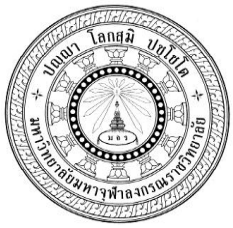


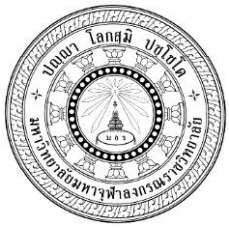
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒

THE COMPONENT OF BUDDHIST LEADERSHIP IN ACCORDANCE WITH TUTHIYAPAPHANIKHA SUTTA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นายนภเกตน์ ตารมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

นายนภเกตน์ ตารมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

The Component of Buddhist Leadership in Accordance with Tuthiyapaphanikha Sutta of School Administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

Mr.Nopphakate Tarom

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รศ.ดร.สิน งามประโคน)

..... กรรมการ
(ดร.อรุณ ยุติผล)

..... กรรมการ
(ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

..... กรรมการ
(ดร.วิโรจน์ พรหมสุด)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สำเริง จันขุม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.วิโรจน์ พรหมสุด ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.สำเริง จันขุม กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(นายนภเกตน์ ตารมย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ผู้วิจัย : นายนภเกตน์ ตารมย์

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ดร.วิโรจน์ พรหมสุด พธ.บ.(สังคมวิทยา), สว.ม.(สังคมวิทยา), ปร.ด. (วัดผล สถิติและวิจัยทางการศึกษา)

ผศ.ดร.สำเริง จันชุม คบ.(สังคมศึกษา), ค.ม.(การบริหาการศึกษา), ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา : ๘ มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๒) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จำนวน ๕๐๐ คน และผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่านในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ด้วยสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และตรวจสอบคุณภาพความตรงตามโครงสร้างของโมเดลแบบวัดด้วยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผลการวิจัย พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจมีความตรงตามเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๘๐ – ๑.๐๐ อำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง ๐.๒๔ – ๐.๘๓ และความเที่ยงของแบบวัด มีค่าเท่ากับ ๐.๘๖ และสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้ ๑) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ อยู่ในระดับ มาก และ ๒) การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ สามารถสรุปได้ว่า

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ อยู่ในระดับ มาก

Thesis Title : The Component of Buddhist Leadership in Accordance With Tuthiyapaphanikha Sutta of School administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

Researcher : Mr.Nopphakate Tarom

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Dr.Wirod Promsud B.A. (Sociology), M.A. (Sociology), Ph.D. (Educational Research Measurement and Statistics)
Asst.Prof.Dr.Samreung Janchum B.Ed. (Sociology), M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)

Date of Graduation : March 8, 2018

Abstract

This thesis entitled 'The Component of Buddhist Leadership in Accordance With Tuthiyapaphanikha Sutta of School administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2' has two objectives: 1) to study Buddhist leadership in accordance with Tuthiyapaphanikha Sutta of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to analyze the component of Buddhist leadership in accordance with Tuthiyapaphanikha Sutta of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. This key performance was of School Administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 and Administrators in Phra Pariyattidhamma Schools in Nakhon Si Thammarat Province, the sample School Administrators and teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 were of 500 persons and 5 Professors, the description of research used purposive sampling. The tools used in this research were of questionnaire, in-depth-interview and a self-administered

questionnaire. The statistics, Mean, Standard deviation, Lowest scale, Highest scale, Skewness, Kurtosis were used, Simple correlation using package computer program and Description analysis were used to verify the quality of construct validity for second order confirmatory factor analysis.

The findings of the study showed that:

The content validity once tested by the validity of IOC passed on examination of 5 specialists. Ranging from 0.80 – 1.00, the discrimination index of items were between 0.24 – 0.83 and the reliability in accordance with Tuthiyapaphanikha Sutta the reliability of the overall aspect were at 0.86 and results of the study were as follows: 1) the Buddhist Leadership in accordance with Tuthiyapaphanikha Sutta of School administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level, and 2) the analysis of the component of Buddhist Leadership in accordance with Tuthiyapaphanikha Sutta of School Administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was also at the high level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ขอบคุณคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ สำหรับจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงอันประกอบด้วย ดร.วิโรจน์ พรหมสุด ประธานกรรมการ และ ผศ. ดร.สำเริง จันชุม กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณพระศรีธรรมประสาธน์ เจ้าอาวาสวัดพระนคร พระสิริธรรมราชมุนี เจ้าอาวาสวัดมะนาวหวาน นายสุวิทย์ ใจห้าว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ นางวันเพ็ญ ชูโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมังคลาราม และนายจินดา อักษรนำ ผู้อำนวยการโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านยูงงาม ที่เมตตาที่เสียสละเวลาอนุเคราะห์มอบโอกาสให้แก่ผู้วิจัยในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาสุพจน์ สุเมโธ, ดร. พระครูพรหมเขตคณารักษ์ , ดร.วันฉัตร ทิพย์มาศ , ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์ และ ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย ที่เสียสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณ นายบุญเลิศ ธานีรัตน์ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลด้วยดียิ่ง

ขอขอบคุณนางสาวสุภาวดี คงอินทร์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราชที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารการจัดทำเอกสารฉบับนี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้เพื่อบูชาบิดา มารดา และบูรพาจารย์ รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนเป็นกำลังใจตลอดเวลาที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดมา ในโอกาสนี้ด้วย

นายนภเกตน์ ตารมย์

มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ค**
กิตติกรรมประกาศ	**จ**
สารบัญ	**ฉ**
สารบัญตาราง	**ญ**
สารบัญแผนภาพ	**ฏ**
คำอธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อ	**ฐ**
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๒
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	๔
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๗
๒.๒ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	๙
๒.๒.๑ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	๙
๒.๒.๒ คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา	๙
๒.๒.๓ คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา	๑๒
๒.๒.๔ ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารสถานศึกษา	๑๒
๒.๒.๕ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา	๑๓
๒.๒.๖ รูปแบบของภาวะผู้นำทางการศึกษา	๑๔
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงพุทธ	๑๙
๒.๓.๑ คุณสมบัติของผู้นำเชิงพุทธ	๒๐
๒.๓.๒ ลักษณะและประเภทผู้นำเชิงพุทธ	๒๗
๒.๔ หลักทุติยปาปณิกสูตร	๓๒
๒.๔.๑ ความหมายและองค์ประกอบของหลักทุติยปาปณิกสูตร	๓๓

๒.๕ บริบททั่วไปของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๓๕
๒.๖ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ๓๖
๒.๖.๑ ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ๓๖
๒.๖.๒ ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ๓๘
๒.๖.๓ ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis ๓๙
๒.๖.๔ ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ ๔๐
๒.๖.๕ ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ ๔๑
๒.๖.๖ การออกแบบวิจัยสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ ๔๔
๒.๖.๗ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ๔๕
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๔๗
๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านภาวะผู้นำ ๔๗
๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ๔๘
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๔๙

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ แบบแผนการวิจัย ๕๑
๓.๒ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ๕๑
ขั้นตอนที่ ๑ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๕๒
ขั้นตอนที่ ๒ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๕๒
๑) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ๕๒
๒) การหาคุณภาพเครื่องมือ ๕๓
๓) การเก็บรวบรวมข้อมูล ๕๕
๔) การวิเคราะห์ข้อมูล ๕๖
๕) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ๕๖
๖) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยืนยัน ๕๘

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๕๙
๔.๒ ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๖๐
๔.๒.๑ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๖๐

๔.๒.๒ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๖๘
(๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๖๘
(๒) ผลวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๗๐
(๓) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล แบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๗๖
๔.๒.๓ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๗๗

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย ๙๐
๕.๒ อภิปรายผล ๙๑
๕.๒.๑ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๙๑
๕.๒.๒ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๙๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๙๕
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ๙๕
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ๙๖

บรรณานุกรม ๙๗

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ๑๐๔

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ๑๐๕

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ๑๐๖

ภาพถ่ายประกอบการสัมภาษณ์ ๑๑๑

ภาคผนวก ข ๑๑๖

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัย ๑๑๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ๑๑๘

ภาคผนวก ค หนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถาม ๑๒๓

ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ๑๒๖

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ๑๓๑

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ๑๓๕

ประวัติผู้วิจัย ๑๔๑

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

๔.๑ การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๖๐

๔.๒ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ๖๘

๔.๓ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล (n = ๕๐๐ คน) ๗๐

๔.๔ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล (n = ๕๐๐ คน) ๗๒

๔.๕ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (n = ๕๐๐ คน) ๗๓

๔.๖ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยรวม (n = ๕๐๐ คน) ๗๕

๔.๗ ผลการตรวจสอบ Bartlett's test of Sphericity และวิเคราะห์ค่า KMO ของแบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๗๖

๔.๘ แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล วัดจากข้อคำถาม ๗ ข้อ (n = ๕๐๐) ๗๘

๔.๙	แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัย สำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านวิธูโร (n = ๕๐๐ คน)	๘๐
๔.๑๐	แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสยสัมปันโน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (n = ๕๐๐)	๘๒
๔.๑๑	แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ขององค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร จากข้อคำถามจำนวน ๒๕ ข้อ (n = ๕๐๐)	๘๔
๔.๑๒	แสดงผลสถิติค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร	๘๕
๔.๑๓	แสดงผลสถิติค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบบวัดทุติยปาปณิกสูตรโดยรวม	๘๗
๔.๑๔	แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัยของหลักทุติยปาปณิกสูตร องค์ประกอบตัวแปรโดยรวม จากข้อคำถามจำนวน ๒๓ ข้อ (n = ๕๐๐)	๘๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดตามหลักทุติยปาปณิกสูตร	๕๐
๔.๑	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล	๗๗
๔.๒	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านวิธูโร ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล	๗๙
๔.๓	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสยสัมปันโน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	๘๑
๔.๔	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลแบบวัดขององค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร	๘๓
๔.๕	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลแบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตรโดยรวม	๘๖
๔.๖	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัยของหลักทุติยปาปณิกสูตร	๘๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อ

ก. คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการอ้างอิง โดยจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๑๗๐/๕๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๑๗๐ หน้า ๕๖

พระสุตตันตปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
๙	ที.สี. (ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
๑๑	ที.ปา. (ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
๒๐	องฺ.ติก. (ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๑	องฺ.จตุกฺก. (ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๒	องฺ.ปญฺจก.(ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๓	องฺ.สตฺตก.(ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย สัตตนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๕	ขุ.ธ. (ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก ขุทฺทกนิกาย ธรรมบท	(ภาษาไทย)
๒๗	ขุ.ชา.ทุก (ไทย)	= สุตฺตันตปิฎก ขุทฺทกนิกาย ทุกนิบาตชาดก	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๖ มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา ๔๗ ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้น[๑]

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการคือ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรมและคุณลักษณะดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ จะบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง การสร้างคุณธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควรเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ[๒]

แต่ด้วยสภาพปัญหาของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ในปัจจุบันไม่เด็ดขาด ไม่หนักแน่น และความไม่เป็นกลาง ความลำเอียงที่มีต่อผู้ร่วมงาน รวมไปถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นของการปฏิรูปการศึกษาตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของคณะรัฐมนตรี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากคุณธรรมจริยธรรม และผลกระทบของปัญหาเหล่านี้นอกจากจะทำให้กระบวนการบริหารภายในโรงเรียนไม่เข้มแข็ง ยังส่งผลกระทบไปถึงการจัดการเรียนการสอนของครูของโรงเรียนนั้นๆ ด้วยซึ่งจะทำให้คุณภาพด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานอีกด้วย[๓]

หลักทุติยปาปณิกสูตรเป็นพระสูตรที่ปรากฏอยู่ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาซึ่งประกอบด้วยจักขุมา วิธูโร และนิสสยสัมปันโน โดยองค์ประกอบของหลักทุติยปาปณิกสูตรทั้ง ๓ ข้อ

---

[๑]คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕**, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔.

[๒]พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่), “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ.๒๕๕๔), หน้า ๓.

[๓]พระครูภัทรธรรมคุณ, “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ.๒๕๕๔), หน้า ๒.

ถือได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญสำหรับผู้นำเป็นอย่างมาก ซึ่ง จักขุมา คือสิ่งแรกที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง ดังบทสวดที่ว่า “โย จักขุมา โมหะมะลาปะกัฏโฐ” แปลความได้ว่า พระพุทธเจ้า พระองค์ใด มีพระปัญญาจักษุ ขจัดมลทิน คือ โมหะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้บริหารมากในการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะการมองการณ์ไกล มีสายตาที่มีปัญญาในการวิเคราะห์ภาระหน้าที่การมอบหมายงานให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา วิธูโร การเป็นนักบริหารจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ซึ่งรวมความถึงต้องมีธรรมาภิบาลด้วย ส่วนหลักนิสสยสัมปันโน เป็นความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อรูปงานที่มีประสิทธิภาพ โดยหลัก ๓ ข้อควรมีอยู่ภายในของนักบริหาร และหากหลอมรวมกันก็จะเป็นภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่างๆ ได้ด้วยความราบรื่น

ดังนั้น ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาด้านภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการองค์กรหรือสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตรมาใช้ในการบริหารองค์กรและการบริหารบุคคล ทำให้มองเห็นภาพของคุณลักษณะของผู้บริหารต่างๆรวมไปจนถึงความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อขับเคลื่อนให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยมีหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้องค์กร รวมทั้งมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๑.๒.๒ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกสูตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยมีประเด็นการศึกษาที่ต้องการทราบดังนี้

๑.๓.๑ ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม(Mixed Method Methodology) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม และหลังจากนั้นนำบทสัมภาษณ์ที่ได้มาใช้ในการสกัดออกมาเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการทำแบบสอบถามซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และส่งแนวคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่านช่วยตรวจความถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อหาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นแนวทางการบริการตามหลักทุติยปาปณิกสูตรในพระไตรปิฎกและอรรถกถา ฉบับแปลของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ได้แก่ จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการคิด คิดกว้าง มองไกล ใฝ่สูง วิธูโร คือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการจัดการที่ดีในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสายงานที่ถนัด โดยคำนึงถึงวิชาชีพเป็นหลัก นิสสยสัมปันโน คือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรโดยมีการกำหนดขอบเขตของการวิจัย คือ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู รวมทั้งหมด ๒,๐๘๘ คน[๕] (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๐) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ จำนวน ๕๐๐ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการจับสลาก แยกเป็นอำเภอ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยโดยมุ่งศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จำนวน ๘ อำเภอ รวม ๒๐๒ โรงเรียน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

---

[๕]ข้อมูลจาก ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ , ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐.

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

๑) ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธในด้านจักขุมา

๒) ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธในด้านวิธูโร

๓) ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธในด้านนิสสยสัมปันโน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

๑.๕.๑ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านศาสตร์และศิลป์ที่ใช้ในการจูงใจต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้กระบวนการนำพาหรือจูงใจผู้ร่วมงานกับตน ให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

๑.๕.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๖[๕]

๑.๕.๓ บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา[๖]

๑.๕.๔ ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรในพระพุทธศาสนา หมายถึง พระสูตรที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในหลักทุติยปาปณิกสูตร ซึ่งประกอบด้วย ๓ ด้านดังนี้

๑) จักขุมา หมายถึง การมีปัญญามองการณ์ไกล การมีทัศนคติที่กว้างไกล ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ทักษะทางด้านความคิดวางแผนที่เป็นระบบหรือความชำนาญในการใช้ความคิด แล้วนำแนวทางนั้นไปปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะกระบวนการคิดที่รอบคอบ มีเหตุผลและรู้จักวางแผนเพื่อมุ่งประโยชน์ไปสู่ความสำเร็จ

๒) วิธูโร หมายถึง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือการมีการจัดการที่ดี ตรงกับคำในภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน สามารถวางแผนบุคลากรในสถานศึกษาให้ตรงการวิชาชีพ

---

[๕]สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอล.ที.เพรส จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๔๑.

[๖]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๑.

๓) นิสสยสัมปันโน หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น ในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจในการที่จะประสานงานเพื่อให้ดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้

๑.๕.๗ การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง การวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่[๗]

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๑.๖.๒ ได้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๑.๖.๓ ได้แนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และงานวิจัยใหม่ที่เป็นการผสมผสานจากศาสตร์ทางการบริหารร่วมสมัยและศาสตร์ทางด้านพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน

---

[๗]กัลยา วานิชย์บัญชา, **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows**, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๒.

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ หนังสือเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาสนับสนุนงานวิจัย ตลอดจนนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อสำคัญเกี่ยวกับวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๒ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๒.๒ คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๒.๓ คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๒.๔ ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๕ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

๒.๒.๖ รูปแบบของภาวะผู้นำทางการศึกษา

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงพุทธ

๒.๓.๑ คุณสมบัติของผู้นำเชิงพุทธ

๒.๓.๒ ลักษณะและประเภทผู้นำเชิงพุทธ

๒.๔ หลักทุติยปาปณิกสูตร

๒.๔.๑ ความหมายและองค์ประกอบของหลักทุติยปาปณิกสูตร

๒.๕ บริบททั่วไปของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๒.๖ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

๒.๖.๑ ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

๒.๖.๒ ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

๒.๖.๓ ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis

๒.๖.๔ ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

๒.๖.๕ ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

๒.๖.๖ การออกแบบวิจัยสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

๒.๖.๗ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านภาวะผู้นำ
๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในองค์การหรือสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เห็นด้วยเพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้น เป็นผู้ควบคุม ดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สำหรับการบริหารงานขององค์การ หรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลักสำคัญในการดำเนินงาน และเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่างๆ โดยรวมจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กันกับความสำเร็จขององค์การหรือสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การได้เป็นอย่างดี[๑]

คำว่า ภาวะผู้นำ และคำว่า ผู้นำ ควรแยกออกจากกัน เพราะคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติ (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒) หรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถส่วนบุคคล ส่วนคำว่า “ผู้นำ” นั้นค่อนข้างชัดเจนในตัวเองก็คือเป็นคนที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายต่างๆ หรือเป็นบุคคลที่จะมาประสานที่ช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือการทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตาม “ทำนองครองธรรม”[๒]

ดังนั้นในการดำเนินการทำวิจัยในครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนแนวคิด ทฤษฎี และความหมายเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู้เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการ

ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการผลักดันให้กิจกรรมหรือภารกิจของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายของ

---

[๑]ยงยุทธ เกษสาคร, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๓.

[๒]พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา ๒๕๔๐), หน้า ๕.

กลุ่มที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้นำต้องเป็นเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และต่อความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่ม[๓]

วิเชียร วิทยอุดม ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำและต้องเป็นผู้มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย[๔]

ชาญชัย อาจินสมาจาร กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ[๕]

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล[๖]

Bennis กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์ สอดคล้อง Pliffner and Presthus[๗] ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ผู้นำมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสภาพการณ์ต่างๆ กัน[๘]

Terry กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมของการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลมานะพยายามอย่างเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม[๙] เช่นเดียวกันกับเมอร์เฟทและคณะ (Morphet and others) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพล พฤติกรรมความเชื่อและเป้าหมายของผู้นำในองค์การนั้น เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นๆ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน[๑๐] ในขณะที่ เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการ

---

[๓] ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร”, **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

[๔]วิเชียร วิทยอุดม, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

[๕]ชาญชัย อาจินสมาจาร, **ภาวะผู้นำในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖.

[๖]เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **ภาวะผู้นำ, ในการประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๕-๘**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๑.

[๗]John M. Pliffne and Robert V. Presthus, **Public Administration**, 3, (New York: Free Press, 1974), p. 110 – 115.

[๘]Warren G. Bennis, “**Leadership Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority Administrative Science Quarterly 1,3”,** December 1959, p.259.

[๙]George R. Terry, **Principles of Management**, 3th ed, (Homewood, Ill: Richard D. Irwin, Inc., 1960), p. 493.

[๑๐]Edgar L. Morphet and others, **Educational Organiational and Administration**: Concepts, Practices and Issues, 2th ed. (Englewood Cliffs: Prentice – Hall, 1979), p. 122**.**

ปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้และถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนไปด้วย[๑๑]

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มคนอื่น โดยที่จะโน้มน้าว และจูงใจให้กระทำตามสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มได้ร่วมกันกำหนดขึ้น หรือเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งขึ้น

๒.๒ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

(๑) มาตรฐานความรู้ ได้แก่ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้เกี่ยวกับหลัก และกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบาย และการวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

(๒) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

(๓) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอน และต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หัวหน้าสาย หัวหน้างาน ตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๒.๒. คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่คุรุสภาได้ประกาศ เป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งมีอยู่ ๑๒ มาตรฐาน ดังนี้[๑๒]

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานที่ ๑ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงาน หรือกิจกรรมรวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาองค์กรตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ ๒ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการ

---

[๑๑] Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, **Management of Organizational: Utilizing Human Resources, (**New York: McGraw – Hill Book Co., 1970**)**, p. 86.

[๑๒] สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๘**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖-๒๘.

กระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจ ของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ ๓ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรใน องค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และความปรารถนาดีต่อองค์กรผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำเนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือก แต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยที่มิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึก เป็นที่พึ่งได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ ๔ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียนครู ผู้ร่วมงานชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทางและเป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ ๕ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารถือเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงาน และองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ ๖ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ของบุคลากรและองค์การจนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ยั่วยุ ท้าทายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติอันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ ๗ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบผู้บริหารมืออาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหาร จะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มิได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม

ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปได้อย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือการนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตนเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ ๘ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำตักเตือนควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในทุกๆ ด้าน เช่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ ๙ ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าในทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมืออาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับ และศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ ๑๐ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนาความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือความเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเหล่านี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับ และความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ ๑๑ เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ ๑๒ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหาร

จำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้องสมดุล และเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตาม การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคต จะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

๒.๒.๓. คุณสมบัติด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนตามที่คุรุสภาได้ประกาศเป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๘ สาหรับมาตรฐานการปฏิบัติตนนี้เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารที่มีต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีการมองการณ์ไกล รู้จักการปฏิบัติตนเองเป็นตัวอย่างแสดงภาวะผู้นำให้ผู้ตามได้รู้จักการทำงานโดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ มีหลักธรรมประจำใจได้รับการฝึกฝนตนเองด้านอาชีพทางการศึกษา ให้มีคุณสมบัติอันเหมาะสมในการบริหารงานทางด้านการศึกษาอย่างยั่งยืน

๒.๒.๔ ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารสถานศึกษา

นักบริหารมืออาชีพ คือนักบริหารที่สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะของผู้นำ ผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กร มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องวางแนวความคิดด้านการบริหารภายในองค์กร รวมทั้งการมีภาวะผู้นำที่ดี ได้แก่[๑๓]

๑. มีการสร้างความเชื่อมโยงแบบพันธมิตร (Organizational Alliance) หมายความว่า ผู้บริหารต้องยึดหลักของการสร้างความเชื่อมโยง โดยการถ่ายทอดข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นขององค์กร การจัดการกับระบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารนี้ เพื่อประโยชน์ในด้านการมองภาพขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบคำถามให้แก่ผู้อื่นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังมีผลทางด้านจิตวิทยา เพราะสามารถปลุกระดมให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน การให้ข้อมูลข่าวสารเปรียบเสมือนกับการทำการตลาดภายในองค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจกับแนวการบริหารงานขององค์กรนั้น (Organizational design)

๒. มีการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading organization through transformational change) ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่เข้าใจ ถึงความต้องการขององค์การเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น ต้องการอะไร จะเริ่มต้นตรงไหน ด้วยกระบวนการอย่างไร เพื่อให้ได้ความต้องการนั้นๆ นอกจากนี้ยังต้องใช้หลักยุทธศาสตร์ในการสนทนา (Strategic conversation) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงานที่สำคัญต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจน

๓. ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เป็นทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน (Resources and tools) การบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารต้องศึกษาทรัพยากรที่มีอยู่ ที่เป็นเครื่องมือใน

---

[๑๓]จันทนา สุขุมานันท์, “แมกไม้บริหาร: การบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำ”, **วารสาร UBC**, (๒ ตุลาคม ๒๕๔๘): ๑๓.

การดำเนินการขององค์กร ทรัพยากรด้านบุคคลและด้านเครื่องมือ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าองค์กรมีศักยภาพในการสร้างจุดเด่นในเรื่องใด

๔. ศึกษาสมรรถนะขององค์กร (Organizational competencies) ว่ามีความสามารถหรือมีคุณภาพที่จะนำมาใช้งานได้ดีเพียงใด องค์กรยังขาดในเรื่องใด ควรเสริมส่วนใดที่เป็นจุดด้อยขององค์กร เช่น ต้องจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติม หรือต้องให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ต้องให้มีการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานประเมิน ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าประเมิน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาประเมิน

๕. สร้างแรงจูงใจ (Employee motivation performance) เป็นการสร้างความรู้สึกสนุกกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขรักองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ใช่มาทำงานเพื่อเงิน คนที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริงจะพยายามพัฒนาตนเอง ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือรู้ว่าต้องการอะไร และจะทาอย่างไร จึงจะสัมฤทธิ์ผล สื่อสารให้ทุกคนรู้ ประเมินสภาพแวดล้อม รู้ศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยการจูงใจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีจำเป็นที่จะต้องมีทักษะในด้านภาวะความเป็นผู้นำ เพราะยุคนี้อยู่ในยุคโลกาภิวัฒน์ การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างมากมายที่คอยเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา ซึ่งแตกต่างไปจากการบริหารงานในยุคก่อน เพราะยุคก่อนนี้จะมีการได้รับข้อมูลข่าวสารที่มาก ความต้องการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีมากขึ้น ความคิดแย้งของบุคลากรในองค์การและผู้ร่วมงานต่างมีความคิดของการบริหารงานที่แตกต่างกันไปคนละแบบประกอบกับความไม่แน่นอนซึ่งทำให้ยากแก่การเล็งเห็นผลลัพธ์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารมากขึ้น การเป็นนักบริหารที่ดีในยุคโลกาภิวัฒน์จึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ด้านกลยุทธ์ในการบริหาร เทคนิคการบริหาร ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ประสบการณ์ในด้านการสื่อสารข้อมูล และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในระดับต่างๆ ขององค์การ

๒.๒.๕ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีองค์ประกอบบางอย่างมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ในการมีองค์ประกอบหลักๆ ดังนี้

๑. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งมีอำนาจบางอย่างเหนือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คนที่เป็นผู้นำมีชื่อเรียกต่างๆ เช่น กษัตริย์ ประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี ประธาน ผู้บังคับบัญชา เจ้านาย เป็นต้นผู้นำบางคนมีบทบาทที่จะบริหารองค์กรแต่บางคนอาจเป็นเพียงสัญลักษณ์ขององค์กรเท่านั้น สำหรับผู้นำทางการบริหารการศึกษาอาจหมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัย สถาบันอธิการบดี หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำดังที่กล่าวมานอกจากจะได้มีอำนาจตามกฎหมายแล้วยังต้องอาศัยอำนาจบารมี อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง จึงจะสามารถบริหารจัดการในหน้าที่ของตนเอง ตามบทบาทเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละหน้าที่โดยใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และ

ศิลป์ ที่จะจูงใจคนในหน่วยงานให้กระทำตามที่ตนต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำในทุกๆ ส่วน

๒. ผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานที่มีบทบาทเป็นลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่กระทำตามคำสั่ง หรือการมอบหมายงานจากผู้นำ ซึ่งผู้ตามมีอยู่ ๔ ประเภทคือ

R1 ไม่มีความสามารถและไม่มีความเต็มใจหรือไม่มั่นใจ

R2 ไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจ

R3 มีความสามารถแต่ไม่มีความมั่นใจหรือไม่มั่นใจ

R4 มีความสามารถและมีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจ

ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Paul Hersey and Ken Blanchard[๑๔] มีหลักการว่า ผู้บริหารจะใช้รูปแบบการบริหารงานอย่างไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ระดับความพร้อม (Readiness)ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึงความสามารถ(Ability)ทักษะความรู้และประสบการณ์และความเต็มใจ (Willingness) ผู้นำจึงต้องสามารถวิเคราะห์ผู้ตาม วิเคราะห์งานแล้วจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และจัดงานให้เหมาะสมกับคน (Put the right man in the right job) สำหรับผู้ตามในวงการศึกษาก็คือครูบุคลาการทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ผู้ตามจำเป็นต้องอาศัย

ผู้นำที่จะกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ ภารกิจ พร้อมทั้งการมอบหมาย การติดตาม การแนะนำ การควบคุม ให้ภารงานนั้นๆ สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ตามก็ต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการตามที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

๓. สถานการณ์ หมายถึง เหตุการณ์ เวลา ช่วงเวลา กำหนดการ สถานที่ โอกาส สภาวะของการงานนั้นๆ เช่น ก่อนเปิดภาคเรียนจะมีการประชุมครู อบรม และชี้แจงการปฏิบัติงานก่อนจัดโครงการใดๆ ก็จะมีคำสั่งในคำสั่งจะกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจนและทำความเข้าใจก่อนปฏิบัติงานจริง ดังนั้น ผู้บริหารจะบริหารงานใดๆ ต้องคำนึงถึงเหตุการณ์สถานการณ์ให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆจากองค์ประกอบดังกล่าวมาการบริหารจัดการทางการศึกษาล้วนต้องอาศัยภาวะผู้นำทั้งผู้นำและผู้ตามที่สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสมกลมกลืน เกิดความพึงพอใจต่อผู้นำและผู้ตามและบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีองค์ประกอบที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอยู่เป็นเบื้องต้น ๓ ข้อ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่นักบริหารสถานศึกษาองค์กรควรนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๖ รูปแบบของภาวะผู้นำทางการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับรูปแบบต่างๆ ของผู้นำทางการศึกษาไว้ ดังนี้

Telford ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative leadership) ได้ทำการศึกษาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนสู่การบริหารจัดการ

---

[๑๔]Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H., **Management of organization behavior: Utilizing human resources.** (New York: Prentice – Hall, 1982), p.

