ที่สมาชิกระบายให้ฟัง และช่วยแก้ไขปัญหานั้นๆ ของตนได้ด้วย

สรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้บริหารทั้ง ๑๕ ประเภทดังกล่าวแตกต่างกันไปโดยลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ หน้าที่ดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มคนที่นำทีมการวางแผน การปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพของผู้นำและผู้บริหาร จึงเปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาบานใหญ่ส่องให้เห็นถึงลักษณะของสมาชิกในกลุ่มโดยส่วนรวมที่เขาได้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์การนั้น^{๕๘}

^{๕๘} พนม ลิ้มอารี, กลุ่มสัมพันธ์, (มหาสารคาม : ปริดาการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๖๘-๗๑.

องค์ประกอบบทบาทของผู้นำ ๔ ประการ

หลักบทบาทผู้นำมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การกำหนดทิศทาง การจัดการระบบการทำงาน การมอบอำนาจ และแบบอย่างการเป็นผู้นำ ต่อไปนี้จะขอแสดงรายละเอียดในแต่ละหัวข้อดังนี้^{๕๙}

๑. การกำหนดทิศทาง (Path)

บทบาทผู้นำคือการทำการกำหนดทิศทาง หลักสำคัญของการกำหนดทิศทางประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Needs) ภารกิจและค่านิยม (Mission and Values) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (vision and Strategy) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามความต้องการของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย (stakeholder Needs) อันได้แก่ ลูกค้ายพนักงานผู้ถือหุ้น เป็นต้น

๒. การจัดระบบการทำงาน (Alignment)

บทบาทของผู้นำ การจัดการระบบการทำงานและสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการจัดระบบการทำงาน ก็คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ได้ แฟรงคลิน โควีย์ กล่าวถึงการจัดการระบบการทำงาน คือ วิธีการที่จะจัดการแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ ๖ ประการ

- ๒.๑) การจัดกระบวนการที่ถูกต้อง (Right Process)
- ๒.๒) การจัดโครงสร้างที่ถูกต้อง (Right Structure)
- ๒.๓) การจัดบุคลากรให้ถูกต้องตามตำแหน่งงาน (Right People)
- ๒.๔) การจัดการเกี่ยวกับระบบข้อมูล (Right Information)
- ๒.๕) การจัดระบบการตัดสินใจที่ถูกต้อง (Right Decision)
- ๒.๖) การจัดการระบบการให้รางวัลผลตอบแทน (Right Rewards)

๓. การมอบอำนาจหน้าที่ (Empowerment)

บทบาทหน้าที่สำคัญประการที่ ๓ ของการเป็นผู้นำ ก็คือ การมอบอำนาจให้บุคคลผู้ทำหน้าที่รองลงมาหรือผู้ช่วยหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงเป็นผู้ปฏิบัติแทนโดยผู้นำเป็นผู้มอบอำนาจให้ การมอบอำนาจนี้ควบคู่ไปกับการมอบความรับผิดชอบให้แก่ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจให้รับภารกิจหน้าที่ ผู้รับมอบอำนาจจะสามารถดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเองโดยอาศัยหลักที่เรียกว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization)

^{๕๙}Franklin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA: Franklin Covey Co.,Ltd., 1999), pp. 8-11.

๓.๑) องค์ประกอบของการมอบอำนาจหน้าที่ (Elements of Empowerment) มีดังนี้คือ

(๑) พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานนั้น พนักงานมีความเข้าใจในการทำงานมีข้อมูลรายละเอียดเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานนั้นได้

(๒) พนักงานได้รับความรู้และทักษะในการทำงานที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายให้องค์การมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความรู้และทักษะเหล่านั้นช่วยเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานได้มากขึ้น

(๓) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจแทนได้ การทำงานในสภาพการแข่งขันในทุกวันนี้คือ การให้พนักงานมีอำนาจเพียงพอในการทำงานและการทำงานตามทิศทางขององค์การโดยมีการควบคุมตนเอง

(๔) พนักงานเข้าใจความหมายความสำคัญของผลที่เกิดจากการทำงานที่ได้รับมอบอำนาจมา ทำให้พนักงานเห็นความสำคัญและผลของการทำงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมเพื่อที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

(๕) พนักงานได้รับรางวัลการทำงาน การให้รางวัลแก่พนักงานอยู่บนพื้นฐานของความสำเร็จขององค์การ การได้รับกำไรมากขึ้นหมายถึงการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีการแบ่งปันผลกำไรให้แก่พนักงาน รางวัลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการมอบอำนาจให้แก่พนักงานที่พนักงานจะได้รับจากการทำงาน

๓.๒) ความสำคัญต่อเนื่องของการมอบอำนาจ (The Empowerment Continuum)^{๖๐} การทำงานในองค์การในปัจจุบันนี้มีการมอบอำนาจในระดับต่างๆ ให้แก่พนักงานในบางองค์การ การมอบอำนาจหมายถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มในขณะที่ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้ายตามอำนาจหน้าที่ของตน ปัจจุบันวิธีการมอบอำนาจเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากพนักงานระดับต้นที่ยังไม่มีการตัดสินใจใดๆ จนกระทั่งถึงระดับสูงขึ้นไปพนักงานตัดสินใจได้เป็นทีมและมีการควบคุมตนเอง

๓.๓) ลักษณะของการมอบอำนาจหน้าที่

(๑) เป็นการโอนหรือให้มีอำนาจหน้าที่ หรือผลอำนาจหน้าที่ไปให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน ไม่ใช่เป็นการให้อำนาจเด็ดขาดไปเลย แต่เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้รับมอบที่จะปฏิบัติงาน ผู้มอบอำนาจจะมีสิทธิจะเรียกหรือถอนคืนได้ การให้อำนาจหรือโอนอำนาจหน้าที่เป็นการชั่วคราวหนึ่งพอเหมาะที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จไปได้เท่านั้นไม่ใช่ให้ถาวรตลอดไป

(๒) ทำให้ผู้รับมอบอำนาจหน้าที่เกิดอำนาจมีภาระความรับผิดชอบร่วมกับผู้นำตามส่วนที่ได้รับมอบ

(๓) อำนาจหน้าที่ที่รับมอบจะมีลักษณะลดหลั่นตามลำดับสายการบังคับบัญชา

(๔) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มอบให้ต้องได้สัดส่วนสมดุลกัน

^{๖๐} เนตรพัฒนา ยาวีราช, ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๔๔-๔๕.

(๕) เมื่อมอบอำนาจหน้าที่แล้วผู้มอบยังต้องรับผิดชอบในผลงานความผิดพลาดเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

๔. แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling)^{๖๑}

บทบาทที่สำคัญยิ่งประการที่ ๔ ของการเป็นผู้นำก็คือ แบบอย่างการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นการกำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะ ตลอดจนความสามารถที่สำคัญของการเป็นผู้นำ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กรนั้นๆ ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติ คุณลักษณะของการเป็นผู้นำก็คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำ เมื่อมีผู้นำได้มีการพัฒนาศักยภาพของตน (Developing Personal Potential) ก็ย่อมทำให้ผู้นำนั้นมีคุณภาพทั้งในเรื่องส่วนตัว การดำเนินชีวิต และการงาน เป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร^{๖๒}

เป้าหมายสำคัญบทบาทของผู้นำ^{๖๓}

๑) เป้าหมายบทบาทของผู้นำ ได้ชี้ให้เห็นว่า การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพในโลกยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำควรจะต้องมีหลักการในการดำเนินงานอย่างไรเพื่อจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมั่นคงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการเน้นให้เห็นเป้าหมายสำคัญ ๓ ประการ คือ

(๑) การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ

(๒) การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

(๓) การพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานทุกอย่าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เมื่อพิจารณาเป้าหมายสำคัญทั้ง ๓ ประการข้างต้นแล้ว สามารถจะทำการแสดงบทบาทผู้นำ ๔ ประการกับเป้าหมายได้ดังนี้คือ

^{๖๑} Franklin Covey, *The Four Roles Leadership*, pp. 70-80.

^{๖๒} เนตรพัฒนา ยาวีราช, *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

^{๖๓} Franklin Covey, *The Four Roles Leadership*, pp. 82-89.

ตารางที่ ๒.๑ บทบาทหน้าที่ผู้นำ ๔ ประการกับเป้าหมาย

บทบาทหน้าที่	เป้าหมาย
๑. กำหนดทิศทาง (Path finding)	๑. การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ๒. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๓. การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
๒. การจัดการระบบการทำงาน (Alignment)	๑. การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ๒. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๓. การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
๓. การมอบอำนาจ (Empowerment)	๑. การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ๒. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๔. แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling)	๑. การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ๒. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย ผู้นำเป็นบุคคลที่ทุกคนให้การยอมรับสิ่งสำคัญผู้นำต้องปฏิบัติตัวตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังรวมทั้งลักษณะนิสัยทำให้หน้าเคารพนับถือ ดังที่ได้กล่าวต่อไปนี้ลักษณะนิสัย ๗ ประการ (Seven habits) ของสตีเฟน โควีย์ (Stephen Covey) ถือเป็นวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นผู้ทำให้เป็นผู้ที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือตลอดจนมีความน่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไปซึ่งเขาได้อธิบายถึงนิสัยที่สำคัญประกอบกับความรู้ ทักษะ และความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ แนวทางกับความดีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องจากความไม่เป็นอิสระถึงความเป็นอิสระในตนเองและความเป็นอิสระระหว่างกันลักษณะนิสัยแต่ละอย่างนี้อยู่บนพื้นฐานของแต่ละบุคคลในอดีต ประกอบกับวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องที่ได้พัฒนานิสัย ของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องการความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในสิ่งที่ดีที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยผ่านการประสานการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานดีขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ที่มีมากมายมหาศาลแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคล^{๒๔}

ลักษณะนิสัยประการแรก การปฏิบัติเชิงรุก (Be proactive) การปฏิบัติเชิงรุกหมายความว่าไม่เพียงแต่คิดริเริ่มเท่านั้น แต่หมายถึงความรับผิดชอบในชีวิิตของตนเอง คนที่มีการปฏิบัติเชิงรุกตระหนักว่า เขามีความสามารถในการเลือกและการกระทำอย่างสมบูรณ์ไม่ตำหนิผู้อื่นหรือสภาพชีวิตของตนเอง

^{๒๔} นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

ลักษณะนิสัยประการที่สอง เริ่มจากจุดสุดท้ายที่ต้องการในจิตใจ (Begin with the End in Mined) หมายถึง การทำความเข้าใจจิตใจตนเองอย่างชัดเจน จินตนาการถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ดังเช่นความสำคัญของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ผู้นำกำหนดไว้สำหรับอนาคตและทำให้ทุกคนเดินไปตามทิศทางเดียวกัน แต่ละคนเริ่มจากจุดสุดท้ายที่ต้องการไว้ในใจหมายถึงการรู้ว่าการอะไร สิ่งนั้นมีความสำคัญอย่างไร เพื่อจะได้ใช้ชีวิตในแต่ละวันในวิถีทางที่จะสร้างวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริงได้ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนลักษณะนิสัยนี้ช่วยนำทางและเป็นหลักที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จในที่สุด

ลักษณะนิสัยประการที่สาม ทำสิ่งแรกก่อน (Put things first) หมายถึง การควบคุมเวลาและการทำงานที่เกี่ยวกับเป้าหมายที่ต้องการ จัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อนจัดการตนเองได้เป็นอย่างดีว่าควรทำอะไร ทำในเวลาใด และทำอะไรก่อนหลังเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างงานและนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ

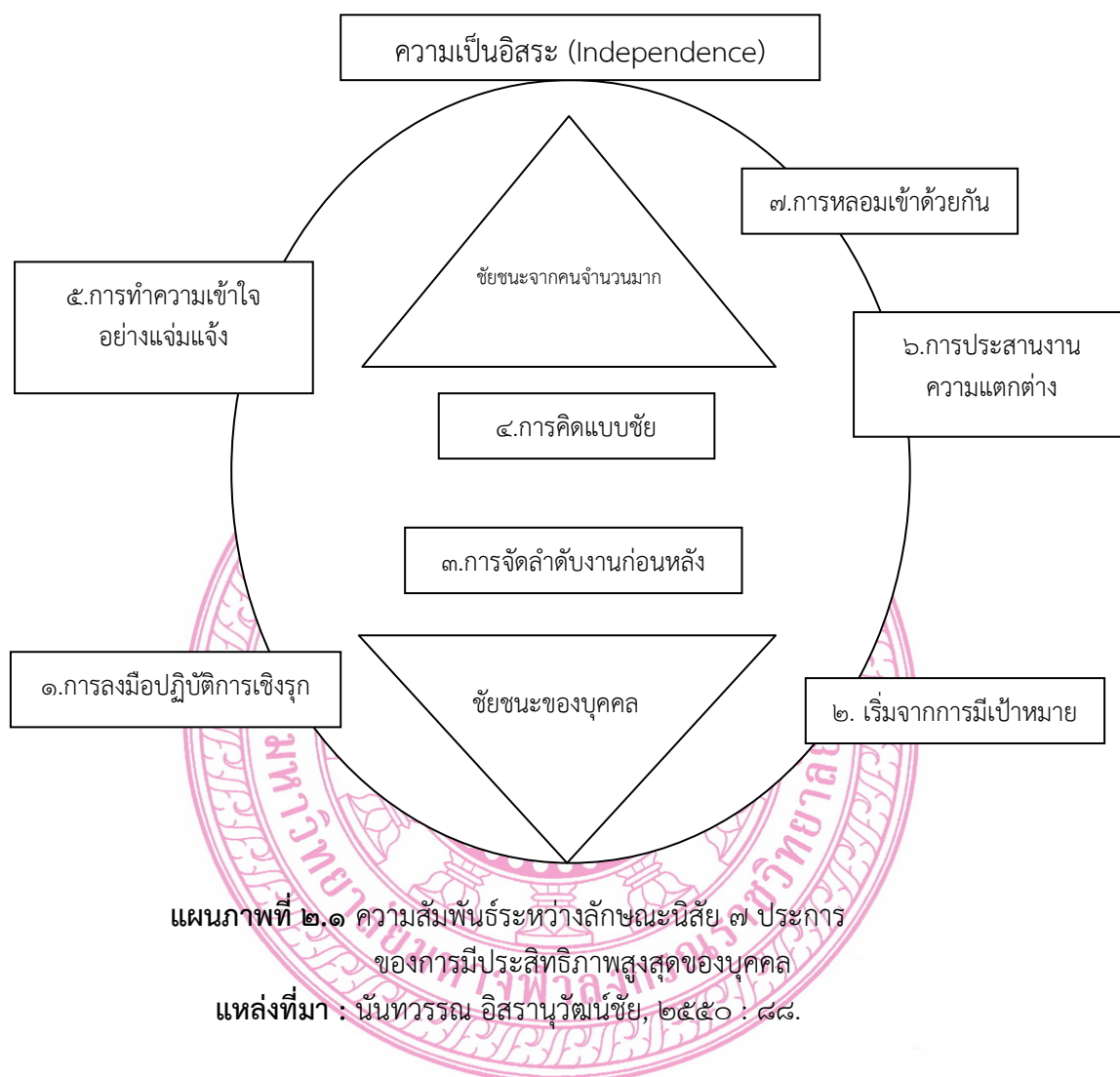
ลักษณะนิสัยทั้งสามประการนี้เกี่ยวกับการสร้างความเป็นอิสระของตนเอง จากนั้นนำมาเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น การคำนึงถึงผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่ง โควีย์ (Covey) เรียกว่าชัยชนะจากคนจำนวนมาก (Public Victories) ประกอบด้วย การสื่อสารกับผู้อื่นเป็นอย่างดี การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางบวกด้วยความไว้วางใจ การเอาใจใส่และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันดังนี้ต่อไป

ลักษณะนิสัยประการที่สี่ การคิดที่ทำให้เกิดชัยชนะทั้งสองฝ่าย (Think win-win) หมายถึง การคิดที่ทำให้เกิดความเข้าใจว่าหากขาดการประสานงานร่วมมือกันแล้ว องค์กรไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ เมื่อผู้นำเข้าใจเช่นนี้ก็จะประสานการทำงานในวิถีทางที่เกิดความไว้วางใจกันและกันและทำให้ทุกคนกลายเป็นผู้ชนะ ทำให้เกิดผลประโยชน์และความพึงพอใจร่วมกัน

ลักษณะนิสัยประการที่ห้า (Seek First Understand, Then to Be Understood) หลักเกณฑ์ข้อนี้หมายความว่า กฎเหล็กสำคัญ คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลหลายคนจะไม่ฟังด้วยความตั้งใจเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความเข้าใจประการแรกต้องมีการฟังด้วยความเข้าใจถึงภายในจิตใจบุคคลว่ามีความรู้สึกอย่างไร

ลักษณะนิสัยประการที่หก (Synergize) หมายถึง หลักการที่ผสมผสานกันระหว่างการกระทำที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันในการมีความคิดริเริ่มในทางเลือกใหม่และการแก้ไขปัญหาการหลอมรวมกันระหว่างบุคคลเกิดจากการมีความคิดเห็นตรงกัน การมีความคิดเห็นตรงกันทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างและทำให้เกิดประโยชน์และช่วยเสริมจุดแข็งและจุดอ่อนลงด้วยการประสานความแตกต่างเข้าด้วยกัน

ลักษณะนิสัยประการที่เจ็ด (Sharpen the Saw) หมายถึง เมื่อได้ผ่านลักษณะนิสัยทั้ง ๖ ประการดังกล่าวแล้ว มาถึงกระบวนการสร้างความต่อเนื่องในการทำสิ่งใหม่ๆ ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางจิตวิญญาณ และการยอมรับของทุกคน การรวมลักษณะนิสัยทั้งหมดได้อย่างเข้มแข็ง



คุณสมบัติของผู้นำ

คุณสมบัติของผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้หมู่คณะหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความรู้ความสามารถและลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่จะนำมาใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมบริหารกิจการเพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทางนั้นมีนักวิชาการและผู้บริหารหลายคนกล่าวไว้ ได้แก่

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ ๒ ด้าน คือ คุณสมบัติภายในตัวของผู้นำ ได้แก่ รู้หลักสัปปุริสธรรม มีสติปัญญา ไม่ประมาท ตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นคนเข้มแข็ง และคุณสมบัติภายนอกในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกันได้แก่ มีความรู้ความสามารถ มีพรหมวิหารธรรม หวังประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม น่ารัก น่าเคารพ เป็นธรรมาธิปไตย ฉลาดในการพูด ไม่ลำเอียงด้วยอคติทั้ง ๔^{๖๕}

แคทซ์ (Katz) การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในอาชีพของตน ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีทักษะ ๓ ประการ คือ

๑. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ และมีความสามารถที่จะตระหนักในปัญหาด้านการกระตุ้นให้คนทำงาน
๒. ทักษะทางด้านความรู้ด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถที่จะใช้เทคนิคความรู้วิธีการและเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน และในด้านการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้ายิ่งขึ้น
๓. ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และความสามารถในการวางแผนการจัดองค์การ การกำหนดมอบหมายงาน การควบคุมตรวจสอบ การติดตามผลงาน และการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๖}

ดีสส์เลอร์ (Dessler) กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้นำว่ามี ๖ ประการ ดังนี้

๑. เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีพลังอย่างมาก และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ
๒. มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม และจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
๓. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
๔. เป็นผู้มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ
๕. มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด
๖. ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม^{๖๗}

^{๖๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, หน้า ๑๐.

^{๖๖} Katz L. R., *Skills and Effective Administrator*, (New York : The President and Fellows of Harvard College, 1964), pp. 172-174.

^{๖๗} Gary Dessler, *Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*, 3th ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), pp. 256-258.

David Schwartz ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ศิลปะของการบอกชี้แนะผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น^{๖๘}

Harold Koontz & Cyrill Donnell ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” คือ ผู้ที่มีอิทธิพล และใช้อิทธิพลนั้นให้คนทำตามเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้^{๖๙}

Nelson และQuick ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997: 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย^{๗๐}

กล่าวโดยสรุป ความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวไว้ข้างต้น คำว่า “ภาวะผู้นำ” คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมของกลุ่ม เป็นคนมีจิตใจเข้มแข็ง เป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่ม เป็นกัลยาณมิตรของผู้ร่วมงาน มีความรู้ความสามารถและแสวงหาปัญญาเพิ่มเติมเสมอ เพื่อนำตนเองและผู้ร่วมงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา พบในพระไตรปิฎกมีกล่าวไว้ดังนี้

หลักสัปปุริสธรรม ๗ นั้น เป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่าง ๆ กัน ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดีในความหมายของพระพุทธศาสนาจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม ๗ ประการ ในชีวิตประจำวันนั้น ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ ๗ ประการนี้ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็น ผู้ที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ” หรือ “คนดีแท้” หรือ “มนุษย์โดยสมบูรณ์” การกระทำหรือพฤติกรรมของเขามีความเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวม ย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์สันติสุขแก่สังคมนั้น ดังนั้น ก่อนที่จะทำความเข้าใจความหมายและความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรมจึงควรที่จะทำความเข้าใจความหมาย

^{๖๘} พระครูศิริจันทนวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๘๐.

^{๖๙} เล่มเดียวกัน.

^{๗๐} Nelson. D.L. & Quick. I.C. Organizational Behavior Foundations Realities. (1997), pp. 272.

ของสัตบุรุษก่อน เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจในหลักธรรมอื่นๆ ซึ่งแบ่งเป็นข้อย่อยต่างๆ ดังที่ปรากฏใน
ลักขณสูตร ปาฏิการวรรค ที่ชนิกาย ดังนี้

พระพุทธองค์ทรงแสดงความเป็นสัตบุรุษไว้ในพระสูตรต่างๆ พอสรุปได้ว่า “สัตบุรุษ
ทั้งหลาย เป็นผู้กตัญญูกตเวทิตะ”^{๗๑} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่มักสละสิ่งที่น่าปรารถนาของปุถุชนออกจากเรือนไป
บวชเป็นบรรพชิต”^{๗๒} “สัตบุรุษมีปัญญาละเอียด ฉลาด เป็นผู้เสมอด้วยเทพอยู่ในเมืองไตรทีย”^{๗๓}
“สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ควรคบหา”^{๗๔} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ผู้คบหาจะได้ประโยชน์มาก”^{๗๕} “ผู้ไม่รู้ธรรม
ของสัตบุรุษจะเห็นรูป เวทนา สัญญา สังขาร ว่านั่นของเรา เราเป็นนั่น นั่นเป็นอิตตาของเรา
และทิวณฺณฐาน (ที่ตั้งแห่งทิวณฺณ) ที่เป็นไปว่า นั่นโลก นั่นอิตตา เรานั้นตาย”^{๗๖} “สัตบุรุษ เป็นคนกตัญญู
กตเวทิตะ เป็นนักปราชญ์เป็นกัลยาณมิตรเป็นผู้มีความรักดีมั่นคง กระทำการช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก
ด้วยความเต็มใจ แต่ในที่นี้หมายถึงพระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระพุทธสาวก”^{๗๗}

“สัตบุรุษเป็นผู้ประกอบด้วยสัทธรรม มีศรัทธา มีhiri มีโศตตปปะ มีสุตะมาก (คือได้
ศึกษามาก) ปรารถนาความเพียร มีสติตั้งมั่น มีปัญญา”^{๗๘} “สัตบุรุษเป็นผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม เป็นผู้
ปฏิบัติชอบ เป็นผู้ประพฤติตามธรรม เป็นผู้ควรบูชา ควรสรรเสริญ”^{๗๙} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ควรคบ
หาเพราะสัตบุรุษเป็นผู้ที่รู้สัทธรรม คือ ศีล ๕ ศีล ๑๐ สติปัฏฐาน ๔ เป็นต้น”^{๘๐}

“สัตบุรุษเป็นบุคคลที่มีความเห็นชอบ มีความดำริชอบ มีวาจาชอบ มีการทำงานชอบ มี
อาชีพชอบ มีความพยายามชอบ มีสติชอบ มีสมาธิชอบ”^{๘๑} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ทำให้ผู้คบหาบรรลุ
ธรรมขั้นโสดาปัตติผล”^{๘๒} “สัตบุรุษเป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงดำหนิบุคคลที่
ควรดำหนิ พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง”^{๘๓} “สัตบุรุษเป็นผู้มีกายสุจริต มีวจี
สุจริต มีมโนสุจริต เป็นสัมมาทิฐิ”^{๘๔} “สัตบุรุษมีคุณธรรม ๓ คือ ให้ทาน ถือบวช บำรุงมารดา

^{๗๑}ว.ม. (ไทย) ๔/๖๙/๙๗.

^{๗๒}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๓/๒๕๒.

^{๗๓}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๔๒๑/๑๙๗.

^{๗๔}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๘๖.

^{๗๕}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๕๓/๓๗๕.

^{๗๖}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๑/๒๕๖-๒๕๗.

^{๗๗}ช.ชา.จตุตถปิ.ส. (ไทย) ๒๗/๗๘-๗๙/๖๐๘.

^{๗๘}ม.อ. (ไทย) ๑๔/๙๒/๑๐๗.

^{๗๙}ม.อ. (ไทย) ๑๔/๑๐๕/๑๒๗.

^{๘๐}ส.ส. (ไทย) ๑๕/๓๑/๓๕.

^{๘๑}ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๕/๒๗.

^{๘๒}ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑๐๐๑/๔๙๕.

^{๘๓}อง.จตุกก. (ไทย) ๒๕/๒๗.

^{๘๔}ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑ ๒๑/๓/๔.

^{๘๕}อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๒๒๒/๓๓๙.

บิดา”^{๘๕} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่รักษาศีล ๕ และชักชวนให้ผู้อื่นรักษาศีล ๕ ด้วย”^{๘๖} “สัตบุรุษยอมให้ของที่สะอาด ให้ของที่ประณีต ให้ตามกาล ให้ของที่สมควร พิจารณาแล้วให้ ให้เป็นนิตย์ ขณะที่ย่อมทำจิตให้ผ่องใส ให้ไปแล้วก็ยินดี”^{๘๗}

พระอรรถกถาจารย์ ได้กล่าวอธิบายถึงธรรมและลักษณะ ๗ ประการของสัตบุรุษไว้ พอสรุปได้ ดังนี้ ธรรมของสัตบุรุษ คือ สุตตะและเคยยะ เป็นต้น ชนผู้รู้ธรรมคือสุตตะและเคยยะ เป็นต้นนั้น ชื่อว่าธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ชนผู้รู้ธรรมแห่งภพชื่อนั้นๆ ชื่อว่าอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ชนผู้รู้จักตนว่า เราเป็นผู้มีศีล สมานธิ ปัญญา อย่างนี้ ชื่อว่าอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) ชนผู้รู้จักประมาณในการรับและการบริโภค ชื่อว่ามัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ชนผู้รู้จักกาลอย่างนี้ว่า กาลนี้เป็นกาลแสดง กาลนี้เป็นกาลไต่ถาม กาลนี้เป็นกาลบรรลุโยคธรรม ชื่อว่ากาลัญญ (ผู้รู้จักกาล) ก็บรรดากาลเหล่านั้น กาลแสดง ๕ ปี กาลไต่ถาม ๑๐ ปี^{๘๘}

นอกจากนี้พระอรรถกถาจารย์ ยังได้กล่าวว่า “พระปัจเจกพุทธเจ้าและพระสาวกของพระตถาคตเจ้าเป็นสัตบุรุษ เพราะประกอบด้วยคุณอันเป็นโลกุตตระ สัตบุรุษเหล่านั้นทั้งหมดเที่ยวแยกออกเป็น ๒ พวก พระพุทธเจ้าทั้งหลาย พระปัจเจกพุทธเจ้าและพุทธสาวก เป็นทั้งพระอริยะ และสัตบุรุษ”^{๘๙}

พระภิกษุเจ้าจารย์ ได้กล่าวถึงธรรมของสัตบุรุษและลักษณะของสัตบุรุษว่า หมายถึง ธรรมที่จะทำให้บุคคลให้เป็นคนดี และเพราะธรรมนั้นสัตบุรุษทั้งหลายได้ประพฤตีสืบต่อกันมา จึงเรียกว่า ธรรมของสัตบุรุษ^{๙๐} คำว่า สัตบุรุษที่ใช้ในภาษาบาลีมีใช้ ๒ ศัพท์ คือ สปฺปฺริส และ สมนฺเตจฺจพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ว่า สปฺปฺริส ว่า สมนฺเตจฺจ ปฺริส สปฺปฺริส แปลว่า บุรุษผู้สงบแล้ว ชื่อว่าสัตบุรุษ^{๙๑}

พระอัครคังสเถระ ผู้แต่งคัมภีร์สัททนิทิมหาไวยากรณ์ได้วิเคราะห์คำว่า สัตบุรุษ ไว้ในคัมภีร์สัททนิทิตาตุมาลาว่า สัตบุรุษ ชื่อว่า สัพฺพิ เพราะทำลายกิเลสที่มีสภาพชักนำให้สัตว์จมลง ซึ่งเรียกว่า อริยะ บ้าง บัณชิต บ้าง^{๙๒}

^{๘๕} อิง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๕/๒๐๗.

