



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสงฆ์ฆราวาสตามทัศนะของ
ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

A Study of Desirable Characteristics of Administrative Buddhist Monks as
Perceived by community Leaders in Phrae

โดย

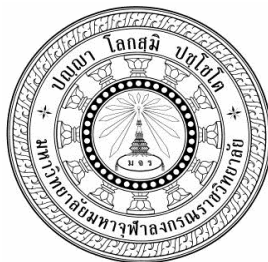
นางสาวอรอนงค์ วุวงศ์ และคณะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

พ.ศ. ๒๕๕๘

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610648019



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสงฆ์ฆราวาสตามทัศนะของ
ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

A Study of Desirable Characteristics of Administrative Buddhist Monks as
Perceived by community Leaders in Phrae

โดย

นางสาวอรอนงค์ วุวงศ์
พระใบฎีกาอุดร อุดตฺตเมธี
นางฉวีวรรณ สุวรรณภา
นายเกรียงศักดิ์ ฟองคำ

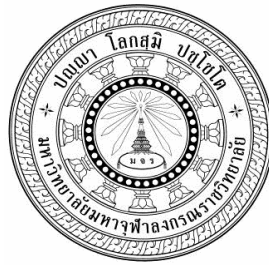
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

พ.ศ. ๒๕๔๘

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610648019

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

A Study of Desirable Characteristics of Administrative Buddhist Monks as
Perceived by community Leaders in Phrae

by

Miss Onanong Woowong

Phrabideeka Udorn Uttaramethi

Mrs. Chaweewan Suwannapha

Mr. Kriengsak Fongkum

Phrae Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phrae Campus

B.E. 2548

Research Project Supported by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610648019

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะ ของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่
ผู้วิจัย:	นางสาวอรอนงค์ วุวงศ์ พระใบฎีกาอุตร อุตฺตรเมธี นางฉวีวรรณ สุวรรณภา นายเกรียงศักดิ์ ฟองคำ
ส่วนงาน:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ปีงบประมาณ:	2547
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชนที่ดำรงตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดแพร่ จำนวน 62 คน ผู้นำชุมชนที่ดำรงตำแหน่ง ไวยาวัจกร จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป แบบปลายเปิด พร้อมสอบถามเพิ่มเติม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบค่า T-test โดยใช้วิธี Independent t-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน พบว่า

ด้านการศึกษา ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ เห็นด้วยกับคุณลักษณะของพระสงฆ์ที่จะมาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการควรมีความรู้ทางด้านพระปริยัติทฤษฎีและศิลปวัฒนธรรม มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม ได้รับการฝึกอบรมพระสังฆาธิการ มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการบริหารจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักธรรม มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชนและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีประสบการณ์

ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี และมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก มีวุฒิการศึกษา นักธรรมเอก และมีวุฒิการศึกษาด้านสามัญมัธยมศึกษา ซึ่งเรียงจากความคิดเห็นของผู้นำจากมากลงมาตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ เห็นด้วยกับคุณลักษณะของพระสงฆ์ที่จะมาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการควรมีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองและองค์การ มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือผู้อื่น มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้ ความเป็นกันเองไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ และมีวาจาสุภาพเรียบร้อยและอ่อนโยน ซึ่งเรียงจากความคิดเห็นของผู้นำจากมากลงมาตามลำดับ

ด้านการบริหาร ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ เห็นด้วยกับคุณลักษณะของพระสงฆ์ที่จะมาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการควรมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สนใจและอุทิศเวลาให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ และยอมรับฟังความคิดเห็นของอื่น ซึ่งเรียงจากความคิดเห็นของผู้นำจากมากลงมาตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันในแต่ละด้าน พบว่า มีลักษณะด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

Research Tittle: A Study of Deserable Characteristics of
Administrative Buddhist Monks as Perceived by
community Leaders in Phrae

Researchers: Onanong Woowong
Phrabideeka Udorn Uttaramethi
Mrs. Chaweewan Suwannapha
Mr.Kriengsak Fongkum

Department: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Phrae campus

Fiscal year: 2548 / 2005

Research Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The purpose of this research were A Study of Deserable Characteristics of Administrative Buddhist Monks as Perceived by community Leaders in Phrae. We study in 3 areas : Education, Readership anv Administration.

The populations who were used in this research who community Leaders in Phrae ; The heads of Municipality of Tumbol 62 and Worship Leader 290.

Three types of questions were used in this research. The first types of question are on general items. The second types of question deal with Deserable Characterestics of Administrative Buddhist Monks as perceived by community Leaders in three arears as mentioned above. The types of question are on the addititonal open ended propoasals.

The analysis of data wer percentage (%), mean (μ), standard deviation (σ) and hypothesis test by T-test

Found Research :

1. Result of a study of deserable characteristics of administrative Buddhist Monks as perceived by community Leader in Phrae is Three areas :

Education part : community Leaders in Phrae are showing their opinion on desirable characteristics of administrative Buddhist Monks from more to less opinion i.e. they would have the knowledge in local traditional culture and religion passed the training program, good in Thai Language, were experienced in environmental management by using Dhamma, Knowledge about Community occupation and good life, experience in administrative more than 5 years, Knowledge about community in religion and general, Completed the Dhamma in third class and Secondary School.