ให้แนวคิดว่าผู้นำทางการศึกษา ไม่ใช่ผู้ที่จะบริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไป ผู้ที่ทำให้หน้าที่จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน คือ ผู้สอน การบริหารจัดการโรงเรียน จึงต้องเข้าใจบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน บทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่บรรลุเป้าหมาย คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะของนักการศึกษามากกว่านักบริหารจัดการที่ต้องยึดถือกฎระเบียบที่เคร่งครัด การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจยึดกรอบความคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ ที่จัดกรอบการบริหารเป็น ๔ ด้าน คือ[๑๕]

๑. ด้านโครงสร้าง (Structural)

๒. ด้านการเมือง (Political)

๓. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)

๔. ด้านสัญลักษณ์ (Symbolic)

Greenleaf ได้กล่าวทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำนักบริการ(Servant leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นการให้การบริการผู้อื่น พนักงาน ลูกค้า และชุมชนเพื่อช่วยกันสร้างอำนาจการนำทางการศึกษา ผู้นำที่มีความเชื่อในเรื่องของการบริการนั้นต้องเกิดความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในอย่างเป็นธรรมชาติที่นำไปสู่การให้บริการ และต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการเป็นความสำคัญอันดับแรก การทดสอบว่าการบริการนั้นมีประสิทธิภาพ คือพิจารณาว่าการให้บริการนั้นทำให้บุคคลพัฒนาขึ้นในขณะที่ได้รับการบริการบุคคลนั้นมีสุขภาพที่ดีขึ้น ฉลาดขึ้น มีอิสระเพิ่มขึ้นมีการพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น และพวกเริ่มที่จะกลายมาเป็นผู้ให้บริการมากขึ้น คุณสมบัติ ๑๐ ประการที่การนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ได้แก่[๑๖]

๑. การฟัง

๒. การมีความเห็นใจ

๓. การเยียวยา

๔. การตระหนักรู้

๕. การชักจูง

๖. การมีความคิดรวบยอด

๗. การมองเห็นภาพ

๘. การดูแล

๙. การพร้อมร่วมใจ

๑๐. การสร้างชุมชน

ภาวะผู้นำแบบให้บริการนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนให้งานด้านการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นการบริหารเพื่อการเรียนการสอน จำเป็นต้องได้รับการบริการจากผู้นำและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดอิสระ สร้างสรรค์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

---

[๑๕]Telford, **Transforming Schools through Collaborative Leadership**, (London: Falmer Press, 1996), p. 38-39.

[๑๖] Greenleaf, **Reflections on Leadership**, (New York: John Wiley & Sons, 1995), p. 1-7.

Block ได้กล่าวทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำแบบหุ้นส่วน (Shareholder leadership) เป็นรูปแบบการนำแบบเป็นหุ้นส่วนก็อาจเป็นทางเลือกหนึ่งเพราะการบริหารเช่นนี้ทำให้ทุกคนมีภาวะผู้นำที่เท่าเทียมกัน ฐานะหุ้นส่วนระหว่างผู้นำกับกลุ่มสมาชิกด้วยความสัมพันธ์เชื่อมโยงในแนวทาง ที่ทำให้อำนาจระหว่างกันอยู่ในภาวะที่สมดุลในการบริหารด้านการศึกษารูปแบบของการความคิดของบล็อกในการกำหนดภาวะผู้นำในรูปแบบของการเป็นหุ้นส่วนต่อกันเป็นแนวคิดที่นำไปสู่การมอบอำนาจและการทำงานเป็นทีม ในการบริหารจัดการลักษณะของการเข้ามาเป็นหุ้นส่วนมีความสำคัญในด้านการบริหารการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นงานพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นการออกแบบการจัดการเรียนการสอนมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในตัวผู้เรียนอย่างความเป็นอิสระทางวิชาการ ลักษณะที่จำเป็นของภาวะผู้นำแบบเป็นหุ้นส่วนต่อกัน ได้แก่[๑๗]

๑. การสร้างยุทธศาสตร์ ในการสนทนาการแลกเปลี่ยนจุดมุ่งหมาย(Strategic conversation) ในการเป็นหุ้นส่วนกันนั้น สมาชิกทุกคนจะมีความรับผิดชอบในการให้ความหมายของวิสัยทัศน์และคุณค่าด้วยการสนทนากันในทุกระดับ และมีผู้นำเป็นผู้ทำหน้าที่นำทุกคนให้มาเกาะเกี่ยวกันในภาพกว้างของวิสัยทัศน์

๒. การให้อิสระทางด้านความคิด (Freedom of choices) การให้ข้อคิดที่แตกต่าง ให้ทุกคนใช้สิทธิในการออกความคิดเห็น ในความเชื่อที่ว่าคนเราอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นเสียงๆ หนึ่งที่ควรสนใจ

๓. การสร้างความน่าเชื่อถือร่วมกัน (Accountability) ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ละคนสร้างความน่าเชื่อถือต่อความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

๔. การมีความบริสุทธิ์ใจต่อกันอย่างสมบูรณ์ (Mutual trust) ต้องพูดความจริง เมื่อมีการกระจายอำนาจออกไปทุกคนต้องพูดความจริงเพื่อที่จะทำให้ความรู้สึกไม่มั่นคงลดน้อยลง

Caldwell ได้กล่าวทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) จากการศึกษาภาวะผู้นำ ที่สามารถนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับ ระบบการเรียนการสอนในภาพรวมของเกสตัลท์ ที่จะสร้างให้สถาบันการศึกษาเป็นสังคมของการเรียนรู้ ความสามารถของผู้นำที่มียุทธศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่การเรียนรู้เสมือนจริงได้เกิดขึ้นในโลกของการศึกษา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจจากการสัมภาษณ์ของตัวผู้นำ และจากการรับรู้ของผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันของตนจะสามารถทำให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้นำภายใต้แนวคิดและการปฏิบัติของ **คาล์ด** ซึ่งได้นาเสนอยุทธศาสตร์ ๕ ประการ ดังนี้[๑๘]

---

[๑๗] Block, **Stewardship ; Choosing Service over Self-Interest**, (San Francisco: Berrett-Koehler, 1993), p. 25.

[๑๘] Caldwell, **A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalization in Learning.** Paper Presented in a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Institutes, Rajabhat Institute Chombung, p. 12.

๑. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำและการได้รับการยอมรับว่ามีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อมวลชนเพื่อการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ ทั้งจากต่างประเทศ ในประเทศและสามารถนำมาประยุกต์ใช้

๒. ด้านการสื่อสารข้อมูลและแนวคิดนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างดี ตลอดจนต้องสร้างช่องทางในการสื่อสารให้หลากหลายเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ให้เด่นชัด ทักษะในการสื่อสาร ซึ่งได้แก่ การพูดสนทนานั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักธรรมชาติของมนุษย์และวัฒนธรรมในการทำงานการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการสื่อสารพูดจามีความสำคัญยิ่ง จะพบว่าการพูดให้ข้อมูลที่ชัดเจนเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องกระทำ การสื่อสารแบบถึงตัวบุคคลเป็นทางเลือกที่ผู้นำจำเป็นต้องนำมาใช้เมื่อต้องการผลลัพธ์ที่ตอบสนองได้ฉับไว โดยใช้ยุทธศาสตร์การสื่อสาร (Strategic conversation) การใช้ผู้แทนที่มีผู้ยอมรับนับถือในกลุ่มเป็นตัวแทนในการสื่อสารให้ทำหน้าที่นี้อาจเป็นทางเลือกหนึ่งในการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การใช้วาทศิลป์เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความประนีประนอม ยอมอ่อนตาม นอกจากนี้การให้การยกย่องชมเชย ให้การยอมรับและให้ความเชื่อถือก็เป็นสิ่งที่นำไปสู่การสื่อสารที่ได้ผลดี

๓. ด้านการร่วมมือ การปฏิบัติต่อกันก่อให้เกิดความร่วมมือหรือขัดแย้งได้เท่าๆ กัน การพูดที่แสดงความเป็นกันเองมีความสำคัญ ยิ่งต่อการสร้างเครือข่ายของการทำงานการแสดงความอ่อนน้อมต่อกัน ในบางวัฒนธรรมการแสดงออกแบบญาติพี่น้องเป็นวัฒนธรรมที่ยึดถือกันอยู่ จะเห็นได้จากการใช้สรรพนามในการพูดคุยกันที่จะบ่งชี้ระดับของความสนิทสนมกัน ซึ่งแสดงออกด้วยการพบปะกัน การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว ซึ่งมักจะเข้ามาปะปนกับการทำงานอยู่เสมอ การแสดงความเอื้อเฟื้อด้วยการให้ของรางวัลเป็นการแสดงน้ำใจ การแสดงความเป็นเพื่อนที่สามารถตักเตือนหรือพูดจากันได้เป็นความภาคภูมิใจของเฉพาะตัวบุคคล การมีลักษณะของความอ่อนข้อ ให้อภัย ใจเย็นเป็นคุณลักษณะที่เป็นรูปแบบที่ต้องการ ซึ่งผู้นำอาจมีความแตกต่างกันและเหมือนกันในบางประเด็น เช่น การใช้ความเงียบ นิ่งเฉยไม่โต้ตอบสยบความขัดแย้ง แต่ยังคงเดินหน้าทาไปเรื่อยๆ ซึ่งทำให้ผู้โต้แย้ง เกิดความลังเลไม่แน่ใจ และเมื่อพบว่าการโต้แย้งไม่มีผลก็จะหันกลับมาร่วมมือแม้จะไม่เต็มใจก็ตามหรือการโต้ตอบแบบเปิดเผยโดยลงมือกระทำให้เป็นแบบอย่าง ซึ่งสร้างให้เกิดการต่อสู้เพื่อเอาชนะให้ได้ในเชิงวิชาการและการทำงานก็เป็นประเด็นที่เกิดขึ้นในวงการศึกษา การใช้อำนาจตัดสินเด็ดขาดลงไปและทำโทษ อาจไม่ได้ผลดี แต่การทำให้ผู้ต่อต้านยอมรับน้ำใจและความรู้สึกที่ดีด้วยความยุติธรรมโดยส่วนรวมเป็นแนวทางหนึ่งในการเป็นผู้บริหารที่ดี

๔. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และมีความมุ่งมั่นที่จะตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้ชุมชนมีความเชื่อถือในคุณภาพของการจัดการศึกษาและให้สถาบันเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะทำให้เกิดการช่วยเหลือสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในด้านศิลปวัฒนธรรมที่ต้องสืบสาน รวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้านซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

๕. การควบคุมดูแลและการประเมินคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนและบริการให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพจะต้องมีการประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา

รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะกับผู้เรียนด้วยระบบการประเมินแบบครบวงจร การประเมินต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน คือ เพื่อการพัฒนาให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและทันต่อเหตุการณ์ [๑๙]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พากันไปกล่าวว่า เป็นรูปแบบที่ใช้ความสัมพันธ์แบบประสานตัวระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมที่ไปด้วยการประสานตัวกันมีลำดับขั้นตอน ดังนี้[๒๐]

ขั้นที่ ๑ เริ่มต้นด้วยการที่ตนเองต้องมีคุณงามความดี ความรู้และความสามารถเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวผู้นำที่เชื่อว่าผู้นำจะสามารถแก้ปัญหา นำพวกเขาไปได้จนถึงจุดหมาย ซึ่งทำให้พอใจ เต็มใจ และอยากเข้าร่วมไปด้วย ความศรัทธาที่เกิดขึ้นทำให้ไม่ต้องแสดงตนว่าเป็นผู้นำ แต่จะเป็นผู้นำโดยเขาอยากให้นำ

ขั้นที่ ๒ ผู้นำจะต้องเริ่มทำให้ผู้ร่วมไปด้วยเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีศักยภาพมีทุนแห่งความสามารถที่จะเอามาปรับจัดและพัฒนาให้สามารถทำกิจการงานได้สำเร็จ คือ สามารถเข้าร่วมไปด้วยกันได้ให้มีความมั่นใจว่าจะร่วมไปด้วยกันได้

ขั้นที่ ๓ ช่วยให้ผู้ร่วมไปด้วยกันประสานกันเอง คือชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจซึ่งมีความสำคัญในการที่จะอยู่ร่วมกัน ซึ่งต้องการความกลมเกลียวมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมจิตร่วมคิดร่วมใจซึ่งเป็นหลักใหญ่ที่ต้องการหลักธรรม

ขั้นที่ ๔ ประสานคนกับสิ่งที่จะทำ หรือประสานคนกับงานนอกจากจะให้เขามั่นใจในตนเองแล้วต้องสร้างความมั่นใจในการงานด้วย หรือสิ่งที่จะทำด้วยว่าสิ่งนี้ดีแน่ งานนี้จะทำให้เกิดประโยชน์สุขตามที่มุ่งหมายอย่างแท้จริง สร้างให้เขาเกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้อยากทำและรักงานที่ทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงาน

ขั้นที่ ๕ ประสานความตั้งใจในการทำงานให้เกิดกำลังใจในการทำงาน คือทำให้เกิดเป็นพลังใจที่ทำให้มีการขับเคลื่อน เกิดความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ทางพุทธศาสนาเรียกว่า มีความไม่ประมาท ไม่เฉื่อยชา แม้ว่าความรักงานจะทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน แต่บางทีถ้าไม่หนุนให้กำลังขึ้นไปบ้างก็อาจจะเกิดอาการเสื่อมถอยลงได้ ดังนั้นจึงต้องพยายามคงไว้ทั้งความรักงาน ตั้งใจทำงานและกำลังใจเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้

ขั้นที่ ๖ ประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้อง หรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน ดังนั้นผู้นำต้องพยายามให้คนที่ร่วมงานร่วมอยู่ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ไม่ใช่แต่เพียงให้เขาสละกำลังร่วมทำงานแต่จะต้องหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุนเอื้อโอกาสให้เขาได้พัฒนาให้เกิดความเจริญแก่ตนเอง ซึ่งจะเป็นผลย้อนกลับทำให้มาสู่องค์การเพราะเมื่อเขาเก่งขึ้น ดีขึ้น ก็จะทำงานได้ผลดีขึ้น มีความสุขมากขึ้นมีชีวิตที่ดีงามบรรลุผลประโยชน์อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบต่างๆของภาวะผู้นำนั้น เป็นรูปแบบที่สามารถเห็นได้อยู่ทั่วไปกับนักบริหารบางกลุ่ม การที่ผู้นำจะมีภาวะผู้นำที่เป็นหลักธรรมที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ มาใช้เพื่อสร้าง

---

[๑๙] Katz, D. and Kahn, R.L., **The Social Psychology of Organization**. (New York: John Wiley. 1966), p.7-8

[๒๐] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ,** (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๙-๑๒.

ความสุขในการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร การที่ผู้นำมีพื้นฐานทางด้านคุณธรรมจะมีส่วนช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทางด้านสภาวะด้านจิตใจและอารมณ์ได้ เพื่อให้ผู้นำสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานได้นั้น ยังจำเป็นต้องมีการยึดรูปแบบของความเป็นผู้นำทางการศึกษา เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการนำสถาบันการศึกษาอย่างมีคุณภาพและช่วยให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่น่าเชื่อถือ ผู้นำทางการศึกษา คือ ผู้ที่สามารถแสดงสภาวะความเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือให้แก่บุคคลส่วนใหญ่จนได้รับการยอมรับและสามารถนำการพัฒนามาสู่เยาวชน บุคคล และชุมชนต่อไปได้

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงพุทธ

ในพระพุทธศาสนามีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ มีนักวิชาการที่เป็นที่ยอมรับและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้กล่าวถึง ผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ผู้นำคือ คำว่า ประมุข มาจากคำว่า ปะ แปลว่า ทั้งหมดทั้งสิ้น และมุขะ แปลว่า หน้า รวมเป็น ปมุขะ มีความหมายว่า หน่วยออกหน้าทั้งหมดทั้งสิ้น คือลักษณะแห่งผู้นำนั้นเอง เป็นการนำอย่างสัตบุรุษ อย่างผู้มีคุณธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความหมายกับผู้นำแห่งทรราชระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แต่ถึงกระนั้น ก็ไม่สูญเสียการเป็นผู้นำ เพราะมีการนำได้หลายทาง แม้จะไม่มีอำนาจทางการเมืองโดยสมบูรณ์ แต่ก็มีโอกาสที่จะนำในทางเศรษฐกิจ การพัฒนา วัฒนธรรม การศึกษา ซึ่งดีไปกว่าการเมือง เรียกว่า ผู้นำทางวิญญาณ คือ การทำให้เกิดความถูกต้องในทางจิตใจ ในการดำเนินชีวิต[๒๑]

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงาม ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ดีงาม คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่าง หลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี[๒๒]

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั้งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ[๒๓]

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสลจิตฺโต) ให้ความหมายว่า ผู้นำ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า “Being a leader; power of leading, the qualities of a leader” หมายถึง ผู้นำไปสู่สิ่งที่ดีงามและเป็นประโยชน์แก่มหาชน การนำไป

---

[๒๑] พุทธทาสภิกขุ อ้างใน อมร รักษาสัตย์, “สองนักวิชาการฟันธงชี้รัฐบาลชวน ๔”, **เนชั่นสุดสัปดาห์**, ปีที่ ๓ (สิงหาคม ๒๕๓๗), ๑๒ - ๑๓.

[๒๒] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ,** (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๓-๔.

[๒๓] พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วินดาด้าโปรดักส์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๔.

ในทางชั่ว ต่ำ เสียหาย เช่น เป็นหัวหน้าโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลักขโมย หรือการตั้งตนเป็นหัวหน้าไปพาคนค้ายาเสพติด ก็คงไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ดีงามและมิได้ตั้งอยู่บนฐานแห่งศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา[๒๔]

จากการให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ตามพระพุทธศาสนาที่กล่าวมานี้สามารถสรุปความหมายเป็นจุดร่วมเดียวกันว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถที่จะบริหารจัดการองค์การ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มหรือคณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การเป็นผู้นำที่ดี จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนซึ่งต้องอาจใช้เวลานาน แต่หากสามารถทำได้สำเร็จก็เท่ากับว่าผู้นำนั้นมีกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

๒.๓.๑ คุณสมบัติของผู้นำเชิงพุทธ

ในทางพระพุทธศาสนานั้น คนเรานั้นเมื่อมาอยู่รวมกันเป็นหมู่ เป็นกลุ่ม เป็นชุมชนเป็นสังคม แต่ที่เราพูดว่าอยู่รวมกันนั้น ความจริง ถ้าดูลึกลงไปจะเห็นว่าตัวคนรวมกันจริง แต่มักจะรวมกันแค่เพียงภายนอก ส่วนข้างในนั้นค่อนข้างจะกระจัดกระจายที่ว่ากระจัดกระจาย ก็คือ มีความแตกต่างกันหลายอย่างหลายประการ ต่างจิตต่างใจ ต่างความรู้สึก ต่างความนึกคิด ต่างความต้องการต่างความรู้ความสามารถ ต่างระดับของการพัฒนาเป็นต้น รวมกันอยู่ และร่วมกันทำ เพื่อจะให้อยู่กันด้วยดี และทำการด้วยกันได้ผลบรรลุจุดหมายประสบความสำเร็จบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม ที่ว่าพากันไป ก็ให้พากันไปด้วยดีนั้นหมายความว่าไปโดยสวัสดี หรือโดยสวัสดิภาพผ่านพ้นภัยอันตรายทุกสิ่งทุกอย่าง อย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ดีงาม “โดยถูกต้องตามธรรม” เพราะฉะนั้น จะต้องถูกต้องตามธรรมด้วยโดยนัยนี้ ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลาย มาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามดังที่กล่าวข้างต้นนั้น เมื่อพูดถึงผู้นำอย่างนี้ จะเห็นว่ามีองค์ประกอบหลายอย่างในความเป็นผู้นำ หมายความว่า คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี องค์ประกอบเหล่านั้น คือ

๑. ตัวผู้นำ จะต้องมีคุณสมบัติภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้

๒. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือเราอาจจะไม่เรียกว่า “ผู้ตาม” ในพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปได้ด้วย”

๓. จุดหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมาย เช่น จะต้องมี ความชัดเจนเข้าใจถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น

๔. หลักการและวิธีการโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการ และวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรจุจุดหมาย

๕. สิ่งที่จะทำโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

---

[๒๔]พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสลจิตฺโต), **ชุดพุทธศาสนาประยุกต์สงฆ์ผู้นำสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๓.

๖. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหาเป็นต้น นี่คือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้นำที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่จะทำให้เป็นผู้พร้อมที่จะปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องบังเกิดผลดี[๒๕]

ในทัศนะของพระพุทธศาสนา ผู้จะทำหน้าที่ผู้นำต้องได้รับการพัฒนาทั้งกาย วาจาและใจ จนมีความสามารถยอมรับหลักการ และปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้นำได้ด้วยตนเองก่อนดังพุทธพจน์ว่า

“เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยว โคทั้งฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกันในเมื่อโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยว ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชาไม่ตั้งอยู่ในธรรมเมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคทั้งฝูงก็ไปตรงตามกันในเมื่อโคจ่าฝูงไปตรงในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรมประชาชนชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติชอบธรรมตามไปด้วยหากพระราชาตั้งอยู่ในธรรมชาวเมืองนั้นก็เป็นสุข[๒๖]

จะเห็นว่าการเป็นผู้นำที่จะทำให้บุคคลอื่นตามหรือเชื่อมั่น ผู้นำต้องสามารถนำการกระทำได้ หลักการดังกล่าวจึงเป็นการสอนให้คนมีภาวะผู้นำในตนเองหรือพัฒนาตนเองให้ก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำ พระพุทธศาสนาถือว่า ผู้นำต้องเอาชนะใจตนเอง เมื่อชนะตนเองได้ ก็ชื่อว่าชนะสิ่งอื่นได้ ดังพุทธพจน์ว่า “บุคคลชนะหมู่มนุษย์ตั้งหนึ่งแสนคนในสมรภูมิ ยังไม่ชื่อว่าเป็นผู้นะสงครามอย่างเด็ดขาด คนที่ชนะตนเองได้เพียงคนเดียวนี่สิ จึงชื่อว่าเป็นผู้ชนะสงครามได้เด็ดขาด”[๒๗]

ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนจึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นนั้นย่อมเป็นเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำประสานคนภายในดุลยภาพแห่งธรรม หลักธรรมสำคัญ ที่ชาวพุทธรู้จักกันดีซึ่งผู้นำแน่นอนว่าจะต้องมี แม้จะเป็นเรื่องง่ายๆ พื้นๆ ก็ขาดไม่ได้ หลักธรรมนั้นเรารู้กันดีว่า คือ

พรหมวิหาร ๔ ประการ พรหมวิหารเป็นธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมในฐานะเป็น “พรหม” คือเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และธำรงรักษาสังคมไว้ โดยเฉพาะสำหรับผู้นำนั้นแน่นอนว่าจะต้องเป็นแบบอย่างที่จะต้องมีพรหมวิหาร ๔ ประการ เพราะพรหมวิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่ เป็นผู้ประเสริฐ อันแสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีการศึกษา ได้พัฒนาตนแล้ว **พรหมวิหาร ๔** ประการเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องให้มีอยู่ประจำในจิตใจและเป็นท่าทีของจิตใจที่จะทำให้แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง ๔ ที่ประสบ กล่าวคือ[๒๘]

๑. ในสถานการณ์ที่เขาอยู่เป็นปกติ เราก็มี เมตตา คือ ความเป็นมิตรไมตรี ความมีน้ำใจปรารถนาดี ต้องการให้เขามีความสุข ซึ่งหมายถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ทั้งแต่ละคนๆ ที่เราเกี่ยวข้องขยายออกไปจนถึงความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์หรือต่อสังคมทั้งหมดทั่วทั้งโลก เมตตานี้

---

[๒๕] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มติชน, ๒๕๔๔), หน้า ๒-๔.

[๒๖] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๗๐/๑๑๕-๑๑๖.

[๒๗] ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๐๓/๔๐.

[๒๘] ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๐๓/๔.

เป็นคุณธรรมพื้นใจประการแรกที่ต้องมี ซึ่งใช้ในยามปกติ คือ เมื่อคนอื่นเขาอยู่กันเป็นปกติ เราก็มีเมตตาปรารถนาดี คิดหาทางสร้างสรรค์ความสุขความเจริญให้เขาเรื่อยไป

๒. ในสถานการณ์ที่เขาตกต่ำเดือดร้อน เราก็มีกรุณา คือ ความพลอยรู้สึกไหวตามความทุกข์ ความเดือดร้อน หรือปัญหาของเขา และต้องการช่วยเหลือปลดเปลื้องให้เขาพ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนนั้น กรุณานี้ต่างไปจากเมตตา คือเมตตาใช้ในยามปกติ แต่เมื่อเขาตกต่ำลงไปกลายเป็นเดือดร้อนเป็นทุกข์ เราก็มีกรุณา ใฝ่ใจช่วยบำบัดทุกข์ให้

๓. ในสถานการณ์ที่เขาขยับสูงขึ้นไปในความดีงาม ความสุขความสำเร็จ เราก็มี มุทิตา หมายความว่า เมื่อเขาเปลี่ยนไปในทางขึ้นสูง ได้ดีมีสุข ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ประสบความสำเร็จ เราก็ย้ายไปเป็นมุทิตา คือพลอยยินดีด้วย ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในวงการงานตลอดจนการเป็นผู้นำทั่วไปนั้น เรื่องที่สำคัญมากก็คือ เมื่อคนมีปัญหา มีทุกข์เดือดร้อน เช่น เจ็บไข้ได้ป่วย หรือยากไร้ขาดแคลน ก็ต้องมีกรุณาที่จะเอาใจใส่แก้ปัญหา เมื่อมีคนประสบผลสำเร็จในการทำสิ่งดีงาม ทำให้อะไรต่ออะไรพัฒนาก้าวหน้าไปก็ต้องมีมุทิตาช่วยส่งเสริมสนับสนุนแต่ในยามปกติก็ต้องไม่ปล่อยปละละเลย ต้องเอาใจใส่ต่อการที่จะให้เขาอยู่ดีมีสุข เช่น มีสุขภาพดีอยู่ในวิถีทางของความสุขความเจริญ และการพัฒนาสืบต่อไปคือ ต้องมีเมตตาปรารถนาดี ถ้าปฏิบัติได้อย่างนี้ก็จะทำให้กิจการงาน และประโยชน์สุขที่มุ่งหมายพร้อมที่จะสำเร็จผลหนึ่งก็จะเกิดขึ้นในตัวผู้นำ คือ “ปิโย” แปลว่า “ผู้เป็นที่รัก” กล่าวคือผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมไปด้วยกันหรือจะเรียกผู้ตามก็แล้วแต่ ก็จะมีความรัก มีความรู้สึกสนิทสนม สบายใจต่อผู้นำนั้นเสริมความรู้สึกอยากร่วมไปด้วยให้หนักแน่นมากขึ้น ทั้งร่วมใจและร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ปิโย เท่านั้นไม่พอ ปิโย นั้นได้มาจากเมตตา กรุณา มุทิตา แต่ยังต้องมีอีกข้อหนึ่ง คือ อุเบกขา

๔. ในสถานการณ์ที่เขาทำผิดหลักหรือละเมิดธรรม เราก็มี อุเบกขา หมายความว่าเมื่อใดเขาทำอะไรไม่ถูกต้อง โดยละเมิดธรรม คือ ละเมิดต่อหลักการ หรือละเมิดต่อความถูกต้องทำให้เสียหลัก เสียกฎเกณฑ์ เสียความเป็นธรรม เสียความชอบธรรม ทำลายกติกา เป็นต้น ผู้นำจะต้องอยู่ในหลักที่เรียกว่า อุเบกขา อุเบกขาก็คือรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้างหยุดการขวนขวายไม่ให้เกินขอบเขตไปจนกลายเป็นเสียธรรม คือการปฏิบัติต่อคน หรือช่วยเหลือคนจะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้เป็นการทำลายหลักการ ไม่ให้เป็นการละเมิดต่อกฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม

นอกจากนี้พระสารีบุตรเถระยังมีคุณลักษณะของผู้สอนอย่างที่เรียกว่า องค์คุณของ **กัลยาณมิตร** ซึ่งมี ๗ ประการ ดังต่อไปนี้[๒๙]

๑. ปิโย - น่ารัก (ในฐานเป็นที่วางใจและสนิทสนม)

๒. ครุ - น่าเคารพ (ในฐานให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย)

๓. ภาวะนีโย - น่ายกย่อง (ในฐานทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง)

๔. วะตะตา - รู้จักพูด (คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี)

๕. วะจะนักขะโม – อดทนต่อถ้อยคำ (พร้อมที่จะรับฟังคำซักถามต่างๆอยู่เสมอและสามารถรับฟังคำได้ด้วยความอดทน ไม่เบื่อ)

---

[๒๙]พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง กรุ๊ป, ๒๕๓๐), หน้า ๒๖.

๖. คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา - (กล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆที่ลึกซึ้งได้)

๗. โน จะฏฐาเน นิโยชะเย - (ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย)

พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่า คุณสมบัติเหล่านี้มีในผู้ใด ผู้นั้นจัดว่าเป็นผู้ใคร่ประโยชน์ คือ หวังประโยชน์เกื้อกูล หวังอนุเคราะห์อันผู้ต้องการมิตรควรคบหาสมาคมไว้เป็นมิตรพึงสังเกตด้วยว่า พระพุทธศาสนาถือว่า ความสัมพันธ์ของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนนั้นอยู่ในฐานะเป็นกัลยาณมิตร คือ เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ดำเนินก้าวหน้าไปในมรรคาแห่งการฝึกอบรมองค์คุณทั้ง ๗ นี้ เป็นคุณลักษณะที่ผู้สอนหรือครูผู้มีความกรุณาโดยทั่วไปจะมีได้ไม่จำกัดเฉพาะพระพุทธเจ้าเท่านั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงคุณสมบัติของมิตร(ทั่วไป) ไว้ ๗ ประการ คือ[๓๐]

๑. ให้สิ่งที่ให้ได้ยาก (เช่น ให้ของรักของพอใจ)

๒. ทำสิ่งที่ทำได้ยาก (เช่น ทำอุปการะต่อมิตรผู้ออกปากขอความช่วยเหลือ)

๓. ทนสิ่งที่ทนได้ยาก (เช่น อดทนต่อถ้อยคำอันรุนแรงแต่รู้ว่าเขาพูดด้วยความหวังดีตลอดถึงอดทนต่อความผิดพลาดของมิตรที่มีต่อเรา)

๔. บอกความลับของตนแก่เพื่อน

๕. ปกปิดความลับของเพื่อน

๖. ไม่ละทิ้งในยามวิบัติ

๗. เมื่อเพื่อนสิ้นทรัพย์ก็ไม่ดูหมิ่น

พูดถึงเรื่องคุณสมบัติของผู้แสดงธรรม ผู้สอนธรรมโยงเลยมาถึงคุณสมบัติของมิตรต่อเนื่องจาก ผู้สอนในฐานะเป็นกัลยาณมิตรของผู้เรียนหรือผู้ฟังการสร้างบรรยากาศให้เป็นกัลยาณมิตรหรือ “ความเป็นกันเอง” แต่พอประมาณพอสมควรระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนนั้นเป็นความสำคัญและจำเป็นเพื่อไม่ให้เครียดหรือเป็นทางการเกินไป ผู้นำหรือผู้ปกครองจะต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่งเพราะจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนหรือผู้ใต้การปกครอง ในเตสกุณชาดก ได้แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติผู้บริหารและผู้ปกครองทั้งหลายซึ่งสามารถสรุปย่อลงได้ ดังนี้[๓๑]

๑. ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินปัญหา มีใจดีไม่ทอดทิ้งงานมีความเพียรอุตสาหะในการงาน

๒. ฉลาดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน รู้ประโยชน์และโทษ รักษาความลับไม่ดำเนินชีวิตในทางที่ผิด รักษาเกียรติประวัติ รักษาประโยชน์ส่วนร่วม และต้องรอบรู้ในกิจการคลังบริหารการคลังด้วยตนเอง ไม่ควรไว้ใจให้คนอื่นจัดการ รู้รายรับรายจ่ายของแผ่นดินหรือในกิจการงานนั้น ๆ ที่รับผิดชอบ

๓. บำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องบุคคลผู้ควรแก่การยกย่อง ข่มผู้ควรข่ม รู้ในสิ่งที่ควรทำก่อนทำหลัง ออกรับฟังปัญหาหรือพบปะราษฎรอยู่สม่ำเสมอเพื่อรับฟังปัญหาและทางแก้ไขหรือชี้แนะแนวทาง

๔. ออกติดตามผลงาน ตรวจตราดูแลความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ไม่พึงมอบภารกิจที่สำคัญ ๆ แก่ผู้อื่นและใช้วิจารณญาณในการบริหาร

---

[๓๐] องฺ.สตฺตก. (ไทย) ๒๓/๓๓/๓๔.