^{๘๖} อิง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๒๐๑/๓๒๑.

^{๘๗} อิง.อภฺฐก. (ไทย) ๒๓/๓๗/๒๙๖-๒๙๗.

^{๘๘} ติ.ปา.อ. (ไทย) ๓/๒/๓๗๙.

^{๘๙} ม.ม.อ. (ไทย) ๑/๑/๕๖.

^{๙๐} สปฺปฺริสธมฺมนติ สปฺปฺริสภาวกร ฐมฺม. โส ปน ยสฺมา สปฺปฺริสํ ปเวณิกอ ฐมฺโม โหติ. ตสฺมา อหฺม สปฺปฺริสํ ฐมฺมนติ. - ม.อ.ภิกฺขา (บาลี) ๑๐๕/๓๔๑.

^{๙๑} สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, บาลีไวยากรณ์สมาสและตัทธิต (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

^{๙๒} พระอัครคังสเถระ, สัททนิทิตาตุมาลา คัมภีร์หลักบาลีมหาไวยากรณ์, พระมหานันท ธรรมสาโร, จำรูญ ธรรมดา แปล, (กรุงเทพมหานคร : หจก.ไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๙๔๕.

มหาอำมาตย์จตุรงค์พล ผู้แต่งคัมภีร์อริธาน์ปทีปิกาฎีกา ได้อธิบายคำว่า สุนตัสตบุรุษ ไว้ว่า สุนต สมุ อุปสมะ+ต (สมธาตุ ใช้ในอรรถว่าเข้าไปสงบ) แปลว่า สัตบุรุษ วิเคราะห์ว่า ราคาทโย สมมติ สุนโต ผู้ระงับราคะกิเลสเป็นต้นได้ชื่อว่าสัตบุรุษ อาเทศ ม เป็น น สุนทโร อนโต อวสทาน เมตสสาติ วา สุนโต หรือผู้ที่มีที่สุดอันงามชื่อว่าสัตบุรุษ สุ + อนต อาเทศ อุ เป็น อ^{๙๓} ความที่ได้ นำเสนอนี้ คือความหมายของบุคคลที่เป็นสัตบุรุษตามที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงซึ่งปรากฏในคัมภีร์ พระพุทธศาสนา รวมทั้งพระสาวกผู้แต่งไวยากรณ์ได้แสดงไว้

หลักสัปปริสธรรม ๗ นี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในธัมมัญญสูตร^{๙๔} ความว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ นี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนื่อนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก สัปปริสธรรมธรรม ๗ ประการได้แก่อะไรบ้าง กล่าวคือภิกษุในธรรมวินัยนี้ คือ ๑) เป็นธัมมัญญ ๒) เป็นอรรถัญญ ๓) เป็นอรรถัญญ ๔) เป็นมัตตัญญ ๕) เป็นกาลัญญ ๖) เป็นปริสัญญ และ ๗) เป็นบุคคลปโรปรัญญ^{๙๕}

ในพระสูตรนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง ธัมมัญญบุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้รู้ธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการที่ ๑ ในคุณสมบัติ ๗ ประการของภิกษุ ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ ย่อมเป็นผู้ควรของการคำนับ นับถือ ยกย่อง ของบุคคลทั้งหลาย ถือเป็นผู้มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ คุณสมบัติ ๗ ประการนั้น คือ

๑) เป็นธัมมัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ธรรม อันเป็นคำสอนที่สำคัญ คือ สุตตะ (พระสูตรต่างๆ) เคยยะ (พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา) เวยยาकरणะ (พระอภิธรรมทั้งหมด) คาถา (พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา) อุทาน (พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยทรงโสมนัส) อิติวุตตะกะ (พระสูตร ที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า ข้อนี้สมจริง ดังคำที่พระพุทธองค์ตรัส) ชาดก (พระสูตรที่แสดงเรื่อง ในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า) อัปภูตธรรม (พระสูตรที่ประกอบด้วยอิทธิปาฏิหาริย์) เวทลละ (พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้และถามยิ่งๆ ขึ้นไป)

๒) เป็นอรรถัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต กล่าวคือ เป็นผู้รู้จุดมุ่งหมาย และรู้จักผลว่า ผลที่เกิดจากการกระทำมีประโยชน์และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งมั่นไว้

๓) เป็นอรรถัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักตนว่ามีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณเท่าใด ตามหลักแห่งอารยวุฒิ ๕

๔) เป็นมัตตัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักความพอดี ตามหลักแห่งมัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษ

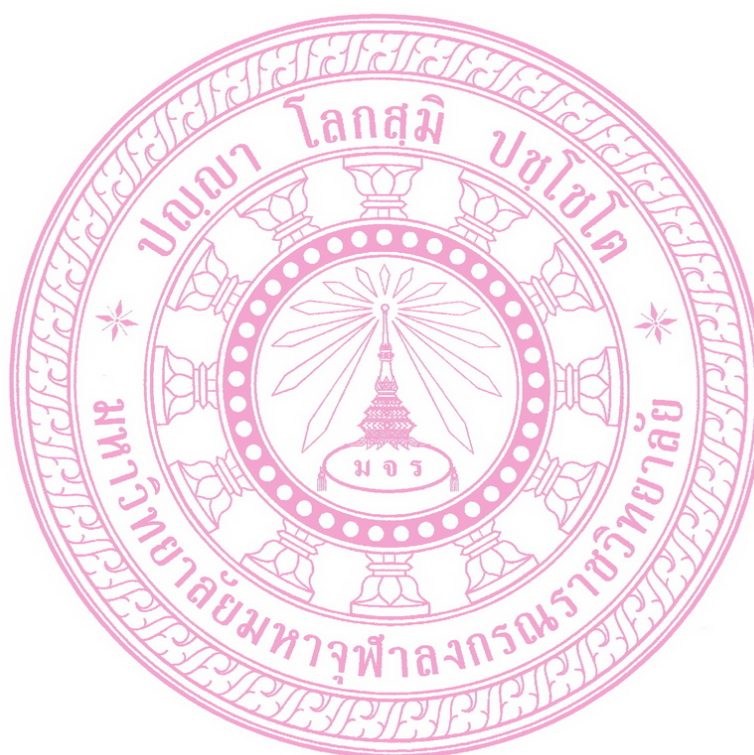
๕) เป็นกาลัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสมที่จะประกอบกิจการงานต่างๆ อย่างถูกต้อง

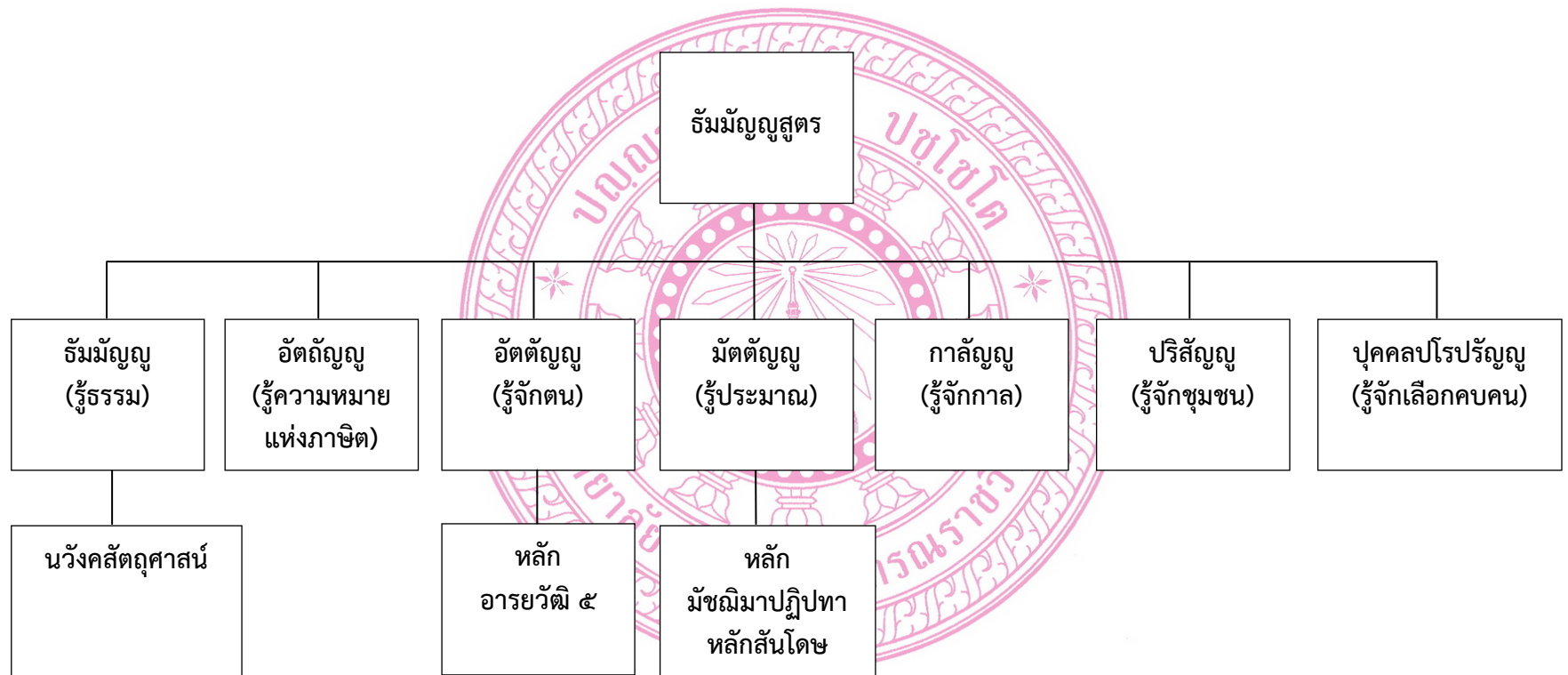
^{๙๓} พระมหาสมปอง มุทิโต, คัมภีร์อริธาน์วรรณนา, แปลเรียบเรียง, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๒), หน้า ๓๐๕.

^{๙๔} อัง.สวดก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖.

^{๙๕} บุคคลปโรปรัญญ หมายถึง รู้จักเลือกคน กล่าวคือ รู้ว่าเมื่อคบหาคนใดอกุศลธรรมเสื่อมไป กุศลธรรมเจริญขึ้น จึงเลือกคบคนนั้น เมื่อคบคนใดอกุศลธรรมเจริญขึ้น กุศลธรรมเสื่อมไป ก็ไม่คบคนนั้น.

- ๖) เป็นปรัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักวิธีการเข้าหาประชุมชน กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักชุมชน หรือสังคมอย่างถูกต้อง และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องในชุมชนหรือสังคมนั้น
- ๗) เป็นบุคลลปโรปรัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง





แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างของอัมมัญญสูตร

อัครัญญสูตร กล่าวถึง กำเนิดของมนุษย์ สังคม ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความสัมพันธ์ของคนในสังคม หรือรัฐ นั่นคือ ความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิก พระสูตรนี้บ่งบอกถึงภาวะของผู้นำนั้น มีพื้นฐานที่ธรรมชาติทางกายและทางใจของมนุษย์ และกล่าวถึงสภาพธรรมชาติดั้งเดิมของสังคมมนุษย์ เป็นสภาวะที่สงบต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการแก่งแย่ง เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่ต่อมาเกิดมีความขัดแย้งกันขึ้น เนื่องจากมีผู้กระทำความชั่ว มีการลักขโมย เก็บเอาส่วนของผู้อื่นมาเป็นของตน ในขั้นแรก ๆ ก็เพียงแต่มีการว่ากล่าวตักเตือนกันเอง ยังไม่มีการทำร้ายกัน ต่อเมื่อมีการกระทำผิดอย่างซ้ำ ๆ ซาก ๆ จึงมีการจัดการลงโทษกันเอง ทำให้มีการเลือกผู้ปกครองขึ้นมาเพื่อให้ทำหน้าที่ปกครอง คຸ່ມครอง ความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตของคนในสังคม โดยผู้ปกครองจะได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ดังที่อัครัญญสูตร ตอนมหาสมมติราช ได้กล่าวไว้ว่า

“วาเสฏฐะและการทวาชะ ครั้นนั้น สัตว์ทั้งหลายจึงได้ประชุมกัน
 ปรับทุกข์กันว่า “ท่านผู้เจริญ บาปกรรมปรากฏในหมู่สัตว์แล้ว คือ
 การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของ เขาไม่ได้ให้จักปรากฏ การครหาจัก
 ปรากฏ การพูดเท็จจักปรากฏ การถือทณทวาชจักปรากฏ ทางที่ดี
 พวกเราควรสมมติ (แต่งตั้ง) สัตว์ผู้หนึ่ง ซึ่งจะว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว
 ตีเตือนผู้ที่ควรตีเตือน ขັບไล่ผู้ที่ควรขັບไล่โดยชอบ พวกเราจักแบ่งปัน
 ข้าวสาละให้แก่สัตว์ผู้หนึ่ง”^{๙๖}

จากข้อความในพระสูตรนี้ แสดงให้เห็นถึงความเลวร้ายในสังคมมนุษย์เราที่เป็นสาเหตุของการกำเนิดผู้นำอย่างชัดเจน โดยเริ่มต้นจากความตกต่ำทางศีลธรรมของมนุษย์ที่มีความโลภ เกิดมีการลักขโมยสิ่งของกัน มีการพูดโกหกหลอกลวงกัน และก็มีผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินโทษแก่ผู้ที่กระทำความผิดตามที่ตนเองพอใจ นอกจากนั้นก็มีการทะเลาะวิวาทกันขึ้น แล้วเกิดความวุ่นวายในสังคมดังกล่าว เพราะฉะนั้น ถ้าพิจารณาตามพระสูตรนี้แล้ว สถาบันการปกครองก็เกิดขึ้นเพื่อคอยปกป้องคุ้มครองคนดี และคอยตัดสินลงโทษคนที่กระทำความผิด ซึ่งเป็นผู้คอยตัดสินว่าใครถูกใครผิด ด้วยเหตุนี้สถาบันผู้ปกครองจึงเกิดขึ้นจากการคัดเลือกของประชาชน โดยประชาชนพร้อมใจกันสละผลประโยชน์ของตนเอง หรือที่เรียกกันในปัจจุบันว่าภาษีให้เป็นค่าตอบแทน ซึ่งการที่ประชาชนเป็นผู้คัดเลือกและมอบอำนาจ ถ้าหากว่าผู้ปกครองใช้อำนาจไม่เป็นธรรม ประชาชนไม่พอใจ ก็สามารถเรียกร้องอำนาจนั้นคืนมาได้ เพราะคำว่า “ราชา” แปลว่า ผู้ทำความสุขใจ พอใจ หรือความชอบธรรมแก่บุคคลอื่น ในพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงการกำเนิดของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ในอัครัญญสูตร มีข้อความว่า

“ดูกรวาเสฏฐะและการทวาชะ ครั้นนั้นแล สัตว์ผู้หนึ่งเป็นคนโลภ สงวน
 ส่วนของตนไว้ ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภคน สัตว์ทั้งหลายจึง
 ช่วยกันจับสัตว์ผู้หนึ่ง ครั้นแล้วได้ตักเตือนอย่างนี้ว่า แน่ะสัตว์ ผู้เจริญ ก็ท่าน
 กระทำกรรมชั่วช้านัก ที่สงวนส่วนของตนไว้ ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้
 ให้มาบริโภค ท่านอย่าได้กระทำความชั่วซ้ำเห็นปานนี้อีกเลย

^{๙๖}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๐๓/๙๖.

ดูกรวาเสฏฐะและการทวาชะ สัตว์ผู้นั้นแลรับคำของสัตว์เหล่านั้นแล้ว
แม้ครั้งที่ ๒... แม้ครั้งที่ ๓ ... พวกหนึ่งประหารด้วยฝ่ามือ พวกหนึ่งประหาร
ด้วยก้อนดินบ้าง พวกหนึ่งประหารด้วยท่อนไม้

ดูกรวาเสฏฐะและการทวาชะ ก็นัยเพราะมีเหตุเช่นนั้นเป็นต้นมา การ
ถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้จึงปรากฏ การติเตียนจึงปรากฏ การกล่าว
เท็จจึงปรากฏ การถือท่อนไม้จึงปรากฏ ครั้นนั้นแลพวกสัตว์ที่เป็นผู้ใหญ่
จึงประชุมกัน ครั้นแล้วต่างก็ปรับทุกข์กันว่า พ่อเอ๋ยก็การถือเอาสิ่งของที่
เจ้าของไม่ได้ให้... การติเตียน... การพูดเท็จ...การถือท่อนไม้จักปรากฏ ใน
เพราะบาปกรรมเหล่าใด บาปกรรมเหล่านั้นเกิดปรากฏแล้วในสัตว์ทั้งหลาย
อย่ากระนั้นเลย พวกเราจักสมมติสัตว์ผู้หนึ่งให้เป็นผู้ว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้
โดยชอบ ให้เป็นผู้ติเตียนผู้ที่ควรติเตียนได้โดยชอบ ให้เป็นผู้ขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่
ได้โดยชอบ ส่วนพวกเราจักแบ่งส่วนข้าวสาละให้แก่ผู้นั้น”^{๙๗}

“ดูกรวาเสฏฐะและการทวาชะ ครั้นแล้ว สัตว์เหล่านั้นพากันเข้าไปหาสัตว์ที่
สวยงามกว่า น่าดูน่าชมกว่า น่าเลื่อมใสกว่า และน่าเกรงขามมากกว่าสัตว์ทุกคน
แล้วจึงแจ้งเรื่องนี้ว่า ข้าแต่สัตว์ผู้เจริญ มาเถิดพ่อ ขอพ่อจงว่ากล่าวผู้ที่ควร
ว่ากล่าวได้โดยชอบ จงติเตียนผู้ที่ควรติเตียนได้โดยชอบ จงขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ได้
โดยชอบเถิด ส่วนพวกข้าพเจ้าจักแบ่งส่วนข้าวสาละให้แก่พ่อ ดูกรวาเสฏฐะและ
การทวาชะ สัตว์ผู้นั้นแลรับคำของสัตว์เหล่านั้นแล้ว จึงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้
โดยชอบ ติเตียนผู้ที่ควรติเตียนได้โดยชอบขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ได้โดยชอบ
ส่วนสัตว์เหล่านั้นก็แบ่งส่วนข้าวสาละให้แก่สัตว์ที่เป็นหัวหน้า”^{๙๘}

กำเนิดของมนุษย์สังคม ซึ่งแสดงออกในรูปของความสัมพันธ์ของคนในสังคมหรือรัฐ นั้น
คือ ความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิก พุทธธรรมที่บ่งถึงภาวะของผู้นำนั้น มีพื้นฐานโดยธรรมชาติที่
ทางกายและทางใจของมนุษย์ ธรรมชาติดั้งเดิมของสังคมมนุษย์เป็นสภาวะที่สงบ ต่างคนต่างอยู่ไม่
แก่งแย่ง ธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ต่อมาเกิดมีความขัดแย้ง เนื่องจากการกระทำชั่วเห็นแก่ประโยชน์
ตน แรกๆ เพียงว่ากล่าวตักเตือนกันเอง ยังไม่ทำร้ายกัน ต่อเมื่อมีความผิดอีกมากขึ้น จึงมีการ
ลงโทษกันเอง ทำให้เกิดความวุ่นวายมากขึ้นอีก เพราะไม่มีการรับความคิดเห็นของใคร เมื่อสังคม
วุ่นวายมากขึ้น จึงรวมกลุ่มมีมติการเลือกผู้นำเกิดขึ้น^{๙๙}

“ดูกรวาเสฏฐะและการทวาชะ เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้าอันมหาชนสมมติ
ดังนี้แลอีกชื่อว่า มหาชนสมมติ จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับแรก เพราะเหตุผู้ที่เป็น
หัวหน้า เป็นใหญ่ยิ่งแห่งเขตทั้งหลาย ดังนี้แล อีกชื่อว่า กษัตริย์ กษัตริย์
จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับที่สอง เพราะเหตุที่ผู้เป็นหัวหนายังชนเหล่าอื่นให้สุขใจ

^{๙๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๒๙/๙๕.

^{๙๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๙๖.

^{๙๙} พระครูศิริจันทนวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการ
พิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓.

ได้โดยธรรม ดังนี้แล อักขระว่า ราชา ราช่า จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับที่สาม

ดูกรวาสฏฺฐะและภราทวาชะ ด้วยประการดังนี้แล การบังเกิดขึ้นแห่งพวก กษัตริย์นั้น มีขึ้นได้เพราะอักขระที่รู้กันว่าเป็นของดี เป็นของโบราณ อย่างนี้แล เรื่องของสัตว์เหล่านั้น จะต่างกันหรือเหมือนกันจะไม่ต่างกัน หรือไม่เหมือนกัน ก็ด้วยธรรมเท่านั้น ไม่ใช่นอกไปจากธรรม

ดูกรวาสฏฺฐะและภราทวาชะ ความจริง ธรรมเท่านั้นเป็นของประเสริฐสุด ในประชุมชน ทั้งในเวลาที่จะเห็นอยู่ ทั้งในเวลาภายหลัง”^{๑๐๐}

ในพระสูตรตอนนี้แสดงให้เห็นการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำมาเป็นลำดับ จากพระสูตรจะ เห็นได้ว่า ความขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท และการเอารัดเอาเปรียบกันในหมู่มนุษย์เป็นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความจำเป็นต้องมีผู้นำและผู้ตาม คือ

มหาชนสมมติ เกิดจากประชาชนพร้อมใจกันมอบอำนาจให้กับบุคคลที่เหมาะสมและ สมมติให้เป็นผู้นำของกลุ่มของตนเอง

กษัตริย์ หมายถึง ผู้เป็นเจ้าของนา หรือผู้เป็นใหญ่แห่งนา

ราชา หมายถึง ผู้ที่ทำให้ประชาชนสุขใจ พอใจโดยธรรม

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีการมีผู้นำที่คุ้มครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ที่ได้รับการ คัดเลือกจากมหาชนได้รับการขนานนามว่า “มหาชนสมมติ” มีหน้าที่ต้องปกป้องคุ้มครองอาณาเขต กว้างใหญ่ ได้ขนานนามว่า “กษัตริย์” เพราะเป็นใหญ่ในนาและโดยที่หัวหน้า (ผู้นำ) นั้น เป็นผู้ มีคุณธรรม ยิ่งความพอใจให้เกิดขึ้นแก่คนเป็นอันมาก จึงเรียกว่า “ราชา” การกำเนิดผู้นำใน พระพุทธศาสนาจึงปรากฏมีขึ้นด้วยประการดังกล่าว

มหาโคบาลและจุฬโคบาลสูตร^{๑๐๑} พระพุทธเจ้าทรงยกเป็นอุปมาเปรียบเทียบว่า ภิกษุผู้ ที่จะเข้าถึงฝั่งนิพพาน มีความเจริญในพระธรรมวินัยได้นั้น จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ๑๑ ประการ ดังข้อความนี้

นายโคบาล เป็นผู้ควรจะครอบครองฝูงโค ควรทำฝูงโคให้เจริญได้ ดูกรภิกษุทั้งหลาย นายโคบาลในโลกนี้ รู้จักรูป ฉลาดในลักษณะ เป็นผู้คอยเยี่ยไซ้ขัง ปิดบังแผล สุมคว้น ให้รู้จักทำ รู้จัก ให้โคตม่น้ำ รู้จักทาง ฉลาดในสถานที่โคเที่ยวหากิน รีดน้ำนมให้เหลือไว้ บูชาโคที่เป็นพ่อฝูง เป็นผู้นำ ฝูง ด้วยการบูชาเป็นอดิเรก ดูกรภิกษุทั้งหลายนายโคบาลประกอบด้วยองค์ ๑๑ ประการนี้ เป็นผู้ควร จะครอบครองฝูงโค ควรทำฝูงโคให้เจริญ^{๑๐๒}

^{๑๐๐}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๑/๙๖-๙๗.

^{๑๐๑}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๘/๒๙๒.

^{๑๐๒}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๘/๒๙๒.