Leadership part : their opinion were following that point from more to less opinion i.e. Monks should have good characteristics in honesty, Prestige in organization, Sincerity for other, hard working, patient in job, good mood and self controlling no caste and more polity.

Administrative part : their opinion were following from more less opinion i.e. Monks should have the good characteristics in Sincerity to state, good in Vision, he who has a originated person and always do many duties to progress, on the other hand, to admit others idea that come from Leadership, respectively.

2. The result of Desirable Characteristics of Administrative Buddhist Monks as Perceived by community Leaders in Phrae. From the enquiries to people who have different position in found Education, leadership and Administrative Level ; there're no differences.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัย เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ในครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.ประมุข สารพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย เป็นที่ปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้

และได้รับความอนุเคราะห์ พระอธิการไพรัตน์ อภินนโท เจ้าคณะตำบลคอนสาร, อาจารย์ ดร.สมหวัง แก้วสุพอง อาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คุณบพิตร เกตุวรารมณ์ พัฒนาการจังหวัดตาก, ดร.ประมุข สารพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ ศรี แนวณรงค์ ที่ปรึกษารองอธิการบดี วิทยาเขตแพร่ เป็นผู้เชี่ยวชาญ และให้คำปรึกษา ตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมกันนี้ ได้รับความร่วมมือ จากไวยาวัจกร วัดต่าง ๆ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดแพร่ ในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ บุคคลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ล่วงหน้าไปด้วยดี

นางสาวอรอนงค์ วุวงศ์และคณะ

28 กันยายน 2548

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ด้านการศึกษา	5
2.2 ด้านภาวะผู้นำ	15
2.3 ด้านการบริหาร	28
2.4 เจ้าอาวาสกับการบริหารและการจัดการวัด	41
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
3.1 ประชากร	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	49
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะ ของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่	55
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ ตามทัศนะของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่	68
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะ ของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่	72
ตอนที่ 5 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่	72
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	74
5.1 สรุปผลการวิจัย	74
5.2 อภิปรายผล	76
5.3 ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	82
ผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย	83
ประวัติผู้วิจัยและคณะ	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	54
2	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ด้านการศึกษา	55
3	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ด้านภาวะผู้นำ	57
4	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ด้านการบริหาร	58
5	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่ ด้านการศึกษา	59
6	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่ ด้านภาวะผู้นำ	61
7	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่ ด้านการบริหาร	62
8	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดแพร่ ด้านการศึกษา	63
9	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดแพร่ ด้านภาวะผู้นำ	65
10	ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดแพร่ ด้านการบริหาร	66
11	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่ ด้านการศึกษา	68
12	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่ ด้านภาวะผู้นำ	70
13	แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนระของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่ ด้านการบริหาร	71

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2 แสดงปัจจัยลักษณะของบุคลากรและปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะ ของสภาพแวดล้อมของงาน	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

สถาบันสงฆ์เป็นสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนไทยมาตั้งแต่เมื่อพระพุทธศาสนาเริ่มเข้ามาสู่ประเทศไทย ก่อน พ.ศ. 500 สมัยนั้นเรียกว่า ดินแดนสุวรรณภูมิ สถาบันของสงฆ์กับประชาชนชาวไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมั่นคงตลอดมาและแทรกอยู่ในวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนทั้งในท้องถิ่น ชนบท และภูมิภาคของประเทศ ซึ่งวัดได้กลายเป็นศูนย์กลางของการศึกษา และการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ การประกอบอาชีพ พิธีกรรมทางศาสนา งานการประชุม ตลอดจนศิลปะ วัฒนธรรม ต่าง ๆ ฉะนั้นพระสงฆ์จึงมีบทบาทสำคัญ ในด้านการเป็นผู้นำทางด้านศาสนา ผู้นำทางด้านจิตใจและเป็นศูนย์รวมความเคารพเชื่อถือของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ

บทบาทของพระสงฆ์นอกจากจะทำหน้าที่สืบทอดพระพุทธศาสนาแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในด้านการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ด้วย ปัจจุบันวัดในประเทศไทยเรามีทั้งหมด 3 หมื่นกว่าวัด เมื่อสังเกตดูสภาพในวัด เริ่มตั้งแต่พระสงฆ์ที่เป็นเจ้าอาวาส วัดว่างเจ้าอาวาสอยู่ประมาณ 4,000 วัด ในปัจจุบันเจ้าอาวาสน่าจะมากขึ้นแต่กลับกันเป็นที่น่าวิตกยิ่งขึ้น วัดว่างเจ้าอาวาส หมายความว่าไม่มีพระที่จะมีคุณสมบัติพอที่จะเป็นเจ้าอาวาสได้ เพราะเจ้าอาวาสจะต้องมีคุณสมบัติ คือมีพรรษา 5 พรรษาขึ้นไป แล้วก็มีคุณสมบัติทางวุฒิการศึกษาบ้าง¹