[๓๑] ขุ.ชา.ทุก (ไทย) ๒๗/๑-๔๙/๕๙๕-๖๐๒.

๕. ไม่พึงละการบำเพ็ญประกอบตนในศีลธรรมที่ดีงาม เพื่อเป็นแบบอย่างและยึดมั่นเป็นข้อปฏิบัติ ไม่สำคัญตนผิดว่ายิ่งใหญ่ในอำนาจ

๖. ไม่ลุ่มหลงในกามคุณ และโลกธรรมมีปัญญา มีกำลังแห่งสติเพราะจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้นำหรือผู้ปกครองสามารถฟันฝ่าอุปสรรคแก้ไขปัญหาไปได้แม้ถึงคราวอับจน

นอกจากคุณสมบัติที่มีในเตสกุณชาดกแล้ว ก็ยังมีคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีที่ปรากฏอยู่ใน กปิชาดก สัตตกนิบาต ขุทฺทกนิกาย กล่าวไว้ว่า[๓๒]

“บัณฑิตไม่ควรอยู่ในสถานที่ที่คนคู่เวรกันอยู่ เพราะบุคคลเมื่ออยู่ในระหว่างคนเป็นคู่เวรกัน คืนหนึ่งหรือสองคืนก็ตาม ย่อมอยู่เป็นทุกข์ ลิงตัวหัวหน้ามีจิตเรรวน เพราะทำตามลิงที่มีจิตเรรวนมันได้ทำความพินาศให้แก่ฝูงเพราะลิงตัวเดียวเป็นเหตุ สัตว์โง่แต่สำคัญตนว่าฉลาด เป็นผู้นำฝูงลุอำนาจใจของตนเอง ก็จะต้องนอนตายเหมือนอย่างลิงตัวนี้ สัตว์โง่แต่มีกำลังเป็นผู้นำฝูงไม่ดี เพราะไม่เกื้อกูลแก่หมู่ญาติ เหมือนนกต่อไม่เกื้อกูลแก่นก ทั้งหลาย ส่วนสัตว์ฉลาดมีกำลังเป็นผู้นำฝูงดี เพราะเกื้อกูลแก่หมู่ญาติเหมือนท้าววาสวะเกื้อกูลแก่หมู่เทพชั้นดาวดึงส์ ส่วนผู้ใดตรวจดูศีลปัญญาและสุตะในตนผู้นั้นย่อมประพฤติประโยชน์ทั้ง ๒ ฝ่าย คือทั้งตนและผู้อื่น”

หากพิจารณาข้อความที่ยกมากล่าวนี้แล้ว ชี้ให้เห็นว่าผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้มีศีลเพราะศีลเป็นของผู้มีปัญญา แต่ถ้าผู้นำและผู้ปกครองเป็นผู้ไม่มีศีลและปัญญาแล้วก็เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีไม่ได้ มีแต่ความเลวลง แม้แต่ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็พากันรังเกียจ ในทางตรงข้ามแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีทั้งศีล ปัญญา และสุตะ อยู่ในตนแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการเป็นผู้ที่ดี ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็ให้ความเคารพด้วยความอ่อนน้อมอย่างแท้จริง และในกูฏทันตสูตร สีลขันธวรรค ทีฆนิกาย ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของพระเจ้ามหาวิชิตะผู้ปกครองนครที่ดี ๘ ประการ ดังนี้[๓๓]

๑. ทรงเป็นอุภโตสุชาต ทั้งฝ่ายพระมารดาและพระบิดา มีพระครรภ์เป็นที่ปฏิสนธิหมดจดดีตลอดเจ็ดชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียนด้วยอ้างถึงพระชาติกำเนิดได้

๒. ทรงมีพระรูปงาม น่าดู น่าเลื่อมใส ประกอบด้วย พระฉวีวรรณผุดผ่องยิ่งนัก มีพระฉวีวรรณะคล้ายพรหม มีพระรูปคล้ายพรหม น่าดู น่าชมไม่น้อย

๓. ทรงมั่งคง มีทรัพย์มาก มีโภคสมบัติมาก มีทองและเงินมาก มีเครื่องใช้สอยอันน่าปลื้มใจมาก มีทรัพย์และธัญญาหารมาก มีพระคลังและฉางเต็มบริบูรณ์

๔. ทรงมีกำลัง ทรงสมบูรณ์ด้วยเสนามีองค์ ๔ ซึ่งอยู่ในวินัย คอยปฏิบัติตามพระราชบัญชามีพระบรมเดชานุภาพดังจะเผาผลาญราชศัตรูได้ด้วยพระราชอิสริยยศ

๕. ทรงพระราชศรัทธา เป็นทายก เป็นทานบดี มิได้ปิดประตูเป็นดุจโรงทานของสมณพราหมณ์ คนกำพร้า คนเดินทาง วณิพก และยาจก ทรงบำเพ็ญพระราชกุศล

๖. ได้ทรงศึกษา ทรงสดับเรื่องนั้นๆ มาก

๗. ทรงทราบอรรถแห่งข้อที่ทรงศึกษาและภาษิตนั้นๆว่า นี้อรรถแห่งภาษิตนี้

---

[๓๒] ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๖๑-๖๖/๒๖๖.

[๓๓] ที.สี. (ไทย) ๙/๒๑๓-๒๑๔/๒๓๐-๒๐๔.

๘. ทรงเป็นบัณฑิต เฉียบแหลม ทรงพระปรีชาสามารถ ทรงพระราชดำริอรรถอันเป็นอดีต อนาคต และปัจจุบัน

สรุปคุณสมบัติของพระเจ้ามหาวิชิตราชได้ ดังนี้ คือ

๑. ทรงมีชาติตระกูลดี

๒. ทรงมีรูปร่างงาม

๓. ทรงมีพระราชทรัพย์มาก

๔. มีกำลังรบที่พร้อมพรั่ง

๕. ทรงมีพระราชศรัทธาในการบริจาคทาน

๖. ทรงมีการศึกษาอบรมมามาก

๗. ทรงมีความรู้กว้างขวาง ละเอียดลึกซึ่งเข้าใจความหมายภาษิตต่างๆ สามารถอธิบายความหมายได้

๘. ทรงเป็นผู้ฉลาดมีปัญญา

คุณสมบัติ ๘ ประการ ที่พระเจ้ามหาวิชิตะทรงมีนี้ ทำให้บ้านเมืองรุ่งเรืองได้เพราะพระองค์ทรงปกครองแผ่นดิน โดยอาศัยพระปัญญาและการศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้พระองค์ยังทรงมีข้าราชบริพาร ที่มีคุณสมบัติของพราหมณ์ปุโรหิตที่ดี ๔ ประการ คือ

๑. เป็นอุภโตสุชาต ทั้งฝ่ายพระมารดาและพระบิดา มีครรภ์เป็นที่ปฏิสนธิหมดจดดี ตลอดเจ็ดชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียน ด้วยอ้างถึงชาติกำเนิดได้

๒. เป็นผู้แก่เรียน ทรงจำมนต์ รู้จบไตรเภท พร้อมทั้งคัมภีร์นิฆัณฑุ คัมภีร์เกตุภะ พร้อมทั้งประเภทอักษร มีคัมภีร์อิติหาสเป็นที่ ๕ เป็นผู้เข้าใจตัวบทเป็นผู้เข้าใจไวยากรณ์ ชำนาญในคัมภีร์โลกายตะและมหาปุริสลักษณะ

๓. เป็นผู้มีศีล มีศีลจำเริญมั่นคง

๔. เป็นบัณฑิต เฉียบแหลม มีปัญญาเป็นที่ ๑ หรือที่ ๒ ของพวกปฏิคาหกผู้รับการบูชาด้วยกัน

คุณสมบัติข้าบริพารที่ดีของพระเจ้ามหาวิชิตะราชทั้ง ๔ ประการ โดยสรุปได้แก่

๑. ความเป็นผู้มีชาติตระกูลดี

๒. ความเป็นผู้มีการศึกษาสูง ชำนาญในหน้าที่ของตน

๓. ความเป็นผู้มีศีล

๔. ความเป็นผู้ฉลาดมีปัญญามาก

คุณสมบัติ ๔ ประการ ของพราหมณ์ปุโรหิต ซึ่งเป็นที่ปรึกษาทางการเมืองการปกครองต่อพระเจ้ามหาวิชิตะ อันนับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ส่งผลต่อการถวายคำแนะนำที่ก่อคุณประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง จากที่ยกตัวอย่างมานี้จะเห็นได้ว่าลักษณะของผู้ที่จะเป็นผู้ปกครองนั้นย่อมมีความสำคัญยิ่งเช่นเดียวกันกับพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก เพราะฉะนั้น ผู้ปกครองจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีคุณสมบัติทั้งภายใน คือ จิตใจ และคุณธรรม ส่วนคุณสมบัติภายนอก คือ ความรู้ความสามารถ และผู้ที่ให้การสนับสนุน เป็นต้น

มีหลักพุทธธรรมอีกส่วน คือ **สัปปุริสธรรม** ในสัปปุริสสูตร อุปริปัญญาสก์ มัชฌิมนิกาย ปรากฏพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่า

เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่า สัปปุริสธรรม ๗ ประการ คือ

๑. ธัมมัญญุตา (รู้หลักการ) เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็ยืนอยู่ในหลักการ ตั้งตนอยู่ใน หลักการให้ได้ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นำจะต้องรู้ชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น

๒. อัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย) ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมาย ด้วยข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว อะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่มั่วว่อนวาย ใครจะพูดว่าด่า เหน็บแนม เมื่อไม่ตรงเรื่องก็ไม่มัวถือสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมายใจมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจน และมุ่งมั่นแน่วแน่

๓. อัตตัญญุตา (รู้ตน) คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่งๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้นำได้ดียิ่งขึ้นไป

๔. มัตตัญญุตา (รู้ประมาณ) คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่างๆ ท่านยกตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาญา และการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้นๆ หรือในเรื่องราวนั้นๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่างๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็พลาดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

๕. กาลัญญุตา (รู้กาล) คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะ จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะของเวลาว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไร จึงจะเหมาะ ดังจะเห็นว่า แม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นเราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

๖.ปริสัญญุตา (รู้ชุมชน) คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางคือ รู้สังคมโลกรู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขา ก็ต้องรู้ปัญหารู้ความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อยๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขาเราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

๗. ปุคคลัญญุตา (รู้บุคคล) คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้อง

เหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถทำบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไรมีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะว่าในการทำงานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่าเขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญงอกงามแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วย ที่กล่าวมานี้ คือหลักธรรมที่เรียกว่า สัปปุริสธรรม ๗ ประการ[๓๔] ถ้ามีคุณธรรม ๗ ประการนี้ แม้จะไม่มีคุณสมบัติข้ออื่นก็เป็นผู้นำได้เพราะรู้องค์ประกอบและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอที่จะจัดการให้ได้ผล สามารถจัดวางวิธีปฏิบัติการที่เหมาะสมให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนคุณสมบัติอย่างอื่นก็มาเสริม[๓๕]

สรุปได้ว่า การสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้กับตนเองเป็นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตนให้เหมาะสม เอาชนะอกุศลในใจตนได้ มีธรรมประจำตนก็สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้ใต้ปกครองได้ จึงเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายการปกครองคำสอนของพระพุทธเจ้าที่กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้คือ

๒.๓.๒ ลักษณะและประเภทผู้นำเชิงพุทธ

ลักษณะและประเภทผู้นำเชิงพุทธในพระพุทธศาสนานั้น บุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีภาวะผู้นำควรมีแบบอย่างหรือรูปแบบการปกครอง เพื่อนำองค์กรของตนเองนำไปสู่ความสำเร็จพระพุทธศาสนามีแนวความคิดเรื่องเกี่ยวกับผู้นำแบ่งประเภทของผู้นำไว้ ๒ ลักษณะ คือ

๑. ผู้นำแบบราชา หมายถึง ผู้นำทรงไว้ซึ่งความรู้ในธรรมของพระพุทธศาสนา ทัศนะในทางพระพุทธศาสนาผู้นำแบบธรรมราชา มีกล่าวไว้ในจักรวัติสูตรอย่างชัดเจน คือ[๓๖] ทรงตั้งอยู่ในธรรม ยึดถือธรรมเป็นหลักในการปกครอง ไม่ใช้อารมณ์หรืออคติ ทรงสั่งสอนประชาชนให้ตั้งอยู่ในธรรมเมื่อประชาชนยึดมั่นอยู่ในธรรมแล้วก็จะไม่ทำกระทำความผิดความชั่วต่าง ๆ ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ทรงเผยแพร่ธรรมแก่พระราชอื่นแทนที่จะขยายอำนาจ เพื่อเอาอาณาเขตของพระราชอื่นเข้ามาร่วมไว้ กลับทรงรวมอาณาเขตโดยขยายอาณาเขตแห่งธรรมออกไป เมื่อพระราชทั้งหมดทรงตั้งอยู่ในธรรมก็จะไท้เบียดเบียนรุกรานกัน และประชาชนทุกรัฐทุกประเทศก็จะอยู่กันอย่างสงบสุขและทรงดูแลให้คนยากจนมีความเป็นอยู่ที่ดีไม่อดอยากซึ่งจะทำให้ผู้คนไม่ต้องทำการทุจริตต่าง ๆ ความเป็นธรรมราชาเช่นนี้เกิดขึ้นโดยต้องมีการอบรมให้เกิดขึ้นภายในองค์พระราชานั้น[๓๗]

๒. ผู้นำแบบสมมติเทวราชา มี ๓ ประการดังนี้

---

[๓๔] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๑/๒๖๔.

[๓๕] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ผู้นำ**, หน้า ๒๐.

[๓๖] พระครูสิริจันทรนิวิฐ, **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**, หน้า ๒๖

[๓๗] ปรีชา ช้างขวัญ, **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๒.

๒.๑ สมมติเทพ เทพเจ้าโดยสมมติ คือ โดยการยอมรับของมวลมนุษย์โลก ซึ่งหมายถึงกษัตริย์ทรงเป็นเทพที่อยู่เหนือมนุษย์ด้วยธรรม

๒.๒ อุปบัติเทพ เทพเจ้าโดยกำเนิด คือสถิตอยู่บนสวรรค์

๒.๓ วิสุทธิเทพ เทพเจ้าโดยความบริสุทธิ์ ซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเองอัน ได้แก่ พระพุทธเจ้าและพระอรหันต์ทั้งหลาย

ลักษณะสำคัญของผู้นำแบบสมมติเทวราชา คือ การยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้เป็นผู้ยิ่งใหญ่ เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบ ปราบปรามเหตุการณ์ให้อยู่ในความสงบ ดำเนินการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พระองค์ผู้เป็นเทวราชาจะมีภาวะหรือคุณธรรมที่เป็นเอกลักษณ์สำคัญ คือ มีความกล้าหาญเฉพาะในสิ่งที่เป็นธรรมตามทศพิธราชธรรม สิ่งที่เหมือนในเทวราชาและธรรมราชา มิใช่เพียงสถานะสูงสุดในสังคม แต่ขึ้นกับเงื่อนไขที่เท่าเทียมกันกับทุก ๆ คน ในฐานะสมาชิกร่วมอยู่ในสังคม คือ การประพฤติธรรม ในฐานผู้นำคือพันธกรณีในการดูแลทุกข์สุขของประชาชน ดังนั้น ประชาชนคนธรรมดาถ้ากระทำความดีก็อาจได้รับการยกย่องยอมรับนับถือสมมติเป็นเทพได้ ได้แก่ กษัตริย์ในยุคนั้นนั่นเอง เป็นการปฏิรูปความคิดของลัทธิพราหมณ์ในแง่ที่ว่าตนธรรมดาก็อาจเป็นเทพเจ้าได้ ถ้าเค้าปฏิบัติตนเป็นคนดี จนเป็นที่ยอมรับนับถือของคนโดยทั่วไป[๓๘]

ในพระพุทธศาสนาผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้มีศีลเพราะศีลเป็นของผู้มีปัญญา แต่ถ้าผู้นำและผู้ปกครองเป็นผู้ไม่มีศีลและปัญญาแล้วก็เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีไม่ได้ มีแต่ความเลวลง แม้แต่ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็พากันรังเกียจ ในทางตรงข้ามแล้วผู้นำหรือผู้ปกครองมีทั้งศีล ปัญญา และสุตะ อยู่ในตนแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการเป็นผู้ที่ดี ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็ให้ความเคารพด้วยความอ่อนน้อมอย่างแท้จริงดังนั้น ภาวะผู้นำที่เป็นเลิศจะต้องประกอบด้วยคุณธรรม จะต้องวางตัวอยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในโสภณสูตร พระพุทธองค์ ได้แสดงถึงคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหาร ไว้ว่า[๓๙]

๑. วิยัตโต เป็นผู้มีปัญญา

๒. วินีโต เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี

๓. วิสาระโท เป็นผู้แกล้วกล้า

๔. พะหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ศึกษาทรงจำมาก

๕. ธัมมานุธัมมะปะฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม ๕ ประการดังกล่าวนี้ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือใน อังคุตรนิกาย ปัญจกนิบาตรได้แสดงหลักธรรมสำหรับผู้นำไว้ ๖ ประการ คือ[๔๐]

๑. ขะมา คือ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่น ไม่ยอมตกในความชั่วไม่เกรงกลัวหรือมีอคติ ๔ เมื่อจะต้องตัดสินใจและไม่หวั่นไหวในโลกธรรม ๘

๒. ชาคะริยะ คือ มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังในการประคองชีวิต หน้าที่และการงาน

---

[๓๘] พระครูสิริจันทนิวิฐ, **ภาวะผู้นำพุทธ**, หน้า ๓๙-๔๑.

[๓๙] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๗/๑๒.

[๔๐] องฺ.ป.จก. (ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

๓. อุฏฐะฐานะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน

๔. สังวิภาคะ คือ มีอัธยาศัยดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน

๕. ทะยา คือ มีจิตใจที่เอ็นดู รู้ใคร่ห่วงใยเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

๖. อิกะขะนา คือ เอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

หลักธรรมที่ยกมาแสดงไว้เหล่านี้ ชี้ให้เห็นภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาที่มีแนวคิดหรือคำสอนเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมกับการบริหารตามทรรศนะพระพุทธศาสนาผู้นำเป็นผู้ทำให้ศักยภาพที่แฝงอยู่ของมวลสมาชิกแสดงออกมาเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้นำตามเป้าหมายแห่งพระพุทธศาสนา สิ่งที่สำคัญคือคุณธรรม หรือการประพฤติธรรมของผู้นำนั่นเอง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว ผู้นำจักต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ความจำเป็นและท่าทีของผู้ร่วมงานตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีของสังคมนั้นๆ ผู้นำต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ ทั้งทางด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติอย่างเพียงพอ

จากการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา โดยเริ่มการศึกษาตั้งแต่แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำจากนักวิชาการหลายๆ ท่านทำให้ทราบว่า ทั้งผู้นำและภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกัน คำว่าผู้นำ มีความหมายมากมายแล้วแต่ว่าใครจะนิยามซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านก็มีทัศนะแตกต่างกัน แต่ในทัศนะของผู้วิจัยผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยินยอมหรือได้รับแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่นำหรือพาหมู่คณะองค์การ หน่วยงาน หรือประเทศชาติ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันส่วนภาวะผู้นำ มีผู้ให้ความหมายและนิยามไว้มากมายจนในปัจจุบันก็ยังไม่มีข้อสรุปว่านิยามของผู้ใดถูกต้องที่สุดกันแน่ แต่ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า การนิยามความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำของแต่ละท่านล้วนถูกต้องและมีเหตุผลทั้งนั้น เนื่องจากว่า ผู้นำและภาวะผู้นำนั้นมีหลายประเภทหลายแบบ หลายประการขึ้นอยู่กับว่าจะเป็นผู้นำอะไร อยู่ในระดับไหน มีขอบเขตอำนาจหน้าที่มากน้อยแค่ไหน มีองค์ประกอบหรือปัจจัยอะไรบ้างที่จะเป็นตัวกำหนด ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำ จึงจะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ซึ่งคุณลักษณะที่เป็นส่วนประกอบต่างๆ ของผู้นำที่กล่าวข้างต้นมีปรากฏอยู่ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาทุกอย่าง

สรุปได้ว่า ผู้นำนั้น หมายถึง สิ่งที่เป็นรูปธรรม คือเป็นตัวบุคคลสามารถจับต้องหรือสัมผัสได้แต่ภาวะผู้นำนั้น เป็นนามธรรมอยู่ภายในตัวของผู้นำ ไม่สามารถที่จะแตะต้องหรือสัมผัสได้แต่ก็สามารถสะท้อนออกมาในลักษณะต่างๆ ของผู้นำ ทั้งทางกาย และวาจา แต่ก็สามารถรู้ได้ว่าผู้นำคนไหนมีภาวะผู้นำหรือไม่ ถึงแม้จะสะท้อนออกมาในลักษณะที่ไม่ดี ก็ยังถือว่ามีภาวะผู้นำ ฉะนั้นจึงจำเป็นจะต้องมีหลักธรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนาคอยกำกับควบคุมให้สะท้อนลักษณะของภาวะผู้นำออกมาในลักษณะที่ดีงามคุณธรรม ๖ ประการ ดังนี้[๔๑]

๑. มีความอดทน (ขมา) ต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่น ไม่ยอมตกในความชั่วมาเกรงกลัวหรือมีอคติ ๔ เมื่อจะต้องตัดสินใจและไม่หวั่นไหวเพราะโลกธรรม ๘

๒. มีความตื่นตัว (ชาคริยะ) อยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังไม่ประมาทในการปกครองชีวิตหน้าที่และการงาน

---

[๔๑] องฺ.จตุกฺก.(ไทย) ๒๑/๗/ ๙-๑๐.

๓. มีความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานะ) ต่อหน้าที่การงานมีความระมัดระวังไม่ประมาท

๔. มีอัธยาศัยดีเอื้อเฟื้อเพื่อแผ่ (สังวิภาคะ) มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงานเป็นมิตรที่ดีกับทุกคน

๕. มีจิตใจที่เอ็นดู (ทยา) รักใคร่ห่วงใยเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน

๖. เอาใจใสเตรวจตรวจตรา (อิกฺขนา) การงานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ยกหลักธรรมมาแสดงไว้ก็เพื่อให้เห็นถึงแนวคิดหรือคำสอนเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารงานของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งยังมีคำสอนที่พูดถึงคุณสมบัติของความเป็นผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้[๔๒] คือ

๑. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (จักขุมา) มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับหรือรุกได้อย่างไร

๒. เป็นผู้ชำนาญในงาน (วิธูโร) รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ ที่ตนได้รับผิดชอบ

๓. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี (นิสฺสยสมฺปนฺโน) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น

คุณสมบัติทั้ง ๓ ประการมีความสำคัญขึ้นอยู่กับระดับของความแตกต่างของตัวผู้นำถ้าเป็นผู้นำ ระดับสูงรับผิดชอบในการวางแผนและดูแลคนจำนวนมาก ข้อที่ ๑ และข้อที่ ๓ มีความสำคัญมาก ข้อที่ ๒ มีความสำคัญน้อยเพราะสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านได้ สำหรับผู้นำระดับกลางทั้งสามข้อมีความสำคัญพอๆกัน คือ มีความเฉพาะด้านมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานที่มองเห็นการณ์ไกลหรือมีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้วยคุณธรรมของผู้นำเป็นผู้ทำหมู่ให้งามมีความกล้าหาญแกล้วกล้า เรียกว่า เวสารัชชกรณธรรม ๕ ดังนี้ คือ[๔๓]

๑. เป็นผู้มี (ศรัทธา) มีเหตุผล มั่นใจในหลักการและในการทำดี

๒. เป็นผู้มี (ศีล) มีระเบียบวินัยดีความประพฤติถูกต้องดีงาม ไม่ผิดศีลธรรม

๓. เป็นผู้มี (พาหุสัจจะ) ความเป็นผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมาก

๔. เป็นผู้มี (วิริยารัมภะ) มีความเพียรมั่นคงจริงจังในกิจการนั้นๆ

๕. เป็นผู้มี (ปัญญา) ความรอบรู้เข้าใจเหตุผล ดี ชั่ว รู้คิด รู้วินิจฉัย รู้หลักการ

คุณสมบัติที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้นำเป็นคนประพฤติตนดีมีความกล้าหาญไปอยู่ในสถานที่ใดเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาตรงกับจุดหมายที่ว่า “ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม”ของผู้นำท่านปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้นำเสนอผู้นำทางการเมือง และผู้นำทางการทหาร แต่รวมไปถึงผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางศาสนาและผู้นำคนพิการด้วยกล่าวโดยรวมบุคคลสำคัญมีคุณสมบัติสรุปได้ ๔ ประการ[๔๔] ดังนี้

๑. แรงบันดาลใจ คือพลังปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ส่งเสริมผลักดันให้บุคคลทำงานเชิงรุกเข้าสู่เป้าหมายชีวิต กล่าวได้ว่า แรงบันดาลใจเป็นพลังแรงที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้บุคคลบรรลุถึงเป้าหมายปลายทางในชีวิต เมื่อบุคคลมีแรงบันดาลใจให้กระทำในเรื่องใดความมีสมาธิและ

---

[๔๒]ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๖๓-๖๕/๗๑-๗๓.

[๔๓]พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๖.

[๔๔]ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, **ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อนิเมทกรุ๊ป, ๒๕๕๐), หน้า ๓๐๒ - ๓๐๓.