พุทธพจน์นี้ มีคำอธิบายแนวทางบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ถูกต้องตามหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ขยายความดังนี้

๑. การรู้จักรูป ผู้นำจะต้องรู้จักและเข้าใจผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะของสมาชิกขององค์กร ความรู้นี้นอกจากจะสร้างความสนิทกันแล้ว ยังก่อให้เกิดมิตรไมตรีต่อกัน เข้าใจความต้องการประวัติพื้นเพของมวลสมาชิก

๒. ฉลาดในลักษณะ เมื่อผู้นำรู้จักตัวบุคคล ก็จะสามารถพิจารณาจัดสรรตำแหน่งงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคคล การทำงานภายใต้การแนะนำมอบหมายก็จะสัมฤทธิ์ผล

๓. คอยเชื้อไขว้ ผู้นำสามารถแสดงศักยภาพของตนได้ จากการแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นพื้นฐานต่อความเชื่อถือในอำนาจ

๔. คอยปิดบังแผล ผู้นำจะต้องมีความระมัดระวัง สำรวจตรวจตรามิให้เกิดความเสียหาย อันเป็นการทำลายชื่อเสียงของสมาชิกในสังคม ป้องกันมิให้ปรากฏออกมาภายนอก

๕. สุขควัน ผู้นำจะแสดงความสามารถของตนแก่ผู้อื่นอย่างถูกต้อง ในแง่การนิเทศงานแก่มวลสมาชิก ต้องอาศัยประสบการณ์และภาวะผู้นำ

๖. รู้จักทำ(น้ำ) ผู้นำจะต้องรู้จักแสวงหาความรู้ รู้จักจัดความคิดในการทำงาน มีคณะทำงานที่ดี มีคณะที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่มวลสมาชิก

๗. รู้ว่าใครกินน้ำแล้วหรือยัง ผู้นำจะต้องรู้จักกระบวนการพัฒนาให้โอกาสแก่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิก ด้วยการอบรม เพิ่มพูนความรู้ฝึกฝนทักษะอาชีพ

๘. การรู้ทาง ผู้นำจะต้องรู้แนวทางในการบริหารจัดการ ขณะเดียวกันก็ต้องรู้จักจุดร่วมของชีวิตมนุษย์ โดยนำพาสมาชิกของตนไปสู่จุดหมายของชีวิตร่วมกัน

๙. ฉลาดในสถานที่ใคร ผู้นำจะต้องสามารถประเมินศักยภาพของกลุ่ม ด้วยการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน และแนวทางปฏิบัติจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์

๑๐. รัตนมให้เหลือไว้ ผู้นำจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของมวลสมาชิก รู้จักประสานประโยชน์ ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มด้วยความพอเหมาะพอดี รักษาสมดุลระหว่างการให้กับการรับ

๑๑. การบูชาโคที่เป็นพ่อกุญหรือจำฝูง ผู้นำจะสามารถเสริมภาวะของตนเองให้เด่นชัด ด้วยการรู้จักให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานดี มีคุณธรรม อันเป็นการสร้างเสริมความเชื่อถือต่อผู้นำ และเป็นกำลังใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มและมวลสมาชิก^{๑๐๓}

กล่าวโดยสรุป ข้อความข้างต้นผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ทั้งในแง่การบริหารงาน คือ มีการวางแผนการทำงาน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผล ขั้นตอน หรือวิธีการดังกล่าวนี้ มีความแตกต่างกันไปตามภาวะผู้นำแต่ละบุคคล แต่สิ่งที่จะแสดงถึงภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักธรรมอันนำไปประยุกต์ให้เกิดผล มิใช่เพียงสร้างความมั่นคงกับฐานอำนาจ หรือตำแหน่ง สถานะของผู้นำในกลุ่มเท่านั้น แก่นแท้ของหลักธรรมได้แสดงให้เห็นภาวะของผู้นำ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ฉลาดรอบรู้ มีความมุ่งหมายในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมและมวลสมาชิก

^{๑๐๓} นันทวรรณ อีสราวุฒินัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

จักรวรรดิวัตร^{๑๐๔} คือ การบำเพ็ญกรณียกิจของจักรพรรดิ คือ การมีบทบาทปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปกครองที่ยิ่งใหญ่ เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้ปกครองดำเนินกุศโลบายในทางการเมือง เพื่อจะปกครองหรือบริหารบ้านเมืองให้มีความเจริญก้าวหน้า มี ๑๒ ประการ คือ

๑. ให้ยึดถือหลักธรรมเป็นธงชัยในการปกครองประเทศ เคารพยำเกรงธรรม
 ๒. ให้ความคุ้มครองรักษาอันเป็นธรรมแก่อันโตชน หรือชนภายใน เช่น พระมหากษัตริย์ พระราชโอรส พระราชธิดา ตลอดถึงผู้ปฏิบัติราชการในพระองค์ทั้งหมด โดยการอบรมสั่งสอนให้อยู่ในความสงบเรียบร้อยดีงาม เป็นต้น
 ๓. ให้ความคุ้มครองรักษาแก่กำลังพล เช่น ทหาร ข้าราชการ ตำรวจ โดยเป็นธรรม
 ๔. ให้ความคุ้มครองแก่กษัตริย์ที่เป็นเมืองขึ้น ตลอดถึงชนชั้นผู้ปกครองและนักบริหารชั้นผู้ใหญ่ทั้งหลาย
 ๕. ให้ความคุ้มครองแก่อันโตชน หรือข้าราชการบริพารตามเสด็จ ในสมัยปัจจุบันก็คือ ข้าราชการพลเรือน
 ๖. ให้ความคุ้มครองแก่ชนเจ้าพิธี ผู้ประกอบอาชีพวิชาการ พ่อค้า เกษตร ด้วยวิธีการจัดหาทุนทรัพย์ และอุปการะในการประกอบอาชีพ เป็นต้น
 ๗. ให้ความคุ้มครองแก่ราษฎรทั้งปวง ทั้งในเมือง ชนบท และชายแดน โดยเป็นธรรมเสมอเหมือนกัน
 ๘. ให้ความรู้คุ้มครองแก่พระสงฆ์ บรรพชิต สมณะชีพรามณ์
 ๙. ให้ความคุ้มครองแก่น้อง นก และสัตว์ที่ควรสงวนทั้งหลาย
 ๑๐. ห้ามป้องกัน มิให้เกิดการอันธพาลทุกชนิดเกิดขึ้นในพระราชอาณาจักร
- ปราบปรามผู้มีอิทธิพลต่างๆ มิให้มีการกระทำทุจริต ผิดกฎหมายบ้านเมือง อันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนที่อยู่ในรัฐโดยเด็ดขาด

๑๑. ธนานุประทาน แบ่งปันทรัพย์เฉลี่ยให้แก่ประชาชนผู้ยากไร้ มิให้ขัดสน ขาดแคลนอยู่ในแคว้นแคว้น โดยไม่ได้รับการเหลียวแล ช่วยเหลือตามสมควร หรือการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชนสม่อกันมากที่สุดที่จะทำได้ ไม่ปล่อยให้ความเจริญกระจุกอยู่เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของประเทศเท่านั้น

๑๒. สมณะพราหมณ์ปริพุจฉา มีความสนใจศาสนาและศีลธรรมหมั่นศึกษาได้ถาม สมณพราหมณ์ผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ นักวิชาการผู้มีความรู้ดี ความสามารถดี ต้องแสวงหาปัญญา ความรู้และคุณธรรมอยู่เสมอ มีที่ปรึกษาที่ดี บริสุทธิ มีคุณธรรม เพื่อให้รู้ชัดในสิ่งที่ควรกระทำและในสิ่งที่ควรเป็น

กล่าวโดยสรุป ข้อธรรมข้างต้นผู้ปกครองมีบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองทุกสรรพสิ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อระบบการปกครองที่ดี และได้กล่าวไว้อย่างละเอียด โดยนอกจากจะมองที่พฤติกรรมและการแสดงออกในลักษณะต่างๆ แล้วยังมองที่ลักษณะรูปร่างของบุคคลมาประกอบด้วยเพราะถือว่าสิ่งที่ปรากฏในปัจจุบัน ก็คือผลจากการกระทำจากอคตินั้นเอง ฉะนั้นพื้นฐานของบุคคลจากอคติย่อมบ่งบอกถึงอนาคตได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่อยู่ในฐานะผู้นำหรือผู้ปกครองที่

^{๑๐๔} ฐ.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๕/๔๕-๔๖.

ดี ตามแนวพระพุทธศาสนาจะต้องมีบทบาทหน้าที่ครบถ้วน ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นปทัสฐานในการปฏิบัติตนดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น

หลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗^{๑๐๕} มีส่วนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะมีความเหมาะสมกับความเป็นภาวะผู้นำ ปรากฏในพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่า สัปปุริสธรรม ๗ ประการ คือ

๑. อัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่ และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่งฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไร อย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนั้นเป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต

๒. อัตถัญญตา รู้ความหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์ประโยชน์ หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ไม่มีหน้าที่ ตำแหน่ง หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ไม่มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้ เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนั้นเป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคตธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

๓. อัตตัญญตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่าตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม ทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุด ตรงทางที่จะให้เจริญออกมาบังเกิดผลดี

๔. มัตตัญญตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น ประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอดี ในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อน หลับนอน และการสนุกสนานรื่นเริงต่างๆ

๕. กาลัญญตา รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงได้ใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหน ควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสม ให้ถูกเวลา เป็นต้น

๖. ปริสัญญตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุมและชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมนุม และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อไปหา ควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้องกับควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น

^{๑๐๕}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๑/๒๖๔;๔๓๙/๓๑๒; อัง.สตุตทก.๒๓/๖๕/๑๑๔.

๗. บุคคลัญญตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาศัยความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผล^{๑๐๖}

กล่าวโดยสรุป หลักธรรมข้างต้นผู้นำจะต้องมีจุดหมายดีงามที่ชัดเจนให้แก่หมู่ชน และต้องมีจิตมุ่งสู่จุดหมายนั้น พร้อมทั้งนำพาหมู่ชนให้อยู่ร่วมกัน มีหลักการอย่างมุ่งมั่นแน่วแน่ เพื่อบรรลุจุดหมายนั้น^{๑๐๗}

หลักทศพิธราชธรรม^{๑๐๘} คือ คุณธรรมของนักปกครองหรือธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ มีดังนี้

๑. ทาน คือ บำเพ็ญตนให้เป็นผู้ให้ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่ อำนวย บริการ จัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ประชาราษฎร์ได้รับประโยชน์สุข มีความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน ประสบทุกข์ และให้ความสนับสุนนแก่คนที่ทำความดี

๒. ศีล คือ ประพฤติดีงาม สำรวมกายและวจีหวารประกอบการสุจริต รักษากิตติคุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

๓. ปริจจาคะ คือ สามารถเสียสละความสุขสำราญส่วนตน ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. อาชชวะ คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ ไร้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

๕. มัททวะ คือ มีอหิยาศัยไม่เย่อหยิ่ง หยาบคาย กระด้างถือตน มีความงามสง่าเกิดแต่ทำทางกิริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ควรได้รับความรักภักดี แต่มีชาติยาเกรง

๖. ตปะ คือ แผลพหกิเลส ตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิต ระวังยับยั้งข่มใจ ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญ และการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอ หรือเป็นอยู่อย่างง่าย สามัญธรรมดา มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์

๗. อักโกธะ คือ ไม่กราดเกรี้ยว ไม่วินิจฉัยความ และกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความเคืองขุ่น วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

๘. อวิหิงสา คือ ไม่หลงระเริงอำนาจ ไม่บีบบังคับกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใด ด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

^{๑๐๖} พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต) , **ธรรมบุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : หจ.ก.สินประสิทธิ์การพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑-๓

^{๑๐๗} พระพรหมคุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำ**, หน้า ๒๗- ๒๘.

^{๑๐๘} ขุ.ชา. (ไทย) ๒๘/๒๔๐/๖๒.

๙. **ขันติ** คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถอย ถึงจะถูกยั่ว ถูกหยันด้วยถ้อยคำเลียดสี ถ้ากล่าวอย่างไร ก็ไม่หมัดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกรณียกิจที่บำเพ็ญโดยธรรม

๑๐. **อวิโรธนะ** คือ ประพฤติมิให้ผิดไปจากธรรม อันเป็นประโยชน์สุขความดีความงามของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้ง อันใดประชาราษฎรปรารถนาโดยชอบธรรมก็ไม่ขัดขึ้น การใดจะเป็นไปโดยชอบเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนก็ไม่ขัดขวาง วางตนเป็นหลัก หนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มี ความเอนเอียง หวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีร้าย ลากสักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใดๆ ตั้งมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรมที่ดี นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครองตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดี ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

กล่าวโดยสรุปหลักธรรมข้างต้น คือ คุณสมบัติและคุณธรรมที่ดีตามแนวพุทธ ผู้นำที่ยึดหลักธรรมอย่างสม่ำเสมอ ย่อมสั่งสมบารมีอันยากแก่คนพาลทั่วไปจักทำลายล้างได้ ทรงแสดงให้เห็นว่าหลักธรรมเป็นเกราะคุ้มครอง ประพฤติปฏิบัติและนำประโยชน์มาสู่ผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครองโดยธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยว

หลักราชสังคัตถุ ๔^{๑๐๙} คือ ผู้นำต้องช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนให้อยู่ดีมีสุขพ้นจากความทุกข์ยากลำบาก

๑. สัสสมะระ คือ ความฉลาดในการบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหาร ส่งเสริมการเกษตร
๒. ปุริสมะระ คือ ความฉลาดบำรุงข้าราชการ รู้จักส่งเสริมคนมีความสามารถ
๓. สัมมาปาสะ คือ ความรู้จักผสมผสานรวมใจประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ เช่น ให้คนจนกู้ยืมทุนไปสร้างตัวในพาณิชยกรรม เป็นต้น

๔. วาชเปยะ หรือ วาจาเปยยะ ความมีวาจาอันดูดีมีน้ำใจ น้ำคำควรดื่ม คือ รู้จักพูด รู้จักปราศรัย ไพเราะ สุภาพนุ่มนวล ประกอบด้วยเหตุผล มีประโยชน์เป็นทางแห่งสามัคคี ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี และความนิยมเชื่อถือ

กล่าวโดยสรุปหลักธรรมข้างต้น การสงเคราะห์ด้วยอามิสและสงเคราะห์ด้วยธรรม สังคมจะดำรงอยู่ได้อย่างสันติสุข มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่เอาเปรียบ แบ่งปันจนเจือในสิ่งที่ตนมีให้กับคนอื่นที่ด้อยกว่า

หลักอิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย

๑. ฉันทะ ความพอใจในสิ่งที่ต้องการ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

๒. วิริยะ ความเพียร คือ ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

๓. จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

^{๑๐๙} ที.ส. (ไทย) ๑๒/๒๐๖/๔๘-๔๓.

๔. วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๑๑๐}

กล่าวโดยสรุปหลักธรรมข้างต้นเป็นสิ่งที่สร้างพลังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้นไป หมั่นเรียนรู้งานตลอดเวลา มีความพยายาม และอดทนในการทำงานที่ไม่ย่อท้อกลัวปัญหาอุปสรรคใดๆ เป็นคนรอบคอบในการทำงาน หมั่นตรวจตราพิจารณาในสิ่งที่ทำไม่ประมาท มีการวางแผน วิเคราะห์ผลดีและผลเสียเพื่อนำมาปรับปรุง

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการ เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายตราสามัคคี ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรกโดยเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์” หรือ “พระภิกษุผู้ทำงานโดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” มีตำแหน่งดังนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่
๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส^{๑๑๑}

เจ้าคณะและเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมายและครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมายจึงบัญญัตินามว่า “พระสังฆาธิการ” ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะ และเลขานุการรองเจ้าคณะ หาได้เป็นพระสังฆาธิการไม่ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการ^{๑๑๒}

^{๑๑๐} พระราชวรมนู (ประยูร ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘๖-๑๘๗.

^{๑๑๑} กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, หน้า ๘๔.

^{๑๑๒} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กฎหมายตราสามัคคี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๐๖), บทนำ.

๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

จากการศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำไว้อย่างมากหลาย สามารถพอสรุปได้ดังนี้

กูลิก แอล. และ เออร์วิค เจ. (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าวว่า บทบาทอัน สำคัญของผู้นำในการบริหารองค์กรให้เกิดสันติสุข เพราะฉะนั้นผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วยการคอย รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ รู้จักแยกแยะเหตุผลเมื่อได้รับฟังแล้ว บทบาท ยุทธวิธีหน้าที่ของผู้นำเป็นกรอบในการพิจารณา หน้าที่ (Function) ของผู้นำมีอยู่ ๗ ประการ ตามคำ ย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDCoRB

P คือ planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของ สมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจ

S คือ staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการ ตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

Co คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

R คือ reporting หมายถึง หน้าที่สำคัญต่างๆ ในการประสานส่วนต่างๆ ของงานให้เข้า ด้วยกันอย่างดี

B คือ budgeting หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณ ในรูปของการวางแผน และการควบคุมด้านการเงินและการบัญชี

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในประเทศไทยนิยม แบ่ง การศึกษาออกเป็น ๓ ทฤษฎีใหญ่ๆ คือ

๑. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) เป็นการศึกษาตามแนวทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่
๒. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎี มนุษยนิยม

๓. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situation Theories) หรือ (Contingency Theories) เป็น การศึกษาตามแนวทฤษฎีสภาพแวดล้อม ทฤษฎีบุคคล-สถานการณ์ ทฤษฎีสัมพันธ์-ความคาดหวัง และทฤษฎีแลกเปลี่ยน^{๑๑๓}

^{๑๑๓} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๒๔), หน้า ๑๐๔.

จากความเชื่อของนักวิชาการ นักบริหารแต่ละกลุ่ม แต่ละสำนักในเรื่องของการเป็นผู้นำ เกิดขึ้นตามลักษณะแนวความคิดแตกต่างกัน นักวิชาการ นักบริหารเหล่านั้นได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำไว้อย่างมากและละเอียดลึกซึ้งยิ่ง ซึ่งฟิวดเลอร์ (Fiedler) ได้สรุปรวบรวมไว้ ๕ ประการ คือ ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory) แนวคิดตามทฤษฎีนี้มีมาแต่โบราณโดยมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตน หรือเฉพาะตระกูลและสืบเชื้อสายกันได้ เพราะ บุคลิกภาพหรือลักษณะการเป็นผู้นำตามแนวคิดนี้เป็นของที่มีมาแต่กำเนิด และคุณสมบัติเหล่านี้เป็น คุณสมบัติเฉพาะตัว ที่สืบเชื้อสายกันได้ภายในตระกูล เมื่อพ่อเป็นผู้นำลูกเกิดมามีแนวโน้มเป็นผู้นำ

๑. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เมื่อเหตุการณ์ต่างๆ ในโลกเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีพันธุกรรมก็ได้รับการปรับปรุงแก้ไข “ผู้นำ” ในยุคต่อมาไม่ได้จำกัดเฉพาะคนชั้นสูงหรือเฉพาะ บางตระกูลเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้จากคนทุกระดับ ไม่ว่าสูงหรือต่ำ ไม่ว่ารวยหรือจน ขอให้มีความ คุณสมบัติภาวะผู้นำ (Leadership Trait) ก็พอ คุณสมบัติเหล่านี้ อาจจะมีมาโดยกำเนิดหรืออาจได้มา จากประสบการณ์ การศึกษาเล่าเรียนหรือการฝึกฝนอบรม

๒. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situational Theories) มีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำอีกกลุ่มหนึ่งที่เห็นการศึกษาโดยเน้นที่ตัวผู้นำอย่างเดียวไม่สมบูรณ์ ควรจะ ศึกษาสถานการณ์ด้วย เพราะภาวะนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างคนที่มี ความฉลาด ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นผู้นำได้ทุกโอกาส ย่อมแล้วแต่สถานการณ์ สถานการณ์ บางอย่างอาจไม่ต้องการเขา การศึกษาภาวะผู้นำจะต้องรวมเรื่องสถานการณ์เข้าไปด้วย จึงเกิดทฤษฎี ผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ขึ้น ซึ่งถือว่าภาวะผู้นำเกิดจากผลกระทบของปัจจัย ๒ ประการ คือ

๒.๑) คุณลักษณะของผู้นำ (Trait)

๒.๒) เหตุการณ์ที่เผชิญหน้ากลุ่ม (Situation)

๓. ทฤษฎีความสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) นัก คิดแต่ละคนเน้นแนวคิดไปคนละอย่าง ทฤษฎีข้างต้นเน้นที่ตัวผู้นำและสถานการณ์ เน้นเรื่อง ปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง ความสนใจของแนวคิดนี้ คือ กลุ่มบุคคล มนุษย์ย่อมมีความเกี่ยวข้อง ติดต่อกันสัมพันธ์กันเสมอ กิริยาอาการของคนหนึ่งย่อมกระทบหรือได้รับการสนองตอบจากอีกคนหนึ่ง ปฏิบัติในกลุ่มซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อมีการติดต่อกันสัมพันธ์กันก็ย่อมมีการคาดหวัง ทั้งทางปฏิสัมพันธ์ และการคาดหวังย่อมเกิดขึ้นในกลุ่ม ระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยกันและระหว่างผู้นำและผู้ตาม ความ เป็นผู้นำเกิดขึ้นได้อย่างไร นักคิดกลุ่มนี้ให้หลักการว่า สมาชิกของกลุ่มคนใดคนหนึ่งสามารถจะเป็น ผู้นำได้ ถ้าหากบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่มและบทบาทเหล่านั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของ กลุ่มแนวคิดของกลุ่มทฤษฎีสัมพันธ์และความคาดหวังนี้ เน้นสถานการณ์ของกลุ่มเป็นหลัก คือ ลักษณะและกิจกรรมของกลุ่มเป็นสถานการณ์ ฟิวดเลอร์ (Fiedler) กล่าวว่า การเป็นผู้นำจะประสบ ความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะของกลุ่ม

๔. ทฤษฎีสถานการณ์กลุ่ม (Group Task Situation) มีองค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ

๔.๑) อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ (Position Power) ผู้นำในบางกลุ่มอาจจะเป็นผู้นำที่มีอำนาจตามตำแหน่ง แต่ในบางสถานการณ์ผู้นำไม่มีอำนาจตามตำแหน่ง การที่ผู้นำกลุ่มมีอำนาจมากหรือน้อย ทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน เช่น การที่ผู้นำกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งสูง ย่อมจะทำให้มีการยอมรับสูงและง่ายต่อการควบคุม แต่ก็ไม่จริงเสมอไป ผู้นำที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ก็เป็นที่ยอมรับได้ อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำที่มีความหมายต่อปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

๔.๒) ภารกิจของกลุ่ม (Task Power) งานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานเหล่านี้จะยากง่ายแตกต่างกัน ความยากง่ายก็มีความสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

๔.๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader and Follower Relationship) ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำ หากผู้นำเป็นผู้ที่ยอมรับและมีความสามารถที่คาดหวัง การติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มก็เป็นไปด้วยดี การนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางง่ายขึ้น เมื่อรวมองค์ประกอบทั้ง ๓ เข้าด้วยกันจะได้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไป

๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ อาร์กิริส (Argyris), เบลค และมูตัน (Blake and Mouton), ลิเคิร์ต (Likert) และแมคเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งถือหลักว่าเน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักอิสระ มีความต้องการ ความหวัง ความตั้งใจ และแรงจูงใจที่จะทำงาน ธรรมชาติขององค์การย่อมมีการควบคุมให้เป็นระบบระเบียบภารกิจของผู้นำ คือ จัดปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ เพื่อให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่สนองความต้องการส่วนบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปทฤษฎีทั้ง ๕ เน้นสาระสำคัญต่างๆ คือ ทฤษฎีที่หนึ่งเน้น “คุณลักษณะของผู้นำ” ทฤษฎีที่สอง เน้นผลกระทบระหว่าง “ตัวผู้นำ” และ “สถานการณ์” แวดล้อม ทฤษฎีที่สาม เน้นปฏิสัมพันธ์และความคาดหวังของกลุ่ม ทฤษฎีที่สี่ เน้นอำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ ภารกิจของกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ส่วนทฤษฎีสุดท้ายเน้น “ตัวบุคคล” คือ เน้นที่ตัวมนุษย์และสร้างหลักการจากธรรมชาติของมนุษย์โดยศึกษาจากแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ในเรื่องทฤษฎี X ทฤษฎี Y^{๑๑๔}

นักวิชาการด้านบริหารนอกจากจะมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องความหมายของผู้นำแล้วยังมีความคิดเห็นหรือทัศนะเกี่ยวกับการเป็นผู้นำแตกต่างกันอีกด้วย แนวความคิดเหล่านั้นต่อมาได้ถูกรวบรวมเข้าเป็นหลักการ และตั้งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ถึง ๖ ทฤษฎี ดังที่สโตกดิลล์ (Stogdill) ได้ประมวลไว้ดังนี้

๑. ทฤษฎียิ่งใหญ่ (Great Man Theories) ซึ่งเชื่อว่าผู้นำมีวิถีชีวิตแตกต่างไปจากคนธรรมดา โดยมีลักษณะพิเศษบางประการที่คนอื่น ๆ ไม่มี หรือถ้ามีก็น้อยกว่า รวมทั้งพลังกาย พลังสมองที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรมด้วย จุดบกพร่องของทฤษฎีในแนวทางนี้ คือ ยังไม่มีคุณลักษณะใด

^{๑๑๔} Fred E. Fiedler, A Theory of Leadership Effectiveness, (New York : McGraw Hill, 1967), pp. 187-188.

เป็นที่แน่นอนตายตัวสำหรับผู้นำ แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังเป็นประโยชน์ เพราะมีคุณสมบัติบางอย่างที่จำเป็นสำหรับผู้นำ เช่น ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการสื่อความหมาย เป็นต้น

๒. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ใดจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ กล่าวคือผู้ที่เป็นผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถแก้ปัญหาได้ในยามวิกฤต

๓. ทฤษฎีบุคคล-สถานการณ์ (Personal – Situational Theories) ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่มาผนวกเข้ากับทฤษฎีสภาพแวดล้อมนั่นเอง นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากลักษณะของผู้นำประการหนึ่ง ลักษณะของกลุ่มผู้ตามประการหนึ่ง และลักษณะของสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่มีอยู่รอบๆ ตัว เช่น ผู้ที่มีความฉลาดไม่ได้หมายความว่าเขาจะเป็นผู้นำที่ดีได้ทุกโอกาส แต่ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บางสถานการณ์ก็ไม่ต้องการบุคคลอย่างเขาขึ้นไปเป็นผู้นำกลุ่ม

๔. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์-ความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดจากปฏิสัมพันธ์และความคาดหวังระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ฉะนั้นผู้ที่จะกลายเป็นผู้นำในกลุ่มจะต้องมีความสามารถ มีความคิดริเริ่มและดูแลโครงสร้างของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม และต้องสามารถสนองตอบความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มได้

๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีมนุษยนิยมเน้นความสำคัญของตัวบุคคลเป็นหลัก โดยเชื่อว่า มนุษย์รักความมีอิสระ มีความต้องการ ความหวัง ตลอดจนมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เมื่อมนุษย์ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมจะต้องมีการควบคุมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และภารกิจของผู้นำ คือ การจัดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การให้อำนวยต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อจะได้ผลิตผลงานอย่างเต็มที่ และในขณะเดียวกันก็สนองตอบความต้องการส่วนบุคคลไปด้วย

๖. ทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่ผู้ตามยินยอมหรือคล้อยตามผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมี “สัญญา” ที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การที่ผู้ใดได้รับการยกย่องหรือถูกแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ นอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพอใจและยอมรับผู้นั้น หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์หรือละเมิดสัญญา ภาวะผู้นำก็หมดความสำคัญลง

ดนัย เทียนพุฒ กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในฐานะผู้นำรูปแบบใหม่จะต้องปรับหรือพัฒนาตนเองขึ้นมาใน ๓ ลักษณะ ด้วยกัน คือ^{๑๑๕}

๑. บทบาทของนักออกแบบซึ่งเป็นบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดระดับความเข้าใจอยู่ในระดับสูงสุด ที่เรียกว่า มิวส์ทัศน์ร่วมกัน

^{๑๑๕} ดนัย เทียนพุฒ, การบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องการวางแผนอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕.

๒. บทบาทของผู้สอนเป็นบทบาทที่ต่อเนื่องมาจากบทบาทแรก เมื่อสร้างวิธีคิดหรือระบบแผนกลยุทธ์ธุรกิจในองค์กรขึ้นมาแล้ว จำเป็นต้องสอนให้ทุกคนได้เรียนรู้และนำไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์กร

๓. บทบาทของผู้สนับสนุนช่วยเหลือ คือ ดำเนินการสนับสนุนทุกวิถีทางไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร ผู้เชี่ยวชาญให้พนักงานในทีมเรียนรู้หรือผู้เชื่อมต่อความรู้จากภายนอกองค์กร หรือแม้กระทั่งสนับสนุนให้เกิดเครื่องมือหรือวิธีการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงานและองค์กร

ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในกลุ่มคน เพื่อความสมหวังตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกันที่ทำให้เกิดความรักสามัคคี ความร่วมมือในกิจการต่างๆ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพดี ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช เช่น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่^{๑๑๖}

๑. The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ๙ อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๒. Leader - Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีลักษณะของผู้นำที่เด่นของ ยูคส์ (Yukl) และ เซอร์โต (Certo) เห็นว่าผู้นำจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี
๒. มีความไว้วางใจต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้
๓. มีความทะเยอทะยานและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
๔. ความตั้งใจแน่วแน่
๕. มีความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างดี
๖. มีความเด็ดขาด
๗. มีความไวใจได้
๘. มีอิทธิพลเหนือคนอื่น
๙. มีความรับผิดชอบ
๑๐. มีความกระตือรือร้น

^{๑๑๖} ศิริพร พูนชัย, ผู้นำและภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า

๑๑. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง

๑๒. มีความอดกลั้น

๑๓. มีความรับผิดชอบ

หลักทฤษฎีลักษณะของผู้นำที่เด่น ในส่วนของซิมเมล ซี.เซอร์โต (Samuel C.Certo) มีความเห็นว่าผู้นำจะต้องมีลักษณะในการศึกษา ดังนี้

๑. มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มั่นคง

๒. เป็นผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง

๓. มีความไวใจได้และมีความทะเยอทะยานต่อความสำเร็จ

๔. มีทักษะในการเข้าสังคมและสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มต่างๆ ได้ดี

๕. มีความต้องการสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม - เศรษฐกิจ^{๑๑๗}

เรตติน (Reddin)^{๑๑๘} เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรตติน กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรตติน ยังแบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบในตาราง

ตารางที่ ๒.๒ แบบแนวคิดทฤษฎี (3-D Management Style)

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
๑. Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และ หน้าที่งาน	Separated	Bureaucrat ทำงานแบบ เครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์
๒. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงาน อย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat มีความ เมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
๓. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตาม ให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
๔. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอม ทุกๆเรื่อง	Integrated	Executive ต้องมีผลงานดีเลิศ และสัมพันธภาพดีด้วย

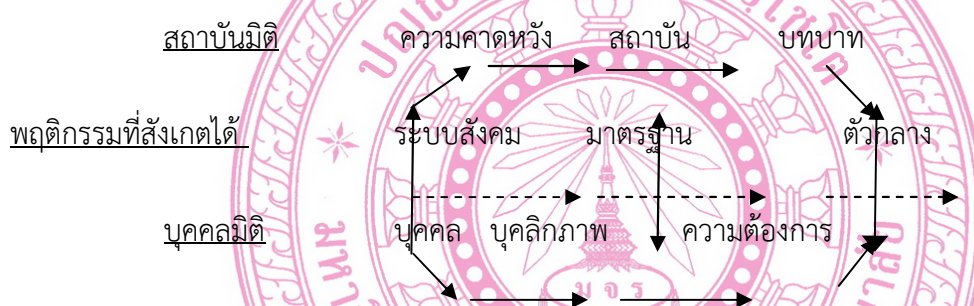
^{๑๑๗} พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๗.