ปัจจุบันคณะสงฆ์ไทยตามระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง หมวด 2 ของกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ แบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็น 18 ภาค คณะสงฆ์ภาค 6 อยู่ในความดูแลของเจ้าคณะใหญ่หนเหนือ (พระราชบัญญัติกฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์.2535 : 392-393) อันประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ลำปาง เชียงราย น่าน พะเยา และแพร่ มีวัดอยู่ในความปกครอง 2,594 วัด พระภิกษุ 8,622 รูป สามเณร 13,772 รูป ภาระกิจหลักของผู้บริหารคณะสงฆ์ ภาค 6 จะมี บทบาทสำคัญในการ

¹ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **สถานการณ์พุทธศาสนา พลิกหายนะเป็นพัฒนา**, (กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด, 2538), หน้า 3.

บริหารและการพัฒนาวัด ในเขตปกครองพระภิกษุสามเณร ซึ่งเป็นภาระกิจที่หนักมีขอบข่ายการบริหารงานที่กว้าง และหลากหลายอันส่งผลต่อการพัฒนาพุทธศาสนิกชนและท้องถิ่นที่จะทำให้บทบาทของพระสงฆ์เป็นที่เข้าใจของสังคม และมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันทางพระพุทธศาสนาต่อไป

ในปัจจุบันสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคมและสถาบันสงฆ์ คือ ค่านิยมและความเชื่อของพุทธศาสนิกชนยังเหมือนเดิมแต่สิ่งปรากฏความแตกต่าง คือ พระสงฆ์เองในฐานะที่เป็นผู้เผยแผ่และพัฒนาทำให้เกิดปัญหาในสังคมอยู่เนื่อง ๆ¹ ซึ่งมีความสำคัญต่อทัศนคติและความรู้สึกของคณะสงฆ์ ซึ่งสังคมในฐานะที่เป็นกลุ่มที่อุปถัมภ์สถาบันของสงฆ์ตลอดมา ในระยะเวลาที่ยาวนานและปัจจุบันนี้วัดไม่มีพระที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นเจ้าอาวาส ได้แค่รักษาการอยู่ เมื่อไม่มีเจ้าอาวาสความรับผิดชอบต่อวัดและการที่จะทำให้วัดเดินเข้าไปสู่ความก้าวหน้าก็ไม่หนักแน่น ไม่เต็มที่ได้แค่รักษาการก็มีความรับผิดชอบไม่สมบูรณ์ นอกจากนั้นก็บ่งชี้ถึงสภาพที่ขาดคุณสมบัติ ไม่มีภาวะที่จะเป็นผู้นำได้

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ โดยมีความคาดหวังว่าผลการศึกษาเรื่องนี้ จะช่วยให้ได้ข้อเท็จจริงและตระหนักในบทบาทของพระสังฆาธิการและเพื่อเป็นผลดีต่อพุทธศาสนิกชนและสร้างความเข้าใจในบทบาทของพระสงฆ์และคณะสงฆ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ

- (1) ด้านการศึกษา
- (2) ด้านภาวะผู้นำ
- (3) ด้านการบริหารงาน

2) เพื่อเปรียบเทียบคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน

¹ สิริวัฒน์ คำวันสา, ประวัติพระพุทธศาสนาในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิกจำกัด, 2541), หน้า 25.

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1) ขอบเขตของประชากร

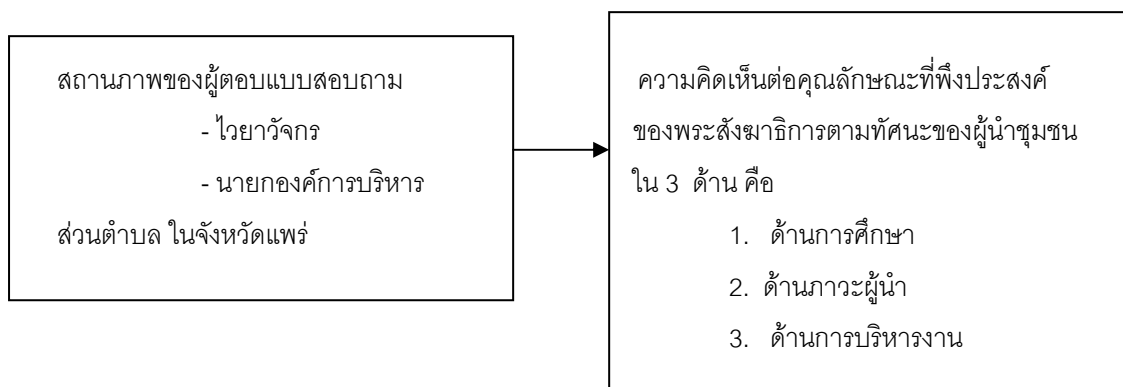
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 376 รูป/คน ประกอบด้วย

- (1) ไวยาวัจกร จำนวน 307 รูป
- (2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดแพร่ จำนวน 68 คน

2) ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ไวยาวัจกร
- 2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดแพร่

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการในทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านการศึกษา
- 2) ด้านการมีภาวะผู้นำ
- 3) ด้านการบริหารงาน