ความมีปัญญาที่จะไปสู่หนทางของความสำเร็จก็จะตามมา แรงดันดาลใจจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้บุคคลที่จะก้าวไปข้างหน้าโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคข้อขัดข้องแต่กลับเข้าฝ่าฟันเครื่องกีดขวางเพื่อให้เข้าถึงผลสัมฤทธิ์ บุคคลสำคัญทั้ง ๗ ท่านมีต่างแรงบันดาลใจอย่างเปี่ยมล้น

๒. ทัศนคติเชิงบวก หรือทัศนคติเชิงสร้างคือการมองโลกในแง่ดี และหลีกเลี่ยงการมองโลกในแง่ร้ายที่อาจทำลายขวัญกำลังใจของตนเองและผู้อื่น การมีทัศนคติเชิงบวกจึงไม่ใช่ความประมาท แต่เป็นการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ด้วยความปล่อยวาง ไม่เครียดไม่ทับถมให้สถานการณ์ที่เสียหายต้องหนักหนาสาหัสยิ่งขึ้นไปอีก เอดิสันคือแบบอย่างที่ดีงามของการมองโลกในแง่บวก โดยไม่ว่าผลการทดลองจะสำเร็จหรือล้มเหลว เอดิสันก็มองว่าคือ การได้เรียนรู้ปรากฏการณ์อย่างสำคัญ

๓. ความเป็นนักสู้ผู้เสียสละ คือการทำหน้าที่ในลักษณะที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “ Service above self ” หรืออาจแปลว่า “ให้บริการเหนือตนเอง” ถ้าจะขยายความก็คือนักสู้ผู้เสียสละคือ นักสู้แบบถวายหัว หรือถวายชีวิตเพื่อผู้อื่น เพื่อประเทศชาติ และเพื่อมวลมนุษยชาติการสู้เพื่อผู้อื่นเป็นคุณธรรมที่สะท้อนความเสียสละ ริชโธเฟน, ไอเซนฮาวร์, แมกไซไซ ต่างเป็นแบบอย่างของการสู้รบในสงคราม เคลเลอร์สู้เพื่อคนพิการ เอดิสันสู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีมาเธอร์เทเรซา เคลเลอร์สู้เพื่อคนพิการ เอดิสันสู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยี มาเธอร์เทซาและพุทธทาสภิกขุสู้เพื่อยกระดับจิตใจของมนุษย์

๔. ความมีภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับความกล้าคิดกล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ บุคคลผู้มีภาวะผู้นำจึงมีพลังความสามารถในการสร้างศรัทธาบารมีให้บุคคลอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามหรือเกิดความยอดตามด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ไม่ใช่ด้วยการบังคับข่มขู่หรือใช้อำนาจกล่าวโดย

ซึ่งประเทศไทยมีพระมหากษัตริย์ที่ประชาชนให้ความเคารพเทิดทูนคือพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล (รัชกาลที่ ๙) พระองค์ทรงตั้งอยู่ในธรรมหลักพรหมวิหารธรรม ทรงมีพระราชอัธยาศัยประกอบด้วยความซื่อตรง ทรงสัตย์ไร้มายา ทรงเจริญพระราชไมตรีกับนานาอารยประเทศด้วยความซื่อตรงตลอดมา ไม่ตรงคิดร้ายโดยผิดๆ ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจล้วนหลั่งมาจากพระปรีชาสามารถไม่ประพฤติหลอกลวงประชาชน ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมหรือสิ่งใดแอบแฝงต่อคนที่อยู่ร่วมกันและประพฤติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจในขณะที่เสด็จไปทรงศึกษาต่อในต่างประเทศ ระหว่างประทับรถพระที่นั่งเพื่อเสด็จไปขึ้นเครื่องบินนั้น ทรงมีพระราชดำรัสตอบประชาชนที่เฝ้าส่งเสด็จในวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๔๘๙ ว่าวันนี้ ถึงวันที่เราจะต้องจากไปแล้วตามถนนผู้คนช่างมากเสียจริงๆที่ถนนราชดำเนินกลางราษฎรเข้ามาใกล้ชิดรถที่เรานั่ง กลัวเหลือเกินว่าล้อรถของเราจะไปทับแข้งขาใครเขาบ้าง รถแล่นฝ่าฝูงคนไปได้อย่างช้าที่สุดถึงวัดเบญจมบพิตร รถแล่นเร็วขึ้นได้บ้างตามทางที่ผ่านมาได้ยินเสียงใครคนหนึ่งร้องขึ้นมาดังๆ ว่า ในหลวงอย่าทิ้งประชาชน อยากจะร้องบอกเขาไปว่าถ้าประชาชนไม่ทิ้งข้าพเจ้าแล้วข้าพเจ้าจะทิ้งประชาชนได้อย่างไร พระราชดำรัสในวันนั้นเป็นเหมือนการพระราชทานสัจจะให้แก่พสกนิกรตลอดไป ๖๐ ปี ทรงครองราชย์ชัดเจนแล้วทรงรักษาสัจจะที่ได้พระราชทานให้แก่พสกนิกรอย่างสมบูรณ์ ไม่เคยทอดทิ้งประชาชนความทุกข์เดือดร้อนของพสกนิกรเป็นความทุกข์เดือดร้อนของพระองค์ ความเดือดร้อนเกิดขึ้นในส่วนใดของประเทศ พระองค์จะเสด็จไปไม่ว่าระยะทางจะใกล้ ไกลสักเพียงใด แม้แดดจะแผดเผาหนทางจะคดเคี้ยว ถึงฝนจะตกกระหน่ำจน

เหน็บหนาวน้ำจะท่วมขัง พระองค์มิได้ทรงย่อท้อเสด็จไปเป็นมิ่งขวัญของพสกนิกร เพื่อดับร้อนให้ร่มเย็นโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ทรงช่วยเหลือประชาชน และได้เสด็จพระราชดำเนินไปเองได้ทอดพระเนตรการประกอบอาชีพต่าง ๆ ของประชาชน ทรงมุ่งแก้ปัญหาในจุดที่ต้องการแก้ไขอย่างรีบด่วน ซึ่งประชาชนไม่สามารถที่จะรอได้ ทั้งเป็นจุดที่จำเป็นต้องการแก้ไขอย่างแท้จริง พระราชกรณียกิจที่ทรงปฏิบัติด้วยความซื่อตรง ทรงยึดมั่นอยู่ในหลักธรรมโดยไม่ทรงเอนเอียงเปลี่ยนแปลงตามสัจจะวาจาที่ตรัสไว้ เป็นเหตุให้พระองค์ทรงโดดเด่นเป็นสง่าอยู่ในดวงใจของพสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด เพราะทรงมีพระราชอัธยาศัยซื่อตรงทรงสัตย์ไม่มีมารยา ทรงรักและห่วงใยพสกนิกรชาวไทยเสมอเหมือนกัน พระองค์ทำงานอย่างหนักกล่าวโดยสรุปว่าคุณสมบัติของคนดีมีความสำคัญสามารถก่อประโยชน์ต่อสังคมได้มีการแบ่งบุคคลออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ[๔๕]

๑) ผู้ไม่มีความหวัง คือผู้ตกต่ำ ผู้ทุศีล

๒) ผู้มีความหวัง คือราชบุตรผู้รอการอภิเษก เป็นผู้มีศีล

๓) ผู้ปราศจากความหวัง คือพระราชา ผู้ได้รับการการอภิเษกแล้ว รู้แจ้งในสิ่งทั้งปวงแล้วปราศจากการเสาะแสวงหาใดๆ เป็นธรรมราชาอาศัยธรรม ให้การปกปักรักษา มีความสำรวมในการกระทำทางกาย วาจาและใจ มีพระสูตรกล่าวด้วยภาษาพระบาลีว่า “สพฺพํ รฏฺฐ์ สุขํ เสติ ราชา เจ โหติ ธมฺมิโก แปลว่า “ถ้าผู้ปกครองประพฤติธรรมอาณาประชาราษฎร์ทั้งมวลก็อยู่เย็น เป็นสุข”[๔๖] การบริหารงานการเมืองเป็นไปโดยสะดวก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นภาวะผู้นำที่ดีจำเป็นที่จะต้องยึดหลักธรรมมาใช้ในการบริหารบุคคล เพื่อให้บุคลากรที่ทำงานร่วมกันนั้นรู้จักการใช้เหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การทำงานมีระบบ มีความเข้มแข็งทั้งในทางจิตใจที่สมควรมีการมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ เช่นการรับฟังความคิดเห็นหรือการเข้าใจคนอื่นด้วยใจที่อ่อนโยนและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานโดยยึดหลักธรรมมาเป็นตัวยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้นำและบุคลากร เป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตนโดยการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่า กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ยากแต่ไม่ทำให้บุคคลอื่นเดือดร้อนตามมาในภายหลัง มีความริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆเพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานในครั้งต่อๆไปโดยมุ่งที่จะให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้อื่น แก่มวลชวน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

๒.๔ หลักทุติยปาปณิกสูตร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักทุติยปาปณิกสูตรที่ปรากฏในพระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์ทางพุทธศาสนานั้นซึ่งในหลักธรรมดังกล่าวที่ได้กล่าวถึง หลักธรรมของการบริหารจัดการไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งทางพุทธหรือกระทั้งนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไปได้นำหลักดังกล่าวไปใช้หรือมีส่วนร่วมของหลักธรรมดังกล่าวนี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการดังกล่าว หลักการบริหารนี้ได้ปรากฏในพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาตร ปฐมปัณณาสก์ ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหาร

---

[๔๕]องฺ.ติก.(ไทย) ๒๐/๒๕๕/๑๔๗-๑๔๙.

[๔๖]พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสลจิตฺโต), **สงฆ์ผู้นำสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๖๑.

จัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการทางพุทธศาสนาได้อธิบายขยายความไว้เป็นจำนวนมาก

๒.๔.๑ ความหมายและองค์ประกอบของหลักทุติยปาปณิกสูตร

ทุติยปาปณิกสูตร หมายถึง พระสูตรที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร มีดังนี้

๑) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานทราบทิศทางที่ชัดเจนขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น องค์การมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น มีความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้บริการกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

จากเนื้อหาในพระไตรปิฎก ทำให้เราเข้าใจได้ระดับหนึ่งของพระสูตรนี้แต่เพื่อที่จะเข้าในแนวคิดของทุติยปาปณิกสูตรมากยิ่งขึ้น โดยมีการเปิดพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง ทุติยปาปณิกสูตร หรือปาปณิกธรรม ๓ ว่าด้วยคุณสมบัติของพ่อค้า สูตรที่ ๒ กล่าวว่า พ่อค้าประกอบด้วยองค์ ประกอบด้วยองค์ ๓ ประการ คือ[๔๗]

๑) มีตาดี

๒) มีธุรกิจ

๓) เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย

พ่อค้าที่ชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างไร

คือพ่อค้าในโลกนี้รู้จักสินค้าว่า “สินค้านี้ ซื้อมาเท่านี้ ขายไปอย่างนี้ จะมีมูลค่าประมาณเท่านี้ มีกำไรเท่านี้”

พ่อค้าชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างไร

คือพ่อค้าเป็นคนฉลาดซื้อและขายสินค้าได้

พ่อค้าชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างไร

คือผู้มั่งคั่ง มีทรัพย์มากย่อมรู้จักพ่อค้าในโลกนี้อย่างนี้ว่า “พ่อค้าผู้นี้แลมีตาดี มีธุรกิจดี และสามารถที่จะเลี้ยงดูบุตรภรรยาได้”

พ่อค้าประกอบด้วยองค์ ๓ ประการนี้แลไม่นานนักก็ถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพบูลย์ในโภคทรัพย์ ฉันใด

ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๓ ประการก็ฉันนั้นเหมือนกันแล ไม่นานนักก็บรรลุความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพบูลย์ในกุศลธรรม

ธรรม ๓ ประการ อะไรบ้างคือ

---

[๔๗] องฺ. ติก. (ไทย) ๒๐/๑๐/๑๖๓-๑๖๕

๑.มีตาดี

๒.มีธุระดี

๓.เพียบพร้อมด้วยที่พักอาศัย

ภิกษุชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ชัดตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์ นี้ทุกขสมุทัย นี้ทุกขนิโรธ นี้ทุกขนิโรธคานินีปฏิปทา” ภิกษุชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างนี้แล

ภิกษุชื่อว่ามีธุระดี เป็นอย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ปรารภความเพียรเพื่อละอกุศลธรรม เพื่อให้กุศลธรรมเกิด มีความเข้มแข็ง มีความบากบั่นมั่นคงไม่ทอดธุระในกุศลธรรมทั้งหลาย ภิกษุชื่อว่ามีธุระดี เป็นอย่างนี้แล

ภิกษุชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เข้าไปหาภิกษุผู้เป็นพหูสูต ทรงธรรม ทรงวินัย ทรงมาติกาตามเวลาสมควรสอบสวนไต่ถามว่า “พุทธพจน์นี้เป็นอย่างไร เนื้อความแห่งพุทธพจน์นี้เป็นอย่างไร”ท่านผู้คงแก่เรียนเหล่านั้นย่อมเปิดเผยธรรมที่ยังไม่ได้เปิดเผย ทำให้ง่ายซึ่งธรรมที่ยังไม่ได้ทำให้ง่าย และบรรเทาความสงสัยในธรรมที่น่าสงสัยหลายอย่าง ภิกษุชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างนี้แล

ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๓ ประการนี้แล ไม่นานนักก็บรรลุความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพบูลย์ในกุศลธรรม จากหลักการของพระไตรปิฎก ดังกล่าวสอดคล้องกับสิ่งที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าวถึงคำตรัสองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตรว่าเกี่ยวกับคุณลักษณะ ๓ ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

๑) จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ ใช้โยนิโสมนสิการ ปัญญาเฉียบแหลม สมบูรณ์ด้วยความรอบรู้อยู่อย่างชาญฉลาด สามารถใช้ความคิดอย่างรอบคอบ มีคุณค่า สามารถวางแผนในทางการบริหารตน บริหารคน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือ ทักษะทางด้านความคิด

๒) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระที่ดี/มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการจัดการบริหารการปกครองที่เหมาะสม มีการดำเนินการที่ดี มีความเชี่ยวชาญ มีเทคนิควิธีการที่ดี ในการบริหารงานให้งานสำเร็จเป็นรูปธรรมด้วยมรรควิธี คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

๓) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีสมบูรณ์ด้วยอาจารวิสัย เป็นร่มโพธิ์ร่มไทรให้แก่ศิษยานุศิษย์ บรรพชิตและพุทธศาสนิกชน ตลอดจนสหธรรมิก พึ่งพาได้ให้การเอื้ออาทร จูงใจด้วยมิตรไมตรี เป็นกัลยาณมิตรแก่มวลมนุษย์ทุกหมู่เหล่าไม่เลือกชาติ ตระกูล เพศ วรรณะ และวัย ง่ายต่อการขอความร่วมมือในการปกครองเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล ดังมีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดีต้องปกครองคนด้วยความ เที่ยงธรรม และสุขุมเยือกเย็นเป็นสำคัญ” คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือ ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหารถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่๑และ๓มีความสำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ มีน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้สำหรับนักบริหารระดับกลางคุณลักษณะทั้ง ๓ ข้อมีความสำคัญพอๆ กัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกลเพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง [๔๘] ด้วยหลักการดังกล่าวของท่านนั้นก็ได้มีคุณก่อศักดิ์ไชยรัศมีศักดิ์ได้ให้ทัศนะต่อว่าในหลักการของทุติปาปณิกสูตรนั้น สำหรับหัวข้อหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสุดของนักบริหารที่ดีนั้น จะต้องมี Human Relation Skill หรือ หลักนิสสยสัมปันโน เพราะมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะทำให้คนอยากเข้ามาร่วมงานและทำงานให้ หากไม่มีมนุษย์สัมพันธ์การบริหารคนก็ไปไม่รอด “หลักนิสสยสัมปันโน เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับนักบริหารคน เพราะถ้ามนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีก็ไม่มีใครอยากมาร่วมงานหรือทำงานให้ เพราะการบริหารงาน บริหารคน คือการดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยร่วมกับคนอื่นทางด้านคุณ”

๒.๕ บริบททั่วไปของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

การแบ่งขอบเขตการปกครองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ครอบคลุมพื้นที่ ๘ อำเภอ ได้แก่ อำเภอทุ่งสง อำเภอบางขัน อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอถ้ำพรรณรา อำเภอนาบอน อำเภอพิปูน อำเภอช้างกลาง และอำเภอฉวาง มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๒๐๒ โรงเรียน และมีประชากรในพื้นที่ดังนี้[๔๙]

---

[๔๘]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕.

[๔๙]ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒, ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐.

พื้นที่แยกตามอำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครูผู้สอนและผู้บริหาร	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครูผู้สอนและผู้บริหาร
๑) อำเภอนาบอน	๑๔	๑๑๘	๗	๓๘
๒) อำเภอถ้ำพรรณรา	๑๒	๑๑๓	๖	๓๗
๓) อำเภอทุ่งสง	๔๘	๕๕๕	๒๔	๑๑๑
๔) อำเภอฉวาง	๓๔	๒๖๐	๑๗	๕๒
๕) อำเภอช้างกลาง	๑๘	๑๙๙	๙	๔๐
๖) อำเภอบางขัน	๒๐	๒๘๑	๑๐	๕๖
๗) อำเภอทุ่งใหญ่	๔๐	๔๑๕	๒๐	๘๓
๘) อำเภอพิปูน	๑๖	๔๑๗	๘	๘๓
รวม	๒๐๒	๒,๐๘๘	๑๐๑	๕๐๐

ข้อมูลจาก ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

๒.๖ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

๒.๖.๑ ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทย หลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น สำหรับในการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุภมาศ อังศุโชติ (มปพ.) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือวัดตัวแปรแฝง เพื่อระบุจำนวนมิติแฝง จากข้อมูล (Data) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจำนวนหลายๆตัวแปร หรือการระบุ มิติแฝงที่มีอยู่ภายใต้ตัวแปรเดิม ซึ่งมิติแฝงหรือตัวแปรใหม่ๆ จะเรียกว่า องค์ประกอบ (Factor) ในองค์ประกอบด้วยตัวแปรหลายๆตัวแปรที่สามารถ ใช้ในการระบุโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตัวแปรใดอยู่ในองค์ประกอบนี้บ้าง และเพื่อสร้าง ตัวแปรใหม่ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้ เมื่อมาจำแนกการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลของการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการ[๕๐] คือ

๑. เพื่อการศึกษาสำรวจและระบุองค์ประกอบ ว่าตัวแปรร่วมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยจำนวนตัวประกอบร่วมที่หาได้ จะมีจำนวนน้อยกว่า

---

[๕๐] สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเจริญดีมั่นคงการพิมพ์, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

จำนวนตัวแปรนั้นมีตัวประกอบร่วมอะไรบ้าง Exploration Factor Analysis model: EFA ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุนี้จะช่วยให้ลดจำนวนตัวแปร และได้องค์ประกอบซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย

๒. เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของตัวประกอบว่า ตัวประกอบแต่ละตัวละประกอบด้วยอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยต้องมีสมมุติฐานก่อนว่าคุณลักษณะที่ศึกษามีกี่องค์ประกอบ แล้วใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานเพียงใด หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าองค์ประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model: CFA

นอกจากนี้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยมีความสัมพันธ์ (Multicolinearity) และทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ตามความหมายของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยนั้นได้อีกด้วย

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี[๕๑]

กัลยา วานิชบัญชา กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบนอกจาก เพื่อลดจำนวนตัวแปรโดยการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในการปัจจัยเดียวกันอย่างเป็นการหาองค์ประกอบร่วมในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร ต่างๆ เพื่อยืนยันสนับสนุนพิสูจน์ ตรวจสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของข้อมูลหรือ ตัวแปรว่ามีองค์ประกอบร่วมกันกี่ตัวประกอบ อะไรบ้าง แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างไร แล้ว เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ยังสามารถนำโครงสร้างของคะแนนที่ได้เปรียบเสมือนค่าของตัวแปรใหม่ที่ประกอบด้วยตัวแปรเดิมหลายๆตัว ที่เรียกว่า Composite Variable สามารถนำนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย และสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดลองสมมติฐาน (t-

---

[๕๑]เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. **หลักการและการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับงานวิจัย,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

test , Z-test การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) อีกด้วย เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย[๕๒]

ผู้วิจัยสามารถสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ว่า เป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

๒.๖.๒ ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจานวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

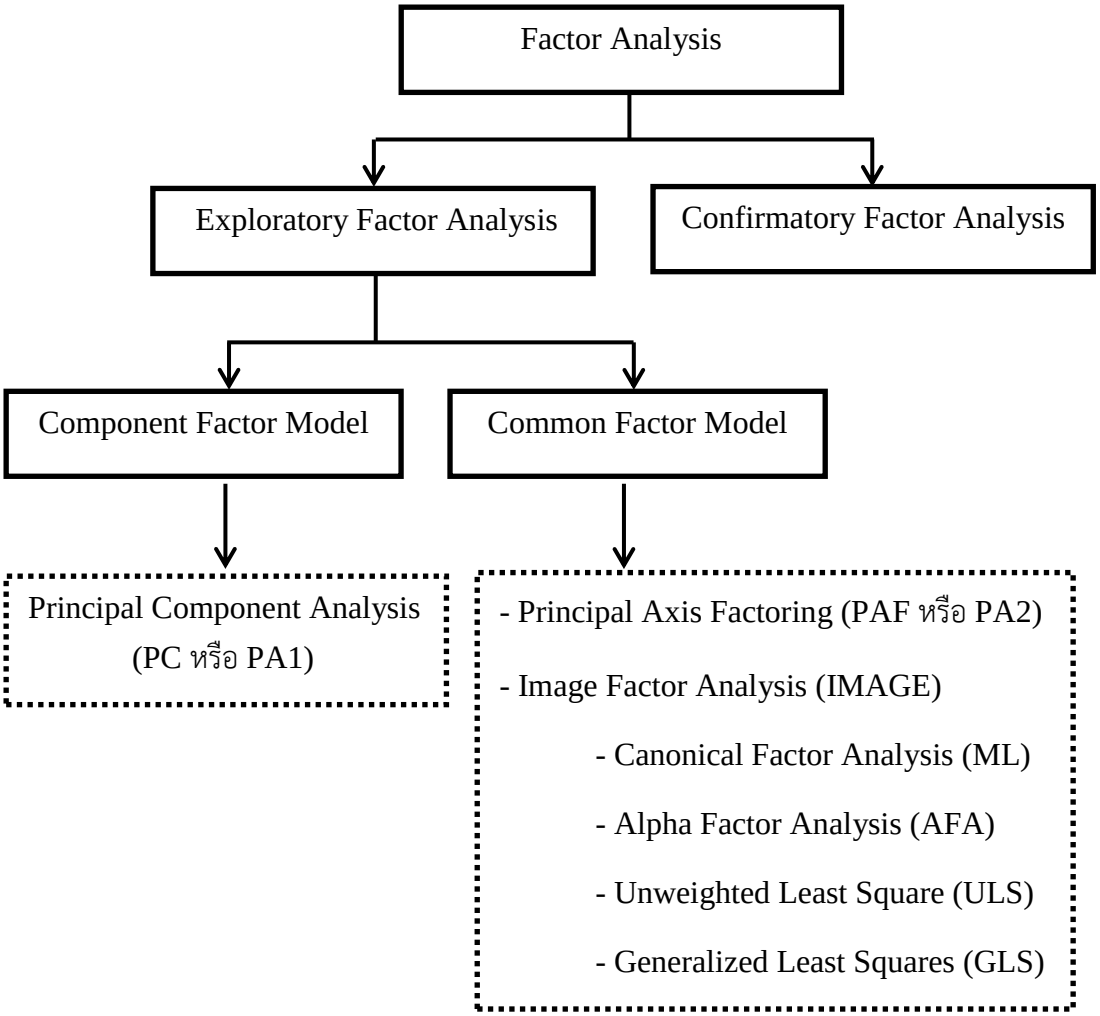
๒. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่ามีตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

---

[๕๒]กัลยา วาณิชย์บัญชา, **สถิติสำหรับงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๔ (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒). บทคัดย่อ.

โมเดลนี้เรียกว่า Exploratory Factor Analysis : EFA และ Confirmatory Factor Analysis Model: CFA ซึ่งเทคนิคของ Factor Analysis สามารถสรุปได้เป็นรูปแบบ ดังนี้



๒.๖.๓ ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis มีดังนี้

๑) ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน T – test, Z – test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น

๒) ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicolinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ

โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

๓) ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้ เช่น การพัฒนาพหุปัญญาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามทฤษฎีพหุปัญญาของการ์ดเนอร์[๕๓]

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สถิตินี้สามารถใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน และนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป และสามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

๒.๖.๔ ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น[๕๔]

๑) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

๒) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 – 0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) เท่านั้น

๓) จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า ๓๐ ตัวแปร

๔) กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจานวนตัวแปร ซึ่งมักมีคำถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จานวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย ๕–๑๐ เท่าหรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง ๓ ราย ต่อ ๑ ตัวแปร

๕) กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

---

[๕๓]สุนทร โคตรบรรเทา. **ทฤษฎีพหุปัญญา: Theory of Multiple Intelligence.** (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ). บทคัดย่อ.

[๕๔]Stevens, Tabachnick & Fidell อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2001; Munro: p. 309.

๒.๖.๕ ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมีขั้นตอนการทดสอบ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ กำหนดปัญหาการวิจัย ทบทวนองค์ประกอบตัวแปรจากทฤษฎี เก็บข้อมูล และเลือกวิธี วิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ ๒ ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ และสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) การสร้างเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างคูของตัวแปรทุกตัว (Correlation Matrix) การ สร้างเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างคูของตัวแปรทุกตัว เป็นขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์ปัจจัยที่จะดำเนินการหาความสัมพันธ์ในรูปแบบเส้นตรงโดยวิธีของ Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรทุกคู ที่ต้องการนำมาจัดกลุ่ม ซึ่งจะอยู่ในรูปของ Correlation Matrix การหาความสัมพันธ์จะมีประโยชน ในการนำตัวแปรไปใช้ในการจัดกลุ่มด้วยวิธีของการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีการพิจารณาดังนี้

๒.๑ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคูใดมีค่าเข้าใกล้ +๑ หรือ -๑ แสดงว่าตัวแปรคูนั้น มีความสัมพันธ์กันมาก ควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน

๒.๒ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคูใดมีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรคูนั้นไมมีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อยมาก ควรอยู่คนละองค์ประกอบ

๒.๓ ถ้ามีตัวแปรที่ไมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น หรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆที่เหลือน้อยมาก ควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์

ขั้นที่ ๓ สกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis: Factor Extraction หรือ Initial Factors) วัตถุประสงค์ของการสกัดปัจจัย คือ การหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปร ทั้งหมดทุกตัวได วิธีการสกัดปัจจัยมีหลายวิธี ดังนั้นจะต้องตัดสินใจเลือกใช้วิธีใดเพราะแต่ละวิธีจะให้ผลแตกต่างกัน วิธีการสกัดปัจจัยแบออกเป็น 2 วิธีใหญ่ๆ คือ

๓.๑ วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) วิธีนี้อาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูลองค์ประกอบ หลักตัวแปร คือการผสมเชิงเส้นตรง (Linear Combination) ของตัวแปรที่อธิบายการผันแปรของข้อมูลไดมากที่สุด จากนั้นหาการผสมที่สามารถอธิบายการผันแปรได้มากที่สุดเป็นอันดับที่สอง โดยที่ไมสัมพันธ์กับการผสมและทำเช่นนี้เรื่อยไปจนไดองค์ประกอบหลัก(หรือปัจจัย) ที่สามารถอธิบายการผันแปรของทุกตัวแปรได้ครบถ้วน ซึ่งองค์ประกอบหลักจะอธิบายการผันแปรได้น้อยลงตามลำดับ และทุกองค์ประกอบไมสัมพันธ์กัน

๓.๒ วิธีหาองค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis: CFA) วิธีนี้สามารถแบ่งได้เป็น ๕ วิธีดังนี้

๓.๒.๑ วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไมปรับน้ำหนัก (Unweight Least Square) เป็นวิธีการสกัดปัจจัย โดยกำหนดจำนวนไว้ตายตัวและพยายามหาเมตริกซ์แบบแผนของปัจจัย (Factor Pattern Matrix) ที่ทำให้ผลรวมของความแตกต่างกำลังสองระหว่างเมตริกซ์ที่คำนวณได้หรือความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นใหม่และเมตริกซ์ความสัมพันธ์เดิมระหว่างตัวแปรมีค่าน้อยที่สุด

๓.๒.๒ วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Square: ULS) เป็นวิธีการที่ใช้หลักเกณฑ์อย่างเดียวกันกับวิธีอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากวิธีองค์ประกอบหลัก เพียงแต่มีการถวงน้ำหนัก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงปฏิภาคกลับกับความเด่นเฉพาะ (Uniqueness) ของตัวแปรนั้นโดยให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเด่นเฉพาะมากมีน้ำหนักน้อยกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเด่นเฉพาะค่า ซึ่งความเด่นเฉพาะของตัวแปรคืออัตราความไม่สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวสามารถวัดได้จากค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficient)

๓.๒.๓ วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Method : ML) เป็นวิธีการที่ใช้หาค่าโดยการประมาณที่สามารถจะให้เมตริกซ์ ความสัมพันธ์ที่คำนวณได้ใกล้กับเมตริกซ์ที่ได้จาก การสังเกตโดยสมมติว่าข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลตัวอย่างที่มีการกระจายปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) และโดยการปรับน้ำหนักค่าความสัมพันธ์ในเชิงปฏิภาคกลับกับความเดน เฉพาะของตัวแปรซึ่งจะทำการคำนวณซ้ำหลายๆ ครั้ง จนกว่าจะได้เมตริกซ์ที่ใกล้กับเมตริกซ์ที่ได้จาก การสังเกต

๓.๒.๔ วิธีแอลฟา (Alpha Method) เป็นการใช้หลักการเดียวกับวิธีการแยกปัจจัยแบบอื่นๆ คือ มีการตั้งสมมติฐานไว้ว่าตัวแปรแต่ละตัวมีส่วนประกอบ ๒ สวน คือ ปัจจัยร่วมและปัจจัยเฉพาะแต่ที่แตกต่างจากวิธีการอื่นๆ คือ แทนที่จะถือว่าจำนวนกรณีที่จะใช้ในกาวิเคราะห์เป็นจำนวนตัวอย่างกลับจำนวนตัวแปรนั้นเป็นตัวอย่างของคุณสมบัติของประชากร (Population Parameters) วัตถุประสงค์ของวิธีการแยกปัจจัยโดยอาศัยค่าแอลฟา คือ หาปัจจัยที่เป็นตัวแทนของคุณสมบัติของประชากรหรือมีอัตราการใช้ได้ทั่วไปสูงสุด (Maximum Generalizability) อัตราการใช้ได้ทั่วไปที่วัดได้โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้คือ คูเดอร ริชารดสัน (Kuder-Richardson Reliability Coefficient) หรือค่าแอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) วิธีการแยกปัจจัยดังกล่าวนี้ สมมติว่าตัวแปรนั้นได้มาจากข้อมูลของประชากรทั้งหมด แต่ตัวแปรนั้นเป็นตัวอย่างของตัวแปรทั้งหมด

๓.๒.๕ วิธีเงา (Image Method) เป็นวิธีการแยกปัจจัยอีกวิธีหนึ่งซึ่งสมมติว่าตัวแปรแต่ละตัวแบงออกได้เป็น ๒ สวน คือ สวนที่เกิดจากปัจจัยร่วมและส่วนที่เกิดจากปัจจัยเฉพาะสัดส่วนที่แน่นอนของทั้งสองส่วนนี้คำนวณได้จากการประมาณโดยอาศัยเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทฤษฎีเงา (Image Theory) ซึ่งกัทแมน (Guttman) เป็นผู้พัฒนาส่วนที่เป็นส่วนร่วมของตัวแปรคาดประมาณได้จากความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรตัวนั้นกับตัวแปรที่เหลือทั้งหมด สวนที่เรียกว่า เงาของตัวแปรนั้น (The Image of the Variable) สวนเฉพาะของตัวแปรก็คือส่วนที่ไม่สามารถคาดประมาณได้จากความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอื่น สวนนี้เรียกว่า ด้านเงา (Anti-image)

ขั้นที่ ๔ เลือกวิธีการหมุนแกนปัจจัย (Factors Rotation) เป็นขั้นตอนที่จะดำเนินการแยกตัวแปรให้เห็นเด่นชัดว่าตัวแปรหนึ่ง ๆ ควรจะจัดอยู่ในกลุ่มหรือในปัจจัยใด เนื่องจากในการสกัด

ปัจจัยจะได้ปัจจัยหรือหลายปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยจะเกิดการรวมของตัวแปรแบบเชิงเส้นตรง แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ตัวแปรหนึ่งๆ อาจจะเป็นสมาชิกในหลาย ปัจจัยซึ่งยากต่อการให้ความหมายของปัจจัยและการกำหนดชื่อปัจจัยหรืออาจได้ความหมายของแต่ละปัจจัยไม่ชัดเจน การหมุนแกนจะเป็นวิธีการ ที่จะทำให้การเป็นสมาชิกของแต่ละตัวในปัจจัยหนึ่งๆ ชัดเจนขึ้น วิธีการหมุนแกนปัจจัยสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ วิธีใหญ่ๆ คือ

๔.๑ การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนแบบที่ให้แกนของปัจจัยหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะตั้งฉากกันตลอดเวลาที่มีการหมุนแกน เรียกว่าเป็นการหมุนแกนแบบที่ปัจจัยแต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันเลย วิธีการหมุนแกนแบบมุมฉากสามารถ จำแนกได้ ๓ วิธีย่อยๆ ดังนี้

๔.๑.๑ แบบควอติแมกซ (Quartimax) วัตถุประสงค์ของการหมุนแบบควอติแมกซ คือ การลดความซ้ำซ้อนเชิงองค์ประกอบของตัวแปรน้อยลงที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยหมุนแกนขององค์ประกอบไปในทางที่ทำให้ตัวแปรนี้มีน้ำหนักสูงต่อองค์ประกอบหนึ่งและไม่มีหรือแทบจะไม่มีน้ำหนักต่อองค์ประกอบนั้นๆ อีก ความสลับซับซ้อนเชิงองค์ประกอบของตัวแปรวัดได้จากความแปรปรวนร่วมจากกำลังสองของน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรอัตราความแปรปรวนวัดได้จากค่าเฉลี่ยของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนของค่าเฉลี่ยซึ่งอัตราความแปรปรวนจะมากที่สุด เมื่อตัว แปรตัวหนึ่งมีค่ากำลังสองของน้ำหนักของตัวแปรค่าใดค่าหนึ่งในแถวเท่ากับค่าความร่วมกันและค่าที่เหลือเป็นศูนย์ ดังนั้นค่าสูงสุดของอัตราความร่วมกันของค่ากำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบ คือ ความสลับซับซ้อนที่ง่ายที่สุดของตัวแปรนั้น

๔.๑.๒ แบบวาริแมกซ (Varimax) วิธีการนี้พยายามที่จะลดจำนวนตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยมากบนแต่ละปัจจัยให้เหลือน้อยที่สุด จะทำให้ได้เฉพาะตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ในการรวมตัวแบบเชิงเส้นสูงหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ มุ่งไปที่ความแตกต่างหรือความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบ โดยพยายามทำให้องค์ประกอบแต่ละคอลัมน์แตกต่างกันให้มากที่สุดซึ่งจะช่วยให้ตีความหมายของปัจจัยได้ง่าย