^{๑๑๘} ศิริพร พูนชัย, ผู้นำและภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๐.

เรตติน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุด้านการมี ๕ ประการคือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรตตินได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงสุด และต่อเนื่องในการทำงาน

เกิทเซลส์ และกูบา (Getzels and Guba) ได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานในแต่ละองค์การนั้น สามารถวิเคราะห์ได้เป็น ๒ มิติ คือ สถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และบุคคลมิติ (Idiographic Dimension)^{๑๑๙}

สถาบันมิติประกอบด้วยตัวบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในสถาบัน แต่ละคนก็มีบุคลิกภาพเป็นของตนเอง มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๒.๓ แบบของผู้นำสถาบันมิติและบุคคลมิติ

แหล่งที่มา : Getzel, Jacob W., and Guba W.B, 1968: 175.

ผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลัก (Homothetic Leaders) ผู้นำแบบนี้จะเน้นความสำคัญทางสถาบันมิติมากกว่าบุคคลมิติ จึงชอบใช้อำนาจระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือ

ผู้นำแบบยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leaders) เป็นผู้นำที่อาศัยความคิดเห็นของคนเป็นหลัก คำนึงถึงความต้องการ ความจำเป็น มีมนุษยสัมพันธ์สูงกับผู้ร่วมงาน

^{๑๑๙} Getzel, Jacob W., and Guba W.B., *Educational Administration as A Social Process*, (New York : Harper and Row, 1968), p. 175.

ผู้นำแบบประสานประโยชน์ (Transactional Leaders) ผู้นำแบบยึดสถาบันให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ขาดน้ำใจจากคนในองค์กร ส่วนผู้นำแบบยึดบุคคลเป็นหลักอาจจะดีในด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่งานอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ผู้นำแบบประสานประโยชน์จะเน้นความสำคัญทั้ง ๒ อย่าง แบบของผู้นำตามแนวความคิดของเกิทเชลส์และกูบา จึงมีความสัมพันธ์กัน ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๒.๔ ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันมิติและบุคคลมิติ

แหล่งที่มา : Getzel, Jacob W., and Guba W.B, 1968 : 176.

โรเบิร์ต เบลค และเจน เอส. เมท์ตัน (Robert Blake and Jane S. Mouton) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย ๒ อย่าง คือ คน (people) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น ๑-๙ และกำหนดผลผลิตเป็น ๑-๙ ตามแนวคิดของ Blake and mouton แบ่งรูปแบบของผู้นำออกเป็น ๕ รูปแบบ คือ^{๑๒๐}

๑. ผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน (๙, ๑) (Impoverished Authority-Compliance) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นงานมากกว่าเน้นคน มุ่งแต่ทำงานให้สำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของคนจะเข้มงวดต่อวิธีการทำงานและระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด รูปแบบการบริหารจะเป็นแบบการใช้อำนาจและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง

๒. ผู้นำแบบมุ่งเน้นคน (๑, ๙) (Country club Management) ผู้นำแบบนี้ตรงกันข้ามกับแบบมุ่งเน้นงาน โดยจะเน้นคนเป็นหลักเน้นงานน้อย และจะเน้นการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ราบรื่น ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงาน

๓. ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (๑, ๑) (Impoverished Management) ผู้นำแบบนี้มีความสนใจต่ำมากทั้งงานและคน มักจะบริหารในลักษณะทำงานประจำไปเรื่อยๆ ไม่มีจุดมุ่งหมายต้องการเพียงแคให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่านั้น

๔. ผู้นำแบบเดินสายกลาง (๕, ๕) (Middle of the road Management) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับปานกลาง เป็นบุคคลที่ชอบประนีประนอมจะสร้างผลงานในระดับปานกลาง เขาจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปโดยไม่มีการคาดหมายที่สูงมากนัก

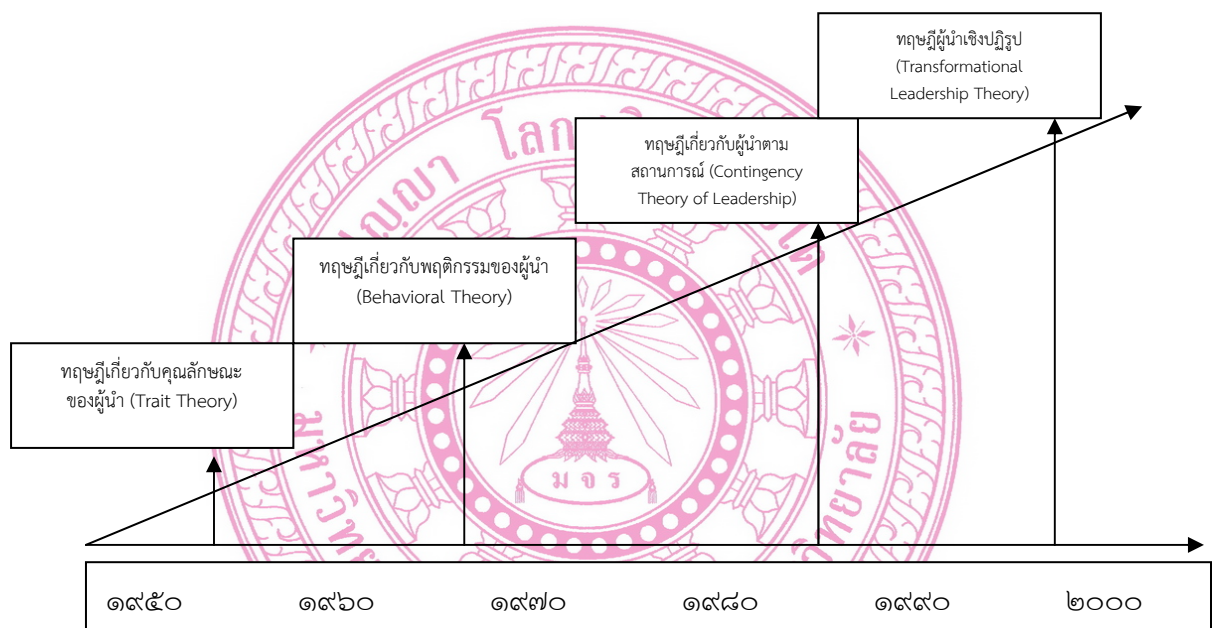
๕. ผู้นำแบบทีมงาน (๙, ๙) ซึ่งให้ความสนใจมากทั้งงานและคนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดในการบริหารงาน อำนาจสั่งการวินิจฉัยและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

^{๑๒๐} Robert Black and Jane S. Mouton, *The Managerial Grid*, (Houston Texas : Gulf Publishing, 1964), p. 70.

กล่าวโดยสรุปการทำงานมุ่งเน้นการทำงาน รูปแบบบริหารเพื่อให้เกิดผลสูงสุดเป็นแบบ
การใช้อำนาจและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังยอมรับในการทำงาน

วิวัฒนาการของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ (The Evolution of Leadership Theory)^{๑๒๑}

ภาวะการณเป็นผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะช่วยให้
เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ สามารถ
สรุปแนวทฤษฎีได้เป็น ๔ กลุ่มทฤษฎีดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ ภาพแสดงวิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แหล่งที่มา: เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ๒๕๔๖: ๖๔.

๑. ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดดั้งเดิม โดยเชื่อว่าผู้นำมีลักษณะของผู้นำอยู่ในตัวเอง บุคคลเกิดมาพร้อมกับความเป็นผู้นำ มีการศึกษาวิจัยลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ผู้นำควรมี เช่น รูปร่างหน้าตา สติปัญญา บุคลิกภาพ อารมณ์ เป็นต้น แต่งานวิจัยเหล่านี้ก็ไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำกับผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ จึงไม่เป็นที่นิยมที่จะศึกษาภาวะผู้นำเท่าที่ควร

^{๑๒๑} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เซ็นทรัลเอ็กเพรส จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๔.

๒. ทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Behavioral Theory of Leadership)

๑) แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยไฮโอไฮโอ (Ohio State Studies)

มหาวิทยาลัยไฮโอไฮโอได้ทำการวิจัยพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายได้ ๒ ปัจจัย คือ

๑.๑) ปัจจัยมุ่งคน (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องความไว้วางใจต่อกัน แสดงความเคารพซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุน มีมิตรภาพและมีความอบอุ่น

๑.๒) ปัจจัยมุ่งงาน (Initiating Structure) ผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นจัดระบบการทำงาน ระบุบทบาทที่ชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน จัดวางรูปแบบ ระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๒) แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies)

ลิเคิร์ท และคณะ^{๑๒๒} แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการศึกษาและรวบรวมรูปแบบผู้นำ โดยมีการจัดแบ่งแบบผู้นำออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๒.๑) รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (Employee-oriented leaders) ผู้นำแบบนี้จะทำงานโดยให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน จะให้ความสนใจต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มุ่งเน้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

๒.๒) รูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน (Job-oriented leaders) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งมั่นทำงาน โดยเน้นการใช้ระบบการควบคุมงาน สร้างกฎเกณฑ์ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอิสระในการทำงาน และมีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ลิเคิร์ท ได้สรุปว่า รูปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น คือ ผู้นำที่ให้ความสนใจกับผู้ปฏิบัติงาน และพยายามสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

ทฤษฎีการบริหาร ๔ ระบบ (System & Management)

ลิเคิร์ท ได้นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การแบบใหม่ (New Patterns of Management) และสรุปลักษณะการบริหารออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

(๑) รูปแบบระบบเผด็จการแบบเอาเปรียบ (Exploitative authoritative) ผู้นำแบบนี้จะมีความเข้มงวดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานจะขาดความเชื่อใจและไว้วางใจกัน ใช้กระบวนการสื่อสารน้อยมาก การบริหารงานใช้วิธีการข่มขู่และลงโทษ ความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะของความหวาดกลัว ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของผู้นำ

(๒) รูปแบบระบบเผด็จการแบบพระเดชพระคุณ (Benevolent authoritative) โดยที่ผู้นำยังคงเป็นผู้ตัดสินใจอยู่ และอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจได้บ้าง แต่ต้องอยู่ภายใต้

^{๑๒๒} Rensis Likert et. al, 1961, quoted in Dessler Gary, *Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*, 3rd ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), p. 302.

ข้อกำหนดของผู้บริหาร ใช้กระบวนการสื่อสารน้อย การจูงใจให้ทำงานใช้วิธีการให้รางวัลและการลงโทษ

(๓) รูปแบบระบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้นำมีความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ผู้นำก็ยังเป็นผู้ที่ต้องตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้าย ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจกันค่อนข้างสูง จูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการลงโทษเป็นบางครั้ง

(๔) รูปแบบระบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อถือและไว้วางใจกัน มีการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์การ ซึ่งระบบมีส่วนร่วมนี้เป็นระบบที่ ลิเคิร์ท ได้ให้การสนับสนุนมากที่สุด จะเห็นได้ว่าทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนั้น มุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา ผู้นำมีการบริหารงานอย่างไร ใช้วิธีใดในการมอบหมายงานหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมใดของผู้นำที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และพฤติกรรมในเชิงพัฒนา เป็นต้น

๓. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency of Situational Theory of Leadership)

๓.๑) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Continuum of Leadership Behavior)

แทนเนมบัม และชมิทท์^{๑๒๓} ซึ่งเป็นนักทฤษฎีกลุ่มแรกที่ใช้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้แบบความเป็นผู้นำ ซึ่งได้แก่ ๑) แรงกดดันทางผู้บริหาร ๒) แรงกดดันทางผู้ใต้บังคับบัญชา และ ๓) แรงกดดันทางสถานการณ์ โดยได้สร้างแบบจำลองเชิงต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับระดับของอำนาจหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ และความเป็นอิสระที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้นำเน้นที่ตัวผู้บริหาร (Leader-centered) ก็จะเป็นไปในลักษณะที่มีการควบคุมในระดับสูงจะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย แต่ถ้าหากผู้นำเน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Employee-centered) โดยจะเป็นลักษณะที่ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงและมีการควบคุมในระดับต่ำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งไม่ใช่ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบประชาธิปไตย แต่เป็นผู้นำที่จะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารสามารถเลือกใช้แบบความเป็นผู้นำให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์

๓.๒) ทฤษฎีผู้นำตามแบบจำลองของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory)

ฟิดเลอร์ ได้สร้างแบบจำลองผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมีปัจจัยสถานการณ์อยู่ ๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ^{๑๒๔}

๑) สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Relations) ถ้าผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้ากันได้ดีและผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของผู้นำแล้ว

^{๑๒๓} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์, หน้า ๖๖-๖๘.

^{๑๒๔} Fred E. Fiedler and Martin M. Chemers, **Leadership and Effective Management**, (Glenview, Ill. : Scott, Foresman, 1974), p. 80.

ผู้นำคนนั้นก็จะมีอำนาจและมีอิทธิพลมากกว่าผู้นำที่ไม่มีใครเคารพนับถือและไม่ไว้วางใจ ซึ่งการสร้าง ความคุ้นเคยกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

๒) โครงสร้างของงาน (Task Structure) คือ มีความแน่นอนชัดเจนเกี่ยวข้องกับ โครงสร้างของงาน พิตเลอร์ กล่าวว่า หากโครงสร้างของงานจัดไว้อย่างมีระเบียบแบบแผนแล้วจะทำให้ ผู้นำมีอิทธิพลมากกว่างานที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ

๓) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) หมายถึง อำนาจที่เป็นทางการที่กลุ่ม หรือองค์การได้กำหนดให้ ถ้ามีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้มาก ผู้นำก็จะมีอิทธิพลอยู่เหนือ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เช่น อำนาจในการลงโทษและการให้ออกจากงาน การพิจารณาขึ้น เงินเดือน เป็นต้น

๓.๓) ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำของ วรูม และเยตตัน (Vroom and Yetton Model)

วรูมและเยตตัน^{๑๒๕} อธิบายรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมภายในสถานการณ์อย่างใดอย่าง หนึ่ง โดยเฉพาะแบบของผู้นำจะกำหนดตามความมากน้อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาเป็นรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำ ซึ่งมีอยู่ ๕ รูปแบบด้วยกัน ดังนี้

๑) ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเองมีแล้วเท่านั้น (Autocratic I)

๒) ผู้นำรับข้อมูลที่จำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจึงตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดย อาจจะไม่บอกปัญหาที่จำเป็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิ์ในการเสนอ ความเห็นหรือร่วมตัดสินใจ (Autocratic II)

๓) ผู้นำยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ แนวทางในการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล หรืออาจขอคำแนะนำต่างๆ เท่าที่จำเป็น แล้วจึงตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจนำหรือไม่นำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมตัดสินใจด้วย (Consultative I)

๔) ผู้นำยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะ แนวทางในการแก้ปัญหา หลังจากนั้นผู้นำจะรวบรวมความคิดเห็นทั้งหมดมาพิจารณาแล้วจึงตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะสะท้อนหรือไม่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของผู้ตามก็ได้ (Consultative II)

๕) ผู้นำยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ ร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยใช้มติของกลุ่มผู้นำ เติบโตที่จะยอมรับและ นำเอาวิธีแก้ปัญหาของกลุ่มไปปฏิบัติ (Group Decision)

รูปแบบผู้นำทั้ง ๕ รูปแบบจะเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะ เลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ คือ ผู้นำต้องแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นมีคุณภาพ และผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นสมาชิกในกลุ่มยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ

^{๑๒๕} Vroom and Yetton, quoted in Gary Dessler, *Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*, 3 rd ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), pp. 308 -309.

๓.๔) ทฤษฎีเชิงเส้นทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory)

เฮาส์^{๑๒๖} เป็นผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงแนวคิดทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) ซึ่งมีแนวคิดว่าการจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับ ๒ สิ่ง คือ งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้และพวกเขาต้องการทำสิ่งเหล่านั้น แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน กล่าวคือผู้นำจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการสนับสนุนและจัดอุปสรรคต่างๆในการทำงาน การจูงใจ และสร้างความรู้สึกรักพอใจในงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นซึ่งจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าสามารถทำงานให้สำเร็จลงได้ และได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ รูปแบบผู้นำนี้เป็นการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของผู้นำ ทักษะของผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการที่ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้น ยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้นด้วย จากการศึกษาของเฮาส์เสนอใน ๓ รูปแบบ คือ

๑) รูปแบบผู้นำกับผลผลิตขององค์การ

ลิเคิร์ท^{๑๒๗} ได้ศึกษาพบว่าหน่วยงานที่มีผลผลิตในระดับสูงนั้น ผู้นำจะเป็นผู้ที่มุ่งการทำงานโดยคำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนหน่วยงานที่มีผลผลิตในระดับต่ำนั้น ผู้นำจะเป็นผู้ที่มุ่งการทำงานโดยคำนึงถึงตัวงานเป็นหลัก และแบ่งผู้นำออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ

(๑.๑) รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (Employee-Centered Style) ผู้นำรูปแบบนี้จะใส่ใจต่อผู้ปฏิบัติงาน จะให้ความสนใจกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มุ่งเน้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจ และเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

(๑.๒) รูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน (Job-Centered Style) ผู้นำรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการทำงาน โดยเน้นที่การใช้ระบบการควบคุมงาน สร้างกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอิสระในการทำงานและมีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

๒) รูปแบบการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้นำ

ดราฟและโคสเซน^{๑๒๘} ได้แบ่งประเภทของผู้นำตามรูปแบบการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้นำออกเป็น ๓ รูปแบบ คือ

(๒.๑) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic style) ผู้นำรูปแบบนี้เป็นลักษณะแบบเผด็จการ คือ จะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ถืออำนาจเป็นใหญ่ การบังคับบัญชาเป็นแบบควบคุมเต็มที่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำแต่เพียงผู้เดียว ผู้นำรูปแบบนี้จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

^{๑๒๖} Robert J. House, quoted in Gary Dessler, **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**, 3rd ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), p. 306.

^{๑๒๗} Likert Rensis, quoted in Robert N. Lussier, **Management Fundamentals**, (New York : South - Western College Publishing, 2000), p. 457.

^{๑๒๘} Micheal W. Drafke and Stan Kossen, **The Human Side of Organizations**, 8th ed., (New Jersey : Prentice-Hall, 2002), pp. 377-382.

(๒.๒) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic style) ผู้นำรูปแบบนี้จะมีลักษณะของการกระจายอำนาจ และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เกิดจากการประชุมปรึกษาหารือ มีการทำงานร่วมกัน ผู้นำจะถืออำนาจของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง ผู้นำรูปแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจและมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

(๒.๓) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire style) ผู้นำรูปแบบนี้จะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน จะปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามใจชอบ เมื่อเกิดปัญหาที่จะให้แก้ปัญหาและตัดสินใจกันเอง ผู้นำรูปแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีระเบียบ ผลผลิตต่ำ มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

๓) รูปแบบผู้นำตามแนวคิดของเฮอร์เช และแบลนชาร์ด

เฮอร์เช และแบลนชาร์ด^{๑๒๙} กล่าวถึงรูปแบบผู้นำที่มีการผสมผสานระหว่างมิติมุ่งเน้นคน และมิติมุ่งเน้นงาน และการที่ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามด้วย (Employee's maturity level) และในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น (Given situation) ซึ่งได้แก่ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ตาม เมื่อระดับวุฒิภาวะของผู้ตามสูงขึ้น ผู้นำจะลดพฤติกรรมมุ่งเน้นงาน และมุ่งเน้นคนมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามเมื่อระดับวุฒิภาวะของผู้ตามลดลง ผู้นำจะเพิ่มพฤติกรรมมุ่งเน้นงาน และลดพฤติกรรมมุ่งเน้นคน ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

(๓.๑) แบบสั่งการ (Telling style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะเป็นผู้ขึ้นกำหนดบทบาทและบอกให้ผู้ตามทราบว่า ต้องการที่จะให้ทำอะไรบ้าง ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ

(๓.๒) แบบขายความคิด (Selling style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นคนสูง โดยผู้นำจะเป็นผู้ชักชวน อธิบาย ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความกระจ่าง เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการงาน ลักษณะการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำถึงปานกลาง

(๓.๓) แบบมีส่วนร่วม (Participating style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำ และมุ่งเน้นคนสูง โดยผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผู้นำรูปแบบนี้ เหมาะสมกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะระดับปานกลางถึงวุฒิภาวะระดับสูง

(๓.๔) แบบมอบหมายงาน (Delegating style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำ และมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะมีการกระจายหน้าที่ ให้คำแนะนำและการสนับสนุนเล็กน้อย เพียงเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจปัญหาและแผนงาน และให้ผู้ตามมีอิสระในการดำเนินการได้เอง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะสูง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นั้น มุ่งศึกษาแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นำ ต้องรู้จักแสดงแบบภาวะผู้นำของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขในเวลา

^{๑๒๙} Hersey and Blanchard, quoted in Robert N. Lussier, **Management Fundamentals**, (New York : South - Western College Publishing, 2000), pp. 467-468.

นั้น ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ผู้นำก็สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มระดับความพร้อมของผู้ตามให้สูงขึ้นได้ เมื่อผู้ตามสามารถทำได้สำเร็จ ย่อมจะเพิ่มความรู้ ทักษะและความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นยิ่งกว่านั้น ผู้นำควรให้การชื่นชมและยกย่อง เพื่อเสริมแรงในด้านอารมณ์และสังคมของผู้ตามมากขึ้นด้วย

๔. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory)

แนวคิดทฤษฎีนี้ เริ่มต้นตั้งแต่ทศวรรษ ๑๙๘๐ เป็นต้นมา ซึ่งทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตามแล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยสาระแล้วจะครอบคลุมทั้งแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) และภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural leadership) ด้วย ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป มาจากแนวความคิดของนักวิชาการหลายคน อาทิ เช่น เบอร์น (Burn, 1987) แบส (Bass, 1985) เบนนิสและนานุส (Bennis & Nanus, 1985) และ ไทกีและเดอแวนนา (Tichy & DeVanna, 1985) เป็นต้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป เป็นแนวคิดล่าสุดแนวคิดหนึ่ง ที่มีมุมมองต่อภาวะผู้นำค่อนข้างกว้างขวาง เป็นการอธิบายถึงกระบวนการว่า ผู้นำจะสามารถสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้คนเหล่านั้นทำงานให้บรรลุผลดียิ่งขึ้นได้อย่างไร แนวคิดนี้จึงย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติ กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ตามเพื่อสามารถปฏิบัติได้มาตรฐานสูง เป็นผู้วางตนได้เหมาะสมจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่นและเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเข้าใจได้ในทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตขององค์กร

๒.๒ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

ตารางที่ ๒.๓ รายชื่อผู้บริหารคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์

คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์		
รายชื่อผู้บริหารคณะสงฆ์	ตำแหน่ง	จำนวนพระสงฆ์ (รูป)
๑ พระเกศวิกรม	เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์	-
๒ พระครูนิภาธรรมประสิทธิ์	รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์	-
๓ พระโสภณวราภรณ์	รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์	-
๔ พระครูนิเทศพัฒนาภรณ์	เจ้าคณะตำบลปากน้ำโพ	๒๗๐
๕ พระครูนิยุตธรรมกิจ	เจ้าคณะตำบลแควใหญ่	๖๖
๖ พระครูนิพัทธ์วรกิจ	เจ้าคณะตำบลบ้านแก่ง	๘๑
๗ พระมหาไพโรจน์ จันทปญโญ	เจ้าคณะตำบลบางม่วง	๕๐
๘ พระครูนิรันตรศีลคุณ	เจ้าคณะตำบลวัดไพร	๗๑
๙ พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ	เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ออก	๑๒๖
๑๐ พระครูสิริพรหมทัต	เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ตก	๘๕
๑๑ พระครูนิยุตสมาธิวัตร	เจ้าคณะตำบลกลางแดด	๕๗
๑๒ พระครูปริยัติโพธารนุกุล	เจ้าคณะตำบลตะเคียนเลื่อน	๖๘
๑๓ พระครูนิยมนิกิจจานุกิจ	เจ้าคณะตำบลพระนอน	๖๙
๑๔ พระครูนิมิตธรรมสุนทร	เจ้าคณะตำบลหนองกรด เขต ๑	๕๔
๑๕ พระครูนิवासสิริธรรม	เจ้าคณะตำบลหนองกรด เขต ๒	๗๔
๑๖ พระครูนิมิตวิสุทธิคุณ	เจ้าคณะตำบลหนองกระโดน เขต ๑	๖๑
๑๗ พระครูสุธีโพธารักษ์	เจ้าคณะตำบลหนองกระโดน เขต ๒	๒๘
๑๘ พระครูนิวตฺตชีนธรรม	เจ้าคณะตำบลเกรียงไกร	๗๑
รวม		๑,๒๓๑

ตารางที่ ๒.๔ แสดงจำนวนวัดของแต่ละตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

ที่	ตำบลคณะสงฆ์	ชนิดของวัด			รวม	จำนวน พระสงฆ์
		พัทธสีมา	อพัทธสีมา	ที่พัทสงฆ์		
๑	ปากน้ำโพ	๖	-	๑	๗	๒๗๐
๒	แควใหญ่	๕	-	-	๕	๖๖
๓	บ้านแก่ง	๓	๒	-	๕	๘๑
๔	บางม่วง	๓	๒	-	๕	๕๐
๕	วัดไทร	๕	๑	-	๖	๗๑
๖	นครสวรรค์ออก	๓	๒	๒	๗	๑๒๖
๘	นครสวรรค์ตก	๕	-	๑	๖	๘๕
๗	กลางแดด	๔	๑	๑	๖	๕๗
๙	ตะเคียนเลื่อน	๔	๑	๑	๖	๖๘
๑๐	พระนอน	๖	๓	-	๙	๖๙
๑๑	หนองกรด เขต ๑	๕	-	-	๕	๕๔
๑๒	หนองกรด เขต ๒	๔	๓	๒	๙	๗๔
๑๓	หนองกระโดน เขต ๑	๕	๒	๑	๘	๖๑
๑๔	หนองกระโดน เขต ๒	๑	๕	-	๖	๒๘
๑๕	เกรียงไกร	๕	-	-	๕	๗๑
รวม ๑๕ ตำบล		๖๔	๒๒	๙	๙๕	๑,๒๓๑

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอเมืองนครสวรรค์ ตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบรรพตพิสัย อำเภอเก้าเลี้ยว และอำเภอชุมแสง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอชุมแสง และอำเภอท่าตะโก

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอยะหริ่ง และอำเภอโกรกพระ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอลาดยาว

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำโดยทั่วไปจะมีอิทธิพลต่อกลุ่มต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดการบริหารการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร เป็นการแสดงให้เห็นถึงการกระทำและอำนาจของผู้นำที่เก่งและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่ต้องมีความรับผิดชอบในองค์กร ดังนั้นมีผู้วิจัยให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

พระเสถียร ฐิตสมปนโน ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาในวัดเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารวัดในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารวัด ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยของบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา สถานภาพ วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมที่ต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารวัด ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน คือ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม และปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารวัด ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน คือ พรรษา^{๑๓๐}

^{๑๓๐} พระเสถียร ฐิตสมปนโน, “ภาวะผู้นำกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาในวัดเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

นางวนิดา ชูสังข์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธศาสนามีกว่าถึง ภาวะผู้นำ ๒ ลักษณะด้วยกัน คือ ลักษณะของธรรมราชาและลักษณะของเทวราชา หลักธรรมในพระไตรปิฎกที่ผู้นำควรมีและควรนำไปประยุกต์ใช้ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม จักรวรรดิวัตร อธิปไตย สังคหัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม อคติ สัมปยุตธรรม อปริหานิยธรรม และสาราณียธรรม นอกจากนี้ ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและผู้อื่น ในผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีปัญหาในการบริหารงานกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่ง สืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรมดังกล่าวเป็นประการสำคัญ^(๑๓๑)

มนตรี อีธรรมพิพัฒน์ ได้ศึกษาจริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง ผลการศึกษาพบว่า นักวิชาการรัฐศาสตร์ส่วนมากมีทัศนะสอดคล้องกันในประเด็นการศึกษาต่างๆ ดังนี้ สภาพของผู้นำ ควรกำหนดตามรัฐธรรมนูญและการยอมรับของสังคมนั้น ลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้นำที่มีความชอบธรรม คือ วิธีการแบบประชาธิปไตย เป็นกลไกที่มีเหตุผล ทุกคนเคารพความคิด สิทธิเสรีภาพ และมนุษยภาพซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมทางการเมืองและสามารถตรวจสอบการทำงานของผู้นำ และถอดผู้นำที่ไม่ชอบธรรมได้ จริยธรรมของผู้นำกับจริยธรรมของนักปกครองเป็นหลักตัดสินความถูกผิดในอาชีพทางการเมือง จริยธรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างระบบกลไก วิธีการในระบอบการปกครองที่ถูกต้องชอบธรรม^(๑๓๒)

วรวิทย์ บุญยะดา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาสกรณีศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ระดับภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเผยแผ่ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง อายุและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ส่วนพรรษา ระดับการศึกษาและสมณศักดิ์ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ^(๑๓๓)

^(๑๓๑) วนิดา ชูสังข์, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^(๑๓๒) มนตรี อีธรรมพิพัฒน์, จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๐.