1.4 นิยามศัพท์

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพระสังฆาธิการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

(1) การศึกษา หมายถึง ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการมีวุฒิทางด้านการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม

(2) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักนำพระภิกษุ สามเณร หรือผู้ที่อยู่ในการควบคุมดูแลของเจ้าอาวาส เข้าร่วมกิจกรรมโดยการใช้แรงจูงใจ สิ่งเร้ากระตุ้นความสนใจให้ร่วมมือปฏิบัติงานใด ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์แห่งกิจของสงฆ์

(3) การบริหารงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่แสดงออกต่อพระภิกษุ สามเณร ที่อยู่ในการควบคุมดูแลของเจ้าอาวาส ในการที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะสงฆ์

2) พระสังฆาธิการ หมายถึง พระสงฆ์ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส

3) ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของชุมชน ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ

4) ผู้นำชุมชน หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดแพร่ และไวยาวัจกรของวัด ในเขตจังหวัดแพร่

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้ทราบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทักษะของผู้นำชุมชน จังหวัดแพร่ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน

2) เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับคณะสงฆ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของพระสังฆาธิการให้สอดคล้องกับทักษะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดกรอบในการศึกษา เพื่อชนในจังหวัดแพร่ ครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการและการนำไปสู่ความต้องการในการศึกษา คุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชน แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

- 2.1 ด้านการศึกษา
- 2.2 ด้านภาวะผู้นำ
- 2.3 ด้านการบริหารงาน
- 2.4 เจ้าอาวาสกับการบริหารและการจัดการวัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ด้านการศึกษา

ความหมายของการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาดังนี้¹

“การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

“การศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

¹ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน 74 ก. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, หน้า 1.

“การศึกษาตลอดชีวิต” หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนา คุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความหมายของการศึกษาเชิงปรัชญา¹

นักปรัชญาเชื่อว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้มีความดีงามและ กระทำตนให้เกิดประโยชน์แก่สังคม แต่วิชาปรัชญามีหลาย ๆ แขนงและให้ความหมายของ การศึกษาโดยเน้นสาระที่แตกต่างกัน ทำให้จุดมุ่งหมายและการจัดการศึกษาในปรัชญาแต่ละ แขนงย่อมแตกต่างกันไป

ปรัชญาในแนวสาร์ตถนิยม (Essentialism) เชื่อว่า การศึกษา คือ การฝึกวินัยของ มนุษย์ การจัดการศึกษาในแนวสาร์ตถนิยมให้ผู้เรียนมีวินัยอย่างเคร่งครัด ระเบียบปฏิบัติ ในการศึกษาเล่าเรียน เข้มงวด

ปรัชญาการศึกษาแบบพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) เจ้าของแนวความคิด คือ John Dewey แนวคิดเป็นทั้งเชิงปรัชญาและเชิงสังคมวิทยา ดังนี้

1) การศึกษาคือ ชีวิต (Education is life) การศึกษาไม่ใช่การเตรียมตัวเพื่อชีวิต ภายนอกแต่เป็นชีวิตปัจจุบัน ตราบใดที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ย่อมศึกษาตลอดไป เรียนรู้อะไรต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน แก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การศึกษาแนวนี้จึงเป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (Long-Life education)

2) การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม (Education is growth) ผู้มีการศึกษาคือ ผู้มี ความเจริญทุก ๆ ด้านทั้งด้านสติปัญญา สังคม จิตใจ และร่างกาย นักการศึกษาไทย คือ ดร.สาโรช บัวศรี ได้นำแนวคิดนี้มาเป็นปรัชญาของสถาบันวิทยาลัยวิชาการศึกษาแรกก่อตั้งว่า สึกษา วิรุพุน หิ สมฺปตฺตา

3) การศึกษา คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ (Education as Experience) การ จัด ประสบการณ์ให้ผู้เรียน และให้ผู้เรียนได้กระทำ (Learning by doing) เป็นแนวทางในการ จัด การศึกษา

ในเชิงพุทธศาสตร์ เนื่องจากพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่แสวงหาความรู้ ความจริงของ ชีวิตเพื่อนำไปสู่การดับทุกข์ การศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์ จึงยึดแนวไตรสิกขา คือ ยึดถือ

¹ นิพนธ์ กินาวงศ์, **หลักบริหารการศึกษา**, คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, (2542), หน้า 2-3.