๔.๑.๓ แบบอิควาแมกซ (Equamax) เป็นการผสมระหว่างควอติแมกซและแบบวาริแมกซที่ต้องการแปลความหมายทั้งปัจจัยและตัวแปร โดยเป็นการลดจำนวนทั้งจำนวนตัวแปรใน แต่ละปัจจัยและลดจำนวนปัจจัยที่ใช้อธิบายความหมายของตัวแปร

๔.๒ การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนแบบที่ให้แกนของปัจจัยหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะเป็นมุมแหลมและไม่ตั้งฉากกันตลอดเวลาที่มีการหมุนแกน โดยการหมุนแกนแบบนี้สามารถที่จะระบุระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโดยการกำหนดจำนวนองศาของมุมแหลม ตั้งแต่ ๐ ถึง ๙๐ องศา ถ้าต้องการให้ปัจจัยที่ได้มีความสัมพันธ์กันสูงให้กำหนดค่าจำนวนองศาต่างๆ (ถ้ากำหนดเป็น ๐ องศา แสดงว่าให้ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันสูงสุด) แต่

ถ้า ตองการให้ปัจจัยที่จะไดมีความสัมพันธ์กันน้อยให้กำหนดค่าจำนวนองศาสูงๆ (ถ่ากำหนดเป็น ๙๐ องศา แสดงว่าให้ปัจจัยไมมีความสัมพันธ์กันเลยและจะกลายเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉาก) และเป็นการให้ความหมายแกปัจจัย (Factor Meaning)

ขั้นที่ ๕ เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Score)

ขั้นที่ ๖ ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได

การให้ความหมายแกปัจจัยเป็นขั้นตอนที่จะต้องกำหนดชื่อหรือให้ความหมายแกปัจจัยหรือตัวแปรที่ไดโดยพิจารณาว่าในปัจจัยนั้นๆ ประกอบด้วย ตัวแปรอะไรบ้างที่เป็นสมาชิกอยู่แต่เนื่องจากในปัจจัยหนึ่ง ๆ ประกอบไป ด้วยตัวแปรทุกตัวที่เป็นสมาชิก โดยมีน้ำหนักของการเป็นสมาชิกแตกต่างกัน ดังนั้นก่อนจะให้ความหมายแกปัจจัยใด ๆ ควรจะต้องพิจารณาเลือกตัวแปรที่น่าจะเป็นสมาชิกของปัจจัยนั้น ๆ มาก ที่สุด หลังจากนั้นจึงให้ความหมายแกปัจจัยที่ไดแต่ละปัจจัย ซึ่งขั้นตอนในการพิจารณามีดังนี้

๖.๑ จัดตัวแปรเขเป็นสมาชิกปัจจัยเดียว เป็นขั้นตอนที่จะดำเนินการแยกตัวแปรให้เห็นเด่นชัดว่าตัวแปรหนึ่งๆ ควรจะจัดอยู่ในกลุ่มหรือในปัจจัยใด โดยนำค่าน้ำหนักปัจจัยหรือสัมประสิทธิ์ของแต่ละปัจจัย (Factor Loading) ที่ไดลาสุดจากการหมุนแกนแล้ว และเลือกเฉพาะ Factor ที่มีค่า Eigen values หรือค่า Percent of Variance สูง ตามขั้นตอนการคัดเลือกปัจจัยแล้วจึงพิจารณาน้ำหนักปัจจัยพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัยหรือสัมประสิทธิ์ของแต่ละปัจจัยของปัจจัยทั้งหมดที่เลือกมาว่าน้ำหนัก ปัจจัยหรือค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยใดมีค่ามากที่สุด แสดงว่าตัวแปรนั้นๆ ควรจะเป็นสมาชิกของปัจจัยนั้นมากกว่าสมาชิกที่จะเป็นของปัจจัยอื่น

๖.๒ เลือกตัวแปรที่มีผลสูงต่อปัจจัย จากขั้นตอนที่ผ่านมาถึงแม้จะไดตัวแปรเป็นสมาชิกในปัจจัยเดียวแต่ตัวแปรบางตัวที่เข้ามาเป็นสมาชิกในปัจจัยอาจจะมีน้ำหนักการเขารวมตัวหรือมีผลต่อการอธิบายปัจจัยนั้นๆ ไดว่า ซึ่งอาจจะกล่าวไดวาถึงแม้จะไมมีตัวแปรดังกล่าวก็สามารถให้ความหมายของปัจจัยไดเพียงพอแล้ว การพิจารณาจะพิจารณาจากค่าน้ำหนักหรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจากตัวแบบการรวมตัวแบบเส้นตรง โดยจะเลือกตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงซึ่งอาจจะใช้วิธีทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ

๖.๓ การให้ความหมายแกปัจจัย เป็นขั้นตอนที่จะต้องให้ความหมายหรือกำหนดชื่อแต่ละปัจจัย ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยประสบการณในการกำหนดหรือให้ชื่อที่สื่อความหมายแต่ละปัจจัยจะทำไดโดยพิจารณาลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยนั้นๆ

สรุปไดวา การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไวในกลุ่มหรือปัจจัยเดียวกัน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ คือ การสร้างเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างคูของตัวแปรทุกตัว การสกัดปัจจัย การหมุนแกนปัจจัย และการให้ความหมายแกปัจจัย

๒.๖.๖ การออกแบบวิจัยสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การออกแบบวิจัยสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนใหญ่นิยมออกแบบวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) ที่เป็นการวิจัยแบบอธิบายความสัมพันธ์ (Explanatory research) ที่มีลักษณะคำถามการวิจัยที่ต้องการคาดคะเนความสัมพันธ์เพื่อใช้อธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้ตรวจสอบโครงสร้างของชุดตัวแปรในรูปของจำนวนที่

น้อยที่สุดของตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้หรือวัดได้โดยตรง หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นตัวแปรแฝง หรือองค์ประกอบ ซึ่ง ตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้ เหล่านี้จะถูกเรียกว่า องค์ประกอบ

การประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีหลักในการประยุกต์ใช้ กล่าวคือส่วนใหญ่นักวิจัยใช้เทคนิคนี้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย จึงขออธิบายในส่วนของความตรงเชิงโครงสร้างหรือทฤษฎี (Construct) หมายถึง คุณลักษณะที่สันนิษฐานขึ้นจากพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น การรับรู้ พลังอำนาจ สมรรถนะแห่งตน เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วไม่มีเครื่องมือใดที่สะท้อนให้เห็นโครงสร้างได้โดยตรง นอกจากนิยามโครงสร้างให้เป็นมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์เพื่อสามารถตรวจสอบอ้างอิงได้เท่านั้น การติดสินว่า สิ่งใดมี “โครงสร้าง” เพียงใด ทำได้โดยการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง

ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง ขอบเขต ความหมาย หรือลักษณะประจำตามทฤษฎีที่เครื่องมือวิจัยนั้น ๆวัดได้ หรือหมายถึงความสามารถของเครื่องมือวิจัยที่สามารถวัดทฤษฎี หรือลักษณะของพฤติกรรมได้ตามที่สามารถวัดพฤติกรรมได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องวิจัยที่มีความตรงตามโครงสร้างจะแสดงให้เห็นว่า ผลที่ได้จากการวัดมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีหรือลักษณะที่กำหนดมากน้อยเพียงไร การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างจะต้องตรวจสอบทั้งเชิงเหตุผล (Logical) และการตรวจสอบเชิงประจักษ์ (Empirical)

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะได้กลุ่มของความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามต่างๆ ในแบบเชิงเส้นตรงที่เรียกว่า องค์ประกอบ (Factor) องค์ประกอบแต่ละตัวจะเป็นอิสระจากกัน เมื่อมีการสร้างองค์ประกอบขึ้น องค์ประกอบนี้จะเข้าไปสัมพันธ์กับข้อคำถามแต่ละข้อ ทำให้เกิดเป็นน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขึ้นมา ดังนั้นน้ำหนักขององค์ประกอบแต่ละตัวจะแทนค่าสหสัมพันธ์ของเครื่องมือกับองค์ประกอบแต่ละตัวด้วย เรียกว่า ความตรงเชิงองค์ประกอบ หมายถึงค่าสหสัมพันธ์ของแบบสอบนั้นกับอะไรก็ตามที่เป็นตัวร่วมกับกลุ่มแบบสอบกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือจะกล่าวได้ว่า ความตรงเชิงองค์ประกอบ ควรเรียกว่า ส่วนประกอบขององค์ประกอบ (Factorial Composition)

๒.๖.๗ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การศึกษาการถดถอยพหุคูณ โดยทั่ว ๆ ไปแล้วเป็นเทคนิคทางสถิติเพื่อการพยากรณตัวแปรตามหรือเกณฑ์จากตัวแปรอิสระหรือตัวทำนายจำนวนหนึ่งจากตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งหมด วิธีการนี้จะใช้ได้ดีตราบเท่าที่ข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็นข้อมูลที่มีลักษณะต่อเนื่อง (Continuous Data) หรือเป็นข้อมูลที่จัดเรียงลำดับ (Ranked Data) หรือข้อมูลที่จัดเป็นพวกเป็นหมู่ (Categorical Data) ก็ได้ โดยที่ในแต่ละกลุ่มหรือระดับของข้อมูลที่จัดเป็นพวกเป็นหมู่นั้นประกอบด้วยตัวเลข ๒ ประเภท คือ เลข ๑ และ ๐ กำหนดตัวเลขให้คุณลักษณะของระดับที่ต้องการศึกษาในแต่ละระดับมีค่าเป็น ๑ กับคุณลักษณะอื่นที่ไม่ต้องการศึกษามีค่าเป็น ๐ ซึ่งวิธีการนี้ใช้ได้ดีสำหรับการศึกษาตัวแปรอิสระที่มีลักษณะปนกันหลายๆ อย่าง (Mixed Mode Independent Variable) กล่าวคืออาจเป็นตัวแปรที่มีลักษณะต่อเนื่อง ตัวแปรที่จัดอันดับ และตัวแปรที่เป็นพวกเป็นหมู่ได้ในเวลาเดียวกัน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) หมายถึง การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่า ๒ ตัว เมื่อข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในมาตราอัตราส่วน ตัวแปรที่จะ นำมาหาสหสัมพันธ์กันนั้นแบงออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ตัวเกณฑ์ (Criteria) มีอยู่ ๑ ตัว เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาว่ามีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับตัวแปรอะไรบ้าง ตัวเกณฑ์นี้เทียบได้กับตัวแปรตาม

๒. ตัวพยากรณ์ (Predictor) เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาว่ามีผลต่อตัวเกณฑ์หรือไม หรือเป็นตัวแปรที่ทำให้ค่าของตัวเกณฑ์เพิ่มขึ้นหรือลดลงได้หรือไม ตัวพยากรณ์นี้จะมีมากกว่า ๑ ตัว ขึ้นไปเสมอ เกณฑ์ในการเลือกสมการถดถอยเพื่อการพยากรณที่ดีที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกอยู่ ๒ ประการดังนี้ คือ

๒.๑. ทำให้สมการที่สร้างมีประโยชนในการพยากรณ์มากที่สุด ซึ่งในสมการนั้นควรจะ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระมากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อค่าของตัวแปรตามที่คำนวณได้มีความเชื่อถือได้ สูงสุด

๒.๒. ค่าใช้จ่ายในการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรอิสระจำนวนมากๆ เป็นการสิ้นเปลืองและแทบจะเป็นไปไม่ได้จึงควรจะใช้ตัวแปรอิสระจำนวนน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากข้อพิจารณาทั้ง ๒ ประการดังกล่าวส่วนขัดแย้งในตัวเอง วิธีการที่จะประนีประนอม สำหรับเป็นข้อสรุปในการพิจารณา เลือกสมการพยากรณนั้นก็คือพยายามเลือกสมการถดถอยเพื่อการพยากรณที่ดีที่สุดเพื่อให้ได้ตัวแปร อิสระที่เหมาะสมจำนวนน้อยแต่ให้ผลการพยากรณที่เชื่อถือได้สูงเท่าที่จะเป็นไปได้วิธีการเลือกตัวแปรในสมการถดถอยเพื่อการพยากรณต่างๆ นั้น สามารถทำได้หลายวิธีและในแต่ละวิธีความเห็นหรือการตัดสินใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญไม่น้อย สำหรับปัญหาในงานวิจัยบางอย่างมันเหมาะสม ที่จะนำตัวแปรอิสระทีละตัวเข้าไป โดยมีการสร้างเกณฑ์ทางสถิติที่แน่นอน วิธีการเหล่านี้ใช้เมื่อผู้วิจัยประสงค์ที่จะแยกเซตแบบย่อยๆ ออกมาทีละกลุ่มจากตัวแปรทำนาย (Predictor Variable) หลายๆ ตัว ซึ่งในที่สุดจะให้สมการการทำนายที่ดีที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรเพียง ๒-๓ เทอมเท่านั้น วิธีการที่ ใช้กันอยู่มี ๔ วิธี คือ

๑. Forward Stepwise Inclusion วิธีการนี้ตัวแปรอิสระถูกนำเข้ามาโดยการกำหนด หลักเกณฑ์ทางสถิติที่แน่นอนจนครบตามที่ต้องการ ลำดับที่ของตัวแปรที่จะนำเข้ามาในสมการถดถอย จะถูกตัดสินโดยการแจกแจงตามลำดับของการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัว

๒. Backward Elimination วิธีการนี้ตัวแปรทำนายหลายตัวจะถูกกำจัดออกไปทีละหนึ่งๆ จากสมการถดถอย โดยที่เริ่มต้นจากตัวทำนายทั้งหมดถูกนำเข้าไปก่อนจนกระทั่งได้สมการที่ เหมาะสมจากการตัดสินใจของผู้ศึกษา

๓. Stepwise Solution เป็นวิธีการที่นำเอาวิธี Forward Stepwise Inclusion หรือวิธีนำตัวแปรเข้าทีละตัวมารวมกับการกำจัดตัวแปรออกไป โดยถ้าตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณตัวใดที่ ไมส่งผลต่อตัวแปรตามก็จะถูกกำจัดตัวแปรออกไป จะคงไว้เฉพาะตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และตัวแปรพยากรณเหล่านี้จะสามารถนำไปทำนายเพื่อสร้างสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ได

๔. Combinatorial Solution เป็นวิธีการที่รวมวิธีการที่จะทำได้ทั้งหมดในการเลือกตัวแปรมาใช้พิจารณา

สรุปได้ว่า ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกวิธี Stepwise Solution เพราะเป็นวิธีการนำตัวแปรเข้า มารวบรวมไว้กับการกำจัดตัวแปรออกไป โดยถ้าตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณตัวใดที่ไม่ส่งผลต่อตัวแปรตามก็จะถูกกำจัดออกไป จะคงไว้เฉพาะตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณส่งผลต่อตัวแปรตามและตัวแปรพยากรณเหล่านี้จะสามารถนำไปทำนายผลเพื่อสร้างสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ได ดังนั้น ประโยชน์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบมี ๓ ด้านคือ ด้านที่หนึ่งใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ ด้านที่สอง ใช้ในการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงสำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเชิงพหุสูงมาก วิธีการอย่างหนึ่งการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่ หรือเรียกว่าองค์ประกอบ หลังจากนั้นจึงนำองค์ระกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป และสุดท้าย ใช้ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีต่างๆ ที่วัดได้จากพฤติกรรมของมนุษย์

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านภาวะผู้นำ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ประสิทธิ์ เขียวศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” ผลการวิจัยมีดังนี้ ผลการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำจากเอกสารหลักฐานทางวิชาการและตรวจสอบความสำคัญของคุณลักษณะ ด้วยเทคนิคเดฟายแบบปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญ ๒๕ คน โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน ๒ รอบ พบคุณลักษณะ จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านความรู้ ๒. ด้านทักษะ ๓. ด้านทัศนคติ ๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ ๕. ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะทุกด้านรวม ๑๐๙ ข้อ[๕๕]

ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีการพัฒนาคุณลักษณะ จากเอกสาร หลักฐานทางวิชาการ และตรวจสอบความเหมาะสมของวิธีการพัฒนาด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ๒๒ คน โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด พบวิธีการพัฒนาจำนวน ๒๔ วิธี ผลการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แบบจำลองการพัฒนา จากเอกสารหลักฐานทางวิชาการ แล้วนำ

---

[๕๕] ประสิทธิ์ เขียวศรี, “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

คุณลักษณะ และวิธีการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แล้วตรวจสอบความเหมาะสมกับผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์ ๙ คน โดยใช้แบบสอบถาม ๘๐ คน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแบบจำลองที่สังเคราะห์ ทำให้ได้แบบจำลองซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๘ ประการ ได้แก่ ๑. หลักการ ๒. วัตถุประสงค์ ๓. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ๔. การดำเนินการพัฒนา ๕. การประเมินผลการพัฒนา ๖. การปฏิบัติงานจริงและทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ๗. การนำเสนอผลการวิจัย และ ๘.การประเมินผลและการติดตามผล

วันชัย นพรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัยศึกษาพบว่า ๑. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา ๑๒ ตามการรับรู้ของ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับดีมาก ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้า กลุ่มประสบการณ์ที่มีประสบการณ์ทั้งมากและน้อย อยู่ในระดับปานกลาง ๒. หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่อยู่โรงเรียนต่างขนาดรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน[๕๖]

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาพบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัต สุกอินทร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือด้านปริสัญญุตา ด้านอัตตัญญุตา ด้านอัตถัญญุตา ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา ด้านธัมมัญญุตา ด้านมัตตัญญุตา และด้านกาลัญญุตา การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม โดยรวมปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด กล่าวคือ พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรมการศึกษาบาลี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของ พระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี คือพระสังฆาธิการควรนำ หลักสัปปุริสธรรมทั้ง ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดอุทัยธานีเกิดเอกภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น[๕๗]

---

[๕๖]วันชัย นพรัตน์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา ๑๒”,**วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙). บทคัดย่อ.

[๕๗]พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัต สุกอินทร์) “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ จังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔). บทคัดย่อ.

พระมหาณรงค์ศักดิ์ โสภณสิทฺธิ (โสภา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาบทบาทการเผยแผ่พุทธธรรมของพระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ผุสสธมฺโม)” ผลการวิจัยกล่าวไว้ว่า พระธรรมปริยัติเวทีได้อาศัยพระธรรมวินัยและหลักธรรมข้อดังกล่าวนี้มาใช้ในการปกครองพระภิกษุสามเณรให้อยู่ในกรอบพระธรรมวินัยมาโดยดีตลอดมา เพราะท่านได้ใช้หลักธรรมะ คือใช้สังคหวัตถุผูกมัดจิตใจลูกวัดลูกคณะไม่ใช่แต่อำนาจและอารมณ์ ท่านได้หมั่นอบรมสั่งสอนชี้ผิดชี้ถูกให้เข้าใจ ด้วยความเมตตาธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงทำให้การปกครองมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม ด้วยความที่ท่านมีคุณสมบัติลักษณะผู้นำมืออาชีพที่เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เป็นผู้ให้เสมอ มีความเมตตา เฉลียวฉลาด เสียสละ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้านำ กล้าแสดง ดังที่พระตถาคตตรัสไว้ ๓ ประการ คือ[๕๘]

๑. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ ใช้โยนิโสมนสิการ ปัญญาเฉียบแหลม สมบูรณ์ด้วยความรอบรู้อยู่อย่างชาญฉลาด สามารถใช้ความคิดอย่างรอบคอบ มีคุณค่า สามารถวางแผนในทางการบริหารตน บริหารคน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล

๒. วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีการจัดการบริหารการปกครองที่เหมาะสม มีการดำเนินการที่ดี มีความเชี่ยวชาญ มีเทคนิควิธีการที่ดี ในการบริหารงานให้งานสำเร็จเป็นรูปธรรมด้วยมรรควิธี

๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีสมบูรณ์ด้วยอาจารวิสัย เป็นร่มโพธิ์ร่มไทรให้แก่ยานุศิษย์ บรรพชิตและพุทธศาสนิกชน ตลอดจนสหธรรมิก พึ่งพาได้ให้การเอื้ออาทร จูงใจด้วยมิตรไมตรี เป็นกัลยาณมิตรแก่มวลมนุษย์ทุกหมู่เหล่าไม่เลือกชาติ ตระกูล เพศ วรรณะ และวัย ง่ายต่อการขอความร่วมมือในการปกครองเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล ดังมีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดีต้องปกครองคนด้วยความ เที่ยงธรรม และสุขุมเยือกเย็นเป็นสำคัญ”

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ข้อ คือ

(๑.) จักขุมา การคิดการณ์ไกล/มีทัศนคติ โดยทั่วไปจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้[๕๙]

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive component or beliefs)

(๒) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component or Emotions)

(๓) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component or Actions)

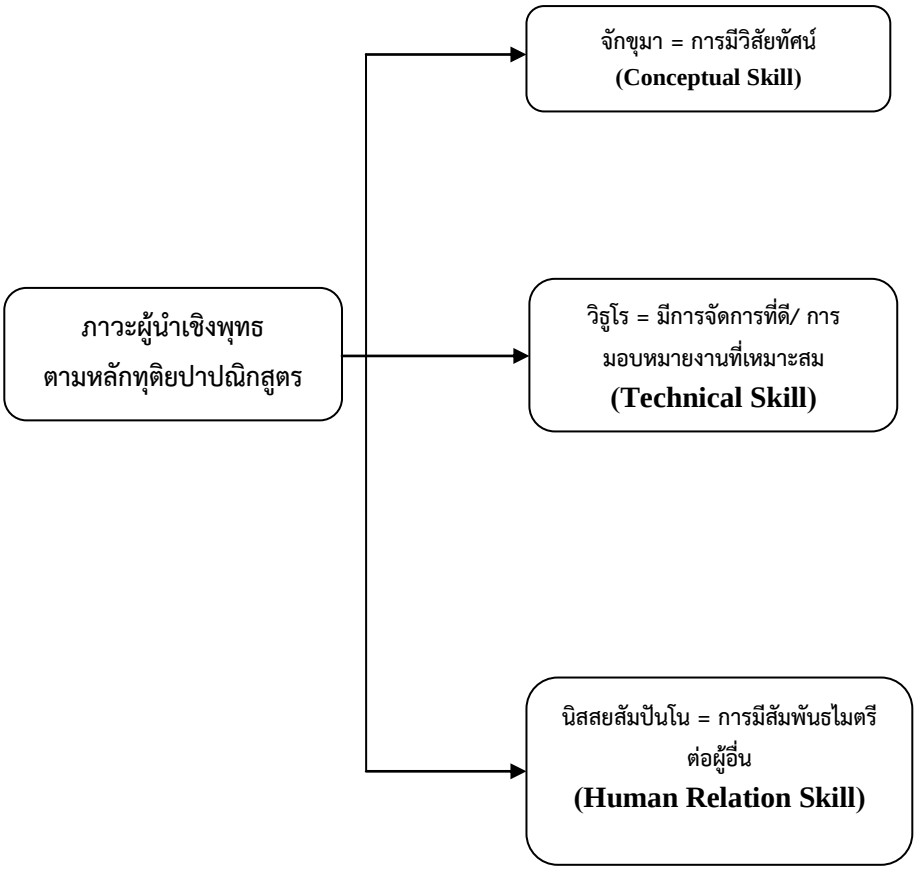
---

[๕๘]พระมหาณรงค์ศักดิ์ โสภณสิทฺธิ (โสภา), “ ศึกษาบทบาทการเผยแผ่พุทธธรรมของพระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ผุสสธมฺโม) ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๓๖-๓๗.

[๕๙] อรวรรณ ปิลันธน์โอวาท, **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, ๒๕๓๗, หน้า ๒๓.

(๒.) วิธูโร การมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน/มีการจัดการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน[๖๐]

(๓.) นิสสยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากคือการสร้างมิตรในการทำงาน ทำให้ง่ายต่อการขอความร่วมมือในการปกครองเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล[๖๑]



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดตามหลักทุติยปาปณิกสูตร

---

[๖๐]บุษยมาศ แสงเงิน, **ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในยุคปัจจุบัน (ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ),** [ออนไลน์], แหล่งที่มา:http://www.gotoknow.org/ blogs/ posts/ 435681 [๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐].

[๖๑]Davis, Gordon B. & Olson, Margrethe H., **Management information system: Conceptual foundation, structure, and development.** 2nd ed. New York: McGrew-Hill**.**

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทุติยปาปณิกสูตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๒) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยไว้ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ แบบแผนการวิจัย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยยึดแบบแผนการวิจัยแบบ โดยการนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อมาศึกษาและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาและวิเคราะห์หาองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบริหารสถานศึกษาของผู้นำเชิงพุทธ และวิเคราะห์หาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ เพื่อนำมาพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Professional) และพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

๓.๒ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” เป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผสมกับวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA: Confirm Factor Analysis) โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ (Professional) เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเข้าร่วมในกระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้กลุ่มผู้ปฏิบัติและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นการเลือกโดยวิธีการเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีอายุการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี หรือผู้บริหาร สถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า (คศ.๓ ขึ้นไป)

ขั้นตอนที่ ๒ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ประกอบด้วย

๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การจัดทำร่างตัวแปรและตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ค้นพบทั้ง ๓ ประเด็นมาเป็นกรอบในการศึกษาตัวแปร การวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จึงได้ร่างตัวแปรและตัวบ่งชี้ ๒๕ ตัวแปร นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปร ซึ่งพบว่าทั้ง ๒๕ ตัวแปร แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ดังนี้[๑]

---

[๑] Best and Kahn James V. (1993). **Research in Education**. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon. p. 181-183.

๕ หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

๔ หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

๓ หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

๒ หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

๑ หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๒) การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำร่างตัวแปรและตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จำนวน ๒๕ ตัวแปร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน ๕ คน (ดังภาคผนวก ง) ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ด้านความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Structure Validity) หรือตามทฤษฎีและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ว่าคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้อตามจุดมุ่งหมายตามกรอบทฤษฎี (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

-๑ หมายถึง แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

การหาความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาซึ่งอ้างใน สุวิมล ติรกานนท์[๒] โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

[๒] สุวิมล ติรกานนท์, **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ,** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

	Σ	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยการแปลความคือ ถ้า IOC $\geq$ ๐.๕ แสดงว่าข้อสอบนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง
ถ้า IOC $\leq$ ๐.๕ แสดงว่าข้อสอบนั้นไม่วัดวัตถุประสงค์ข้อนั้น

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ผู้วิจัยเลือกแบบประเมินข้อที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๕๐ - ๑.๐๐ ได้ จำนวน ๑ ฉบับ ๒๕ ข้อ เป็นข้อที่นำไปเป็นแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบความคิดเห็นไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ๖ โรงเรียน ๆ ละ ๕ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐ คน

นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คะแนน แล้วทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค[๓] (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า ๐.๖ จึงเป็นแบบสอบถามที่เชื่อถือได้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๘๖ (รายละเอียดตามภาคผนวก ง) จากนั้นจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_1^2}\right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

[๓]Cronbach, Lee. J. **Essentials of Psychology Testing.** 5th ed. (New York: Harper Collin Publishers Inc, 1990), Abstract.

๓) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๑ นำผลจากการคัดกรองตัวแปรไปจัดทำเป็นข้อคำถามและสร้างแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำนวน ๑ ฉบับ นำไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑ เขต ซึ่งใช้การสุ่มโดยวิธีจับฉลาก และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๒) นำตัวแปรที่ได้จำนวน ๒๕ ตัวแปร (ข้อคำถาม ๒๕ ข้อ) นำไปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย พิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงสุด คือ ๑ : ๒๕[๔] ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๕๐๐ คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๓) จัดทำบัญชีรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างและส่งแบบสอบถามความคิดเห็นพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

๔) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากโรงเรียน (รายละเอียดตามภาคผนวก ค)

๕) รวบรวมรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอทั้ง ๘ อำเภอ และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก รวม ๒๐๒ โรงเรียน จัดทำบัญชีรายชื่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งรายชื่อโรงเรียนตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๖) ผู้วิจัยส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามความคิดเห็น จากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น ๕๐๐ คนโดยไปส่งด้วยตนเอง และประสานงานผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์ให้จัดส่งคืนทางไปรษณีย์

---

[๔] Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. **Multivariate data analysis (7th ed.)**. Upper Saddle River, (NJ: Prentice Hall2010). P. 5 – 6.

๗) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น ๕๐๐ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย

๔) การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

๔.๒ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสกัดปัจจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนขององค์ประกอบเพื่อให้ได้องค์ประกอบร่วมที่ชัดเจนแบบตั้งฉากออโธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาองค์ประกอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม ตามแนวคิดของสุภมาส อังศุโชติ และคณะ[๕], กัลยา วาณิชย์บัญชา[๖], Comrey and Lee[๗] และ Kaiser[๘] ที่มีข้อตกลงในการเลือกตัวแปร คือ ตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป มีค่าไอแกน (Eigen Values) มากกว่า ๑ และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีอย่างน้อย ๑ ตัวขึ้นไป จึงถือว่าเป็น ๑ องค์ประกอบ สำหรับการตั้งชื่อองค์ประกอบนั้นต้องตั้งชื่อให้ครอบคลุมสื่อความหมายสอดคล้องกับจำนวนข้อคำถาม (ตัวแปร) ในแต่ละตัวของแต่องค์ประกอบ

๕) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

---

[๕] สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. ๒๕๕๔. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเจริญดีมั่นคงการพิมพ์). หน้า ๑–๑๗.

[๖] กัลยา วาณิชย์บัญชา, **สถิติสำหรับงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๒๙ (กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐), บทคัดย่อ.

[๗] Comrey,AL.,& Lee, HB. (1992). **A first course in factor analysis. (2nd ed.)**. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates. Abstract.

[๘] Kaiser, S.M. (2000). **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning**. Ph.D.Dissertation, Louisiana State University, U.S.A. Abstract.

๑) ค่าร้อยละ (Percentage)[๙]

สูตรการหาค่าร้อยละ

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ของรายการนั้น
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

๑) ค่าเฉลี่ย (Mean)[๑๐]

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยหรือคะแนนเฉลี่ย
$\sum_x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
n แทน จำนวนคน

๒) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\textbf{S.D.} = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน ค่าของคะแนนแต่ละตัว
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด
Σ_2 แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง

---

[๙] Elifson, Kirk W. and Other. (1990). **Fundamentals of Socials Statistics**. 2nd ed. New York: Mc Grew-Hill, Inc. Abstract.

[๑๐] Elifson, Kirk W. and Other. (1990). **Fundamentals of Socials Statistics**. 2nd ed. New York: Mc Grew-Hill, Inc. Abstract.