^(๑๓๓) วรวิทย์ บุญยะดา, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาจังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๕๐.

สุรศักดิ์ ม่วงทอง ได้เสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : ศึกษาเฉพาะกรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับ“ผู้นำ” ปรากฏในพระสูตรต่างๆ เช่น อคัณณสูตร ส่วนหลักพุทธธรรมที่แสดงถึง “ภาวะผู้นำ” ปรากฏในพระสูตร คือ ลักขณสูตร สัปปริสสูตร ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำตามหลักพุทธธรรมที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของนักคิดตะวันตกและตะวันออกและตะวันตกต่างๆ ที่ได้กำหนดคุณสมบัติบทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่พึงประสงค์ในสังคมไว้^{๑๓๔}

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตนเอง และคณะให้ดำเนินไปได้โดยประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกระดับ และเป็นกลไกให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง โดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญ

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมของผู้นำในพระพุทธศาสนา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมสำหรับผู้นำและภาวะผู้นำ มีผู้ศึกษาวิจัยดังนี้

พระบุญเรือง ฐิตธมโม (สุทธิชัย) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนาศึกษาเฉพาะวิธีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า” จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้มีความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตัวเองและคณะให้ดำเนินไปได้ในสถานการณ์หนึ่งๆ ภาวะผู้นำนั้นยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นตัวส่งเสริม ในพระพุทธศาสนาแสดงหลักธรรมไว้สำหรับผู้นำ คือ หลักพรหมวิหาร ๔ , อิทธิบาท ๔ , สังคหวัตถุ ๔ , ขรรยาวาสธรรม ๔ , ทศพิธราชธรรม ๑๐ และจักรวรรดิวัตร ๑๒ รวมลักษณะของหลักธรรมทั้งหมดแล้วจะต้องเกื้อหนุนให้นักปกครองประสบความสำเร็จในการปกครองทั้งสิ้น^{๑๓๕}

^{๑๓๔} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : ศึกษาเฉพาะกรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์), ๒๕๔๓.

^{๑๓๕} พระบุญเรือง ฐิตธมโม (สุทธิชัย), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะวิธีการแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท” จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกระดับ อีกทั้งยังเป็นกลไกให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีที่มีความสามารถ ก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตัวเองโดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมในการบริหารงาน ส่วนหลักธรรมสำหรับผู้นำในพระไตรปิฎก ได้แก่ หลักราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร อปรีหานิยธรรม ทศพิชราชธรรม อคติ พรหมวิหารธรรม สาราณียธรรม อธิปไตย และหลักสัปปริสธรรม นอกจากนี้ผู้นำต้องรู้จักใช้หลักธรรมในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง ในผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีปัญหาในการบริหารงานกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่ง สืบเนื่องจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรมดังกล่าวเป็นประการสำคัญ^(๑๓๖)

พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรืองผา) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อหยาศัย ด้านความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่ และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การประพจน์ตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำและระยะเวลาในการทำงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร และด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ในการใช้จ่ายทรัพย์ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง จะมีความแตกต่างกันบ้างเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ไม่ประสานงานในระหว่างปฏิบัติงานระดับผู้บริหารพบว่าไม่รู้อำนาจหน้าที่ของตน หน้าที่ทางด้านความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการประสานงานกับชุมชน เพราะในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง ส่วนใหญ่จะเป็นหมู่บ้านจัดสรร ชุมชนเมือง ความต้องการของประชาชนและชุมชนจึงมีความต้องการที่ต่างกันเพราะหลากหลายอาชีพ^(๑๓๗)

^(๑๓๖) พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์), “การศึกษาวิเคราะห์หลักผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^(๑๓๗) พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรืองผา), “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

พระณัต วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปติธรรม ๗” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ดีย่อมประกอบด้วยหลัก ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาดตน พัฒนาคคน และพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้งสองด้าน คือ คุณภาพด้านจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้นำที่ดีตามหลักสัปติธรรม ๗ ในพระพุทธศาสนาจะต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้^{๑๓๘}

พระมหาจิตติภัทร อัจฉลธมโม ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของพระสารีบุตรเถระในฐานะเป็นพระเถระผู้ใหญ่ที่ทุกคนต้องเคารพยำเกรง ให้ความเคารพนับถือ ไม่ว่าเรื่องพรรษา เรื่องความรู้ เรื่องความแตกฉานในการแสดงพระธรรมเทศนา ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแทนของพระพุทธเจ้า ในการอบรมสั่งสอนพระภิกษุสามเณรให้อยู่ในโอวาทของท่าน แม้กระทั่งพระอานนทผู้เป็นอุปัฏฐากของพระพุทธเจ้า ก็ยังมีความเคารพนับถือพระสารีบุตรเถระมาก แม้แต่อดีตเรขจักร์ท่านก็เคยเก็บไว้ถวายพระสารีบุตรเถระ ครั้นเมื่อทราบข่าวการนิพพานของพระสารีบุตรเถระจากสามเณรจุนทะ ก็รู้สึกธรรมสังเวช ถึงกับเปล่งวาจาต่อหน้าพระพักตร์พระพุทธเจ้าว่า กายของข้าพระองค์ประหนึ่งว่า จะระบมไปทั่ว ทิศทั้งหลายก็มีมิติ ธรรมก็ไม่แจ่มแจ้ง โลกทั้งหมดก็ปรากฏเหมือนมิติมน^{๑๓๙}

พระสามารถ อานนโท ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปติธรรม” ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้นำโดยทั่วไปและภาวะผู้นำตามหลักสัปติธรรม เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นศูนย์รวม มีหลักการ มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน มีการประเมินตน มีการรู้จักประมาณความพอดีในทุกกรณี รู้จักเวลาที่เหมาะในการดำเนินกิจการ รู้ระเบียบโครงสร้างของสังคม ตลอดจนรู้จักประเภทของบุคคลที่ควรคบหา ทำให้สามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับหน้าที่และนำความสงบสุขมาสู่สังคมได้^{๑๔๐}

^{๑๓๘} พระณัต วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์), “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปติธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๓๙} พระมหาจิตติภัทร อัจฉลธมโม, “การศึกษาบทบาทของพระอานนทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๓๗.

^{๑๔๐} พระสามารถ อานนโท, ภาวะผู้นำตามหลักสัปติธรรม, ปรินิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘.

นางสาวนันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรมผู้นำจะต้องยึดหลักธรรม เช่น พรหมวิหาร ๔ ธรรมาธิปไตย พลละ ๔ และสัปปริสธรรม ๗ เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป รูปแบบผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาดน พัฒนาคณะ และพัฒนาระบบงานให้มีคุณภาพและสมบูรณ์แบบ^{๑๔๑}

สรุปได้ว่า หลักธรรมทั้งหมดนั้นเกื้อหนุนให้นักปกครองและผู้นำประสบความสำเร็จในการปกครองทั้งสิ้น มีความสอดคล้องกันในการศึกษาถึงภาวะผู้นำที่ดี คุณลักษณะ คุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี และการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับสังคมไทยปัจจุบันนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒.๓.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์โดยมีหลักปกครอง คือ มุ่งหมายความสงบเรียบร้อย มุ่งความเจริญงอกงาม และมุ่งความสามัคคีปรองดอง เป็นเครื่องหมายของสมรรถภาพของการปกครอง ในขณะเดียวกันในการปกครอง พระสังฆาธิการทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้มีระเบียบวินัยก่อนเป็นประการแรก ประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อย และประการสุดท้ายจะต้องจัดการแบบการศึกษาเล่าเรียนแผนกปริยัติธรรม เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตนเอง นอกจากนี้ยังจะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐาน

ธัญพร พงษ์โสภณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารทางสื่อสารมวลชนของพระสงฆ์ และการนำข่าวสารที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ การเลือกใช้วิธีการสื่อสารของพระสงฆ์ในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรของพระสงฆ์ซึ่งได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษาทางโลก และการศึกษาทางธรรมกับการชี้แนะ และปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาส ซึ่งจำพรรษาอยู่ในวัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๒๘๐ รูป ศึกษาประชากรทั้งหมดพบว่า ประชากรพระสงฆ์ติดตามข่าวสารต่างๆ จากหนังสือพิมพ์และวิทยุกระจายเสียงมาก

^{๑๔๑} นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

ที่สุด ประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน และเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด ในกรณีข่าวสารจากแหล่งสื่อสารมวลชนไม่สอดคล้องกัน พระสงฆ์ส่วนใหญ่จะตกลงใจเชื่อข่าวสารจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด และประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่นำข่าวสารที่ได้จากการอ่าน รับฟังหรือรับชม จากสื่อมวลชนต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ในการชี้แนะ อบรมสั่งสอน ให้กับประชาชนในชุมชน^{๑๔๒}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า การจัดประชุมพระภิกษุ-สามเณร เพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรที่จะกำหนดเป็นตารางการทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน^{๑๔๓}

พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตันติธโร (สินทวิวรกุล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่” จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบในการจัดการศาสนศึกษาจะดีหรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียน หรือเจ้าสำนักศาสนศึกษา และครูอาจารย์ผู้บริหารการศาสนศึกษา ที่ได้ช่วยแบกรับภาระการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความกตัญญูต่อพระศาสนา และคณะสงฆ์ การจัดการศาสนศึกษานั้น แผนกที่ประสบปัญหามากคือ การจัดการศึกษาแผนกบาลี เพราะขาดแคลนทั้งครู นักเรียน และอุปสรรคอื่นๆ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องช่วยจัดการศึกษาแผนกบาลี อันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยตรง เพื่อให้พระสงฆ์เจริญด้วยวิชาความรู้^{๑๔๔}

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหาร

^{๑๔๒} ธีรยุทธ พงษ์โสภณ, บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลูกจิตสำนึกประชาชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี), **วิทยานิพนธ์วารสารศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (สื่อสารมวลชน), (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๓๙.

^{๑๔๓} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๔๔} พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตันติธโร (สินทวิวรกุล), บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๘.

กิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริม ด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๑๔๕}

พระมหามณเฑียร วรธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา” จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา ด้านศาสนศึกษา และด้านการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุและจำนวนพรรษาต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสายสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน^{๑๔๖}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้านการศาสนศึกษา ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) ด้านการสาธารณูปการ ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อการพัฒนาวัด ชุมชน สังคม และประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า รุ่งเรืองสืบต่อไป

^{๑๔๕} พระธนดล นาคพิพัฒน์, การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๔๖} พระมหามณเฑียร วรธมโม (ซ้ายเกลี้ยง), บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

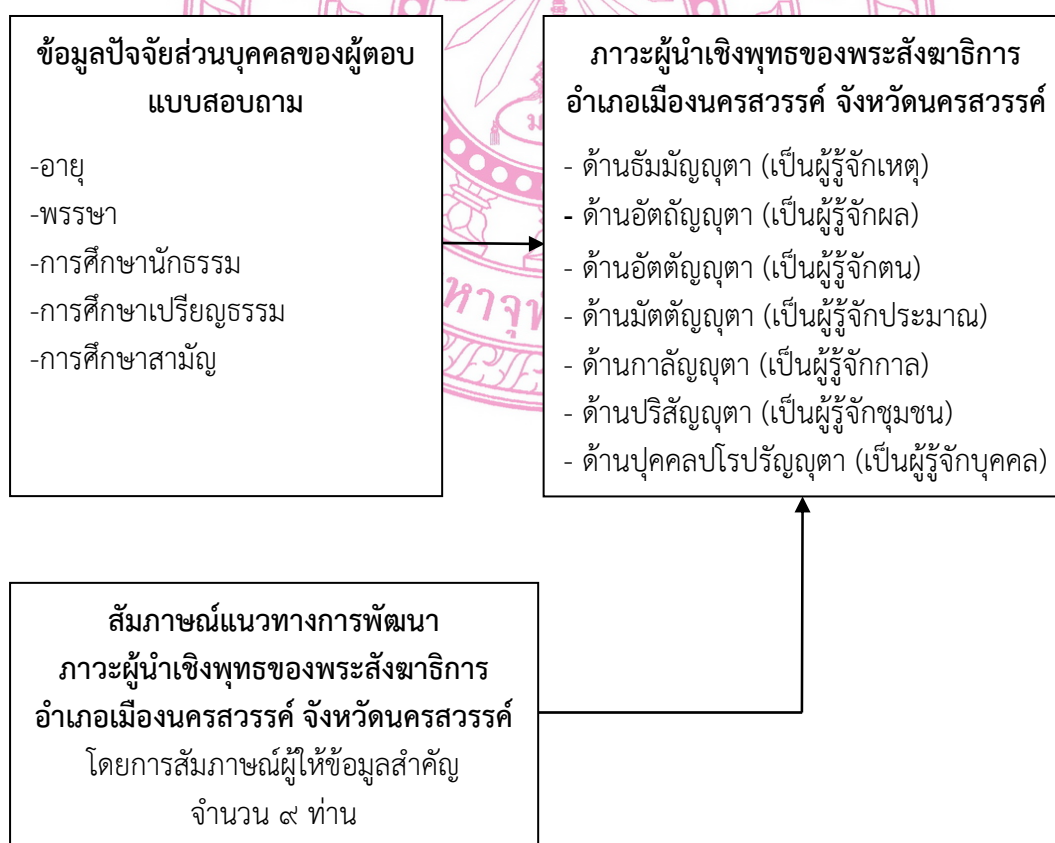
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษานักธรรม การศึกษาเปรียญธรรม และการศึกษาสามัญ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการอำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปตปริสธรรม ๗ คือ ๑) อัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ, ๒) อัตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล, ๓) อัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน, ๔) มัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ, ๕) กาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล, ๖) ปริสสัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน, ๗) ปุคคลปิโรปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๖ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสงฆ์ที่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑,๒๓๑ รูป^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓๐๒ รูป กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน^๒

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

^๑สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, บัญชีสำรวจวัดและพระภิกษุ-สามเณร, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕.

^๒T. Yamane, *Statistic : An Introductory Analysis*, 3 rd ed, (New York: Harper and Row, 1973), pp. 1110 – 1111.

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

พระสงฆ์ทั้งหมด ๑,๒๓๑ รูป เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{1,231}{1 + 1,231(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,231}{1 + 3.0775}$$

$$n = \frac{1,231}{4.0775}$$

$$n = 301.90$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๓๐๒ รูป

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ตำบล เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น = $\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของพระสงฆ์ ของแต่ละตำบล ในพื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ รวม ๓๐๒ รูป รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ของแต่ละตำบล ในอำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ตำบลคณะสงฆ์	จำนวนพระสงฆ์ (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๑ ตำบลปากน้ำโพ	๒๗๐	๖๖
๒ ตำบลแควใหญ่	๖๖	๑๖
๓ ตำบลบ้านแก่ง	๘๑	๒๐
๔ ตำบลบางม่วง	๕๐	๑๒
๕ ตำบลวัดไทร	๗๑	๑๗
๖ ตำบลนครสวรรค์ออก	๑๒๖	๓๑
๗ ตำบลนครสวรรค์ตก	๘๕	๒๑
๘ ตำบลกลางแดด	๕๗	๑๔
๙ ตำบลตะเคียนเลื่อน	๖๘	๑๗
๑๐ ตำบลพระนอน	๖๙	๑๗
๑๑ ตำบลหนองกรด เขต ๑	๕๕	๑๓
๑๒ ตำบลหนองกรด เขต ๒	๗๔	๑๘
๑๓ ตำบลหนองกระโดน เขต ๑	๖๑	๑๕
๑๔ ตำบลหนองกระโดน เขต ๒	๒๘	๘
๑๕ ตำบลเกรียงไกร	๗๑	๑๗
รวม	๑,๒๓๑	๓๐๒

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ ท่าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------|---|
| ๑) พระเกศีภิรม | เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์ |
| ๒) พระโสภณวราภรณ์ | รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์ |
| ๓) พระครูนิพัทธ์วรกิจ | เจ้าคณะตำบลบ้านแก่ง |
| ๔) พระครูนิพนธ์ปัญญาธร | เจ้าคณะตำบลแควใหญ่ |
| ๕) พระมหาไพโรจน์ จนทปญโญ | เจ้าคณะตำบลบางม่วง |
| ๖) พระครูปริยัติไพธานุกุล | เจ้าคณะตำบลตะเคียนเลื่อน |
| ๗) พระครูนิยุตสมาธิวัตร | เจ้าคณะตำบลกลางแดด |
| ๘) พระครูสิริพรหมทัต | เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ตก |
| ๙) นายสุวัฒน์ แจ่มจิต | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดนครสวรรค์ |

๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนการสร้าง และการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือ
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
๗. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไข
๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

๑) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม บาลี และการศึกษาสามัญ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๗ ด้าน คือ

๑. ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุผล หรือ ความเป็นผู้รู้จักหลักการทำงาน
๒. อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล หรือ เป็นผู้รู้จักถึงจุดหมาย
๓. อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน หรือ รู้ถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ
๔. มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ หรือ รู้จักความพอเพียง
๕. กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล หรือ รู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร
๖. ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม หรือ รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี
๗. ปุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล หรือ รู้จักเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่พระสงฆ์ที่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษารวม ๓๐ รูป เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้อง แล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพระสงฆ์ต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้เลือกตอบแบบเสรี

๒) แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๑.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๑.๒ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) พระมหาวิมล วรณฺฑ, ดร. หัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) พระครูสิริศิริรักษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๔) อาจารย์อัครเดช พรหมกัลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๕) อาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index: IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๑.๓ หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพระสงฆ์ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๔๐

๑.๔ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๒. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๒.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒.๒ นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๒.๓ นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงเจ้าคณะอำเภอมืองนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย จากพระสงฆ์ในเขตอำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๓๐๒ ฉบับ ไปแจกกับพระสงฆ์ในเขตอำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๐๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

^๓ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

๒. นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ ท่าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------|---|
| ๑) พระเกษิวิกรม | เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์ |
| ๒) พระโสภณวรารักษ์ | รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์ |
| ๓) พระครูนิพัทธ์วรกิจ | เจ้าคณะตำบลบ้านแก่ง |
| ๔) พระครูนิพนธ์ปัญญาธร | เจ้าคณะตำบลแควใหญ่ |
| ๕) พระมหาไพโรจน์ จนทปญโญ | เจ้าคณะตำบลบางม่วง |
| ๖) พระครูปริยัติไพธานุกุล | เจ้าคณะตำบลตะเคียนเลื่อน |
| ๗) พระครูนิยุตสมาธิวัตร | เจ้าคณะตำบลกลางแดด |
| ๘) พระครูสิริพรหมทัต | เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ตก |
| ๙) นายสุวัฒน์ แจ่มจิต | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดนครสวรรค์ |

๓. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกรับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๒ ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๓.๓ แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๓.๔ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม บาลี และการศึกษามัธยม วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

๓.๕ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการเขียนเป็นความเรียงและจัดกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตร, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๒ รูป มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๐๒ รูป จำแนกตามสถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลี และวุฒิการศึกษาสามัญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๐๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. สถานภาพ		
พระภิกษุ	๓๐๒	๑๐๐.๐
สามเณร	-	-
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๘๑	๒๖.๘
๒๕ - ๓๕ ปี	๖๗	๒๒.๒
๓๖ - ๔๕ ปี	๕๕	๑๘.๒
๔๖ ปีขึ้นไป	๙๙	๓๒.๘
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐
๓. พรรษา		
น้อยกว่า ๕ พรรษา	๑๕๕	๕๑.๔
๕ - ๑๐ พรรษา	๙๓	๓๐.๘
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๒๗	๘.๙
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๒๗	๘.๙
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐
๔. วุฒิกศศึกษานักธรรม		
นักธรรมชั้นตรี	๘๖	๒๘.๕
นักธรรมชั้นโท	๕๕	๑๘.๒
นักธรรมชั้นเอก	๑๔๑	๔๖.๗
ไม่มีวุฒินักธรรม	๒๐	๖.๖
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๓๐๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๕. วุฒิการศึกษาบาลี		
ประโยค ๑ – ๒ ถึงเปรียญธรรม ๓	๕๕	๑๘.๒
เปรียญธรรม ๔ - ๖	๑๗	๕.๖
เปรียญธรรม ๗ - ๙	๕	๑.๗
ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม	๒๒๕	๗๔.๕
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐
๖. วุฒิการศึกษาสามัญ		
ประถมศึกษา	๖๒	๒๐.๕
มัธยมตอนต้น	๕๒	๑๗.๒
มัธยมตอนปลาย	๑๐๙	๓๖.๑
ป.ว.ช. – ป.ว.ส.	๒๒	๗.๓
ปริญญาตรี	๔๙	๑๖.๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๘	๒.๗
รวม	๓๐๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” จำแนกได้ดังนี้

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพระสงฆ์ จำนวน ๓๐๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พระสงฆ์ที่มีอายุ ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ รองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๘๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘ ถัดจากรองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๕ – ๓๕ ปี จำนวน ๖๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และน้อยที่สุด คือ พระสงฆ์ที่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๖ – ๔๕ ปี จำนวน ๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒

พรรษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พระสงฆ์ที่มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ รองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีพรรษาอยู่ระหว่าง ๕ – ๑๐ พรรษา จำนวน ๙๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘ ถัดจากรองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีพรรษาอยู่ระหว่าง ๑๑ – ๑๕ พรรษา จำนวน ๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๙ และน้อยที่สุด คือ พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑๖ พรรษาขึ้นไป จำนวน ๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๙

วุฒิการศึกษานักธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก จำนวน ๑๔๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗ รองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นตรี จำนวน ๘๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ ถัดจากรองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นโท จำนวน ๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ และน้อยที่สุด คือ พระสงฆ์ที่ไม่มีวุตินักธรรม จำนวน ๒๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๖

วุฒิการศึกษาบาลี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พระสงฆ์ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม จำนวน ๒๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕ รองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาประโยค ๑ - ๒ ถึงเปรียญธรรม ๓ จำนวน ๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ ถัดจากรองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ๔ - ๖ จำนวน ๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๖ และน้อยที่สุด คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ๗ - ๙ จำนวน ๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๗

วุฒิการศึกษาสามัญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๑๐๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑ รองลงมา คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๖๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ ถัดจากรองมา คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๕๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒ ถัดจากรองมาอีก คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๔๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ ถัดจากรองมาอีก คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาป.ว.ช. - ป.ว.ส. จำนวน ๒๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗.๓ และที่น้อยที่สุด คือ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๗

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัด นครสวรรค์ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตตา ด้านอรรถัญญุตตา ด้านอัตตัญญุตตา ด้าน มัตตัญญุตตา ด้านกาลัญญุตตา ด้านปริสสัญญุตตา และด้านบุคคลปโรปรัญญุตตา

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

(n=๓๐๒)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญุตตา	๔.๐๔	๐.๖๓๖	มาก
๒. ด้านอรรถัญญุตตา	๔.๐๓	๐.๖๗๖	มาก
๓. ด้านอัตตัญญุตตา	๔.๐๖	๐.๖๘๗	มาก
๔. ด้านมัตตัญญุตตา	๔.๐๔	๐.๗๔๕	มาก
๕. ด้านกาลัญญุตตา	๓.๙๓	๐.๗๓๔	มาก
๖. ด้านปริสสัญญุตตา	๔.๐๕	๐.๖๘๗	มาก
๗. ด้านบุคคลปโรปรัญญุตตา	๓.๘๘	๐.๗๑๔	มาก
รวม	๔.๐๑	๐.๖๑๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๖๑๗)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอัตตัญญุตตา ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๖๘๗) ด้านปริสสัญญุตตา ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๖๘๗) ด้านธัมมัญญุตตา ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๖๓๖) ด้านมัตตัญญุตตา ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๔๕) ด้านอรรถัญญุตตา ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๗๖) ด้านกาลัญญุตตา ($\bar{X} = ๓.๙๓$, S.D. = ๐.๗๓๔) และ ด้านบุคคลปโรปรัญญุตตา ($\bar{X} = ๓.๘๘$, S.D. = ๐.๗๑๔)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบการบริหารงาน

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบ การบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.๑	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจในระบบการบริหารงาน	๓.๙๙	๐.๖๘๒	มาก
๑.๒	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจในกฎระเบียบหรือขั้นตอนในการทำงาน	๔.๐๔	๐.๗๐๗	มาก
๑.๓	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ	๔.๑๙	๐.๗๔๘	มาก
๑.๔	พระสังฆาธิการเป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์	๓.๙๕	๐.๗๔๓	มาก
	รวม	๔.๐๔	๐.๖๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธัมมัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๖๓๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการในความเป็นผู้ที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนจะต้องรับผิดชอบ เป็นลำดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๙$, S.D. = ๐.๗๔๘) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจในกฎระเบียบ หรือขั้นตอนในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๐๗) ถัดจากรองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจในระบบการบริหารงาน ($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๖๘๒) และลำดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการเป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๓.๙๕$, S.D. = ๐.๗๔๓)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยัญญา ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่ และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านอัตถิยัญญา ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่ และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.๑	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมาย หรือมีเป้าหมายในการทำงาน	๔.๑๔	๐.๗๓๒	มาก
๑.๒	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความอดทน มุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ว่าจะประสบปัญหา หรือวิกฤตใดๆ ก็ตาม	๔.๑๑	๐.๗๘๗	มาก
๑.๓	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่ประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการขับเคลื่อนองค์กร	๓.๙๓	๐.๘๔๑	มาก
๑.๔	พระสังฆาธิการเป็นนักพัฒนาโครงการกิจกรรมบริหารของคณะสงฆ์	๓.๙๖	๐.๘๓๒	มาก
	รวม	๔.๐๓	๐.๖๗๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๗๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการในความเป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมาย หรือมีเป้าหมายในการทำงาน เป็นลำดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๗๓๒) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความอดทน มุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ว่าจะประสบปัญหา หรือวิกฤตใดๆ ก็ตาม ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๗๘๗) ถัดจากรองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นนักพัฒนาโครงการกิจกรรมบริหารของคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๘๓๒) และลำดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่ประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการขับเคลื่อนองค์กร ($\bar{X} = ๓.๙๓$, S.D. = ๐.๘๔๑)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านอัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเรา เป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.๑	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.๙๖	๐.๗๖๘	มาก
๑.๒	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทางการบริหาร	๓.๘๘	๐.๗๔๙	มาก
๑.๓	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานสูง	๔.๒๕	๐.๘๑๓	มาก
๑.๔	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความเสียสละต่อการบริหารงานของคณะสงฆ์	๔.๑๕	๐.๙๐๑	มาก
	รวม	๔.๐๖	๐.๖๘๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญูตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๖๘๗)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการในความเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานสูง เป็นลำดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๘๑๓) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความเสียสละต่อการบริหารงานของคณะสงฆ์ ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๙๐๑) ถัดจากรองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๗๖๘) และลำดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = ๓.๘๘$, S.D. = ๐.๗๔๙)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ ในการใช้จ่ายทรัพย์