ประเพณีปฏิบัติถูกต้อง (ศีล) ฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง (สมาธิ) และใช้ความคิดพิจารณาไตร่ตรอง (ปัญญา) วิชาญาณ (ความรู้)

ความหมายของการศึกษาเชิงสังคมวิทยา

ในสมัยโบราณนักปราชญ์เชื่อว่าการศึกษาคือเครื่องมือให้เกิดความสงบเรียบร้อยทางการเมือง การปกครอง ดังนั้นนักปราชญ์ชาวกรีกโบราณ เช่น พลาโต (Plato) จึงให้ความหมายว่าการศึกษาคือเครื่องมือที่ผู้ปกครองรัฐใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงนิสัยของพลเมืองให้รักชาติ สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

อริสโตเติล ชี้ว่า การศึกษาคือการอบรมให้คนเป็นพลเมืองดี ดำเนินชีวิตให้ถูกต้อง นักปราชญ์ชาวอังกฤษ เช่น จอห์น มิลตัน เน้นว่า การศึกษาคือ การปรับตนให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในสังคมอย่างยุติธรรม เทียบตรง ให้เป็นคนเข้มแข็งทั้งยามสงบและยามสงคราม

ถ้าพิจารณาในส่วนบุคคล การศึกษาคือ กระบวนการทางสังคม (Socialization) ที่หล่อหลอมชีวิตจิตใจ และความรู้สึกรวมของมนุษย์ให้ดำเนินชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข ความรู้สึกของมนุษย์ถูกกำหนดด้วยปัจจัยทางสังคม หลาย ๆ อย่างทั้ง ครอบครัว ศาสนา การปกครอง ประเพณี วัฒนธรรม ดินฟ้าอากาศ การศึกษาจึงเป็นประสบการณ์ทั้งหมดของชีวิตในสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

ความหมายของการศึกษาเชิงจิตวิทยา

ในเชิงจิตวิทยาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการเรียนรู้ ดังนั้นความหมายของการศึกษาคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ที่พึงประสงค์

ความหมายของการศึกษาเชิงเศรษฐศาสตร์

การศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ การศึกษาคือการลงทุน เป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี คนเก่งในสังคม การศึกษาทำให้คนมีงาน อาชีพที่ดี มีงานมีเงินและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง

จุดมุ่งหมายของการศึกษา¹

สังคมแต่ละสังคมมีจุดหมายปลายทางในการให้การศึกษาแก่เยาวชนไม่เหมือนกัน จุดหมายปลายทางต่าง ๆ เหล่านี้แยกได้เป็นกลุ่มใหญ่ 3 กลุ่ม คือ หนึ่ง พุทธิศึกษา สอง บุคลิกศึกษา สาม อาชีวศึกษา สังคมแต่ละแห่งอาจเน้นจุดหมายเหล่านี้ไม่เหมือนกัน และเนื้อหาของแต่ละจุดหมายก็อาจต่างกัน แต่ทุกสังคมให้การศึกษาแก่ เยาวชนทั้ง 3 ด้าน นี้ในรูปใดรูปหนึ่งเสมอ เราจะพิจารณาจุดหมายการศึกษาของไทย 2411-2475 ตามหัวข้อทั้งสามนี้

¹ วิทย์ วิศทเวทย์, **ปรัชญาการศึกษาไทย 2411-2475**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2544), หน้า 95-107.

พุทธิศึกษา คือ การให้ความรู้และความสามารถบางอย่าง แต่มิใช่ความรู้ความสามารถที่จะกระทำกิจการเฉพาะอันใดอันหนึ่งให้ได้ผล ซึ่งเป็นเรื่องของอาชีพศึกษาและก็มีใช้ความรู้เพื่อที่จะมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย ทัศนคติหรือจิตใจของบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของบุคลิกศึกษาแต่เป็นความรู้และความสามารถกลาง ๆ ที่คนทั่วไปจะมี และควรจะพัฒนาขึ้นได้ไม่ว่าเขาจะประกอบอาชีพด้านใด หรืออยู่ในสังคมแบบใด เป็นความรู้และความสามารถที่ทุกคนควรมีฐานะที่เป็นคน ซึ่งต้องดำรงชีวิตอยู่ในโลกกายภาพ โลกสังคม และโลกส่วนตัว

บุคลิกศึกษา คือ การศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคคลมองกว้าง ๆ ได้ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านทัศนคติ และด้านจิตใจ

การที่สังคมใดสังคมหนึ่งใช้ระบบการศึกษาเพื่อฝึกคนให้มีอนามัยสมบูรณ์ และมีร่างกายแข็งแรงนั้นมองได้ 2 ทาง คือ หนึ่งรัฐฝึกเยาวชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นกำลังทางทหาร สอง รัฐอาจต้องการให้คนแข็งแรงเพราะเห็นว่าทำให้คนแข็งแรง มีพลานามัยสมบูรณ์ เป็นส่วนหนึ่งของการเป็นคนดีสมบูรณ์ ระบบการศึกษาในโรงเรียนสำหรับอบรมเยาวชน ให้มีทัศนคติที่รัฐพึงประสงค์ คือ มีระเบียบวินัย เชื่อฟังผู้ที่เหนือกว่า รักชาติ สำนึกในความเป็นไทย จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ในวิชาจรรยาภักย์ยังมีการสอนให้ยึดมั่นในคุณธรรมสากลด้วย เช่น ความกตัญญู ความสุภาพอ่อนน้อม ความเมตตากรุณา ความเพียร ความกล้าหาญ ความสุจริต ความมัธยัสถ์

อาชีพศึกษา การให้การศึกษาด้านอาชีพ คือ การฝึกอบรมให้ผู้รับการฝึกมีความสามารถที่จะทำงานเฉพาะกิจอย่างใดอย่างหนึ่งได้ เราอาจแบ่งงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ งานเกี่ยวกับการผลิต และงานที่เกี่ยวกับการบริการ