๖) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยืนยัน (CFA : Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้วิจัยได้ใช้โปแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยดำเนินการ ดังนี้

๖.๑) วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่ามีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยการใช้สถิติ KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy และ Bartlett‘s Test of Sphericity ซึ่งข้อมูลที่มีความเหมาะสมสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ต้องมีค่า KMO ≥ ๐.๘ (Kaiser และ Rice)[๑๑] และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการทดสอบ Bartlett’s Test of Sphericity ค่าไอแกน (Eigen values) ของบางตัวแปรต้องมีค่ามากกว่า ๑ และบางตัวแปรมีค่าไอแกน (Eigen values) ใกล้ ๐ จะทำให้ค่าดีเทอร์มิเนนท์ของเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมตริกซ์ที่มีความสัมพันธ์กันข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ[๑๒]

๖.๒) การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการสกัดปัจจัยหรือหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และนำองค์ประกอบที่มีค่าไอแกน (Eigen values) มากกว่า ๑ ไปใช้หมุนแกนแบบตั้งฉากออโธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax) โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ .๕๐ ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (Practically Significant)[๑๓] ค่าไอแกน (Eigenvalues) มากกว่า ๑ และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมีจำนวน ๕ ตัวแปร ขึ้นไป จึงถือว่าเป็น ๑ องค์ประกอบ ตามเกณฑ์ของ Kaiser และ Rice ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

---

[๑๑] Kaiser, S.M. (2000). **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning**. Ph.D.Dissertation, Louisiana State University: U.S.A. Abstract.

[๑๒] กัลยา วาณิชย์ บัญชา, **สถิติสำหรับงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๔ กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.บทคัดย่อ.

[๑๓] Comrey,AL.,& Lee, HB. (1992). **A first course in factor analysis**. (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates. Abstract.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Max	แทน	คะแนนสูงสุด
Min	แทน	คะแนนต่ำสุด
Skew	แทน	ค่าความเบ้
Kurt	แทน	ค่าความโด่ง
B	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค – สแควร์
CMIN/df	แทน	ค่าสถิติไค – สแควร์สัมพันธ์
df	แทน	องศาอิสระ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ
RMSEA	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
Tuthiya	แทน	ตัวแปรแฝงหลักทุติยปาปณิกสูตร
Chakkhuma	แทน	องค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านจักขุมา
Vidhuro	แทน	องค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านวิธูโร
Nissaya	แทน	องค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสยสัมปันโน

A1 - A7 แทน ข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้ด้านจักขุมา
B8 – B15 แทน ข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้ด้านวิธูโร
C16 – C25 แทน ข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้ด้านนิสสยสัมปันโน

๔.๒ ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒.๑ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

จากกระบวนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างตัวบ่งชี้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียง และสร้างเป็นแบบสอบถามรายข้อโดยให้โดยให้ครอบคลุมถึงด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ได้ผลตามตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
๑. จักขุมา (Chakkhuma)	จากการสัมภาษณ์เพื่อสรุปหลักการบริหารด้านจักขุมาของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นหลักๆ ได้ ดังนี้ - การวางแผนในการทำงานให้เป็นระบบ สิ่งไหนไม่เป็นระบบก็ต้องทำให้เป็นระบบพยายามคิดแบบใช้เหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร (D1) - การร่วมกันประชุมเพื่อวิเคราะห์องค์กรออกมาก่อนว่าองค์กรเป็นอย่างไร มีจุดเด่นที่ควรมีการส่งเสริมต่อไป หรือมีจุดด้อยที่ควรพัฒนาหรือไม่ เช่น การทำ SWOT นั่นเอง ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นเป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้องค์กร (D2) - การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่	จักขุมา หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล ซึ่งสามารถนำมาแยกเป็นประเด็นข้อคำถามหลักๆ ได้ ดังนี้ ๑. ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายและนโยบายมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรได้รับทราบก่อนการปฏิบัติงาน ๒.ผู้บริหารบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เหมาะสม ๓. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล ๔. ผู้บริหารให้คำแนะนำและแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมาย ๕. ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในการพัฒนาองค์กร โดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผล

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
จักขุมา (Chakkhuma)	ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันสร้างจากบริบททั่วไปขององค์กร เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในยุคปัจจุบันได้ โดยผู้บริหารควรมีความหวังอยู่ว่าถ้าองค์กรของตนเองมีการบริหารที่ดีอยู่แล้วควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น อย่าหยุดอยู่กับที่ ควรยึดมั่นอยู่ในความพอเพียง เพื่อความยั่งยืนของสถานศึกษา โดยผู้บริหารยุคใหม่ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารอยู่เสมอ (D3) - วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น มีการจัดการที่ค่อนข้างเรียบง่าย แต่จะมีการดำเนินงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ฝ่ายสถานที่ ฯลฯ ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ๔ ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป (D4) - วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมุ่งส่งเสริมในเรื่องการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์จะมาจากการวางแผนจากการใช้จุดเด่น และจุดพัฒนามาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้ตรงกับสภาพปัญหาและ การจัดการศึกษาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (D5)	๖. ผู้บริหารและบุคลากรมีการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT ๗. ผู้บริหารมีการนำข้อเสนอแนะของบุคลากรและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
๒. วิธูโร (Vidhuro)	จากการสัมภาษณ์เพื่อสรุปหลักการบริหารด้านวิธูโรของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นหลักๆ ได้ ดังนี้ - ในการมอบหมายงาน หรือภาระหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษา สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการวางแผนในการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล การทำงาน และภาระหน้าที่ หากมอบหมายงานไปแล้ว งานที่ออกมาไม่เกิดผลหรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ก็ควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานนั้นอีกครั้ง แต่ถ้าแก้ไขแล้วยังมีข้อบกพร่องอยู่ควรระดมทีมงานของฝ่าย นั้นๆมาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่อไป (D1) - การมอบหมายงานนั้นผู้บริหารต้องอ่านคนได้ ใช้คนเป็น ไม่มองข้ามความบกพร่องของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องศึกษา ทำความเข้าใจทักษะพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคนให้ได้ว่า แต่ละคนมีความสามารถความรู้ความเข้าใจ ความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นศักยภาพของแต่ละบุคคลที่มีแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการช่วยเหลือ แต่จะมีผู้บริหารอีกกลุ่มหนึ่งไม่มอบหมายงานให้กับลูกน้องคือสาเหตุของตัวผู้บริหารเองเช่นการไม่เข้าใจต่ออำนาจหน้าที่ขอบเขตของตนเองว่ามีหน้าที่ใน	วิธูโร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาแยกเป็นประเด็นข้อคำถามหลักๆ ได้ ดังนี้ ๑. ผู้บริหารวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ ๒. ผู้บริหารและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและค่านิยมร่วมกัน ๓. ผู้บริหารมีการพิจารณาและจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ๔. ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ที่มิใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน ๕. ผู้บริหารมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ๖. ผู้บริหารมีการสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร ๗. ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเพื่อนำข้อบกพร่องไปพัฒนางานให้บรรลุผล ๘. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
วิธูโร (Vidhuro) (ต่อ)	การมอบหมายงานแก่บุคลากร กลัวเสียอำนาจคิดว่าตัวเองทำงานได้ดีกว่าคนอื่น หรือไม่อยากฝึกงานให้ใครหรือหวงความรู้นั่นเอง หรือผู้บริหารอีกกลุ่มที่คิดไปเองว่าเป็นความบกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา (D2) - การมอบหมายงานแล้วผู้บริหารควรมีการการปฏิบัติหลังการมอบหมายงานเพื่อเป็นการติดตามนิเทศงาน เพื่อดูความก้าวหน้าของงานที่จะส่งผลสู่ความสำเร็จของงานนั้นๆ คือ • การติดตามงานและสนับสนุนต่างๆ รวมทั้งการยกย่องชมเชยกรณีที่งานบรรลุผล • การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง กรณีไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ทั้งนี้ ข้อพึงระวังในการมอบหมายงาน คือ ผู้มอบหมายงานต้องไม่รับมอบงานที่ไม่มีคุณภาพตามกำหนดไว้เพียงเพราะไม่ต้องการให้ทีมงานเสียกำลังใจ เนื่องจากจะทำให้ไม่ได้มีการพัฒนาอย่างแท้จริง จึงต้องสอนให้เข้าใจและหาทางแก้ไขเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (D3) - การมอบหมายงานจำเป็นต้องมองที่ตัวบุคคล มองถึงความสามารถมากกว่าที่จะมอบหมายงานโดยการให้ไปแบบไม่มีวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลเสียในการบริหารจัดการ เพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมจะมีรูปแบบ	

	โครงสร้างของการบริหารที่ไม่ชัดเจน เหมือนโรงเรียนสามัญทั่วไป แต่ยัง	

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
วิธูโร (Vidhuro) (ต่อ)	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบางส่วน แต่ทางวัดจะนำไปใช้ในการจัดจ้างบุคลากรเพื่อจัดการเรียนการสอนให้แก่ภิกษุ สามเณรโดยตรง แต่งบที่ได้นั้นจะไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาด้านสถานที่ เช่น อาคารเรียนทางวัดจำเป็นต้องหางบประมาณทาเพื่อใช้ในการก่อสร้างเอง (D4) - การมอบหมายงานจำเป็นต้องมองที่ตัวบุคคล มองถึงความสามารถเพราะคนแต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวบุคคล การมอบหมายงานจะมีประโยชน์แต่ควรคำนึงถึงปัจจัยบางประการที่สำคัญกับความสำเร็จในงานที่รับมอบหมาย (D5)	

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
๓.นิสสยสัมปันโน (Nissayasam panno)	จากการสัมภาษณ์เพื่อสรุปหลักการบริหารด้านนิสสยสัมปันโนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นหลักๆ ได้ ดังนี้ - การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรนั้น ควรมีการกำหนดหรอบ และทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบุคลากรของโรงเรียน เช่น มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการสอนหรือการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยกันเสนอแนวคิดและแนวทางในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสม มีวิธีการให้กำลังใจแก่ครูโดยการใช้หลักการ “ใจเขา ใจเรา” เพื่อการลดความกดดันของบุคลากรในสถานศึกษา (D1) - การมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ คือ ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะหรือในองค์กร หรือทำให้การบริหารงานเกิดการรวมพลังรักใคร่สามัคคีในการทำงาน ช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานหรือคนในองค์กรในทุกระดับ สำหรับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีหลักการทั่วๆไป คือ การมีความจริงใจ การมีความรักแลพะความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น การรู้จักจิตใจของผู้อื่น (รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา) การมีมารยาททางสังคม (รู้ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ) ในด้านการบริหารสถานศึกษาตัวของผู้บริหารเองต้องรู้จักครองใจ	นิสสยสัมปันโน หมายถึง ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสามารถนำมาแยกเป็นประเด็นข้อคำถามหลักๆ ได้ ดังนี้ ๑. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ๒. ผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำงาน หรือปัญหาจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ๓. ผู้บริหาร มีความเป็นกันเองกับบุคลากรและแสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย ๔. ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ๕. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชูบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส ๖. ผู้บริหารให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ๗. ผู้บริหารมีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เอื้อเฟื้อต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ๘. ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร ๙. ผู้บริหาร มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กร ๑๐. ผู้บริหารให้แนวทางใน

	บุคลากรและสนองความต้องการใน	การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
นิสสยสัมปันโน (Nissayasam panno) (ต่อ)	การทำงาน (ไม่ใช่การชู้สาว) ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับลูกน้องเพื่อให้เขาเกิดกำลังใจ และมีความอยากทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรเองต้องมีความรู้เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความรักในสถานศึกษา และสิ่งที่สำคัญอีกอย่างคือ ผู้บริหารต้องมีกลวิธีที่หลากหลายในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์ที่มากขึ้นและจะสามารถช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้ (D2) - วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคิดเชิงบวกในการทำงานหรือเกิดความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีแนวทาง คือ ๓.๑ การสร้างความคุ้นเคยเพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันในองค์กร ๓.๒ การแสดงความจริงใจ ยุติธรรมและความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน ๓.๓ การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทั้งข้อดีและข้อเสีย ๓.๔ การยกย่อง/ชมเชยบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส ๓.๕ ไม่วิพากษ์/วิจารณ์โดยไม่สมควร ๓.๖ ให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน	

	๓.๗ มีอารมณ์ขัน สมควรแก่โอกาสและกาลเทศะ ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา	

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
นิสสยสัมปันโน (Nissayasam panno) (ต่อ)	๓.๘ เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ โอบอ้อมอารี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อบุคคลในองค์กรทุกระดับ ๓.๙ สร้างกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สิ่งต่างๆเหล่านี้ ย่อมทำให้เกิดความสัมพันธ์ภายในองค์กร และทำให้งานภายในองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ (D3) - การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาของของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภายในองค์กรและทำให้การจัดการภายในองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย คือ การสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการสอนส่วนใหญ่เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร หรือบางท่านจะเป็นบุคคลที่อาสามาเรียนการสอนให้กับครู เพราะครูที่มาสอนโดยไม่หวังผลตอบแทน บางท่านจะเป็นนักศึกษาฝึกสอนมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย หรือจะมีพระจากวัดใกล้เคียงมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนด้วย ทั้งนี้ในด้านการมีสัมพันธไมตรีของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นถือว่าสร้างได้ง่าย (D4) - การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นการจูงใจให้	

	คนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีและบังเกิดผลสำเร็จ ทำให้ทุกคนมีความสุขความสบายที่จะทำงานด้วยกัน สำหรับเทคนิควิธีการสร้าง	

ประเด็น	ประเด็นจากการสัมภาษณ์	สรุปนิยามองค์ประกอบ
นิสสยสัมปันโน (Nissayasam panno) (ต่อ)	มนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรจะได้ทำความเข้าใจความสามารถของผู้ร่วมงานเสียก่อน เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญต้องมีมุมมองที่กว้างพอสมควร เพราะจะทำให้ไม่ต้องมาทำงานคนเดียวอยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่จะได้ผู้ร่วมงานที่ดีมีความรักและผูกพันกับงาน มีความต้องการที่จะช่วยดำเนินงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางผลพลอยได้ที่สำคัญก็คือ ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (D5)	

๔.๒.๒ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

การศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” นั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๕๐๐ ตัวอย่าง มาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และโปรแกรม AMOS (Student Version) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

(๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๖๘	๓๓.๖๐
หญิง	๓๓๒	๖๖.๔๐

รวม	**๕๐๐**	**๑๐๐.๐๐**

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๑๑	๒.๒๐
๓๑ – ๔๐	๑๘๙	๓๗.๘๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๒๓๐	๔๖.๐๐
๕๑ – ๖๐ ปี	๗๐	๑๔.๐๐
รวม	**๕๐๐**	**๑๐๐.๐๐**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๓๕๘	๗๑.๖๐
ปริญญาโท	๑๓๔	๒๖.๘๐
ปริญญาเอก	๘	๑.๖๐
รวม	**๕๐๐**	**๑๐๐.๐๐**
ตำแหน่ง		
ครู	๔๐๐	๘๐.๐๐
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑๐๐	๒๐.๐๐
รวม	**๕๐๐**	**๑๐๐.๐๐**
วิทยฐานะ		
อันดับปฏิบัติการ (คศ.๑)	๖๒	๑๒.๔๐
อันดับชำนาญการ (คศ.๒)	๒๕๒	๕๐.๔๐
อันดับชำนาญการพิเศษ (คศ.๓)	๑๘๖	๓๗.๒๐
อันดับเชี่ยวชาญ (คศ.๔)	-	-
อันดับเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.๕)	-	-
รวม	**๕๐๐**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด ๔๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๓๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔๐ และเพศชาย มีจำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๐

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๒๓๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๖ รองลงมาคืออายุตั้งแต่ ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๐ และอายุ

ตั้งแต่ ๕๑ – ๖๐ ปี มีจำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ ส่วนอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๐

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน ๓๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๐ รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน ๑๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐ และระดับปริญญาเอก มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง มีครู จำนวน ๔๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐

เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ อันดับชำนาญการ (คศ.๒) มีจำนวน ๒๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๐ อันดับชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) มีจำนวน ๑๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๐ และอันดับปฏิบัติการหรือไม่มีวิทยฐานะ (คศ.๑) มีจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๐

(๒) ผลวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลเบื้องต้นของข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบโดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ ความโด่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ได้กำหนดให้ดำเนินการตรวจสอบการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest Variable) ข้อมูลที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคดังกล่าวควรจะมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) กล่าวคือ การแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ ลักษณะของโค้งเป็นปกติ ค่าความเบ้ควรมีค่าเข้าใกล้ ๐ ความโด่งจะต้องเป็น ๐ หรือมีค่าใกล้ ๐ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ ๔.๓ – ๔.๖

ตารางที่ ๔.๓ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล (n = ๕๐๐ คน)

ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล	**ค่าสถิติ**					
	$\overline{X}$	S.D.	Min	Max	Skew	Kurt
๑. ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายและนโยบายมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรได้รับทราบก่อนการปฏิบัติงาน	๔.๕๑	๐.๕๒	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๒๑	-๑.๕๔

๒. ผู้บริหารบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เหมาะสม	๔.๒๗	๐.๔๙	๒.๐๐	๕.๐๐	๐.๓๘	๐.๑๖
๓. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล	๔.๓๓	๐.๕๔	๒.๐๐	๕.๐๐	๐.๐๑	-๐.๗๖

ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล	**ค่าสถิติ**					
	$\overline{X}$	S.D.	Min	Max	Skew	Kurt
๔. ผู้บริหารให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมาย	๔.๔๓	๐.๕๓	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๑๔	-๐.๖๙
๕. ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในการพัฒนาองค์กร โดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผล	๔.๓๕	๐.๖๔	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๔๘	-๐.๖๘
๖. ผู้บริหารและบุคลากรมีการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT	๔.๒๕	๐.๕๑	๓.๐๐	๕.๐๐	๐.๒๙	-๐.๒๗
๗. ผู้บริหาร มีการนำข้อเสนอแนะของบุคลากรและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	๔.๓๒	๐.๖๓	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๓๙	-๐.๖๘
รวม	**๔.๓๕**	**๐.๓๒**	**๓.๐๐**	**๕.๐๐**	**-๐.๘๓**	**๐.๕๗**

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลเบื้องต้นขององค์ประกอบด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๓๕) ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๒๕ ถึง ๔.๕๑ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยที่คำถามข้อที่ ๑ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๕๑) และคำถามข้อที่ ๖ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๒๕) การกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกัน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง ๆ ๐.๔๙ – ๐.๖๔ สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายตัวมากที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๕ (S.D. = ๐.๖๔ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายตัวน้อยที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๒ (S.D. = ๐.๔๙)

เมื่อทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าความเบ้ติดลบ - ๐.๘๓ มีค่าเข้าใกล้ ๐ คือ ค่าความเบ้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายหรือค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ามัธยฐาน เมื่อทำการตรวจสอบค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าความโด่ง ๐.๕๗ คือ ค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและมีความโด่งโค้งปกติ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบตัวแปรแฝงเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจักขุมา: ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล จำนวน ๗ ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ คะแนน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๕๑ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๔.๒๕ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๒ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย -๐.๘๓ และมีการแจกแจงของคะแนนมีความโด่งปกติ ๐.๕๗

ตารางที่ ๔.๔ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล (n = ๕๐๐ คน)

ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล	**ค่าสถิติ**					
	$\bar{X}$	S.D.	Min	Max	Skew	Kurt
๑. ผู้บริหารวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ	๔.๔๗	๐.๕๘	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๖๒	-๐.๒๓
๒. ผู้บริหารและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและค่านิยมร่วมกัน	๔.๓๕	๐.๕๕	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๐๓	-๐.๘๒
๓. ผู้บริหารมีการพิจารณาและจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	๔.๒๘	๐.๖๒	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๓๓	-๐.๔๐
๔. ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงานมิใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน	๔.๒๘	๐.๖๐	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๒๖	-๐.๒๘
๕. ผู้บริหารมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๓๑	๐.๕๗	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๓๒	๐.๕๐
๖. ผู้บริหารมีการสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร	๔.๕๒	๐.๖๐	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๙๙	๐.๘๔
๗. ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเพื่อนำข้อบกพร่องไปพัฒนางานให้บรรลุผล	๔.๕๐	๐.๕๕	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๕๘	-๐.๓๐
๘. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๔	๐.๕๐	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๗๙	-๐.๙๐
รวม	**๔.๔๑**	**๐.๓๓**	**๒.๗๕**	**๕.๐๐**	**-๑.๔๐**	**๓.๘๕**

จากตารางที่ ๔.๔ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลเบื้องต้นขององค์ประกอบ ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๔๑) โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๒๘ ถึง ๔.๖๔ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยคำถามข้อที่ ๑๕ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๖๔) และคำถามข้อที่ ๑๐ และข้อที่ ๑๑ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๒๘) การกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๕๐ – ๐.๖๒ สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายตัวมากที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๑๐ (S.D. = ๐.๖๒) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายตัวน้อยที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๑๕ (S.D. = ๐.๕๐)

เมื่อทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าความเบ้ติดลบ คือ -๑.๔๐ มีค่าเข้าใกล้ ๐ คือ ค่าความเบ้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายหรือค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ามัธยฐาน เมื่อทำการตรวจสอบค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าความโด่ง ๓.๘๕ คือ ค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและมีความโด่งโค้งปกติ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบตัวแปรแฝงเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิธูโร: ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล จำนวน ๘ ข้อ มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ ๔.๖๔ คะแนน มีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ ๔.๔๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๓ การแจกแจงเบ้ซ้าย - ๑.๔๐ การแจกแจงของคะแนนมีความโด่งปกติ ๓.๘๕

ตารางที่ ๔.๕ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (n = ๕๐๐ คน)

ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	**ค่าสถิติ**					
	$\overline{X}$	S.D.	Min	Max	Skew	Kurt
๑. ผู้บริหาร เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	๔.๔๗	๐.๕๙	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๗๑	๐.๑๙
๒. ผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำงาน หรือปัญหาจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๔.๔๘	๐.๕๔	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๔๐	-๐.๕๑

๓.	ผู้บริหาร มีความเป็นกันเองกับบุคลากรและแสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย	๔.๕๔	๐.๕๖	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๘๕	๐.๔๘

ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย		**ค่าสถิติ**				
	$\overline{X}$	S.D.	Min	Max	Skew	Kurt
๔.	ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	๔.๔๑	๐.๕๘	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๕๒	๐.๐๕
๕.	ผู้บริหาร มีการให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส	๔.๕๒	๐.๕๖	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๘๐	๐.๔๐
๖.	ผู้บริหาร ให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ	๔.๕๔	๐.๕๕	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๗๒	-๐.๑๒
๗.	ผู้บริหาร มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เอื้อเฟื้อต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ	๔.๔๕	๐.๖๓	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๘๔	๐.๓๙
๘.	ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร	๔.๓๗	๐.๕๔	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๑๖	๐.๐๗
๙.	ผู้บริหาร มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กร	๔.๒๖	๐.๖๓	๒.๐๐	๕.๐๐	-๐.๓๖	-๐.๑๗
๑๐.	ผู้บริหารให้แนวทางในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรสม่ำเสมอ	๔.๔๙	๐.๕๓	๓.๐๐	๕.๐๐	-๐.๒๗	-๑.๒๓
รวม		๔.๔๕	๐.๓๔	๒.๒๐	๕.๐๐	-๑.๗๙	๖.๔๓

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลเบื้องต้นขององค์ประกอบ ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๔๕) ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๒๖ ถึง ๔.๕๔ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยคำถามข้อที่ ๑๘ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๒๖) และคำถามข้อที่ ๒๔ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๒๖) การกระจายของข้อมูลด้วยการ

พิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๕๓ – ๐.๖๓ สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายตัวมากที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๒๒ และคำถามข้อที่ ๒๔ (S.D. = ๐.๖๓) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีการกระจายตัวน้อยที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๒๕ (S.D. = ๐.๕๓)

เมื่อทำการตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าความเบ้ติดลบ - ๑.๗๙ มีค่าเข้าใกล้ ๐ คือ ค่าความเบ้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายหรือค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ามัธยฐาน เมื่อทำการตรวจสอบค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าความโด่ง ๖.๔๓ คือ ค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและมีความโด่งโค้งปกติ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบตัวแปรแฝงเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ ข้อ มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ ๔.๕๔ คะแนน คะแนนต่ำสุดเท่ากับ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ ๔.๔๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๔ การแจกแจงเบ้ซ้าย - ๑.๗๙ การแจกแจงของคะแนนมีความโด่งปกติ ๖.๔๓

ตารางที่ ๔.๖ แสดงผลวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยรวม (n = ๕๐๐ คน)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ				
	$\overline{X}$	S.D.	Skew	Kurt	แปลผล
๑. ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล	๔.๓๕	๐.๓๒	-๐.๘๓	๐.๕๗	มาก
๒. ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล	๔.๔๑	๐.๓๓	-๑.๔๐	๓.๘๕	มาก
๓. ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	๔.๔๕	๐.๓๔	-๑.๗๙	๖.๔๓	มาก
รวม	๔.๔๑	๐.๒๘	-๑.๗๐	๕.๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลเบื้องต้น พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยรวมทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๔๑) การกระจาย

ของข้อมูลด้วยการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม (S.D. = ๐.๒๘) เมื่อทำการค่าตรวจสอบความเบ้ (Skew = -๑.๗๐) และค่าความโด่ง (Kurt = ๕.๐๔)

(๓) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล แบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

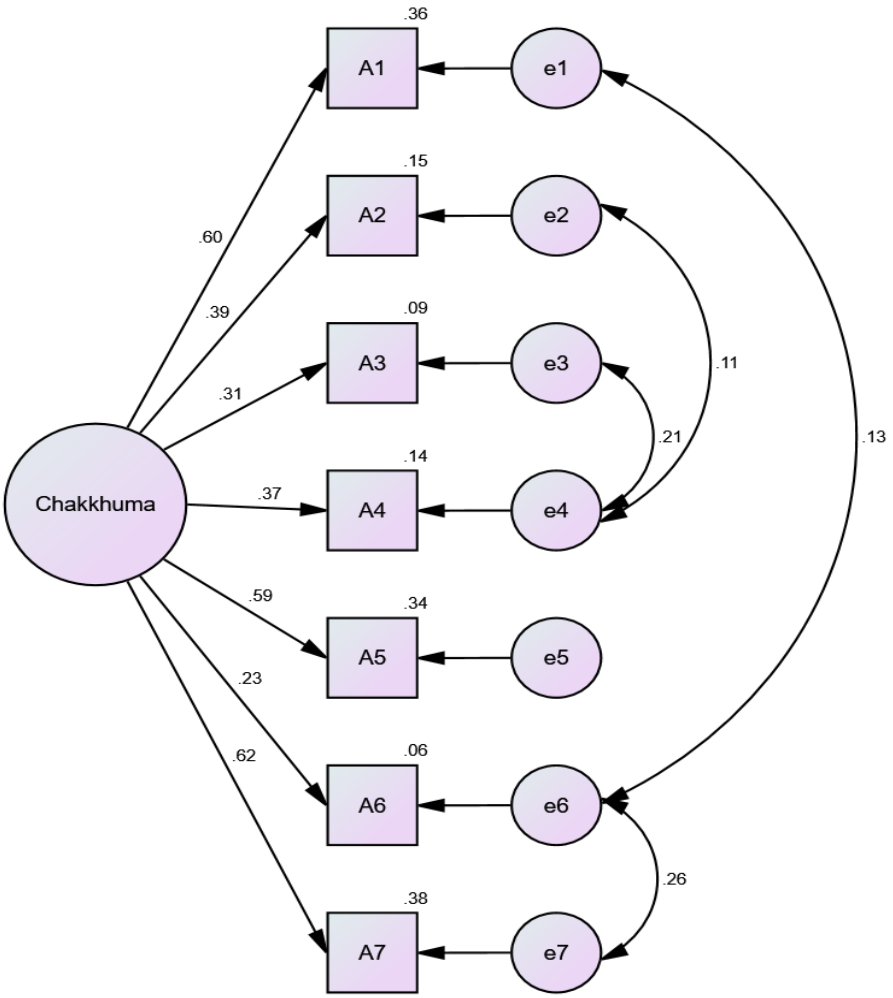
ตารางที่ ๔.๗ ผลการตรวจสอบ Bartlett's test of Sphericity และวิเคราะห์ค่า KMO ของแบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.๘๕๕
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	๓๕๔๗.๒๗๙
Df	๓๐๐
Sig.	.๐๐๐

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเบื้องต้น พบว่าค่า KMO เท่ากับ .๘๕๕ แสดงว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม ๒๓ ข้อมีความสัมพันธ์กัน และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าสถิติ Chi-Square เท่ากับ ๓๕๔๗.๒๗๙ และค่า df เท่ากับ ๓๐๐ ค่า p มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ ๐.๐๐๐ แสดงว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันมากพอทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor analysis ได้

๔.๒.๓ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๑. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โดยใช้โปรแกรม AMOS (Student Version) เพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล วัดจากคำถาม ๗ ข้อ (n = ๕๐๐ คน) ผลการวิเคราะห์ แสดงดังแผนภาพที่ ๔.๑



Chi-Square = 11.567, df = 10 CMIN/df = 1.157, p-value = .315
RMSEA = .018, GFI = .993, AGFI = .981, CFI = 1.000, RMR = .996

แผนภาพที่ ๔.๑ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบ

ตัวแปรแฝงด้านจักขุมา: ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล

ตารางที่ ๔.๘ แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัย สำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่ง องค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล วัดจากข้อคำถาม ๗ ข้อ (n = ๕๐๐ คน)

ตัวแปรสังเกตได้	Standardized Regression Weights				
	b	S.E	t	p	R^2
ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล					
๑. ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายและนโยบายมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรได้รับทราบก่อนการปฏิบัติงาน	.๒๔๗	.๐๑๘	๑๓.๖๓๖	***	.๓๖๕
๒. ผู้บริหารบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เหมาะสม	.๑๙๖	.๐๑๔	๑๓.๖๖๗	***	.๑๕๒
๓. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล	.๒๒๑	.๐๑๗	๑๓.๑๐๐	***	.๐๙๔
๔. ผู้บริหารให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมาย	๒๓๗	.๐๑๗	๑๔.๓๓๓	***	.๑๓๘
๕. ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในการพัฒนาองค์กรโดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผล	.๒๓๔	.๐๑๖	๑๔.๖๕๗	***	.๓๔๔
๖. ผู้บริหาร และบุคลากรมีการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT	.๑๖๕	.๐๑๓	๑๒.๙๕๒	***	.๐๕๕
๗. ผู้บริหาร มีการนำข้อเสนอแนะของบุคลากรและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	.๒๘๖	.๐๒๑	๑๓.๖๕๘	***	.๓๗๘
รวม	.๐๙๗	.๐๑๗	๕.๗๗๕	***	