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านมัตตัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ ในการใช้จ่ายทรัพย์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.๑	พระสังฆาธิการเป็นผู้กำหนดแผน หรือนโยบายสอดคล้องกับทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่	๔.๐๕	๐.๘๑๐	มาก
๑.๒	พระสังฆาธิการเป็นผู้บริหารงบประมาณให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	๔.๐๕	๐.๘๗๓	มาก
๑.๓	พระสังฆาธิการเป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตในความพอดีสมฐานะ	๔.๑๑	๐.๘๙๒	มาก
๑.๔	พระสังฆาธิการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาจัดการดำเนินชีวิต ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๙๖	๐.๙๑๙	มาก
	รวม	๔.๐๔	๐.๗๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๗๔๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการในการเป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิต ในความพอดีสมฐานะ เป็นลำดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๘๙๒) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้กำหนดแผน หรือนโยบายสอดคล้องกับทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๘๑๐) ถัดจากรองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้บริหารงบประมาณให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๘๗๓) และลำดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาจัดการดำเนินชีวิต ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๙๑๙)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญุตตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำ และระยะเวลาในการทำงาน

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านกาลัญญุตตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำ และ ระยะเวลาในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.๑	พระสังฆาธิการจัดทำนโยบาย หรือโครงการ เหมาะสมกับจังหวะและเวลา	๓.๕๔	๐.๗๗๘	มาก
๑.๒	พระสังฆาธิการสามารถจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้ดี	๓.๘๗	๐.๗๙๖	มาก
๑.๓	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลาที่เหมาะสม	๓.๙๒	๐.๘๓๐	มาก
๑.๔	พระสังฆาธิการเป็นตัวอย่างที่ดี ในการ บริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์กับ องค์กรสูงสุด	๓.๙๙	๐.๘๕๕	มาก
	รวม	๓.๙๓	๐.๗๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญุตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๓$, S.D. = ๐.๗๓๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการเป็นตัวอย่างที่ดี ในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด เป็นลำดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๘๕๕) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการจัดทำนโยบาย หรือโครงการเหมาะสมกับจังหวะและเวลา ($\bar{X} = ๓.๕๔$, S.D. = ๐.๗๗๘) ถัดจากรองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X} = ๓.๙๒$, S.D. = ๐.๘๓๐) และลำดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้ดี ($\bar{X} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๗๙๖)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การประพตติตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชน หรือกลุ่มคนในสังคม

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านปรัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การ ประพตติตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชน หรือกลุ่มคนในสังคม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.๑	พระสังฆาธิการเข้าใจขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม	๔.๓๒	๐.๗๕๐	มาก
๑.๒	พระสังฆาธิการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และทุกองค์กร	๔.๐๓	๐.๘๐๐	มาก
๑.๓	พระสังฆาธิการเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับทุก องค์กร และทุกภาคส่วน	๓.๙๘	๐.๗๙๖	มาก
๑.๔	พระสังฆาธิการมีนโยบายที่จะยกระดับ มาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนเสมอ	๓.๘๘	๐.๘๗๗	มาก
	รวม	๔.๐๕	๐.๖๘๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปรัญญาตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๖๘๗)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการในความเป็นผู้
ที่เข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม เป็นลำดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๓๒$, S.D. = ๐.๗๕๐) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และทุกองค์กร ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๘๐๐) ถัดจากรองลงมา คือ พระสังฆาธิการเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับทุกองค์กร และทุกภาคส่วน ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๗๙๖) และลำดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการมีนโยบายที่จะยกระดับมาตรฐาน
ชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนเสมอ ($\bar{X} = ๓.๘๘$, S.D. = ๐.๘๗๗)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลปโรปรัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม และอริยาศัย

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านบุคคลปโรปรัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่ง บุคคล ความสามารถ คุณธรรม และอริยาศัย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.๑	พระสังฆาธิการมีการจัดวางบุคคลให้ เหมาะสมกับงาน	๓.๘๙	๐.๗๙๖	มาก
๑.๒	พระสังฆาธิการให้โอกาส และสนับสนุน บุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรง ตำแหน่งที่เหมาะสม	๓.๙๒	๐.๗๙๕	มาก
๑.๓	พระสังฆาธิการสื่อสาร และประสานงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี	๓.๗๖	๐.๘๔๕	มาก
๑.๔	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เอาใจใส่ และ สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิด เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	๓.๙๖	๐.๙๐๑	มาก
	รวม	๓.๘๘	๐.๗๑๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลปโรปรัญญูตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๑๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อพระสังฆาธิการในความเป็นผู้
ที่เอาใจใส่ และสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด
เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เป็นลำดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๙๐๑) รองลงมา คือ พระสังฆาธิการ
ให้โอกาส และสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๙๒, S.D. =
๐.๗๙๕) ถัดจากรองลงมา คือ พระสังฆาธิการมีการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๙,
S.D. = ๐.๗๙๖) และลำดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการสื่อสาร และประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
ดี ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๘๔๕)

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

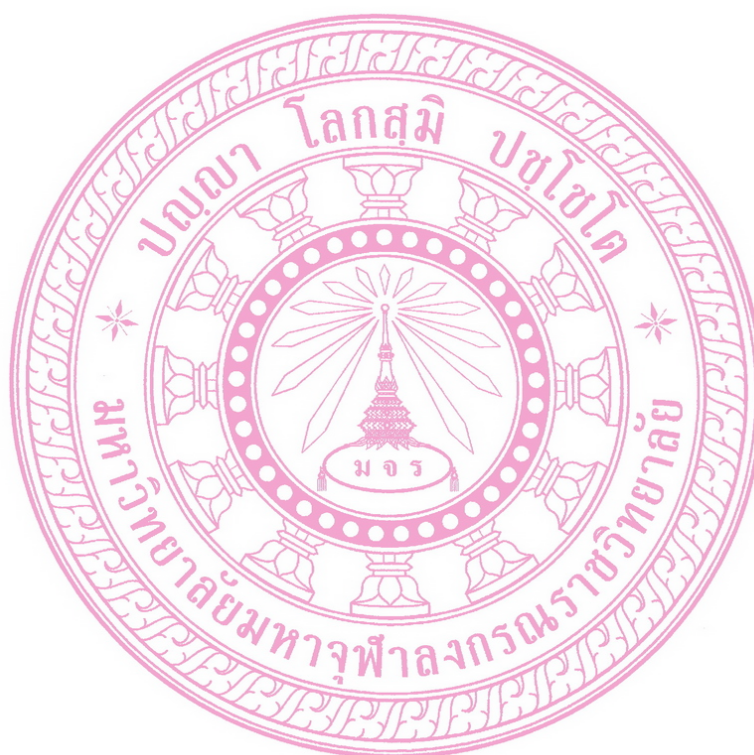
ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามอายุ

(n=๓๐๒)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๐๕	๓	.๒๐๒	.๔๙๖	.๖๘๕
	ภายในกลุ่ม	๑๒๑.๑๖๘	๒๙๘	.๔๐๗		
	รวม	๑๒๑.๗๗๓	๓๐๑			
อรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๔๑๘	๓	.๑๓๙	.๓๐๓	.๘๒๓
	ภายในกลุ่ม	๑๓๗.๐๐๑	๒๙๘	.๔๖๐		
	รวม	๑๓๗.๔๑๙	๓๐๑			
อิตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๓๐๖	๓	.๑๐๒	.๒๑๔	.๘๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๘๑๑	๒๙๘	.๔๗๖		
	รวม	๑๔๒.๑๑๗	๓๐๑			
มัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๒๖๖	๓	.๐๘๘	.๑๕๘	.๙๒๔
	ภายในกลุ่ม	๑๖๖.๘๘๒	๒๙๘	.๕๖๐		
	รวม	๑๖๗.๑๔๘	๓๐๑			
กาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๙๐	๓	.๓๖๓	.๖๗๒	.๕๗๐
	ภายในกลุ่ม	๑๖๑.๑๗๒	๒๙๘	.๕๔๑		
	รวม	๑๖๒.๒๖๒	๓๐๑			
ปริสัณญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๓๑	๓	.๙๑๐	๑.๙๔๖	.๑๒๒
	ภายในกลุ่ม	๑๓๙.๔๒๑	๒๙๘	.๔๖๘		
	รวม	๑๔๒.๑๕๒	๓๐๑			
ปุคคโลปรัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๔๔	๓	.๖๘๑	๑.๓๔๐	.๒๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๕๒๙	๑๙๐	.๕๐๘		
	รวม	๑๕๓.๕๗๓	๑๙๓			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๖๑๓	๓	.๒๐๔	.๕๓๓	.๖๖๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๑๒๙	๒๙๘	.๓๘๓		
	รวม	๑๑๔.๗๔๒	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่พรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระ
สังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
พระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามพรรษา

(n=๓๐๒)

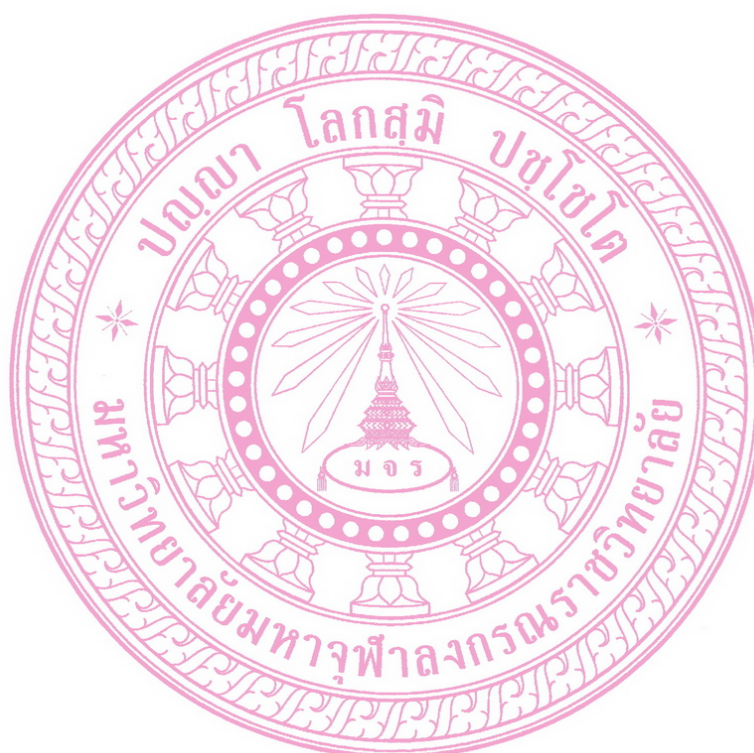
หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๘๐	๓	.๖๙๓	๑.๗๒๖	.๑๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๑๙.๖๙๔	๒๙๘	.๔๐๒		
	รวม	๑๒๑.๗๗๓	๓๐๑			
อรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๖๙๖	๓	๒.๒๓๒	๕.๐๘๘**	.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๓๐.๗๒๓	๒๙๘	.๔๓๙		
	รวม	๑๓๗.๔๑๙	๓๐๑			
อิตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๙๘	๓	๑.๒๓๓	๒.๖๕๕*	.๐๔๙
	ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๔๑๘	๒๙๘	.๔๖๔		
	รวม	๑๔๒.๑๑๗	๓๐๑			
มัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๑๘๕	๓	๒.๓๙๕	๔.๔๖๒**	.๐๐๔
	ภายในกลุ่ม	๑๕๙.๙๖๓	๒๙๘	.๕๓๗		
	รวม	๑๖๗.๑๔๘	๓๐๑			
กาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๘๐	๓	๑.๐๙๓	๒.๐๔๙	.๑๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๕๘.๙๘๒	๒๙๘	.๕๓๓		
	รวม	๑๖๒.๒๖๒	๓๐๑			
ปริสสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๗๘	๓	.๘๒๖	๑.๗๖๒	.๑๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๓๙.๖๗๔	๒๙๘	.๔๖๙		
	รวม	๑๔๒.๑๕๒	๓๐๑			
บุคคลโรปรัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๔๕	๓	.๖๔๘	๑.๒๗๔	.๒๘๓
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๖๒๘	๒๙๘	.๕๐๙		
	รวม	๑๕๓.๕๗๓	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๗๑	๓	๑.๐๙๐	๒.๙๑๕*	.๐๓๕
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๔๗๑	๒๙๘	.๓๗๔		
	รวม	๑๑๔.๗๔๒	๓๐๑			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านแตกต่างกัน



ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Different : LSD) ดังตารางที่ ๔.๑๒ - ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา โดยภาพรวม

(n=๓๐๒)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา			
		น้อยกว่า ๕ พรรษา	๕ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ พรรษาขึ้นไป
		๓.๙๙	๔.๐๔	๔.๒๑	๓.๗๔
น้อยกว่า ๕ พรรษา	๓.๙๙	-	-๐.๐๕*	-๐.๒๒*	๐.๒๕
๕ - ๑๐ พรรษา	๔.๐๔	-	-	-๐.๑๗*	๐.๓๐
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๔.๒๑	-	-	-	๐.๔๗
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๓.๗๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมน้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมน้อยกว่าพระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา ด้านอัตถิยอุตตา

(n=๓๐๒)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา			
		น้อยกว่า ๕ พรรษา	๕ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ พรรษาขึ้นไป
		๓.๕๗	๔.๑๕	๔.๓๑	๓.๗๐
น้อยกว่า ๕ พรรษา	๓.๕๗	-	-๐.๑๘*	-๐.๓๔*	๐.๒๗
๕ - ๑๐ พรรษา	๔.๑๕		-	-๐.๑๖*	๐.๔๕
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๔.๓๑			-	๐.๖๑
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๓.๗๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยอุตตาน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถิยอุตตาน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา ด้านอัตตัญญูตา

(n=๓๐๒)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา			
		น้อยกว่า ๕ พรรษา	๕ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ พรรษาขึ้นไป
		๔.๐๕	๔.๑๑	๔.๒๗	๓.๗๗
น้อยกว่า ๕ พรรษา	๔.๐๕	-	-๐.๐๖*	-๐.๒๒*	๐.๒๘
๕ - ๑๐ พรรษา	๔.๑๑		-	-๐.๑๖*	๐.๓๔
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๔.๒๗			-	๐.๕๐
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๓.๗๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญูตาน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตตัญญูตาน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามพรรษา ด้านมัตตัญญูตา

(n=๓๐๒)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา			
		น้อยกว่า ๕ พรรษา	๕ - ๑๐ พรรษา	๑๑ - ๑๕ พรรษา	๑๖ พรรษาขึ้นไป
		๔.๐๐	๔.๑๖	๔.๒๖	๓.๖๕
น้อยกว่า ๕ พรรษา	๔.๐๐	-	-๐.๑๖*	-๐.๒๖*	๐.๓๕
๕ - ๑๐ พรรษา	๔.๑๖	-	-	-๐.๑๐*	๐.๕๑
๑๑ - ๑๕ พรรษา	๔.๒๖	-	-	-	๐.๖๑
๑๖ พรรษาขึ้นไป	๓.๖๕	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตาน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษา และ ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๕ - ๑๐ พรรษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านมัตตัญญูตาน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาระหว่าง ๑๑ - ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

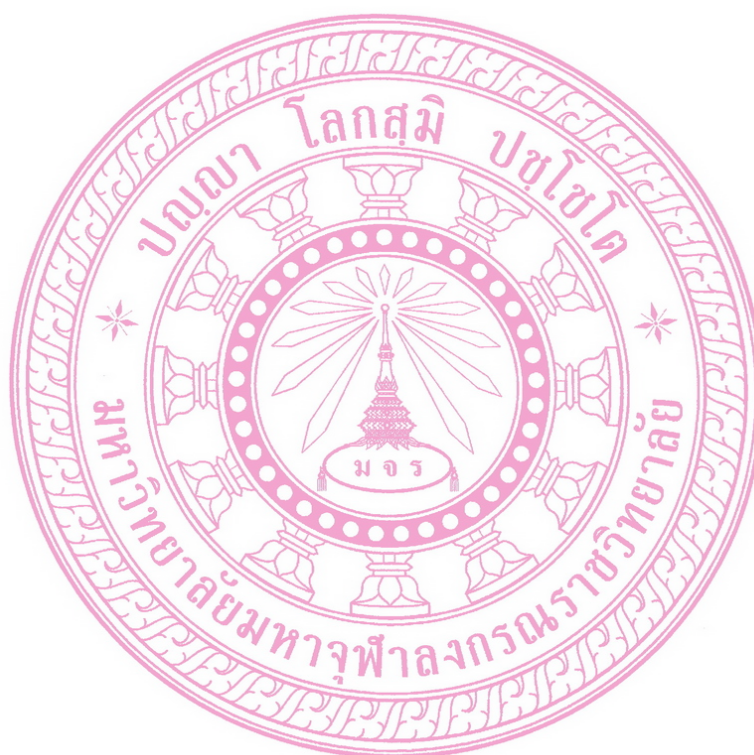
ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม

(n=๓๐๒)

หลักสัปปริยธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๒๒๔	๓	.๐๗๕	.๑๘๓	.๙๐๘
	ภายในกลุ่ม	๑๒๑.๕๕๐	๒๙๘	.๔๐๘		
	รวม	๑๒๑.๗๗๓	๓๐๑			
อรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๒๖	๓	.๒๐๙	.๔๕๔	.๗๑๔
	ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๗๙๓	๒๙๘	.๔๕๙		
	รวม	๑๓๗.๔๑๙	๓๐๑			
อัตถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๗๓	๓	.๒๒๔	.๔๗๒	.๗๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๔๔๔	๒๙๘	.๔๗๕		
	รวม	๑๔๒.๑๑๗	๓๐๑			
มัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๖๑	๓	.๒๒๐	.๓๙๔	.๗๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๖๖.๔๘๗	๒๙๘	.๕๕๙		
	รวม	๑๖๗.๑๔๘	๓๐๑			
กาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๕๙	๓	.๖๕๓	๑.๒๑๔	.๓๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๖๐.๓๐๓	๒๙๘	.๕๓๘		
	รวม	๑๖๒.๒๖๒	๓๐๑			
ปริสัจญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๓๘๗	๓	.๑๒๙	.๒๗๑	.๘๕๖
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๗๖๕	๒๙๘	.๔๗๖		
	รวม	๑๔๒.๑๕๒	๓๐๑			
บุคคลโรปรัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๖๖	๓	.๘๒๒	๑.๖๒๑	.๑๘๕
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๑๐๗	๒๙๘	.๕๐๗		
	รวม	๑๕๓.๕๗๓	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๕๙๘	๓	.๑๙๙	.๕๒๐	.๖๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๑๔๔	๒๙๘	.๓๘๓		
	รวม	๑๑๔.๗๔๒	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

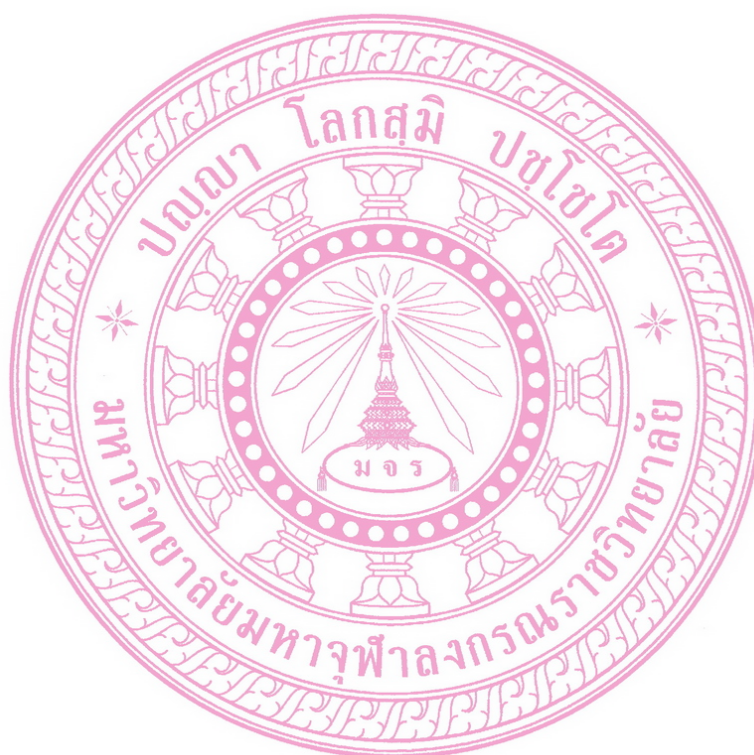
ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาบาลี

(n=๓๐๒)

หลักสัปปริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๒๐	๓	.๓๔๐	.๘๓๙	.๔๗๓
	ภายในกลุ่ม	๑๒๐.๗๕๓	๒๙๘	.๔๐๕		
	รวม	๑๒๑.๗๗๓	๓๐๑			
อรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๕๑	๓	.๒๑๗	.๕๐๒	.๖๘๑
	ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๗๒๘	๒๙๘	.๔๕๙		
	รวม	๑๓๗.๓๗๙	๓๐๑			
อรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๔๕	๓	.๒๑๕	.๔๕๓	.๗๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๔๗๒	๒๙๘	.๔๗๕		
	รวม	๑๔๒.๑๑๗	๓๐๑			
มัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๔๓๓	๓	.๑๔๔	.๒๕๘	.๘๕๖
	ภายในกลุ่ม	๑๖๖.๗๑๖	๒๙๘	.๕๕๙		
	รวม	๑๖๗.๑๔๙	๓๐๑			
กาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๒๓	๓	.๓๗๔	.๖๙๒	.๕๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๖๑.๑๓๙	๒๙๘	.๕๔๑		
	รวม	๑๖๒.๒๖๒	๓๐๑			
ปริสสัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๗๒๕	๓	.๒๔๒	.๕๐๙	.๖๗๖
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๔๒๗	๒๙๘	.๔๗๕		
	รวม	๑๔๒.๑๕๒	๓๐๑			
บุคคลโรปรัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๙๖	๓	.๒๓๒	.๔๕๒	.๗๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๕๒.๘๗๗	๒๙๘	.๕๑๓		
	รวม	๑๕๓.๕๗๓	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๔๗๖	๓	.๑๕๙	.๔๑๔	.๗๔๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๒๖๖	๒๙๘	.๓๘๓		
	รวม	๑๑๔.๗๔๒	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

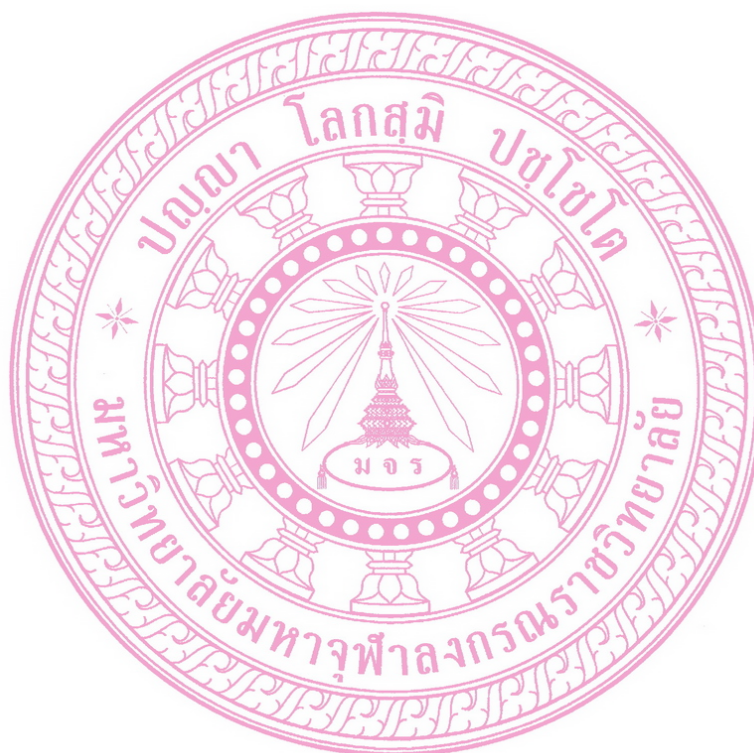
ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

(n=๓๐๒)

หลักสัปปุริสธรรม ๗	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ธัมมัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๖๘๕	๕	.๑๓๗	.๓๓๕	.๘๙๒
	ภายในกลุ่ม	๑๒๑.๐๘๘	๒๙๖	.๔๐๙		
	รวม	๑๒๑.๗๗๓	๓๐๑			
อรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓๗	๕	.๓๖๗	.๘๐๒	.๕๔๔
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๕๘๒	๒๙๖	.๔๕๘		
	รวม	๑๓๗.๔๑๙	๓๐๑			
อรรถัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๕๗	๕	.๔๗๑	.๙๙๙	.๔๑๙
	ภายในกลุ่ม	๑๓๙.๗๕๙	๒๙๖	.๔๗๒		
	รวม	๑๔๒.๑๑๗	๓๐๑			
มัตตัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๖๕	๕	.๖๓๓	๑.๑๔๓	.๓๓๘
	ภายในกลุ่ม	๑๖๓.๙๘๓	๒๙๖	.๕๕๕		
	รวม	๑๖๗.๑๔๘	๓๐๑			
กาลัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๒๔	๕	๑.๐๒๕	๑.๙๓๐	.๐๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๕๗.๑๓๘	๒๙๖	.๕๓๑		
	รวม	๑๖๒.๒๖๒	๓๐๑			
ปริสัจญตา	ระหว่างกลุ่ม	.๙๓๖	๕	.๑๘๗	.๓๙๒	.๘๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๒๑๗	๒๙๖	.๔๗๗		
	รวม	๑๔๒.๑๕๒	๓๐๑			
บุคคลโรปรัญญตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๑๒	๕	.๔๒๒	.๘๒๕	.๕๓๒
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๔๖๑	๒๙๖	.๕๑๒		
	รวม	๑๕๓.๕๗๓	๓๐๑			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๗๑	๕	.๓๕๔	.๙๒๘	.๔๖๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๒.๙๗๑	๒๙๖	.๓๘๒		
	รวม	๑๑๔.๗๔๒	๓๐๑			

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๑๙ สรุปผลการเปรียบเทียบโดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

(n=๓๐๒)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า f	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	อายุ	ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	.๕๓๓	.๖๖๐	--	✓
๒.	พรรษา	ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	๒.๙๑๕	.๐๓๕	✓	-
๓.	วุฒิการศึกษา นักธรรม	ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	.๕๒๐	.๖๖๙	-	✓
๔.	วุฒิการศึกษา บาลี	ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	๔.๑๔	.๗๔๓	-	✓
๕.	วุฒิการศึกษา สามัญ	ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์	.๙๒๘	.๔๖๓	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๙ สรุปได้ว่า พระสงฆ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

พระสงฆ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

พระสงฆ์ที่มีพรรษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน



๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านธัมมัญญตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการบางรูปยังหาสาเหตุของการทำงานยังไม่พบ ๒. บางรูปเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองสูง ๓. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดแล้วทำให้งานเกิดความเสียหายและเสียเวลาแก้ไข เพราะไม่รู้หลักการ	๑. พระสังฆาธิการควรหาหลักนโยบายทำความเข้าใจกับคณะสงฆ์ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นพระภิกษุหรือสามเณร เพราะการทำงานทุกอย่างย่อมมีอุปสรรคหรือความไม่แน่นอนของเวลาอาจจะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของปัญหา ดังนั้นการทำงานไม่ควรยึดเวลาเป็นเกณฑ์