การให้พุทธิศึกษานั้นมีได้ 3 ทาง คือ เน้นการฝึกสมอง เน้นการให้เนื้อหา และเน้นการให้ประสบการณ์ การศึกษาของตะวันตกสมัยที่ไทยไปเลียนแบบมานั้น ยังไม่เน้นประสบการณ์การศึกษาที่เน้นประสบการณ์ซึ่งเป็นข้อเสนอของกลุ่มพัฒนานิยมนั้น เริ่มแพร่หลายในสหรัฐอเมริกาเมื่อช่วงปลายของพุทธศตวรรษที่ 25 ปรัชญาการศึกษาของตะวันตกสมัยนั้น เน้นการให้เนื้อหาสาระ และเน้นการฝึกสมองซึ่งไทยก็ได้รับเข้ามา

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ ทำให้คนมีงานอาชีพและมีพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าประเทศที่ล้าหลังด้อยพัฒนามีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลเนื่องมาจากประชาชนไม่มี

การศึกษา โงเซลา เบาปัญญา ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง ในการพัฒนาคนในสังคมใน ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) การศึกษาช่วยให้คนมีความรู้ความชำนาญ สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่เป็นเครื่องมือ ในการประกอบอาชีพการงานในสังคม

2) การศึกษาช่วยอบรมบ่มนิสัยที่ดีของคนให้อยู่ในสังคมร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วย สร้างนิสัยที่ดี เช่นความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะวิริยะ ความประหยัด พึ่งตนเอง ทำงานร่วมกับคน อื่นได้

3) การศึกษาช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของคนในสังคม คนในสังคมที่มี คุณธรรมจะเป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว ละอายต่อบาป ซื่อสัตย์สุจริต มีสติสัมปชัญญะ

4) การศึกษาช่วยให้คนรู้จักคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามในสังคม

5) การศึกษาทำให้คนมีระเบียบวินัย เคารพกฎหมายข้อบังคับของบ้านเมือง และ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นพลเมืองดีในสังคม

6) การศึกษาทำให้คนมีสำนึกเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสาธารณสุขสมบัติ ช่วยกันปกป้องรักษามรดกทรัพยากรและสาธารณสุขสมบัติให้เป็นประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

ตามกฎหมายแพ่งศรัทธาฉบับที่ 24 หมวด 2¹ การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ส่วนที่ 6 เจ้าอาวาส ข้อที่ 26 พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะ คือ จะต้อง มีพรรษา 5 และ เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น ๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงระบบการศึกษา² หมวด 3 มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย

1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญ

¹ กฎหมายมหาเถรสมาคม, บัญชีหลักการและเหตุผลประกอบกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ, (เอกสารจัดสำเนา).

² ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน 74 ก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, หน้า 6.

ของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะ เป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

มาตรา 16 การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญาการแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับหลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4¹ แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

¹ อ่างแล้ว, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, หน้า 7.

- 1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
- 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา
- 4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
- 5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้
 - 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
 - 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 - 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
 - 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
 - 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การศึกษาของสงฆ์¹

เมื่อพูดถึงการศึกษาสงฆ์ พระสงฆ์เป็นผู้นำกลุ่มผู้นำของสังคมในด้านจริยธรรมปัจจุบันประเทศไทยเรามีพระสงฆ์ไม่ต่ำกว่าสามแสนรูปกระจายอยู่ตามวัดต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าสามหมื่นวัดทั่วประเทศ หากพระสงฆ์เหล่านั้นได้รับการศึกษาอย่างดีแล้วเชื่อว่าสังคมไทยจะมีรูปแบบที่สวยงามยิ่งขึ้น

การศึกษาสงฆ์มีความต่างและความเหมือนของประชาชนทั่วไปในความต่างนั้น จะเห็นได้ว่าพระสงฆ์นั้นมีขนบธรรมเนียม ระเบียบวินัย กฎกติกาในความเป็นอยู่ต่างจากชาวบ้านโดยสิ้นเชิง เช่น ชาวบ้านรับประทานอาหารมือเย็นได้ แต่พระสงฆ์จะทำเช่นนั้นไม่ได้และมีอีกหลายต่อหลายเรื่องที่ชาวบ้านทำไม่ผิดแต่พระสงฆ์ทำผิด

ส่วนความเหมือนกันกับชาวบ้านก็คือ กฎหมายบ้านเมือง กฎ ระเบียบ กติกาของสังคม เช่น การฆ่าคน การลักขโมยทรัพย์ ไม่ว่าจะพระสงฆ์หรือชาวบ้าน ทำแล้วมีความผิดเหมือนกันจะต่างกันก็เฉพาะชาวบ้านทำมีความผิดเฉพาะกฎหมายบ้านเมืองเท่านั้น ส่วนพระสงฆ์ทำผิด ทั้งกฎหมายบ้านเมือง ผิดทั้งพระธรรมวินัย เรียกว่าผิด 2 ต่อ ดังนั้นการศึกษาสงฆ์ถ้าจะว่ากันไปแล้วหนักกว่าของชาวบ้านหลายเท่า