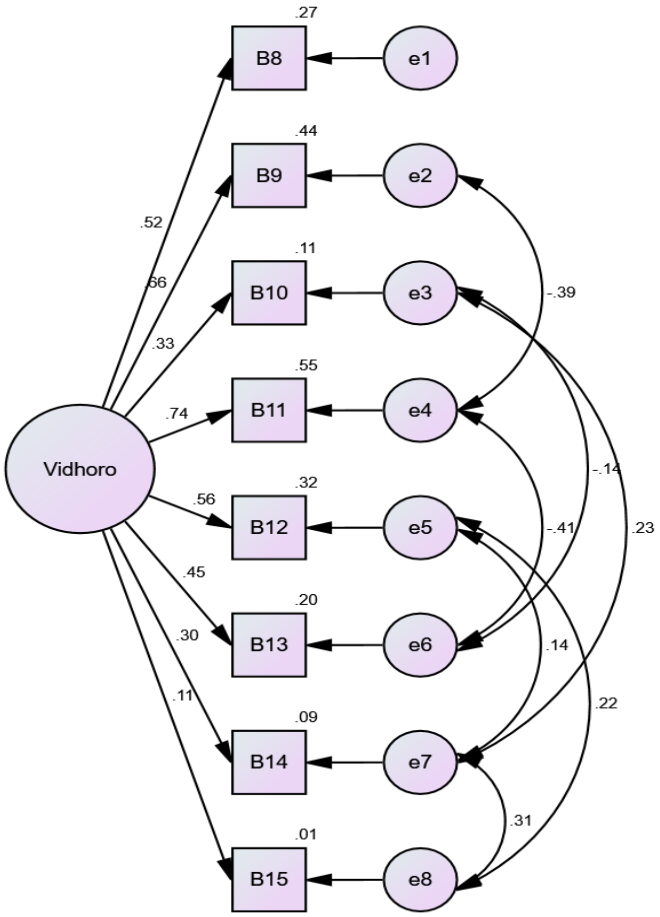
หมายเหตุ ******* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ขององค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านจักขุมา วัดด้วยข้อคำถาม ๗ ข้อคำถาม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ ๐.๑๖๕ –๐.๒๘๖ จะเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๗ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๒๘๖ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา

คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๑ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๒๔๗ ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๖ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๑๖๕ ค่า t ทั้ง ๗ ตัว มีค่าระหว่าง ๑๒.๙๕๒ – ๑๓.๖๖๗ และ R^2 มีค่าระหว่าง ๐.๐๕๕ – ๐.๓๗๘

ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก ๖ ข้อ เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า ๐.๓๐ ขึ้นไป มีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อคำถามที่ไม่ผ่านการคัดเลือก คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๖ เพราะว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอธิบายได้ มีข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๖ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า ๐.๓๐ ไม่มีความเหมาะสมและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๒. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โดยใช้โปรแกรม AMOS (Student Version) เพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล วัดจากข้อคำถาม ๘ ข้อ (n = ๕๐๐ คน) ผลการวิเคราะห์ แสดงดังแผนภาพที่ ๔.๒



Chi-Square = 13.127, df = 13 CMIN/df, 1.010, p-value = .438
RMSEA = .000 GFI = .993, AGFI = .982, CFI = 1.000 RMR = .007

แผนภาพที่ ๔.๒ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านวิธูโร ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล

ตารางที่ ๔.๙ แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัย สำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านวิธูโร (n = ๕๐๐ คน)

ตัวแปรสังเกตได้	Standardized Regression Weights				
	b	S.E	t	p	R^2
ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล					
๑. ผู้บริหารวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ	.๒๔๗	.๐๑๗	๑๔.๑๑๓	***	.๒๖๙
๒. ผู้บริหารและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและค่านิยมร่วมกัน	.๑๗๐	.๐๑๘	๙.๔๖๔	***	.๔๔๐
๓. ผู้บริหารมีการพิจารณาและจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	.๓๔๘	.๐๒๓	๑๕.๒๖๒	***	.๑๐๗
๔. ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ที่มิใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน	.๑๖๒	.๐๒๕	๖.๔๗๗	***	.๕๕๐
๕. ผู้บริหารมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	.๒๒๕	.๐๑๗	๑๓.๔๓๓	***	.๓๑๗
๖. ผู้บริหารมีการสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร	.๒๘๗	.๐๒๑	๑๓.๖๙๒	***	.๑๙๘
๗. ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเพื่อนำข้อบกพร่องไปพัฒนางานให้บรรลุผล	.๒๘๓	.๐๑๘	๑๕.๕๕๑	***	.๐๙๓
๘. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	.๒๔๘	.๐๑๖	๑๕.๗๖๑	***	.๐๑๒
รวม	.๐๙๑	.๐๑๗	๕.๔๔๗	***	

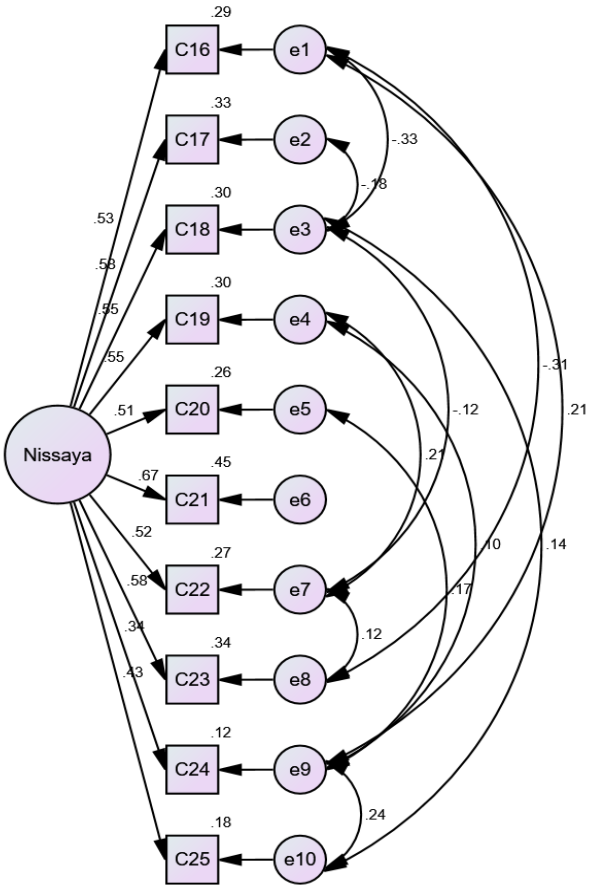
*** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ขององค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านวิธูโร ด้วยข้อคำถาม ๘ ข้อ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ ๐.๑๖๒ – ๐.๓๔๘ จะเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อ

ที่ ๑๐ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๓๔๘ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๑๓ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๒๘๗ ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๑๕ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .๒๔๘ ค่า t ทั้ง ๘ ตัว มีค่าระหว่าง ๖.๔๗๗ - ๑๕.๗๖๑ และ R^2 มีค่าระหว่าง ๐.๐๑๒ – ๐.๕๕๐

ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก ๗ ข้อ เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า ๐.๓๐ ขึ้นไป มีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อคำถามที่ไม่ผ่านการคัดเลือก คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๑๕ เพราะว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอธิบายได้ว่า ข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๑๕ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า ๐.๓๐ ไม่มีความเหมาะสมและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โดยใช้โปรแกรม AMOS (Student Version) เพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย วัดจากข้อคำถาม ๑๐ ข้อ (n = ๕๐๐ คน) ผลการวิเคราะห์ แสดงดังแผนภาพที่ ๔.๓



Chi-Square = 22.962, df = 13 CMIN/df, 1.010, p-value = .438
RMSEA = .000 GFI = .993, AGFI = .982, CFI = 1.000 RMR = .007

แผนภาพที่ ๔.๓ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสยสัมปันโนของผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการ

ติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

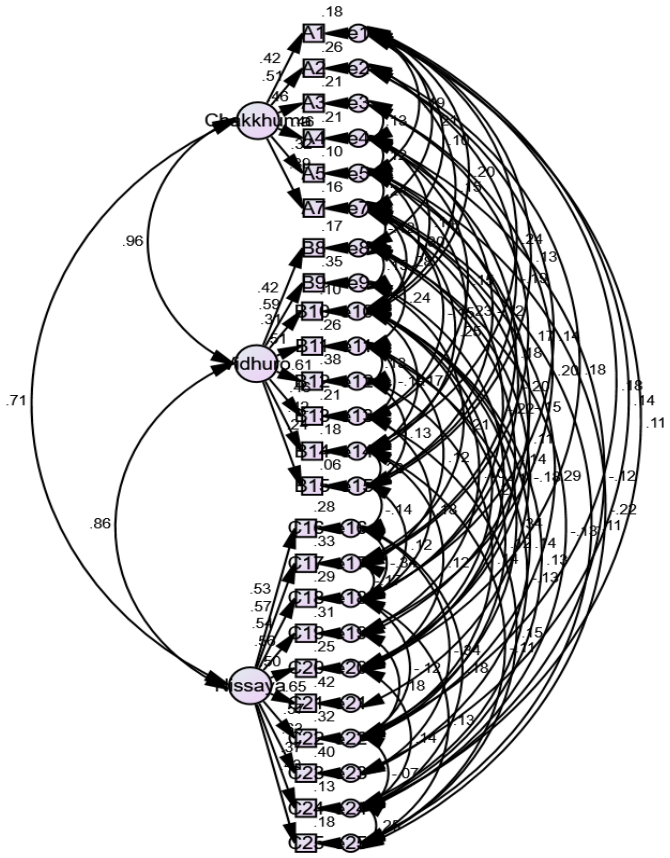
ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสยสัมปันโน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (n = ๕๐๐ คน)

ตัวแปรสังเกตได้	Standardized Regression Weights				
	b	S.E	t	p	R^2
๑. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	.๒๔๗	.๐๑๘	๑๓.๖๓๖	***	.๒๘๖
๒. ผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำงาน หรือปัญหาจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	.๑๙๖	.๐๑๔	๑๓.๖๖๗	***	.๓๓๑
๓. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากรและแสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย	.๒๒๑	.๐๑๗	๑๓.๑๐๐	***	.๓๐๑
๔. ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	.๒๓๗	.๐๑๗	๑๔.๓๓๓	***	.๓๐๑
๕. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชูบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส	.๒๓๔	.๐๑๖	๑๔.๖๕๗	***	.๒๖๑
๖. ผู้บริหารให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ	.๑๖๕	.๐๑๓	๑๒.๙๕๒	***	.๔๔๙
๗. ผู้บริหาร มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับเอื้อเฟื้อต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ	.๒๘๖	.๐๒๑	๑๓.๖๕๘	***	.๒๗๔
๘. ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร	.๑๙๒	.๐๑๔	๑๓.๓๕๔	***	.๓๓๗
๙. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กร	.๓๔๗	.๐๒๓	๑๕.๒๗๖	***	.๑๑๙
๑๐. ผู้บริหารให้แนวทางในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรสม่ำเสมอ	.๒๓๑	.๐๑๕	๑๔.๙๐๔	***	.๑๘๒
รวม	**.๐๙๙**	**.๐๑๘**	**๕.๕๕๖**	***	

*** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ขององค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสยสัมปันโน ด้วยข้อคำถาม ๑๐ ข้อ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ ๐.๑๖๕ – ๐.๓๔๗ จะเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๒๔ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๓๔๗ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๒๒ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๒๘๖ ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ ๒๑ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๑๖๕ ค่า t ทั้ง ๑๐ ตัว มีค่าระหว่าง ๑๒.๙๕๒ - ๑๕.๒๗๖ และ R^2 มีค่าระหว่าง ๐.๑๑๙ – ๐.๔๔๙ ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก ๑๐ ข้อ เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .๓๐ มีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ

(๔) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร โดยใช้โปรแกรม AMOS (Student Version) เพื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ วัดจากข้อคำถาม ๒๓ ข้อ (n = ๕๐๐ คน) แสดงดังแผนภาพที่ ๔.๔ และตารางที่ ๔.๑๐ – ๔.๑๑



Chi-Square = 239.797, df = 176, CMIN/df = 1.362, p-value = .001
RMSEA = .027, GFI = .962 AGFI = .935 CFI = .980, RMR = .013

แผนภาพที่ ๔.๔ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลแบบวัดขององค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ขององค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร จากข้อคำถามจำนวน ๒๕ ข้อ (n = ๕๐๐ คน)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Regression Weights				Standardized Regression Weights	R^2
		Estimate	S.E	t	p	b	
Chakkhuma	A1	.247	.018	13.636	***	.247	.365
	A2	.196	.014	13.667	***	.196	.152
	A3	.221	.017	13.100	***	.221	.094
	A4	237	.017	14.333	***	.237	.138
	A5	.234	.016	14.657	***	.234	.344
	A6	.165	.013	12.952	***	.165	.055
	A7	.286	.021	13.658	***	.286	.378
Vidhuro	B8	.247	.017	14.113	***	.247	.269
	B9	.170	.018	9.464	***	.170	.440
	B10	.348	.023	15.262	***	.348	.107
	B11	.162	.025	6.477	***	.162	.550
	B12	.225	.017	13.433	***	.225	.317
	B13	.287	.021	13.692	***	.287	.198
	B14	.283	.018	15.551	***	.283	.093
	B15	.248	.016	15.761	***	.248	.012
Nissayasampanno	C16	.247	.018	13.636	***	.247	.286
	C17	.196	.014	13.667	***	.196	.331
	C18	.221	.017	13.100	***	.221	.301
	C19	.237	.017	14.333	***	.237	.301
	C20	.234	.016	14.657	***	.234	.261
	C21	.165	.013	12.952	***	.165	.449
	C22	.286	.021	13.658	***	.286	.274
	C23	.192	.014	13.345	***	.192	.337
	C24	.347	.023	15.267	***	.347	.119
	C25	.231	.015	14.904	***	.231	.182

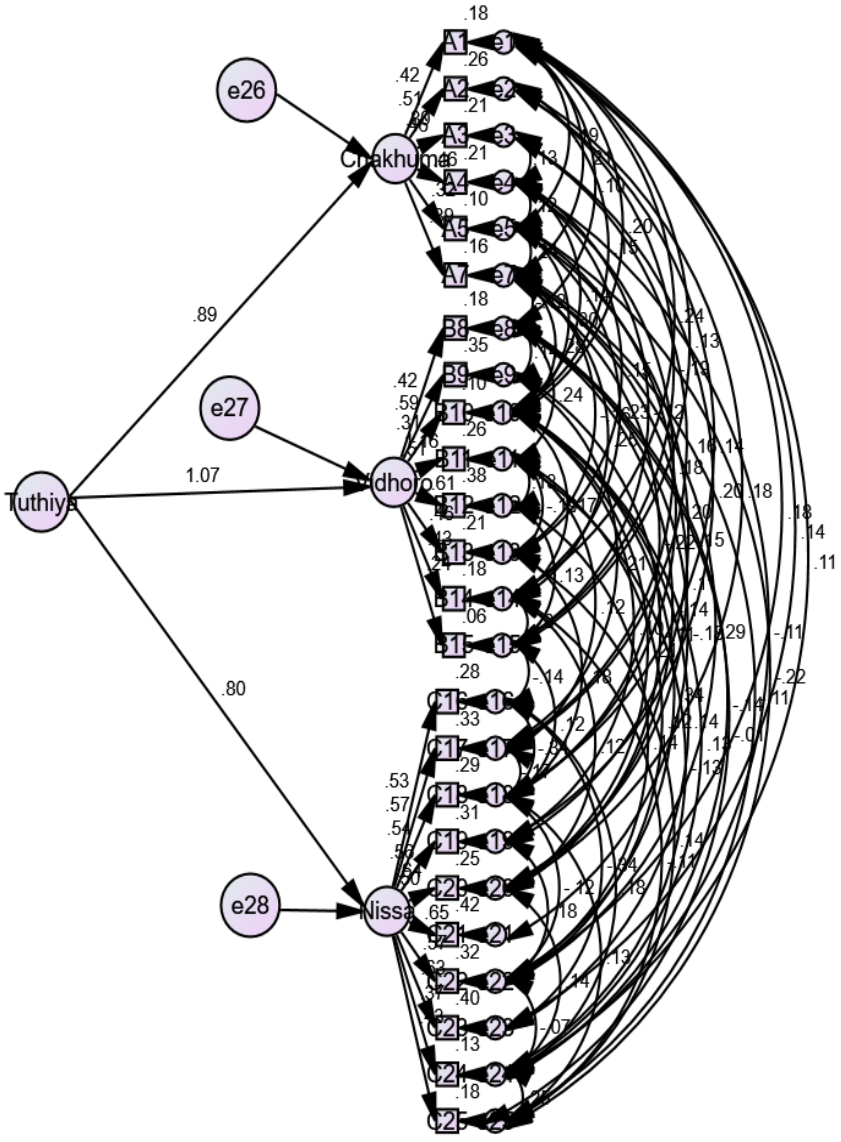
ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลสถิติค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล ที่ได้จากการวิเคราะห์			
χ^2 Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	χ^2	CMIN/DF	p-value	df
		๒๓๙.๗๙๗	๑.๓๖๒	.๐๐๑	๑๗๖
RMR	น้อยกว่า .๐๕	.๐๑๓			
RMSEA	น้อยกว่า .๐๕	.๐๒๗			
CFI	มากกว่า .๙๕	.๙๘๐			
GFI	มากกว่า .๙๕	.๙๖๒			
AGFI	มากกว่า .๙๐	.๙๓๕			

จากแผนภาพที่ ๔.๙ และตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบบวัดองค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ ๒๓๙.๗๙๗ มีค่า p-value เป็นค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ ๐.๐๐๑ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๖๒ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๓๕ ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๘๐ ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ ๐.๐๑๓ ดัชนีวัดรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่พอเหมาะ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ ๐.๐๒๗ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ ๑๗๖

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร พบว่า ข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้จำนวน ๒๓ ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ ๐.๑๖๒ – ๐.๓๔๘ จะเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ข้อที่ ๑๐ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๓๔๘ รองลงมา คือ ข้อที่ ๒๒ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๒๘๖ ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ข้อที่ ๑๑ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๑๖๒ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าตั้งแต่ ๐.๐๑๓ – ๐.๐๒๕ ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) มีค่าตั้งแต่ ๐.๐๑๒ – ๐.๕๕๐ และค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) มีค่าระหว่าง ๖.๔๗๗ – ๑๕.๗๖๑ สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปรโมเดลแบบวัดทุติยปาปณิกสูตร จำนวน ๒๓ ข้อคำถาม สามารถนำไปตรวจสอบคุณภาพความตรงตามโครงสร้างของโมเดลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองได้ เนื่องจากตัวแปรสังเกตได้ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติตามทฤษฎี

(๕) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โดยใช้โปรแกรม AMOS (Student Version) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบบวัดทุติยปาปณิกสูตร องค์ประกอบตัวแปรแฝง โดยรวม วัดจากข้อคำถาม ๒๓ ข้อ (n = ๕๐๐ คน) แสดงดังแผนภาพที่ ๔.๕ และตารางที่ ๔.๑๑



Chi-Square =239.673, df = 175, CMIN/df = 1.370, p-value = .001
RMSEA = .027, GFI = .962 AGFI = .935 CFI = .980 RMR = .013

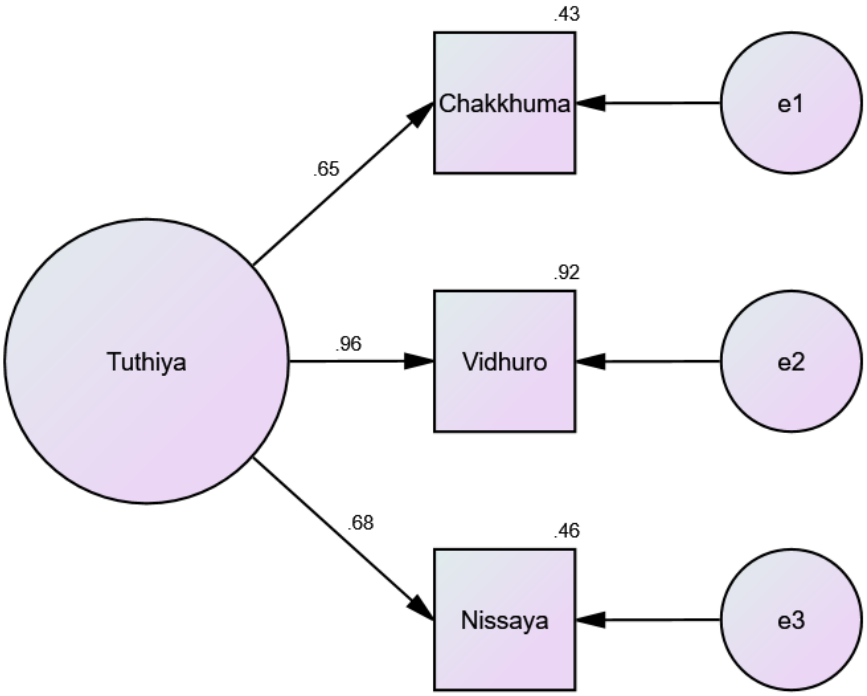
แผนภาพที่ ๔.๕ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดล
แบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตร โดยรวม

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลสถิติค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตรโดยรวม

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล ที่ได้จากการวิเคราะห์			
χ^2	มีนัยสำคัญทางสถิติ	χ^2	CMIN/DF	p-value	df
		๒๓๙.๖๗๓	๑.๓๗๐	.๐๐๑	๑๗๕
RMR	น้อยกว่า .๐๕	.๐๑๓			
RMSEA	น้อยกว่า .๐๕	.๐๒๗			
CFI	มากกว่า .๙๕	.๙๘๐			
GFI	มากกว่า .๙๕	.๙๖๒			
AGFI	มากกว่า .๙๐	.๙๓๔			

จากแผนภาพที่ ๔.๕ และตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลแบบวัดหลักทุติยปาปณิกสูตร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ ๒๓๙.๖๗๓ ที่องศาอิสระเท่ากับ (df) เท่ากับ ๑๗๕ ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ ๐.๐๐๑ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๖๒ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๓๔ ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบ เทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๘๐ ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ ๐.๐๑๓ ดัชนีวัดรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่พอเหมาะ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ ๐.๐๒๗ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ที่ทำให้ได้รับค่าสถิตต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้จำนวน ๒๓ ข้อคำถาม สามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างองค์ประกอบตัวแปรแฝงทั้ง ๓ ด้าน มีคุณภาพด้านความตรงตามโครงสร้างโมเดลการวัดหลักทุติยปาปณิกสูตร

(๖) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โดยใช้โปรแกรม AMOS (Student Version) เพื่อตรวจ สอบอิทธิพลและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตัวแปรจากโมเดลการสร้างแบบวัด ๓ ตัวแปร วัดจากข้อคำถาม ๒๓ ข้อ (n = ๕๐๐ คน) แสดงดังแผนภาพที่ ๔.๖



Chi-Square =239.673, df = 0, CMIN/df = 0, p-value = .000
RMSEA = .592, GFI = 1.000, AGFI = .935, CFI =.000, RMR = .000

แผนภาพที่ ๔.๖ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัยของหลักทุติยปาปณิกสูตร

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัยของหลักทุติยปาปณิกสูตร องค์ประกอบตัวแปรโดยรวม จากข้อคำถามจำนวน ๒๓ ข้อ (n = ๕๐๐ คน)

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Regression Weights			(R^2)
		(b)	(S.E)	(t)	
ด้านจักขุมา (Chakkhuma)	๖	.๐๖๗	.๐๐๕	๑๒.๘๙๔	.๔๒๘
ด้านวิธูโร (Vidhuro)	๗	.๐๐๘	.๐๐๖	๑.๔๑๓	.๙๒๒
ด้านนิสสยสัมปันโน (Nissayasampanno)	๑๐	.๐๖๒	.๐๐๕	๑๒.๓๒๐	.๔๕๙
หลักทุติยปาปณิกสูตร	๒๓	.๐๕๐	.๐๐๗	๗.๓๙๓	

จากแผนภาพที่ ๔.๖ และตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อต้องการตรวจสอบว่าองค์ประกอบแฝงองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากน้อยกว่ากัน จึงกำหนดตัวแปรแฝง manifest เป็นหลักทุติยปาปณิกสูตร ตัวแปรทั้ง ๓ ตัวแปรเป็นตัวแปรสังเกตได้ สามารถอธิบายความสำคัญตามองค์ประกอบของตัวแปร ดังนี้

๑) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ด้านจักขุมา (b = ๐.๐๖๗) ด้านวิธูโร (b = ๐.๐๐๘) และด้านนิสสยสัมปันโน (b = ๐.๐๖๒)

๒) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ด้านจักขุมา (S.E.= ๐.๐๐๕) ด้านวิธูโร (S.E.= ๐.๐๐๖ และด้านนิสสยสัมปันโน (S.E.= ๐.๐๐๕)

๓) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ด้านจักขุมา (t = ๑๒.๘๙๔) ด้านวิธูโร (t = ๑.๔๑๓) และด้านนิสสยสัมปันโน (t = ๑๒.๓๒๐) ทั้ง ๓ องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ

๔) ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ด้านจักขุมา (R^2 = ๐.๔๒๘) ด้านวิธูโร (R^2 = ๐.๙๒๒ และด้านนิสสยสัมปันโน (R^2 = ๐.๔๕๙)

เมื่อตรวจสอบความสำคัญขององค์ประกอบ พบว่า ด้านจักขุมา มีค่า Regression Weight กับตัวแปร manifest คือ ๐.๖๗ และคำนวณเป็นค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2 = ๐.๔๒๘) แสดงว่า ตัวแปรด้านนิสสยสัมปันโนมีอิทธิพลต่อระดับปฏิบัติตามหลักทุติยปาปณิกสูตรร้อยละ ๐.๔๒๘ และด้านวิธูโร มีค่า Regression Weight กับตัวแปร manifest คือ ๐.๐๐๘ และคำนวณเป็นค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2 = ๐.๙๒๒) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อระดับปฏิบัติตามหลักทุติยปาปณิกสูตรร้อยละ ๙๒.๒ และด้านนิสสยสัมปันโน มีค่า Regression Weight กับตัวแปร manifest คือ ๐.๐๖๒และคำนวณเป็นค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2 = ๐.๔๕๙) แสดงว่ามีอิทธิพลต่อระดับปฏิบัติตามหลักทุติยปาปณิกสูตร ร้อยละ ๔๕.๙

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัยหลักทุติยปาปณิกสูตร สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

0.050(Tuthiya) =0.067(Chakkhuma) +0.008(Vidhuro) +0.062(Nissayaya)

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ๒) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ทั้งหมด ๘ อำเภอ รวม ๒๐๒ โรงเรียน มีจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน ๒,๑๓๑ คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๒๐๒ คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๒๙ คน และข้าราชการครู ๑,๙๐๐ คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ไม่น้อยกว่า ๒๐ เท่าของจำนวนตัวแปร ซึ่งในที่นี้ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน ๒๕ ตัวแปร จึงได้ตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๒๐ เท่า × ๒๕ ตัวแปร = ไม่น้อยกว่า ๕๐๐ คน การเก็บรวบรวมข้อมูลสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่า ๕ ระดับ ๑ ฉบับ จำนวนคำถาม ๒๕ ข้อ ได้แก่ ด้านจักขุมา ๗ ข้อ ด้านวิธูโร ๘ ข้อ และ ด้านนิสสยสัมปันโน ๑๐ ข้อ ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล วิเคราะห์ด้วยสถิติเบื้องต้นเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และตรวจสอบคุณภาพความตรงตามโครงสร้างของโมเดลแบบวัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order Confirmatory Factor Analysis) ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Amos (Student Version)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ อยู่ในระดับ มาก ทั้ง ๓ ด้าน

๒. การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ สามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบย่อย ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านจักขุมา ๒) ด้านวิธูโร และ ๓) ด้านนิสสยสัมปันโน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ อยู่ในระดับ มาก

๕.๒ อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

จากกระบวนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างตัวบ่งชี้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียง และสร้างเป็นแบบสอบถามรายข้อโดยให้โดยให้ครอบคลุมถึงด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านจักขุมา: ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล จากการสัมภาษณ์ เพื่อสรุปหลักการบริหารด้านจักขุมาของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นหลักๆ ได้ ดังนี้ การวางแผนในการทำงานให้เป็นระบบ สิ่งไหนไม่เป็นระบบก็ต้องทำให้เป็นระบบ พยายามคิดแบบใช้เหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ในด้านการร่วมกันประชุมเพื่อวิเคราะห์องค์กรออกมาก่อนว่าองค์กรเป็นอย่างไร มีจุดเด่นที่ควรมีการส่งเสริมต่อไป หรือมีจุดด้อยที่ควรพัฒนาหรือไม่ เช่น การทำ SWOT เป็นต้น ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นเป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นใน อนาคตซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้องค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันสร้างจากบริบททั่วไปขององค์กร เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในยุคปัจจุบันได้ โดยผู้บริหารควรมีความหวังอยู่ว่าถ้าองค์กรของตนเองมีการบริหารที่ดีอยู่แล้วควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น อย่าหยุดอยู่กับที่ ควรยึดมั่นอยู่ในความพอเพียง เพื่อความยั่งยืนของสถานศึกษาโดยผู้บริหารยุคใหม่ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารอยู่เสมอ วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น มีการจัดการที่ค่อนข้างเรียบง่าย แต่จะมีการดำเนินงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ฝ่ายสถานที่ ฯลฯ ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ๔ ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมุ่งส่งเสริมในเรื่องการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์จะมาจากการวางแผนจากการใช้จุดเด่น และ

จุดพัฒนามาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้ตรงกับสภาพปัญหาและ การจัดการศึกษาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒) ด้านวิธูโร จากการสัมภาษณ์เพื่อสรุปหลักการบริหารด้านวิธูโรของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นหลักๆ ได้ ดังนี้ ในการมอบหมายงาน หรือภาระหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษา สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการวางแผนในการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลการทำงาน และภาระหน้าที่ หากมอบหมายงานไปแล้ว งานที่ออกมาไม่เกิดผลหรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ก็ควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานนั้นอีกครั้ง แต่ถ้าแก้ไขแล้วยังมีข้อบกพร่องอยู่ควรระดมทีมงานของฝ่าย นั้นๆมาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่อไป การมอบหมายงานนั้นผู้บริหารต้องอ่านคนได้ ใช้คนเป็น ไม่มองข้ามความบกพร่องของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องศึกษา ทำความเข้าใจทักษะพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคนให้ได้ว่า แต่ละคนมีความสามารถ ความรู้ความเข้าใจ ความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นศักยภาพของแต่ละบุคคลที่มีแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการช่วยเหลือ แต่จะมีผู้บริหารอีกกลุ่มหนึ่งไม่มอบหมายงานให้กับลูกน้องคือสาเหตุของตัวผู้บริหารเองเช่นการไม่เข้าใจต่ออำนาจหน้าที่ขอบเขตของตนเองว่ามีหน้าที่ในการมอบหมายงานแก่บุคลากร กลัวเสียอำนาจคิดว่าตัวเองทำงานได้ดีกว่าคนอื่น หรือไม่อยากฝึกงานให้ใครหรือหวงความรู้นั่นเอง หรือผู้บริหารอีกกลุ่มที่คิดไปเองว่าเป็นความบกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานแล้ว ผู้บริหารควรมีการการปฏิบัติหลังการมอบหมายงานเพื่อเป็นการติดตาม นิเทศงาน เพื่อดูความก้าวหน้าของงานที่จะส่งผลสู่ความสำเร็จของงานนั้นๆ การมอบหมายงานจำเป็นต้องมองที่ตัวบุคคล มองถึงความสามารถมากกว่าที่จะมอบหมายงานโดยการให้ไปแบบไม่มีวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลเสียในการบริหารจัดการ เพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมจะมีรูปแบบโครงสร้างของการบริหารที่ไม่ชัดเจนเหมือนโรงเรียนสามัญทั่วไป แต่ยังได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบางส่วน แต่ทางวัดจะนำไปใช้ในการจัดจ้างบุคลากรเพื่อจัดการเรียนการสอนให้แก่ภิกษุ สามเณรโดยตรง แต่งบที่ได้นั้นจะไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาด้านสถานที่ เช่น อาคารเรียนทางวัดจำเป็นต้องหางบประมาณทาเพื่อใช้ในการก่อสร้างเอง การมอบหมายงานจำเป็นต้องมองที่ตัวบุคคล มองถึงความสามารถเพราะคนแต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวบุคคล การมอบหมายงานจะมีประโยชน์แต่ควรคำนึงถึงปัจจัยบางประการที่สำคัญกับความสำเร็จในงานที่รับมอบหมาย