๒. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านอรรถัญญตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการยังขาดเหตุผลในการปฏิบัติงานยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิมในการบริหารงาน ๒. พระสังฆาธิการถือว่าสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้วแต่ไม่ค่อยแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง ทำให้งานของพุทธศาสนาไม่เดินหน้า	๑. พระสังฆาธิการควรมีประชุมคณะสงฆ์ การสัมมนาหรืออบรมเพื่อสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆในการบริหารงานคณะสงฆ์ให้ดีขึ้นแล้วเปรียบเทียบการทำงานจากความคิดเดิมกับแนวคิดใหม่ว่าสิ่งไหนให้ผลมากกว่ากัน หรือผลที่ออกมาแล้วเหมือนหรือต่างกันมากน้อยเพียงใด

๓. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านอรรถัญญตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการบางรูปวางตัวเองไม่ถูกต้องหรือใช้อำนาจอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพราะใช้อำนาจมากกว่าใช้พระคุณ	๑. พระสังฆาธิการควรวางตนให้เป็นที่ยอมรับของพระภิกษุสามเณร โดยให้อำนาจแก่พระภิกษุสามเณรที่มีความสามารถช่วยงานคณะสงฆ์ ถึงการที่เราเข้ามาอยู่ในที่นี้ได้ก็เพราะศรัทธา ควรที่จะสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวมให้มากและการวางตัวตนให้เหมาะสม

๔. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านมัตตัญญูตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการไม่รู้จักความสามารถของตนเองที่จะนำองค์คณะสงฆ์ไปทางใด และไม่ควรยึดติดความคิดของตนเอง ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีความสามารถแสดงคิดที่จะนำพาคณะสงฆ์ไปยังเป้าหมายและสร้างความศรัทธาในองค์กรพระพุทธานุสา	๑. พระสังฆาธิการควรตระหนักและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย พร้อมทั้งควบคุมกำกับทางโลก เช่น แนวพระราชดำรัสของพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีต่อคณะสงฆ์และชุมชน

๕. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านกาลัญญูตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการไม่ให้ความสำคัญในการบริหารงานคณะสงฆ์เท่าที่ควร	๑. เวลาเป็นเรื่องสำคัญของการทำงาน พระสังฆาธิการควรคำนึงถึงประโยชน์ของคณะสงฆ์ ไม่ใช่จะเอาแต่ประโยชน์ตนเป็นใหญ่
๒. พระสังฆาธิการมีความล่าช้าในการบริหารงาน ทำให้เสียเวลาไม่ทันต่อเหตุการณ์	

๖. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านปริสัญญูตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการยังเข้าไม่ถึงชุมชนเท่าที่ควร เนื่องจากขาดความรู้ความสามารถในการบริหารมวลชน	๑. พระสังฆาธิการควรมีการออกเผยแผ่ธรรมะพบปะประชาชนจัดการปฏิบัติธรรม หรือสร้างกิจกรรมให้มีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดความสามัคคี
๒. พระสังฆาธิการและคณะสงฆ์ต้องสร้างบุคลากรให้เข้าถึงมวลชนในทุกด้าน ให้ความรู้ด้วยหลักการและเหตุผล	

๗. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านบุคคลปโรปัญญา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. พระสังฆาธิการมีปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคลากรในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ มีข้อจำกัดที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อชุมชน	๑. พระสังฆาธิการควรที่จะจัดให้พระสงฆ์สามเณรได้มีการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม นำความรู้ ความสามารถให้ชุมชนเห็นพระพุทธศาสนาเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต

๔.๕ บทสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

บทสัมภาษณ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๒ ตอน ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และ ๒) ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

สรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๙ ท่านดังต่อไปนี้

๑. ผู้นำที่ดีควรมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และสามารถที่จะทำงานเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ เช่น หลักสังคหัตถ์ ๔ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นต้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็ควรรีบแก้ไขให้ทันต่อเวลาให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย พ.ร.บ.คณะสงฆ์ และมติมหาเถรสมาคม สำหรับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ พระสงฆ์ สามเณร มีความรู้ มีการศึกษา แตกต่างกัน จะต้องจัดโครงการอบรมสัมมนาถวายความรู้ และทักษะต่างๆ เพื่อให้พระสงฆ์ สามเณร ได้รับความรู้โดยทั่วถึงกัน การที่พัฒนากิจการคณะสงฆ์ จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้พระสงฆ์ สามเณร ได้รับการศึกษาทัดเทียมกัน ให้ทราบถึงความสำคัญเกี่ยวกับพระธรรมวินัย พ.ร.บ.คณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม และระเบียบคำสั่งต่างๆ เพื่อให้การพัฒนากิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น^๑

๒. ผู้นำที่ดีควรมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และสามารถที่จะทำงานเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำหลักสังคหัตถ์ธรรม ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ทาน ๒) ปิยวาจา ๓) อตถจริยา และ ๔) สมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็ควรรีบแก้ไขให้ทันต่อเวลาให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย พ.ร.บ.คณะสงฆ์ และมติมหาเถรสมาคม สำหรับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ พระสงฆ์ สามเณร มีความรู้ มีการศึกษา แตกต่างกัน จะต้องจัดโครงการอบรมสัมมนาถวายความรู้ และทักษะต่างๆ เพื่อให้พระสงฆ์ สามเณร ได้รับความรู้โดยทั่วถึงกัน การที่พัฒนากิจการคณะสงฆ์ จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้พระสงฆ์ สามเณร ได้รับการศึกษาทัดเทียมกัน ให้ทราบถึงความสำคัญเกี่ยวกับพระธรรมวินัย พ.ร.บ.คณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม และระเบียบคำสั่งต่างๆ เพื่อให้การพัฒนากิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น^๒

^๑สัมภาษณ์ พระเกษิวิกรม, เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์, ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ พระโสภณวรารักษ์, รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๓. ผู้นำที่ดีควรมีอุดมการณ์ มีจุดหมายที่ชัดเจน โดยการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ ประการ ได้แก่ ๑) รู้จักเหตุ ๒) รู้จักผล ๓) รู้จักตน ๔) รู้จักประมาณ ๕) รู้จักกาลเวลา ๖) รู้จักประชุมชน และ ๗) รู้จักเลือกคบบุคคล ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ สำหรับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ ปัญหาเรื่องบุคลากร สังคม และการที่จะพัฒนากิจการคณะสงฆ์ จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้พระสงฆ์ สามเณร ให้มีความรักตนเอง รักงาน รักองค์กร^๓

๔. ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ คิดได้ พูดได้ ทำได้ ใช้คนเป็น แก้ปัญหาด้วยดี และเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย โดยการนำหลักอริยสัจ ๔ หลักสัปปริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็ใช้หลักการและเหตุผล ไม่เจือปนอคติ โดยใช้โยนิโสมนสิการตามธรรมวินัยเป็นแบบอย่าง แบบแผน และแบบฉบับ สำหรับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ กิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัด งบประมาณต้องหาเอง ถ้ามีงบประมาณสนับสนุนก็น้อย การเสียตังมีมาก การแข่งขันสูง และการที่จะพัฒนากิจการคณะสงฆ์ซึ่งมีปัญหาเกิดขึ้นทุกที่ที่แตกต่างกันไปตามบริบท ควรจะต้องมีความยืดหยุ่น แต่ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย^๔

๕. ผู้นำที่ดีควรมีคุณธรรม สามารถปกครองตน ปกครองคน และปกครองงาน ได้เป็นอย่างดีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ หลักสัปปริสธรรม ๗ และหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรใช้หลักการตัดสินพระธรรมวินัยมาเป็นหลักในการแก้ปัญหา สำหรับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ ปัญหาเรื่องบุคลากรที่เข้ามาบวช ส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาส ด้อยคุณภาพ ขาดศรัทธาที่แท้จริง และการที่จะพัฒนากิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย แต่ปัญหาอยู่ที่ว่าต้องนำมาใช้ให้เป็น และควรนำหลักมหาปเทศ ๔ มาเป็นองค์ประกอบด้วย^๕

๖. ผู้นำที่ดีควรมีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ ๑) เมตตา ๒) กรุณา ๓) มุทิตา และ ๔) อุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ การแก้ไขปัญหาคือการแก้ไขปัญหามาจากภายในองค์กรของตนเองก่อน แล้วจึงค่อยขยายการแก้ไขปัญหามาจากภายนอกองค์กร สำหรับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ ปัญหาเรื่องความเกรงใจระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อย และการที่จะพัฒนากิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องมีการประชุมก่อน แล้วจึงค่อยดำเนินการเป็นลำดับไป^๖

^๓สัมภาษณ์ พระครูนิพัทธ์วรกิจ, เจ้าคณะตำบลบ้านแก่ง, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^๔สัมภาษณ์ พระครูนิพนธ์ปัญญาร, เจ้าคณะตำบลแควใหญ่, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^๕สัมภาษณ์ พระมหาไพโรจน์ จันทปัญโญ, เจ้าคณะตำบลบางม่วง, ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^๖สัมภาษณ์ พระครูปริยัติโพธารนกุล, เจ้าคณะตำบลตะเคียนเลื่อน, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

๗. ผู้นำที่ดีควรใช้หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ มีวินัย ใจหนักแน่น เป็นนักเสียสละ สำหรับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นต้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องมีการประชุมคณะผู้นำก่อน ว่าควรแก้ไขอย่างไรจึงจะดีที่สุด ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ ปัญหาเรื่องบุคลากรที่เข้ามาบวช มีความรู้ มีการศึกษา แตกต่างกัน การที่พัฒนากิจการคณะสงฆ์ จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้พระสงฆ์ สามเณร ได้รับการศึกษาโดยทั่วถึงกัน^๗

๘. ผู้นำที่ดีควรมีความยืดหยุ่น แต่แฝงด้วยหลักการที่เป็นไปตามพระธรรมวินัย สำหรับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ และเว้นจากอคติ ๔ เป็นต้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรนำหลักอริยธรรมา ๔ และหลักอริยธรรมาสมณะ ๗ มาเป็นเครื่องพิจารณาตัดสิน ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ ปัญหาเรื่องมีความจริงใจในการแก้ปัญหาบ่อย การที่พัฒนากิจการคณะสงฆ์จะต้องนำหลักอปริหานิยธรรม ๗ ประการ และหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ เป็นต้น มาใช้เพื่อการให้พัฒนากิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น^๘

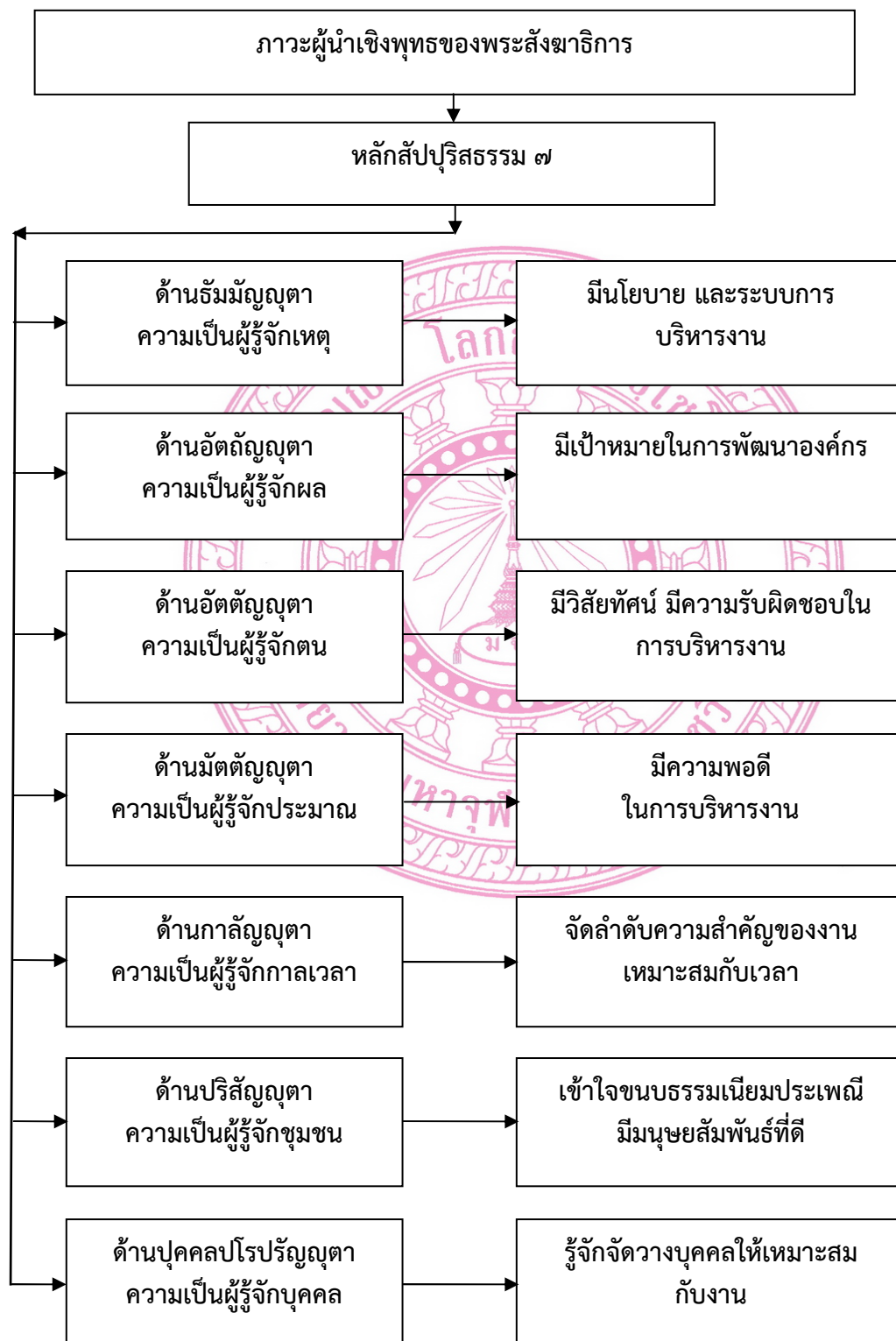
๙. ผู้นำที่ดีควรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม สำหรับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดีได้ เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ เป็นต้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องมีการประชุมคณะทำงานเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา โดยให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ คือ ปัญหาเรื่องบุคลากรที่เข้ามาบวชแล้ว ไม่อยากศึกษา ทำให้ขาดผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา คือ ศาสนทายาทที่ดีมีคุณภาพ การที่พัฒนากิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น จะต้องส่งเสริมสนับสนุนการถวายความรู้แก่คณะสงฆ์ให้มากขึ้น^๙

^๗สัมภาษณ์ พระครูนิยุตสมาธิวัตร, เจ้าคณะตำบลกลางแดด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^๘สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมทัต, เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ตก, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^๙สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยพิจารณาจากข้อที่ได้ค่าเฉลี่ย จากผลการวิจัยที่แสดงมาแล้วข้างต้น ได้แบ่งภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ออกเป็น ๗ ด้าน คือ ด้านธัมมัญญาตา ด้านอรรถัญญาตา ด้านอรรถัญญาตา ด้านมัตตัญญาตา ด้านกาลัญญาตา ด้านปริสสัญญาตา และด้านบุคคลปริปริญาตา โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

๑. ด้านอรรถัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องานสูง และมีความเสียสละต่อการบริหารงานคณะสงฆ์

๒. ด้านปริสสัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้จักที่ประชุม การประพจน์ตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชน หรือกลุ่มคนในสังคม เช่น มีความเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม อันดีงาม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และทุกองค์กร มีการประสานงานที่ดีกับทุกองค์กร และมีนโยบายที่จะยกระดับมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน

๓. ด้านธัมมัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบการบริหารงาน เช่น มีความเข้าใจในระบบการบริหารงาน เข้าใจในกฎระเบียบหรือขั้นตอนในการทำงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ และวางแผนจัดทำนโยบายสอดคล้องกับบริหารคณะสงฆ์

๔. ด้านมัตตัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มีความพอดี พอเพียงในความเป็นอยู่ และในการใช้จ่ายทรัพย์ เช่น มีการกำหนดแผน หรือนโยบายสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ มีการบริหารงบประมาณให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตพอดีสมฐานะ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดการดำเนินชีวิต ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ด้านอรรถัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่ และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ เช่น มีจุดมุ่งหมาย หรือมีเป้าหมายในการทำงาน มีความอดทน มุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ว่าจะประสบปัญหาหรือวิกฤตใดๆ ก็ตาม มีการประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการขับเคลื่อนองค์กร และการพัฒนาโครงการกิจกรรมบริหารงานของคณะสงฆ์

๖. ด้านกาลัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้เวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำอะไร เวลาไหนไม่ควรทำ และระยะเวลาในการทำงาน เช่น มีการจัดทำนโยบายหรือโครงการเหมาะสมกับจังหวะและเวลา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้ดี แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลาที่เหมาะสม และเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด

๗. ด้านบุคคลปริปริญาตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้ความแตกต่างแห่งบุคคล รู้ความสามารถ รู้คุณธรรม และอัธยาศัย เช่น มีการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม สามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี และเอาใจใส่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษา อบรมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ศึกษากับพระภิกษุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๒ รูป จากการสุ่มประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในจำนวนประชากร ๑,๒๓๑ รูป ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยจำแนกตามหลักสัปบุริสธรรม ๗

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพระภิกษุจำนวน ๓๐๒ รูป มีอายุ ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก จำนวน ๑๔๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗ ไม่มีวุฒิการศึกษาบาลี ๒๒๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕ มีวุฒิการศึกษาสายสามัญ ระดับมัธยมตอนปลาย จำนวน ๑๐๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลโปรปรัญญาตา พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบุคคลโปรปรัญญาตา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในแต่ละข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

อายุ พบว่าพระภิกษุที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($f=0.53$ $sig=0.66$) ซึ่งปฏิเสธตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระภิกษุที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

พรรษา พบว่าพระภิกษุที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน ($f=2.515$ $sig=0.035$) ซึ่งยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระภิกษุที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษานักธรรม พบว่าพระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($f=0.520$ $sig=0.669$) ซึ่งปฏิเสธตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษาบาลี พบว่าพระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($f=0.414$ $sig=0.743$) ซึ่งปฏิเสธตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาบาลีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษาสามัญ พบว่าพระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($f=0.928$ $sig=0.463$) ซึ่งปฏิเสธตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาสามัญแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ อยู่ในระดับที่มาก มีคุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักธรรมของสัตว์บุรุษ ได้แก่ ๑) ธัมมัญญู ตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ ๒) อุตัญญูตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล ๓) อัตตัญญูตา รู้จักตน ๔) มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญูตา รู้จักกาลเวลา ๖) ปริสสัญญูตา รู้จักชุมชน สังคม ๗) ปุคคสัณญูตา รู้จักบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา)^๑ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านธัมมัญญูตา พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาพื้นฐานทั่วไปขององค์กรสงฆ์ เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กรสงฆ์เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา)^๒ ในรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบการบริหารงาน

^๑พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา), “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี,” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^๒เล่มเดียวกัน.

๒) ด้านอัตถัญญตา พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ที่มุ่งมั่นหมาย หรือมีเป้าหมายในการทำงาน วางแผนแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับทุกๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือปัญหาใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรื่องผา)^๓ ในรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่ และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์

๓) ด้านอัตตัญญตา พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในทางการบริหาร มีความรับผิดชอบสูง ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรื่องผา)^๔ ในรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร

๔) ด้านมัตตัญญตา พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ กำหนดแผน หรือนโยบายสอดคล้องกับทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ ใช้จ่ายงบประมาณคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสงฆ์ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการภายใต้ศักยภาพที่มีที่เป็นอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรื่องผา)^๕ ในรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ในการใช้จ่ายทรัพย์

^๓พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรื่องผา), “การนำหลักสัปบุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี,” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^๔เล่มเดียวกัน.

^๕เล่มเดียวกัน.

๕) ด้านกาลัญญตา พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จัดทำนโยบายหรือโครงการเหมาะสมกับโอกาสและเวลา สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามสภาพการณ์ได้ดี เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา)**^๖ ในรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำอะไร เวลาไหนไม่ควรทำ และระยะเวลาในการทำงาน

๖) ด้านปริสัจญตา พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เข้าใจในวิถีชีวิตของพุทธศาสนิกชน เข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างดีของชุมชน ให้ความสำคัญในการร่วมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา)**^๗ ในรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การประพฤติตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม

๗) ด้านบุคคลปโรปรัญญตา พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการ อำเภอมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน ให้โอกาสและสนับสนุนคนที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมเอาใจใส่และสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา)**^๘ ในรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อหิยาภัย

^๖พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา), “การนำหลักสัปบุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี,” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^๗เล่มเดียวกัน.

^๘เล่มเดียวกัน.

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พระภิกษุที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลกระทบต่อการตอบแบบสอบถาม สืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำสมาธิเข้าใจบทบาทหรือวิธีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ รวมถึงการเข้าถึงพระเถระ จึงมองภาพการบริหารไม่ออก รวมไปถึงภาวะผู้นำเป็นอย่างไร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหามณเฑียร วรธมโม (ซ้ายเกลี้ยง)**^๙ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พระภิกษุที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพระภิกษุที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา มีความรู้แตกต่างกัน มีประสบการณ์แตกต่างกัน จึงทำให้พระภิกษุที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ นั้นแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหามณเฑียร วรธมโม (ซ้ายเกลี้ยง)**^{๑๐} ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มีพรรษาต่างกัน มีบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

พระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพระภิกษุที่ให้การตอบแบบสอบถาม มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องหลักพระธรรมวินัย และงานด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ไม่แตกต่างกัน ตามการอบรมให้ความรู้ของแต่ละวัด จึงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหามณเฑียร วรธมโม (ซ้ายเกลี้ยง)**^{๑๑} ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพิจิตร” จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

^๙พระมหามณเฑียร วรธมโม (ซ้ายเกลี้ยง), บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพิจิตร, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^{๑๐}เล่มเดียวกัน.

^{๑๑}เล่มเดียวกัน.

พระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากวุฒิการศึกษบาลีของพระภิกษุที่ให้การตอบแบบสอบถาม ไม่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม เพราะเป็นพระภิกษุเป็นผู้ครองตนอยู่ในสมณะเพศมีศีล ๒๒๗ ข้อ จึงมีพื้นฐานในการดำรงชีวิต และมีมุมมองของชีวิตสมณะเพศไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ทัศนคติต่อการมองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหามณเฑียร วรรณโม (ซ้ายเกลี้ยง)**^{๑๒} ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา” จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษบาลีต่างกัน มีบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากวุฒิการศึกษสามัญของพระภิกษุที่ให้การตอบแบบสอบถาม มีวุฒิการศึกษสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นพระภิกษุที่มีการศึกษาทางโลกที่ต่างกัน มีความหลากหลายของสาขาวิชาที่ได้ศึกษาเล่าเรียน มีความถนัดในวิชาที่เรียน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหามณเฑียร วรรณโม (ซ้ายเกลี้ยง)**^{๑๓} ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา” จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษสามัญต่างกัน มีบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

^{๑๒} พระมหามณเฑียร วรรณโม (ซ้ายเกลี้ยง), บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^{๑๓} เล่มเดียวกัน.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปและการเสนอแนะไว้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. พระสังฆาธิการควรนำหลักการบริหารตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไปใช้วางแผนในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงพุทธ ตามด้านต่างๆ
๒. พระสังฆาธิการควรเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อคณะสงฆ์ และชุมชน
๓. พระสังฆาธิการควรได้รับการศึกษา ทั้งทางโลกและทางธรรม รวมถึงการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. พระสังฆาธิการควรจัดให้มีการสัมมนาภายในองค์กรคณะสงฆ์ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ๆ ให้กับพระภิกษุที่อยู่ในเขตปกครอง
๒. พระสังฆาธิการควรมีความสุขุม ช่มตนเอง หากมีแรงกดดัน หรือสิ่งเสียสละที่จะทำ ให้ไม่พอใจ
๓. จัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
๔. มอบหมายความรับผิดชอบงานให้ตรงกับความสามารถของพระภิกษุ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาการนำภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ ครอบคลุมทั้งในการบริหารตนและกิจการอื่นๆ
๒. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่นๆ
๓. ควรมีการศึกษาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคณะสงฆ์ เพื่อให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาในเชิงลึก โดยมีการสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ และมีหลักธรรมประกอบ
๔. ควรมีการนำหลักธรรมข้ออื่นๆ มาใช้ในงานวิจัยภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
๕. ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยให้กว้างมากขึ้น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงที่สุด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กนก แสงประเสริฐ. **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

ชุบ กาญจนประภากร. “แบบของผู้นำ”. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์**, ฉบับพิเศษ ๒๕๐๗ (๒๕๐๙).

ชูศรี วงศ์รัตน์. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตร,
๒๕๔๑.

दनัย เทียนพุด. **การบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องการวางแผนอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง**.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย,
๒๕๔๐.

เดโช สนวนนท์. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๑๘.

ถวิล ธราโภชน. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๒.

เถาว์วัลย์ นันทากวีวัฒน์. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๒๑.

ธรรมรส โชติบุญขร. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, ๒๕๑๙.

ธรรมรักษ์ การพิชัย. “ภาวะผู้นำ : สีนค้ำที่กำลังขาดแคลน”. **ผู้จัดการรายสัปดาห์**. ปีที่ ๒๐ ฉบับที่
๑๑๑, ๑๗/๓/๒๕๕๑.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐.

น้อย สุปิงคลัด. **ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน**. มปท, ๒๕๓๗.

นิตย สัมมาพันธ์. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช, ๒๕๓๗.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : บริษัท
เซ็นทรัลเอนกเพรส จำกัด, ๒๕๔๖.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. “ภาวะผู้นำ”. < www.gotoknow.org >, ๒๒/๓/๒๕๕๖.

ปริญญา ต้นสกุล. **ศาสตร์แห่งผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จิตจักรวาล, ๒๕๔๓.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. **ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อนิเมทกรุ๊ป, ๒๕๕๐.

พ.ท.หญิงศิริพร พูนชัย. อ้างในพนิดา ดามาพงษ์. “ผู้นำและภาวะผู้นำ”.

<www.phichitcdd.com>, ๒๒/๓/๒๕๕๖.

พนม ลัมอาร์. **กลุ่มสัมพันธ์**. มหาสารคาม : ปริดาการพิมพ์, ๒๕๒๙.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. “ภาวะการณเป็นผู้นำ”. **วารสารเสนาสนเทศ**. ปีที่ ๒๗ ,๒๕๓๑.

พระครูศิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). **พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา, ๒๕๓๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยุทธ์ ธมฺมจิตโต). **พุทธวิธีบริหาร**. พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙.

พระมหาสมปอง มุทิโต. **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**. แปลเรียบเรียง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). **ธรรมบุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : หจ.ก. สีนประสิทธิ์การพิมพ์, ๒๕๒๗.

พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘.

พระอัครวงศ์สเถระ. **สัทพินิตราตุมาลา คัมภีร์หลักบาสิมหาไวยากรณ์**. พระมหานิรมิต ธรรมสาโร. จำรูญ ธรรมดา แปล. กรุงเทพมหานคร : หจก.ไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๖.

พัชนี วรกวิน. **จิตวิทยาสังคม**. คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทเกษม, ๒๕๔๔.

ปัญญา สาร. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : cursa, ๒๕๒๖.

ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, ๒๕๔๒.

ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๓.

ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ sk book net, ๒๕๔๑.

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

รัศมี ภิบาลแทน. “คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ”. **วารสารรามคำแหง**, ๒๕๓๗.

วิเชียร วิทยาอุดม. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๘.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๓๘.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : เทคนิค ๑๙, ๒๕๔๐.