การศึกษาของสงฆ์มุ่งหวังเพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งหลาย การแสวงหาความสุขแบบชาวบ้าน คือ การแสวงหาความสุขของพระสงฆ์ การมีธรรมาศรัทธา มีบ้านใหญ่ ๆ อาศัยอยู่ มีเงินใช้อย่างเพียงพอเป็นความสุขของชาวบ้านแต่สำหรับพระสงฆ์สิ่งเหล่านั้นไม่ใช่ปัจจัยก่อให้เกิดความสุขแต่ตรงกันข้ามกลับเป็นปัจจัยให้เกิดความทุกข์ ชีวิตของพระสงฆ์ที่แท้จริงไม่ต้องการมีทรัพย์สิ้นแต่ต้องการจะหนีจากทรัพย์สมบัติ ดังนั้นการศึกษาของสงฆ์เป็นการศึกษาไปในทางลบไม่ใช่ทางบวกเหมือนชาวบ้าน

พระสงฆ์จะต้องศึกษาใน 3 เรื่อง คือ ศิล เรียกว่า สीलสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตตสิกขา ปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา ซึ่งมีขั้นตอนการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) ปริยัติ ได้แก่การศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย นับเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยความเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติ และการศึกษาเล่าเรียนปริยัติธรรมนั้นเป็นการศึกษาภาคทฤษฎี คือ การศึกษาธรรมวินัยให้มีความรู้พื้นฐานอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อให้เกิดความกระจ่างแจ้งว่า คำสอนของพระพุทธองค์ที่จัดเป็นธรรมบทนั้น บทนี้ว่าด้วยเรื่องอะไร ถ้าผู้เรียนจะน้อมนำเอาธรรมคำสั่งสอนมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางหรือแสงประทีปแห่งชีวิต จะทำอย่างไรและเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะได้ผลอย่างไร เป็นต้น

¹ พิลิสฐุ เจริญสุข, วารสารใบลาน ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ประจำปี 2539, หน้า 31-34.

2) ปฏิบัติ ได้แก่ การน้อมนำเอาหลักธรรมคำสอนที่ได้เรียนรู้ในทางภาคทฤษฎีนั้น มาสู่ภาคปฏิบัติ คือ นำมาประพฤติปฏิบัติจริง ๆ เพื่อเป็นการอบรมกาย วาจา และใจ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ นำเอาหลักธรรมที่เรียนรู้แล้วนั้นมาเป็นแนวทางหรือปทัสฐานแห่งชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะของตนเรียกว่า ปฏิบัติ

3) ปฏิเวธ ได้แก่ ผลของการปฏิบัติธรรม เช่น พระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า พระอรหันตสาวกและพระอริยบุคคล เป็นต้น ผู้ได้รับผลแห่งการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ยกฐานะจากปุถุชนธรรมดาขึ้นมาเป็นพระอริยบุคคล การบรรลุธรรมขั้นนั้น ๆ ตามภูมิธรรมที่ตนปฏิบัตินั้นไม่มีใครยกย่องหรือแต่งตั้งให้ แต่การยกฐานะดังกล่าวเป็นไปโดยอัตโนมัติหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ฐานะหรือตำแหน่งแห่งอริยเจ้านั้นไม่มีการแต่งตั้งให้จะรู้ได้ด้วยตนเองคือเป็นปัจเจกตั้งเวทิตัพโพวิญญูหิ เรียกว่า ปฏิเวธ

การศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมนอกจากจะประกอบด้วยขั้นตอน 3 ระดับดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีขั้นตอนอื่น ๆ ที่สำคัญของการศึกษาอีกหลายประการ คือ

1) การมีความรู้ความเข้าใจในสภาวะของสิ่งทั้งหลาย ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการปรับตัวและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง ว่าสิ่งใดควรปรับ ควรปรับที่ใดอย่างไร เป็นต้น

2) การปรับตัวเพิ่มพูนความสามารถในการดำรงอยู่โดย พัฒนาองค์ประกอบภายในทางด้านร่างกายให้มีความสามารถและความพร้อมในการดำรงอยู่ด้วยดี เช่น ให้เจริญเติบโต แข็งแรง มีสุขภาพดี เป็นต้น และพัฒนาองค์ประกอบภายในทางด้านจิตใจให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เช่น มีสติปัญญามากขึ้น มีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น เมตตา กรุณา สูงขึ้น เป็นต้น

3) การรู้จักเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ตลอดจนปรับสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์แก่ตน โดยรู้จักเลือกเกี่ยวข้องกับและถือประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเท่าที่มีอยู่ ไม่ทำลายหรือทำตนให้เป็นอันตรายแก่สิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลแก่ชีวิต ทำตนให้เกื้อกูลแก่สิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตนเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่ง ซึ่งรวมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีอันเป็นประโยชน์ร่วมกัน และรู้จักสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ สร้างสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ที่อำนวยประโยชน์แก่ชีวิต