๓) ด้านนิสสยสัมปันโน จากการสัมภาษณ์เพื่อสรุปหลักการบริหารด้านนิสสยสัมปันโนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นหลักๆ ได้ ดังนี้ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรนั้นควรมีการกำหนดหรอบ และทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบุคลากรของโรงเรียน เช่น มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการสอนหรือการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยกันเสนอแนวคิดและแนวทางในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสม มีวิธีการให้กำลังใจแก่ครูโดยการใช้หลักการ “ใจเขา ใจเรา” เพื่อการลดความกดดันของบุคลากรในสถานศึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ คือ ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะหรือในองค์กร หรือทำให้การบริหารงานเกิดการรวมพลัง รักใคร่สามัคคีในการทำงาน ช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานหรือคนในองค์กรในทุกระดับ สำหรับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีหลักการทั่วๆไป คือ การมีความจริงใจ การมีความรักแลพะความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น การรู้จักจิตใจ

ของผู้อื่น (รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา) การมีมารยาททางสังคม (รู้ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ) ในด้านการบริหารสถานศึกษา ตัวของผู้บริหารเองต้องรู้จักครองใจบุคลากรและสนองความต้องการในการทำงาน (ไม่ใช่การซู้สาว) ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับลูกน้องเพื่อให้เขาเกิดกำลังใจ และมีความอยากทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรเองต้องมีความรู้เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความรักในสถานศึกษา และสิ่งที่สำคัญอีกอย่างคือ ผู้บริหารต้องมีกลวิธีที่หลากหลายในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์ที่มากขึ้นและจะสามารถช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้ วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคิดเชิงบวกในการทำงาน หรือเกิดความสัมพันธ์ภายในองค์กรทำให้งานภายในองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้การจัดการภายในองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย คือการสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการสอนส่วนใหญ่เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารหรือบางท่านจะเป็นบุคคลที่อาสามาเรียนการสอนให้กับครู เพราะครูที่มาสอนโดยไม่หวังผลตอบแทน บางท่านจะเป็นนักศึกษาฝึกสอนมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย หรือจะมีพระจากวัดใกล้เคียงมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนด้วย ทั้งนี้ในด้านการมีสัมพันธไมตรีของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นถือว่าสร้างได้ง่าย การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นการจูงใจให้คนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีและบังเกิดผลสำเร็จ ทำให้ทุกคนมีความสุขความสบายที่จะทำงานด้วยกัน สำหรับเทคนิควิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรจะได้ทำความเข้าใจความสามารถของผู้ร่วมงานเสียก่อน เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญต้องมีมุมมองที่กว้างพอสมควร เพราะจะทำให้ไม่ต้องมาทำงานคนเดียวอยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่จะได้ผู้ร่วมงานที่ดีมีความรักและผูกพันกับงาน มีความต้องการที่จะช่วยดำเนินงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ผลพลอยได้ที่สำคัญก็คือ ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

๕.๒.๒ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ นั้น ผู้วิจัยรวบรวมผลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๕๐๐ ตัวอย่าง มาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และโปรแกรม AMOS (Student Version) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถสรุปได้ดังนี้

(๑) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ รายด้าน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลเบื้องต้นของข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบโดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ ความโด่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ได้กำหนดให้ดำเนินการตรวจสอบการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest Variable) ข้อมูลที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคดังกล่าวควรจะมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) กล่าวคือ การแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ ลักษณะของโค้งเป็นปกติ ค่าความเบ้ควรมีค่าเข้าใกล้ ๐ ความโด่งจะต้องเป็น ๐ หรือมีค่าใกล้ ๐ สามารถสรุปรายด้านได้ ดังนี้

๑) ด้านจักขุมา ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลตามหลักทุติยปาปณิกสูตร แต่ยังมีการดำเนินการในการทำ SWOT น้อยเกินไป อย่างไรก็ตามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะของผู้บริหารมีส่วนในการบริหารงานสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนจะมีรูปแบบและเอกลักษณ์ของการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ไม่ซ้ำแบบใคร ทำให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ มีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในตนเอง และมีความโดดเด่นในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ทำให้โอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดมีการพัฒนาในอนาคต

๒) ด้านวิธูโร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการมอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบ ชัดเจนในการวางแผนอัตรากำลังคนในการมอบหมายงานและการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ พร้อมส่งเสริมและพัฒนาคน ให้มีความรู้และก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบัน ที่เรียกว่า “Put the Right Man on the Right Job” รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต และถ้าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ เล็งเห็นความสำคัญในส่วนนี้มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการบริหารองค์กร มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจและใช้ในการกำหนดรายละเอียดของงาน การแบ่งและจัดสรรงานต่างๆ ในองค์กรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล และยังใช้ในการประกอบการตัดสินใจและการกำหนดรายละเอียดของงาน

๓) ด้านนิสสยสัมปันโน ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่า เป็นการส่งเสริมแรงสัมพันธ์ให้คนในองค์กรมีการพัฒนาศักยภาพและสัมพันธภาพควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันส่งผลให้เกิดความเข้าใจและช่วยเหลือกันในองค์กร รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เช่น การเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการสร้าง

มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เป็นต้น อีกทั้งยังจำเป็นไปการนำไปใช้ในการติดต่อประสานงานให้ประสบความสำเร็จ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ นำหลักธรรมนี้ไปใช้ทุกปัญหาจะมีทางออกที่ดี ทำให้องค์กรเกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ มีการบริหารสถานศึกษาโดยการนำหลักทุติยปาปณิกสูตร และมีการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านอย่างมีคุณภาพอีกด้วย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

๑) ด้านจักขุมา (มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล) ผู้บริหารควรมีการนำเป้าหมายและนโยบายมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรได้รับทราบก่อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารควรมีการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เหมาะสมกับบุคลากร และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล และให้คำแนะนำและแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ มีอุดมการณ์ในการพัฒนาองค์กร โดยการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผลผู้บริหาร มีการนำข้อเสนอแนะของบุคลากรและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

๒) ด้านวิธูโร (มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล) ผู้บริหารวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งผู้บริหารควรมีการพิจารณาและจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงานที่มิใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน และมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งให้คำแนะนำบุคลากรเพื่อนำข้อบกพร่องไปพัฒนางานให้บรรลุผล และที่สำคัญควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓) ด้านนิสสยสมปนฺโน (มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย) ผู้บริหารเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา และให้เวลาในการแนะนำงาน หรือปัญหาจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และผู้บริหารควรมีความเป็นกันเองกับบุคลากรและแสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย เพื่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีการให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส รวมทั้งให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยผู้บริหารควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มีความเอื้อเฟื้อต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ จนทำให้เกิด

สัมพันธไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร และควรมีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กรและให้แนวทางในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรสม่ำเสมอ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. การวิจัยครั้งนี้ตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพข้าราชการครู ควรมีการศึกษากับกลุ่มสาขาอาชีพอื่น ๆ ในลักษณะแบบพหุมิติ และเพิ่มตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นต้น เพื่อผลการตรวจสอบวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้กว้างขวางมากขึ้น

๒. การวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการสถิติเทคนิคขั้นสูง เพื่อให้มาตรฐานแบบวัดมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถนำเรื่องงานวิจัยในครั้งนี้ไปดำเนินการวิจัยครั้งต่อไปในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านทักษะทางการบริหารต่อไป

๓. ควรศึกษาหลักธรรมอื่นทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบทางด้านอื่นๆ ได้

บรรณานุกรม

๑. ภาษา ไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑)หนังสือ

กริช แรงสูงเนิน. **การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. **สถิติสำหรับงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๔ กรุงเทพมหานคร. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

_____. **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ข้อมูลจาก **ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒.** ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **ภาวะผู้นำในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน. พ.ศ.๒๕๕๐.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. **การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา**, ๒๕๕๕.

_____. **การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา**, ๒๕๕๕.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. **การวัดประเมินการเรียนรู้ (การวัดประเมินแนวใหม่),** ๒๕๔๗.

ปรีชา ช้างขวัญ. **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. **ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อนิเมท กรุ๊ป, ๒๕๕๐.

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๔๒

พระครูสิริจันทนิวิฐ. **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ.** กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วินดาต้าโปรดักส์, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **ผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มติชน. ๒๕๔๔

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่๑๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๖.

_____. **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

_____. **ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง กรุ๊ป. ๒๕๓๐.

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสลจิตฺโต). **ชุดพุทธศาสนาประยุกต์สงฆ์ผู้นำสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

_____. **สงฆ์ผู้นำสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๗.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. **หลักการและการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๙.

ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑.

วิเชียร วิทยอุดม. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์. ๒๕๕๐.

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับประกาศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอล.ที. เพรส จำกัด, ๒๕๕๔.

_____. **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๘**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ๒๕๔๘.

สุนทร โคตรบรรเทา. ทฤษฎีพหุปัญญา: **Theory of Multiple Intelligence.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ: บริษัทเจริญดีมั่นคงการพิมพ์, ๒๕๕๔.

สุวิมล ติรกานันท์. **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** , ๒๕๕๐.

_____. **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **ภาวะผู้นำ**. ในการประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๕-๘. พิมพ์ครั้งที่ ๙. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ,๒๕๕๒.

อรวรรณ ปิลันธน์โอวาท. **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑, ๒๕๓๗.

(๒) วิทยานิพนธ์

กชกร วิชัย. “การพัฒนาแบบทดสอบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณาและความยุติธรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต ๑”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

กันทิมา รัชฎาวรรณพงษ์. “การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมสัปปุริสธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

เกียรติสุดา นาดูน. “การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓-๔”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑.

ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๓.

ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘**.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. การวัดประเมินการเรียนรู้(การวัดประเมินแนวใหม่).กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา. **คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ๒๕๔๗.

ประสิทธิ์ เขียวศรี. “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๔๔.

พระครูภัทรธรรมคุณ. “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัต สุกอินทร์). “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ จังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ.๒๕๕๔.

พระมหาณรงค์ศักดิ์ โสภณสิทฺธิ (โสภา). “ศึกษาบทบาทการเผยแผ่พุทธธรรมของพระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ ผุสฺสธมฺโม)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

รัชนี เพิ่มทวีทรัพย์. “การพัฒนาเครื่องมือวัดจริยธรรมในการให้บริการด้านสุขภาพนักศึกษาแพทย์ชั้นคลินิก หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๓.

วันชัย นพรัตน์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา ๑๒”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา**, ๒๕๓๙.

สุจิรา สุขสาร. “การพัฒนาเครื่องมือวัดคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของนักเรียนตามมาตรฐานของโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๑”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๕.

(๓) รายงานวิจัย

วิโรจน์ พรหมสุด. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์การจัดการธุรกิจชุมชนของนิคมเศรษฐกิจพอเพียง. **รายงานการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๔.

อภิญญา อิงอาจ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณธรรมที่ช่วยให้สังคมเข้มแข็งของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. **รายงานการวิจัย**”. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๒.

(๔) วารสาร

จันทนา สุขุมานันท์. “แมกไม้บริหาร : การบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำ”. **วารสาร UBC**, ๒ ตุลาคม ๒๕๔๘.

เสรี ชัดแช้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี. โมเดลสมการโครงสร้าง. **วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,** ๒๕๔๖.

อมร รักษาสัตย์. “สองนักวิชาการฟันธงชี้รัฐบาลชวน ๔”. **เนชั่นสุดสัปดาห์ ปีที่ ๓".** สิงหาคม ๒๕๓๗, หน้า ๑๒ - ๑๓.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

บุษยมาศ แสงเงิน. **ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในยุคปัจจุบัน (ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ)**. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐. จาก http://www.gotoknow.org/blogs/posts/435681.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

Best and Kahn James V. 1993. **Research in Education**. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Block, Stewardship; **Choosing Service over Self-Interest**. San Francisco: Berrett-Koehler. 1993.

Carmine & Mcler: 1981. Ullman: 2001. อ้างใน กัลยา วานิชย์บัญชา. **การวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วย AMOS**. ๒๕๕๗.

Comrey,AL. & Lee. HB. (1992). **A first course in factor analysis**. 2nd ed. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Cronbach, Lee. J. 1990. **Essentials of Psychology Testing**. 5th ed. New York: Harper Collin Publishers Inc.

Davis, Gordon B. & Olson. Margrethe H. **Management information system: Conceptual foundation. Structure. and development**. 2nd ed. New York: McGrew-Hill.

Edgar L. Morphet and others. **Educational Organiational and Administration : Concepts. Practices and Issues**. 2nd ed. Englewood Cliffs: Prentice – Hall. 1979.

Elifson, Kirk W. and Other. 1990. **Fundamentals of Socials Statistics**. 2nd ed. New York: Mc Grew-Hill. Inc.

George R. Terry, **Principles of Management**, 3thed, Homewood, Ill: Richard D. Irwin, Inc., 1960.

Greenleaf. **Reflections on Leadership**. New York: John Wiley & Sons, 1995.

Hair, J. F. Jr., Black. W. C. Babin. B. J., & Anderson. R. E. 2010. **Multivariate data analysis 7 ed.** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hersey. Paul and Blanchard. Kenneth H. 1982. **Management of organization behavior: Utilizing human resources**. New York: Prentice – Hall.

John M. Pliffne and Robert V. Presthus. **Public Administration**. 3. New York: Free Press. 1974.

Kaiser. S.M. 2000. **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning**. Ph.D.Dissertation, Louisiana State University. U.S.A.

Katz.D. and Kahn.R.L. 1966. **The Social Psychology of Organization.** New York: John Wiley.

Kim & Mueller. 1978: 68-70, **การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, **Management of Organizational : Utilizing Human Resources**, New York : McGraw – Hill Book Co., 1970.

Schumaker & Lomax: 2004. อ้างใน กัลยา วานิชย์บัญชา. เรื่องเดียวกัน, ๒๕๕๗.

Stevens. Tabachnick & Fidell อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2001; Munro. 200: p.309.

Telford. **Transforming Schools through Collaborative Leadership**. London: Falmer Press,1996.

Warren G. Bennis, "**Leadership Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority Administrative Science Quarterly 1, 3",** December 1959.

(II) Report of the Research:

Caldwell. **A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalization in Learning**. Paper Presented in a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Institutes. Rajabhat Institute Chombung.

(III) Journal:

Hu & Bentler. อ้างใน เสรี ชัดแช้ม. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. **วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, ๒๕๔๗.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

ภาพถ่ายประกอบการสัมภาษณ์

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก

๑.พระสิริธรรมราชมุนี	เจ้าคณะอำเภอช้างกลาง เจ้าอาวาสวัดมะนาวหวาน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในฐานะผู้บรรยายธรรม พระนักพัฒนาและปฏิบัติงานด้านการบริหารเกี่ยวกับคณะสงฆ์
๒.พระศรีธรรมประสาธน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมยุต อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในฐานะผู้บรรยายธรรม พระนักพัฒนา
๓.นายสุวิทย์ ใจห้าว	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในฐานะผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัด
๔.นางวันเพ็ญ ชูโชติ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมังคลาราม อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา
๕.นายจินดา อักษรนำ	ป.บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ตชด.บ้านยูงงาม อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๖

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

เรียน พระสิริธรรมราชมุนี

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ ” ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด และ ผศ.ดร.สำเริง จันชุม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตดังกล่าวมีความจำเป็นจะต้องจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการทำแบบสอบถามวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นิสิตดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๖

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

เรียน พระศรีธรรมประสาธน์

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ " ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด และ ผศ.ดร.สำเริง จันซุม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตดังกล่าวมีความจำเป็นจะต้องจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการทำแบบสอบถามวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นิสิตดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๖

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสุวิทย์ ใจห้าว

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ " ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด และ ผศ.ดร.สำเริง จันชุม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตดังกล่าวมีความจำเป็นจะต้องจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการทำแบบสอบถามวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นิสิตดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงขอเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๓๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๓๕-๓๔๕๘๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๖

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางวันเพ็ญ ชูโชติ

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ ” ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด และ ผศ.ดร.สำเริง จันชุม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตดังกล่าวมีความจำเป็นจะต้องจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการทำแบบสอบถามวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นิสิตดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงขอเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๖

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายจินดา อักษรนำ

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ " ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด และ ผศ.ดร.สำเริง จันซุม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตดังกล่าวมีความจำเป็นจะต้องจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการทำแบบสอบถามวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นิสิตดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

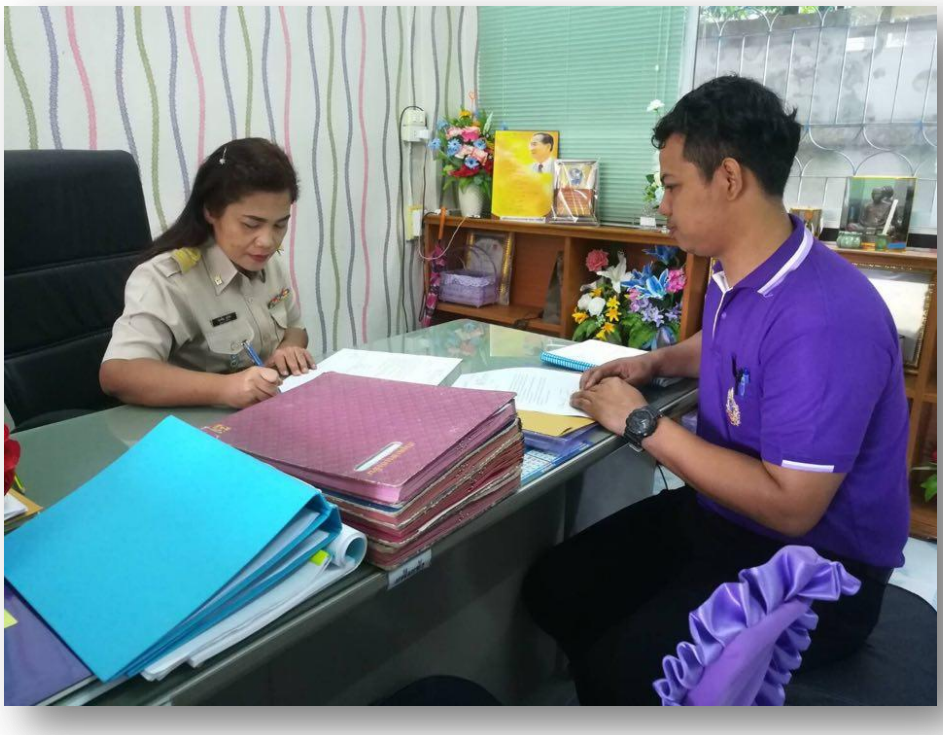
จึงขอเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ขอเรียนมาเพื่อ
(นายจินดา อักษรนำ)

ภาพถ่ายประกอบการสัมภาษณ์



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัย

๑.พระครูพรหมเขตคณารักษ์, ดร.	ศษ.ด., (การบริหารการศึกษา) - ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดสระเรียง - เจ้าคณะอำเภอพระพรหม - เจ้าอาวาสวัดวังตะวันตก จังหวัดนครศรีธรรมราช
๒.พระมหาสุพจน์ สุเมโธ, ดร,	พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา) - อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช - รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ นครศรีธรรมราช
๓.ดร.วันฉัตร ทิพย์มาศ	ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) - อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศก
๔.ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย	ปร.ด. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) - ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเต่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ จังหวัดนครศรีธรรมราช
๕.ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์	ปร.ด. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา) - อาจารย์พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๙

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน พระครูพรหมเขตคณารักษ์, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒” ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.วิโรจน์ พรหมสุด ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สำเริง จันชุม กรรมการ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูโสภิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตนครศรีธรรมราช โทร. ๐-๗๕๓๔-๕๖๒๐
ที่ ศธ ๖๑๒๘/๕๒๒ **วันที่** ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาสุพจน์ สุเมโธ,ดร.

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒" ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.วิโรจน์ พรหมสุด ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สำเริง จันชุม กรรมการ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๙๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๙

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.วันฉัตร ทิพย์มาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒" ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.วิโรจน์ พรหมสุด ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สำเริง จันชุม กรรมการ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๙๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๙

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒” ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑๑.ดร.วิโรจน์ พรหมสุด ประธานกรรมการ
๑๒.ผศ.ดร.สำเริง จันชุม กรรมการ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธร
๓/๓ ม. ๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐
โทร. ๐๗๕-๓๔๕๖๒๐ โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๕๘๖๒

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๒๙

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒” ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. ดร.วิโรจน์ พรหมสุด ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร.สำเริง จันชุม กรรมการ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามของกลุ่ม Try out

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๔๑

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ๓/๓ หมู่ ๕
ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๔

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒" ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด และ ผศ.ดร.สำเริง จันชุม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรของท่านเพื่อนำผลมาทดลองใช้ (Try Out) สำหรับวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือสำหรับทำวิทยานิพนธ์จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ และบัณฑิตศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูโสภิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๒
รับเลขที่ 7800
28 พ.ย. 2560

ที่ ศธ ๖๑๒๘/ว ๔๔

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ๓/๓ หมู่ ๕
ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วย นายนภเกตน์ ตารมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒" ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.วิโรจน์ พรหมสุด และ ผศ.ดร.สำเริง จันชุม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ และบัณฑิตศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูโฆสิตวัฒนานุกูล, ดร.)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา

- ถพม/อนุญาต

(นายสุวัฒน์ รัตนพันธุ์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
(Index of Item Objective Congruence)

แบบตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC: Index of Item Objective Congruence)
เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

****

คำชี้แจง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ โดยมีการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร คือ ด้านจักขุมา (การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล) ด้านวิธูโร (ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล) ด้านนิสสยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย)

ให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้อง
๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
- ๑ หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล									
๑.	ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายและนโยบายมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรได้รับทราบก่อนการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๒.	ผู้บริหารบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๓.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๔.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมาย	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	**ใช้ได้**
๕.	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในการพัฒนาองค์กร โดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๖.	ผู้บริหาร และบุคลากรมีการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	**ใช้ได้**
๗.	ผู้บริหาร มีการนำข้อเสนอแนะของบุคลากรและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	**ใช้ได้**
ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล									
๘.	ผู้บริหารวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๙.	ผู้บริหารและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและค่านิยมร่วมกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๑๐.	ผู้บริหารมีการพิจารณาและจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๑๑.	ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ที่มิใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๑๒.	ผู้บริหารมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	**ใช้ได้**

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล(ต่อ)									
๑๓.	ผู้บริหารมีการสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	**ใช้ได้**
๑๔.	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเพื่อนำข้อบกพร่องไปพัฒนางานให้บรรลุผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๑๕.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย									
๑๖.	ผู้บริหาร เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๑๗.	ผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำงาน หรือปัญหาจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	**ใช้ได้**
๑๘.	ผู้บริหาร มีความเป็นกันเองกับบุคลากรและแสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๑๙.	ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๒๐.	ผู้บริหาร มีการให้กำลังใจยกย่อง เชิดชูบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๒๑.	ผู้บริหาร ให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๒๒.	ผู้บริหาร มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เอื้อเฟื้อต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย**(ต่อ)**									
๒๓.	ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๒๔.	ผู้บริหาร มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**
๒๕.	ผู้บริหารให้แนวทางในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	**ใช้ได้**

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตร ในพระพุทธศาสนา หมายถึง พระสูตรที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในหลักทุติยปาปณิกสูตร ซึ่งประกอบด้วย ๓ ด้านดังนี้

๑) จักขุมา หมายถึง การมีทัศนคติที่กว้างไกล หรือการมีปัญญามองการณ์ไกล ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ทักษะทางด้านความคิดวางแผนที่เป็นระบบหรือความชำนาญในการใช้ความคิด แล้วนำแนวทางนั้นไปปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะกระบวนการคิดที่รอบคอบ มีเหตุผลและรู้จักวางแผนเพื่อมุ่งประโยชน์ไปสู่ความสำเร็จ

๒) วิธูโร หมายถึง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือการมีการจัดการที่ดี ตรงกับคำในภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน สามารถวางแผนบุคลากรในสถานศึกษาให้ตรงการวิชาชีพ

๓) นิสสยสัมปันโน หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น ในสถานศึกษามีการร่วมมือร่วมใจในการที่จะประสานงานเพื่อให้ดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้

ประเด็นการสัมภาษณ์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

๑. ท่านมีวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำวิสัยทัศน์นั้นมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร เช่น

- ท่านมีการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง (การกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองในวิถีชีวิตประจำวันและอนาคตในด้านต่างๆ ในภาพรวม) อย่างไร

- ท่านมีการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ (เป็นการมองภาพถึงความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของตนว่า จะดำรงตำแหน่งอะไร จะศึกษาต่อในด้านใด) อย่างไร

- ท่านมีการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ (เป็นการมององค์การถึงระบบการบริหารขององค์การว่าจะดำเนินการอย่างไร ความก้าวหน้า) อย่างไร

- ท่านมีการสร้างวิสัยทัศน์ของระบบสังคมโลก **(**เป็นการมองถึงระบบสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร เช่น ระบบเศรษฐกิจ การเมือง**)**

- และท่านมีวิสัยทัศน์อื่นๆนอกเหนือจากนี้หรือไม่

.....

.....

.....

.....

๒. เพื่อให้การมอบหมายงานเกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่อผู้มอบหมายงานเอง และผู้รับมอบหมายงาน ท่านมีการวางแผนในการมอบหมายงาน หรือมีแนวทางในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากรอย่างไร ที่จะทำให้งานที่ท่านมอบหมายนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษาของท่านอย่างไร เพื่อให้เกิดความรัก และมิตรภาพในการทำงาน ระหว่างท่านกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีกำลังใจหรือแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

****

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำการศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ เท่านั้น

ในการนี้ ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเหมาะสมในการให้ข้อมูล และได้โปรดกรุณาให้ข้อมูลตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้จะนำไปแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานแต่อย่างใด

แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

นายนภเกตน์ ตารมย์
นิสิตปริญญาโท คณะครุศาสตร์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีการศึกษา ๒๕๖๐

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๐ – ๓๐ ปี ☐ ๓๑ – ๔๐ ปี

☐ ๔๑ – ๕๐ ปี ☐ ๕๑ – ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

๔. ตำแหน่ง

☐ ครู ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน

๕. วิทยฐานะ

☐ อันดับปฏิบัติการ (คศ.๑) ☐ อันดับชำนาญการ (คศ.๒)

☐ อันดับชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) ☐ อันดับเชี่ยวชาญ (คศ.๔)

☐ อันดับเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.๕)

ตอนที่ ๒ ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมาย ๕ ระดับ ดังนี้

๕ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับทัศนะของท่านในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับทัศนะของท่านในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับทัศนะของท่านในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับทัศนะของท่านในระดับ **น้อย**

๑ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับทัศนะของท่านในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านจักขุมา : ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล						
๑.	ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายและนโยบายมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรได้รับทราบก่อนการปฏิบัติงาน					
๒.	ผู้บริหารบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เหมาะสม					
๓.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล					
๔.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมาย					
๕.	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในการพัฒนาองค์กร โดยการให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผล					
๖.	ผู้บริหาร และบุคลากรมีการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT					
๗.	ผู้บริหาร มีการนำข้อเสนอแนะของบุคลากรและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิธูโร : ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มอบหมายงานตรงความสามารถของบุคคล						
๘.	ผู้บริหารวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ					
๙.	ผู้บริหารและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและค่านิยมร่วมกัน					
๑๐.	ผู้บริหารมีการพิจารณาและจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
๑๑.	ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงานที่มิใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน					
๑๒.	ผู้บริหารมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
๑๓.	ผู้บริหารมีการสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากร					
๑๔.	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรเพื่อนำข้อบกพร่องไปพัฒนางานให้บรรลุผล					
๑๕.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย						
๑๖.	ผู้บริหาร เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
๑๗.	ผู้บริหารให้เวลาในการแนะนำงาน หรือปัญหาจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากร					
๑๘.	ผู้บริหาร มีความเป็นกันเองกับบุคลากรและแสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย					
๑๙.	ผู้บริหารจูงใจบุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
๒๐.	ผู้บริหาร มีการให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชูบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส					
๒๑.	ผู้บริหาร ให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ					
๒๒.	ผู้บริหาร มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เอื้อเฟื้อต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนิสสยสัมปันโน : ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (ต่อ)						
๒๓.	ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร					
๒๔.	ผู้บริหาร มีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กร					
๒๕.	ผู้บริหารให้แนวทางในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรสม่ำเสมอ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นายนภเกตน์ ตารมย์

ว/ด/ป เกิด : วันที่ ๑๒ เดือนกรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๒๙

สถานที่เกิด : อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

: พ.ศ.๒๕๕๓
ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีการจัดการทรัพยากรทะเลและชายฝั่ง) อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

: พ.ศ.๒๕๕๔
ป.บัณฑิต (หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู) อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประสบการณ์การทำงาน

: พ.ศ.๒๕๕๓
ครูอัตราจ้างโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ โรงเรียนละอายพิทยานุสรณ์

: พ.ศ.๒๕๕๖
ครูอัตราจ้างโครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนวัดมังคลาราม

: พ.ศ.๒๕๕๘
ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านยูงงาม

ที่ทำงานปัจจุบัน : โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านยูงงาม

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน : ครู ค.ศ.๑ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านยูงงาม

ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๙

ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๑

ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๖๗ หมู่ที่ ๑๗ ตำบลละอาย อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๕๐