ศิริพร พูนชัย. **ผู้นำและภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

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

สง่า หล่อสำราญ. **ตำนานพระพุทธสาวก**. กรุงเทพมหานคร : อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑.

- สถิต วงศ์สุวรรณ. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : บำรุงสาส์น วัชรบุรพา, ๒๕๒๙.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์, ๒๕๔๔.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **บาลีไวยากรณ์สมาสและดัตถิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒.
- สมพิศ วิชญวิเชียร. **เป็นหัวไม้ไผ่หาง**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๒.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณากิจ, ๒๕๒๔.
- สมัย จิตต์หวน. **พฤติกรรมผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **กฎหมายเถรสมาคม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๑.
- สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. **วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง**. ในผู้นำ. สงวน นิตยารัมภ์พงศ์และสุทธิลักษณ์ สติตะสิริ บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๕๑.
- สุชา จันทน์เอม. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วรรณ เอ็ดเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๗).
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.
- สุเมธ เดียวอิสระ. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศิลปะบรรณาการ, ๒๕๒๗.
- เสถียร เหลืองอร่าม. **หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, ๒๕๑๙.
- เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐.
- โสภา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมนุษย์. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๘.
- อรุณ รักรธรรม. **การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒.
- อุทัย หิรัญโต. **ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส์โตร, ๒๕๒๐.

(๒)วิทยานิพนธ์ :

- ธัญพร พงษ์โสภณ. “บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลูกจิตสำนึกประชาชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี)”. **วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต**. (สื่อสารมวลชน). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

ธีระ รุญเจริญ. “ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. (ภาควิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๐๘.

นันทวรรณ อีสราพัฒน์ชัย. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

บัญชา ชื่นชม. “บทบาททางการเมืองของนายประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์ : ศึกษากรณีบทบาทการดำรงตำแหน่งประธานในรัฐสภาในปี พ.ศ. ๒๕๑๘”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๙.

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปัญญา. “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระณัด วทมน (บุตรสวัสดิ์). “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปติธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระธนดล นาคพิพัฒน์. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระบุญเรือง ฐิตธมโม (สุทธิชัย). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ผู้นำในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะวิธีแก้ปัญหาของพระพุทธเจ้า”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตนตโร (สินทวีวรกุล). “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรืองผา). “การนำหลักสัปติธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระมหาจิตติภัทร อาจลธมโม. “การศึกษาบทบาทของพระอานนทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

พระมหามณเฑียร วรธมโม (ชัยเกลี้ยง). “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์). “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระสามารถ อานนโท. ภาวะผู้นำตามหลักสัปติธรรม. **ปริญญานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระเสถียร จิติสมปโน. “ภาวะผู้นำกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาในวัดเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

มนตรี อธิธรรมพิพัฒน์. “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐.

วนิดา ชูสังข์. “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

วรวิทย์ บุญยะดา. “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาจังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๐.

สุรศักดิ์ ม่วงทอง. “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ : ศึกษาเฉพาะกรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ๒๕๔๓.

(๓) บทสัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ พระเกษิวิกรม. เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์, ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระโสภณวราภรณ์. รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระครูนิพัทธ์วรกิจ. เจ้าคณะตำบลบ้านแก่ง, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พระครูนิพนธ์ปัญญาธร. เจ้าคณะตำบลแควใหญ่, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พระมหาไพโรจน์ จันทปญโญ. เจ้าคณะตำบลบางม่วง, ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พระครูปริยัติโพธารนกุล. เจ้าคณะตำบลตะเคียนเลื่อน, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พระครูนิยุตสมาธิวัตร. เจ้าคณะตำบลกลางแดด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมทัต. เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ตก, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต. ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์. **บัญชีสำรวจวัดและพระภิกษุ-สามเณร**, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ :

- Barbara Kelleman (ed). **Leadership as a Political Act in Leadership : Multidisciplinary Perspectives**. New Jersey : Prentice - Hall, 1984.
- Bernard. C.J. **Education for Executive in Reading in Human Relations**. Edited by Dubin Rober. New Jersey : Prentice – Hall, 1961.
- Cattell R.B. **Human Relations**. New York : Free Press, 1951.
- Earl J. Frierich. **An Introduction to Political Theory**. New York : Harper & Row Publishers, 1976.
- Emory S. Bogardus. **Leaders and Leadership**. New York : Appleton-century-Coffs, 1934.
- Franklin Covey. **The Four Roles Leadership**. USA : Franklin Covey Co..Ltd, 1999.
- Fred E. Fiedler. **A Theory of Leadership Effectiveness**. (New York : McGraw Hill, 1967.
- Fred E. Fiedler and Martin M. Chemers. **Leadership and Effective Management**. Glenview. Ill. : Scott. Foresman, 1974.
- Gary Dessler. **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. 3rd ed. New Jersey : Pearson Education. Inc, 2004.
- Getzel. Jacob W. and Guba W.B. **Educational Administration as A Social Process**. New York : Harper and Row, 1968.
- Halpin. Andrew W. **Theory and Research in Administration**. New York : Macmillan, 1966.
- Hemplill. John. K. “**Administration as Problem Solving**”. in Andrew W. Halpin (eds). **Administrative Theory in Education**. New York : Macmillan, 1976.
- Hersey and Blanchard. quoted in Robert N. Lussier. **Management Fundamentals**. New York : South - Western College Publishing, 2000.
- Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson. **Management and Organization Behavior**. New York : John Willey & Sons, 1970.
- Huse. Edgar and Boditch. L.Jane. **Between in Organization : A System Approach to Management**. New York : Harper & Brother, 1973.
- I.L.Richardson & Sidney Baldwin. **Public Administration : Government in Action**. Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976.
- Katz L.R. **Skills and Effective Administrator**. New York : The President and Fellows of Harvard College, 1964.
- Kurt Lewin. **The Dynamic of Group Action**. Education Leadership, 1944.
- Likert Rensis. 1961. quoted in Robert N. Lussier. **Management Fundamentals**. New York : South - Western College Publishing, 2000.

- Micheal W. Drafke and Stan Kossen. **The Human Side of Organizations**. 8th ed. New Jersey : Prentice - Hall, 2002.
- Murry G. Ross & Chaless E. Hendry. **Reading in Social Psychology**. 3rd ed. New York : Hendry - Hall, 1958.
- Nelson.D.L. & Quick. I.C. **Organizational Behavior Foundations Realities**, 1997.
- Normand L. Frigon Sr. & Harry K. Jackson Jr. **The Leader : Developing the Skills & Personal Qualities You Need to Lead Effectively**. New York : American Management Association, 1996.
- Ordway Tead. **The Art of Leadership**. New York : McGraw Hill Book Company Inc, 1956.
- Plato. **The Republic**. tr. Paul Shorey. New Jersey : Princeto University Press, 1973.
- Raymond J. Burdy, **Fundamental of Leadership Readings**, Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co., 1967.
- Rensis Likert et. Al. 1961, quoted in Dessler Gary. **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. 3rd ed. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004.
- Rensis Likert. **The Human Organization**. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Robert Black and Jane S. Mouton. **The Managerial Grid**. Houston Texas : Gulf Publishing, 1964.
- Robert J. House. 1974. quoted in Gary Dessler. **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. 3rd ed. New Jersey : Pearson Education Inc, 2004.
- Simon. Herbert A. Smithburg. Donald W. and Thompson. Victor A. **"the Role of the Leader"**. Public Administration. New York : Alfred A Knopf, 1968.
- T. Yamane. **Statistic : An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row, 1973.
- Terry George R. **Principle of Management**. 6th ed. Home Wood : Richard D. Irwin, 1972.
- Vroom and Yetton. 1973. quoted in Gary Dessler. **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. 3rd ed. New Jersey : Pearson Education. Inc, 2004.





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระมหาวรญาณ วรณฺญ, ดร. ตำแหน่งหน้าที่การงาน
หัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๒. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. ตำแหน่งหน้าที่การงาน
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. พระครูสิริศิริรักษ์ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๔. อาจารย์อัครเดช พรหมกัลป์ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๕. อาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ ตำแหน่งหน้าที่การงาน
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖ ๒๑๑๙๙๒๐

ที่ ศธ ๖๓๐๙(๓)/๑๕๕

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวัดวิทยานิพนธ์

เรียน พระมหาวิญญู วรญู,ดร. ตำแหน่ง คณาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา

ด้วย พระมหาสามารถ วิฑฐาโช อดีตรักษาตำแหน่งอธิการบดี ๕๕๒๓๔๐๕๕๒๘ บัณฑิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา ศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นฐานหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพวิจิตรเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ศุภจิตต์
ผู้อำนวยการศูนย์บัณฑิตศึกษา

พระมหาวิญญู วรญู,ดร.

ป.ธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D.



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖ ๒๑๘๕๒๑๐

ที่ PS ๖๓๐๙๒/๒๕๖๓

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

ด้วย พระมหาสามารถ อุตสหโร เจ้าคณะอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีมติปริญญานิเทศการพุทธศาสนคณาภิธานิต สาขาวิชารัฐศาสตศาตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา นคร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๓๓๐๙๒/๒๕๖๓ มีพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา (๒๕๖๖)

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา (๒๕๖๖)
๒๘/๙/๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๒๙๙๗๒๐

ที่ ศธ ๖๓๐๘(๗)/๘๕๖

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระครูวิจิตรวิริยะ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย พระมหาสามารถ รัฐสกล ฐิตสโร เจ้าอาวาสวัดนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๒๘ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมทั้งหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒๖.๑๐.๖๖



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖ ๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๒๑๐๔(ง)/๕๕๑

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายอัครเดช พรหมภักดี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย พระบาทสมเด็จพระ ภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ๕๕๒๓๔๐๕๕๒๘ มีมติรับญานาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาภิบาล อำเภอเมือง
นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อยื่นส่งมอบงานของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบมาพร้อม กับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นโอกาสยิ่งว่าทรงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออานุภาพขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพวิจิตรนิธิ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ออกให้
๑๓-๑๕-๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร. ๐๕๖-๒๓๙๙๗๐

ที่ ศศ ๖๓๐๖(๒)/๒๕๖๒

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบใบใช้เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นางสาวอนงค์นาฏ แก้วไพฑูริย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย พระมหาสามารถ ขีตสโร สหัชปประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๒๘ นิลปริญญโทพลักสุดครูพุทธศาสนคณาภิณัติต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

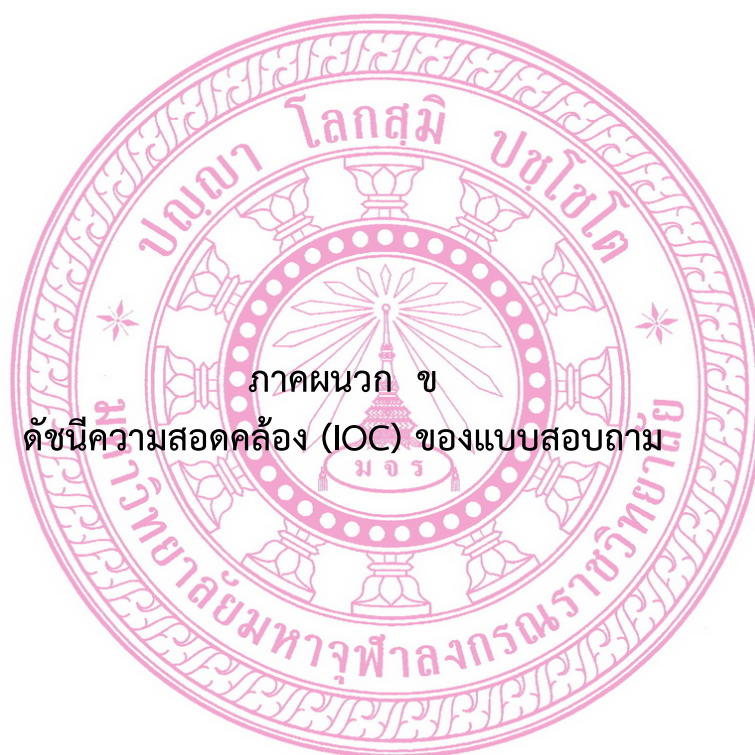
(พระเทพปวิธินันท์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๕๙.๖.๕๖.



ค่า IOC ของไม้ทุกอัน
 ไม้แตกสลายได้ใช้ไม้จริง (Try cut)
 จำนวน ๓๐ อัน

By S. K. K.

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
 อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อ ๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๖	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๗	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๘	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๙	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๒	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๖	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ใช้จริงแล้ว
 ๐๖/๐๖/๖๕

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อ ๑๙	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๐	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๑	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๒	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๕	๐	๓	๓	๓	๓	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๖	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๗	๓	๓	๓	๓	๓	๓.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๘	๐	๓	๓	๓	๓	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๙	๐	๓	๓	๓	๓	๐.๘๐	ใช้ได้





ศธ ๖๑๐๙(๙)/๓๓๗๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out)

เรียน เจ้าอาวาสวัดตากฟ้าพระอารามหลวง

สิ่งส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย พระมหาสามารถ ฐิตสหัสโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๕๐๖๕๒๘ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสงฆ์สาธุการ อำเภอเมืองนครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีผลมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out)
จากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยทพรมนับถือ

(พระเทพวิจิตรนิธิ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

วิมลพร.บ.

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๘๘๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๘๘๗๘

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสงฆ์วิชาการ
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) จากผลการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)
กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน ๓๐ ชุด ดังนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	28

ค่า Alpha อยู่ในระดับสูง

จึงสามารถเชื่อถือค่ากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ฉบับนี้

Prof. S. J. J.

พระครูวิมลคุณธรรม วัดโพธิ์ประทับช้าง, นว.

๒๕/๑๑/๖๖

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	102.76	195.261	.598	.938
a2	102.83	193.791	.684	.937
a3	102.83	191.575	.707	.937
a4	102.79	190.027	.783	.936
b1	102.90	193.667	.675	.937
b2	102.93	188.781	.661	.937
b3	103.21	196.670	.439	.940
b4	102.59	196.466	.575	.938
c1	102.93	192.567	.681	.937
c2	102.72	200.278	.381	.940
c3	102.48	196.541	.496	.939
c4	102.31	197.793	.507	.939
d1	103.03	193.606	.664	.937
d2	102.83	195.862	.588	.938
d3	102.76	191.333	.700	.937
d4	102.90	197.310	.509	.939
e1	102.79	196.313	.664	.937
e2	102.66	195.948	.605	.938
e3	102.83	188.648	.677	.937
e4	102.86	195.837	.521	.935

f1	102.41	198.751	.433	.940
f2	102.62	200.315	.482	.939
f3	102.86	198.909	.472	.939
f4	102.52	195.044	.604	.938
g1	102.72	194.135	.661	.937
g2	102.59	198.108	.576	.938
g3	102.62	197.815	.468	.939
g4	102.62	198.172	.513	.939

note S. J. Pror.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
 ๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ส่วน
 - ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
 - ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
 ๓. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่องานวิจัยครั้งนี้จะได้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่าสามารถนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการในอนาคตให้มีประสิทธิภาพต่อไป
 ๔. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะนำเสนอข้อมูลเป็นผลรวมหรือกลุ่มบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่ง
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และกราบ
ขอบพระคุณเจ้าอาวาส ขอบคุณพระภิกษุ สามเณรทุกรูป ที่เมตตาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

พระมหาสามารถ ฐิตสทฺโธ (กล้าดี)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

ข้อที่

๑. อายุ

- | | |
|--|--|
| ☐ ต่ำกว่า ๒๕ ปี | ☐ ๒๕ - ๓๕ ปี |
| ☐ ๓๖ - ๔๕ ปี | ☐ ตั้งแต่ ๔๖ ปีขึ้นไป |

๒. พรรษา

- | | |
|---|---|
| ☐ น้อยกว่า ๕ พรรษา | ☐ ๕ - ๑๐ พรรษา |
| ☐ ๑๑ - ๑๕ พรรษา | ☐ ๑๖ พรรษาขึ้นไป |

๓. วุฒิการศึกษานักธรรม

- | | |
|-------------------------------------|---|
| ☐ นักธรรมตรี | ☐ นักธรรมโท |
| ☐ นักธรรมเอก | ☐ ไม่มีวุฒินักธรรม |

๔. วุฒิการศึกษาบาลี

- | | |
|---|--|
| ☐ ประโยค ๑ - ๒ ถึงเปรียญธรรม ๓ | ☐ เปรียญธรรม ๔ - ๖ |
| ☐ เปรียญธรรม ๗ - ๙ | ☐ ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม |

๕. วุฒิการศึกษาสามัญ

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ☐ ประถมศึกษา | ☐ มัธยมตอนต้น |
| ☐ มัธยมตอนปลาย | ☐ ป.ว.ช. - ป.ว.ส. |
| ☐ ปริญญาตรี | ☐ สูงกว่าปริญญาตรี |

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบ แล้วพิจารณาคุณลักษณะภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อเพียงข้อละ ๑ ช่อง โดยมีระดับคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	๕
มาก	๔
ปานกลาง	๓
น้อย	๒
น้อยที่สุด	๑

ตอนที่ ๒ การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปใช้กับภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

๑. ธัมมัญญดา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบการบริหารงาน						
ข้อ	รายการ	ระดับการประยุกต์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.๑	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจระบบการบริหารงาน					
๑.๒	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจในกฎระเบียบหรือขั้นตอนในการทำงาน					
๑.๓	พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ					
๑.๔	พระสังฆาธิการเป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารคณะสงฆ์					

๒. อัตถ์ญญา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความมุ่งหมาย รู้จักเป้าหมายหรือประโยชน์ของงาน						
ข้อ	รายการ	ระดับการประยุกต์				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒.๑	พระสงฆ์เป็นผู้นำที่มีจุดมุ่งหมาย หรือมี เป้าหมายในการทำงาน					
๒.๒	พระสงฆ์เป็นผู้นำที่มีอดทน มุ่งมั่นในการ ทำงาน ไม่ว่าจะประสบปัญหาหรือวิกฤตใด ๆ ก็ ตาม					
๒.๓	พระสงฆ์เป็นผู้นำที่ประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และ ศิลป์ในการขับเคลื่อนองค์กร					
๒.๔	พระสงฆ์เป็นนักพัฒนาโครงการกิจกรรม บริหารงานของคณะสงฆ์					

๓. อัตถ์ญญา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักหน้าที่ หรือตำแหน่งของตน						
ข้อ	รายการ	ระดับการประยุกต์				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๓.๑	พระสงฆ์เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					
๓.๒	พระสงฆ์เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถใน ทางการบริหาร					
๓.๓	พระสงฆ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่องาน สูง					
๓.๔	พระสงฆ์เป็นผู้นำที่มีความเสียสละต่อการ บริหารงานของคณะสงฆ์					

๔. มัตตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประมาณ รู้จักความพอเพียง พอดี						
ข้อ	รายการ	ระดับการประยुคต์				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๔.๑	พระสงฆ์หาธิการเป็นผู้กำหนดแผน หรือนโยบาย สอดคล้องกับทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่					
๔.๒	พระสงฆ์หาธิการเป็นผู้บริหารงบประมาณให้ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
๔.๓	พระสงฆ์หาธิการเป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตใน ความพอดีสมฐานะ					
๔.๔	พระสงฆ์หาธิการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึด การดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง					

๕. กาลัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสม						
ข้อ	รายการ	ระดับการประยुคต์				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๕.๑	พระสงฆ์หาธิการจัดทำนโยบายหรือโครงการ เหมาะสมกับจังหวะและเวลา					
๕.๒	พระสงฆ์หาธิการสามารถจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาก่อนและหลังได้ดี					
๕.๓	พระสงฆ์หาธิการเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ ทันต่อเหตุการณ์และเวลาที่เหมาะสม					
๕.๔	พระสงฆ์หาธิการเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหาร จัดการเวลาให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด					

๖. ปรีชาญาณ คือ ความเป็นผู้รู้จักเข้าหาชุมชน และการวางตัวให้เหมาะสมกับชุมชน						
ข้อ	รายการ	ระดับการประยุกต์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๖.๑	พระสงฆ์พิจารณาเข้าใจขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม					
๖.๒	พระสงฆ์พิจารณามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และทุกองค์กร					
๖.๓	พระสงฆ์พิจารณาเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับทุกองค์กร และทุกภาคส่วน					
๖.๔	พระสงฆ์พิจารณามีนโยบายที่จะยกระดับมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนเสมอ					

๗. บุคคลปรีชาญาณ คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างของบุคคล และการเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถ						
ข้อ	รายการ	ระดับการประยุกต์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๗.๑	พระสงฆ์พิจารณาการมีการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน					
๗.๒	พระสงฆ์พิจารณาการให้โอกาสและสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม					
๗.๓	พระสงฆ์พิจารณาการสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี					
๗.๔	พระสงฆ์พิจารณาการเป็นผู้ที่เอาใจใส่ และสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาอบรม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ					

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

๑. ด้านธัมมัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์
และระเบียบการบริหารงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๒. ด้านอัตถัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความมุ่งหมาย รู้จักเป้าหมายหรือประโยชน์ของงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๓. ด้านอัตตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน รู้จักหน้าที่ หรือตำแหน่งของตน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ด้านมัตตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประมาณ รู้จักความพอเพียง พอดี

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๕. ด้านกัลยาณุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสม

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๖. ด้านปรีชาญาณ คือ ความเป็นผู้รู้จักเข้าหาชุมชน และการวางตัวให้เหมาะสมกับชุมชน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๗. ด้านบุคคลปรีชาญาณ คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างของบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

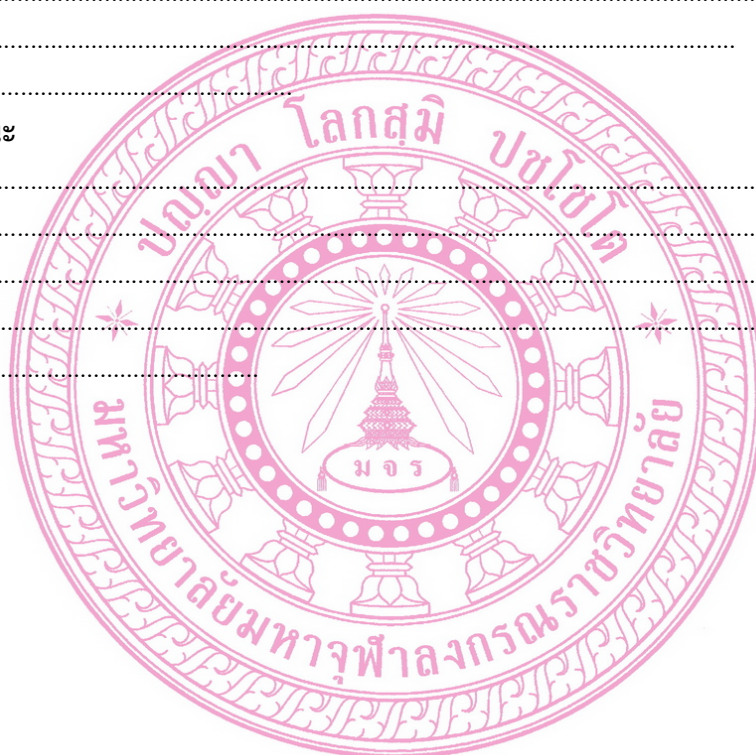
.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....





ที่ ศธ ๒๑๐๔(๗)/๑๔๖๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๖๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสมภารมณ วิสุทธโชติ เลขประจำตัว ๕๕๐๓๙๐๕๕๒๘ มีสัตยาภิญาณโท หลักรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษานี้จะเกี่ยวกับเรื่องนี้ วิสัยทัศน์ความประสงค์จัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากเขตการปกครองของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติมณี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๗๘

อ.ดร. พิชิต วัฒนศิริ
3 ก.พ. 57

ที่ ศธ ๐๑๐๑(ด)/๒๒๖๓๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๖๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัญญาเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระเทพโพธิวิกรม เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัญญาฉบับ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสามารถ ขุนสุโขทัย เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๒๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือสัญญาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระเทพโพธิวิกรม
เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๖

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๒๑๐๙(ม)/๒๒๒๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๖๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้จัดส่งสำเนาเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระโสภณวราภรณ์, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสมภารโก ขุคฺคสฺสโธ เสด็จประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๒๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้บันทึกได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการการให้ทุนศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๑๕๗๑๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๑๕๗๑๑



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๒๒๓

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิพนธ์สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระครูนิพัทธ์วรกิจ เจ้าคณะตำบลบ้านแก่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสามารถ วิฑฺฒโง์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๒๘ บัณฑิตปริญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิพนธ์ได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๑๔๗๓๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๑๔๗๔๓

๑๖/๑๐๖๖-๕๕
พระครูนิพัทธ์วรกิจ

ที่ ศบ ๖๑๐๘(๗)/๒๒๒๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้จัดส่งสัณนิษฐานเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระครูนิพนธ์ปัญญาร เจ้าคณะตำบลแควใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัณนิษฐาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสามาภม ภูตสภโย .เลขประจำตัว ๕๕๐๓๔๐๕๕๒๘ บัณฑิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสนศรัทธาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาค้นคว้า
หลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้จัดส่งสัณนิษฐานเพื่อ
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๓๐๘(ง)/๒๒๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผลิตสัณยาณเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระมหาไพโรจน์ จนทปญโญ เจ้าคณะตำบลบางม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัณยาณ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสามารถ ฐิตสพโธ เลขประจำตัว ๕๕๐๓๔๐๕๔๗๘ บัณฑิตปริญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตศาตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้ผลิตได้สัณยาณเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๑๙๗๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๑๙๗๗๑

ที่ ศธ ๖๑๐๙(ด)/๒๒๒๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาเขตสงขลานครินทร์
จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตวิทยาลัยเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระครูปริยัติไพธานุกุล เจ้าคณะตำบลตะเคียนเลื่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาพรมมา ณ จิตตพโย .เลขประจำตัว ๕๕๒๓๙๐๔๕๒๘ บัณฑิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตวิทยาลัยเพื่อ
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระครูปริยัติไพธานุกุล
พระครูปริยัติไพธานุกุล

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๔๙๔๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๒๒๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้มีสัตถัมภ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระครูนิยุตสมาธิวัตร เจ้าคณะตำบลกลางแดด

สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสามารถ ฐิตฺสทฺโธ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๕๐๕๕๒๘ บัณฑิตปริญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้มีสัตถัมภ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

อนุเคราะห์
พระครูนิยุตสมาธิวัตร

ที่ ศธ ๒๑๐๙(๗)/๒๑๒๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
นครสวรรค์ ๖๖๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัณยาณเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระครูสิทธิพรหมทัต เจ้าคณะตำบลนครสวรรค์ตก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัณยาณ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พวมหาสามารถ อุตสพโธ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๒๘ บัณฑิตปริญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตงษ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตได้สัณยาณเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

ดร.ดร.ดร.
ดร.ดร.ดร.

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตงษ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(พ)/๒๒๒๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๑๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายสุวัฒน์ แจ้งจิต ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสามารถ ฐิตถุโช เลขประจำตัว ๕๕๖๓๔๐๕๕๒๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสนคัมภีร์บัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตรศาสตร ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์
เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

อธิการบดี
ร. ๕๗
๑ ก.พ. ๕๗

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๔๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๔๗๕

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ ฉายา นามสกุล : พระมหาสามารถ จิตสพฺโธ (กล้าดี)
 วัน/เดือน/ปีเกิด : วันอังคารที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๕
 สถานที่เกิด : ๑๘/๒ ถนนธรรมวิถี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์
 จังหวัดนครสวรรค์
 การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดไพรใต้ จังหวัดนครสวรรค์
 เปรียญธรรม ๔ ประโยค สำนักเรียนวัดไพรใต้ จังหวัดนครสวรรค์
 พุทธศาสตรบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 อุปสมบท : เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕
 ณ วัดไพรใต้ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์
 จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐
 เข้ารับการศึกษ : ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕
 สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗
 ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๘๘ วัดวรนาถบรรพต พระอารามหลวง ตำบลปากน้ำโพ
 อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