การศึกษาสงฆ์ในสมัยพุทธกาล

การศึกษาในสมัยพุทธกาลเป็นการศึกษาจากพระพุทธเจ้าโดยตรงบ้าง จากพระอรหันต์ พุทธสาวกบ้าง ด้วยการท่องจำด้วยปากเรียกว่า “มุขปาฐะ” การศึกษาในขั้นนี้ เรียกว่า คันถุระ เมื่อเรียนแล้วก็นำไปปฏิบัติ เรียกว่า วิปัสสนาธุระ ครั้นหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้ว การศึกษาของสงฆ์ได้มีการศึกษาเล่าเรียนจากครูบาอาจารย์ในสำนักต่าง ๆ หลายสำนักและที่ตั้ง

เป็นมหาวิทยาลัยพุทธศาสนาแห่งแรกได้แก่ มหาวิทยาลัยนาถันทา ซึ่งปรากฏว่ามีพระภิกษุสงฆ์ได้ไปศึกษามีจำนวนถึงหมื่นรูป

หลักสูตรการศึกษา ที่ใช้ศึกษาเล่าเรียนนั้น นอกจากพระไตรปิฎกแล้วยังมีการศึกษา ภาษา ปรัชญา ศาสนา ตรรกศาสตร์ และศิลปศาสตร์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การแกะสลักหินแบบ ศิลปะต่าง ๆ ในถ้ำอาชันตะ และที่อื่น ๆ ของฝ่ายพระพุทธศาสนาล้วนเป็นฝีมือของสงฆ์ทั้งสิ้น

ครั้นพระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ดินแดนสุวรรณภูมิประมาณ พ.ศ. 360 ซึ่งนำโดย พระอรหันต์ 2 รูป คือ พระโสณะ และพระอุตตระ และหลังจากพระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ดินแดนสุวรรณภูมิแล้วตามประวัติการเผยแพร่พระพุทธศาสนา นั้น ยังไม่ทราบความเคลื่อนไหวใด ๆ เลย จนกระทั่งมาสมัยพระนางจามเทวีทรงอาราธนาพระสงฆ์จำนวน 500 รูป ไปยังเมืองลำพูน และในสมัยหลังจากนั้นพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทได้เจริญรุ่งเรืองในเมืองล้านนามีพระเถระหลายรูป ที่คงแก่เรียนได้แต่งหนังสือต่าง ๆ เป็นภาษาบาลีไว้หลายเล่ม เช่น มงคลทีปนี แต่งโดย พระสิริมังคลาจารย์ และปัญญาชาดกแต่งในสมัยเดียวกัน

การศึกษาสงฆ์ได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับมาถึงสมัยสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ รัฐบาลได้ส่งเสริมมาโดยตลอดแต่รูปแบบการศึกษาได้เปลี่ยนไปตามกาลสมัย

การศึกษาของสงฆ์ในยุคปัจจุบัน

การศึกษาของสงฆ์ในยุคปัจจุบันมี 4 ประเภท คือ

- 1) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม (ระดับประถมศึกษา)
- 2) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี (ระดับมัธยมศึกษา-อุดมศึกษา)
- 3) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ (ระดับมัธยมศึกษา)
- 4) การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ (ระดับอุดมศึกษา)

จะเห็นได้ว่าการศึกษาสงฆ์ได้ขยายออกไปหลายรูปแบบซึ่งต่างจากเดิมเคยมีแต่ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ปัจจุบันการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีมีแม่กองบาลีเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งเป็น 9 ชั้น เหมือนอย่างสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย รัชกาลที่ 2 ต่างกันเฉพาะหนังสือประเภทการเรียนการสอนเท่านั้น กล่าวคือเมื่อจัดแบ่งประโยคออกเป็น 9 ชั้นแล้ว จะถือว่าเป็นเปรียญได้ตั้งแต่ 3 ประโยคขึ้นไป คือ เปรียญธรรม 3 ประโยค ถึง 9 ประโยค และจัดรวมเป็น 3 ชั้น ได้อย่างเดิมโดยจัดเป็นดังนี้¹

¹ <http://www.watpaknam.org/education/edu29.htm> (Bali Studies Section)

ประโยค ป.ธ. 3 เป็นเปรียญตรี

ประโยค ป.ธ. 4-5-6 เป็นเปรียญโท

ประโยค ป.ธ. 7-8-9 เป็นเปรียญเอก

ต่อมาได้มีมหาวิทยาลัยสงฆ์เกิดขึ้น จนถึงปัจจุบันได้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ ไม่น้อยกว่า 300 โรงเรียน นับว่าเป็นโอกาสดีของพระภิกษุสามเณรที่ได้รับการศึกษาถึงจะไม่เทียบเท่าทางโลกก็ตาม

การศึกษาเพื่อพัฒนาคนหรือกำลังคน

ในสมัยที่เรากำลังศึกษาอยู่นี้ รัฐบาลจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนหรือพัฒนากำลังคน คือ การศึกษาเพื่อจะสร้างคนให้เป็นกำลังของกิจการต่าง ๆ ความมุ่งหมาย คือ การสร้างคน ให้เป็นเครื่องมือสำหรับอะไรบางอย่าง เช่น เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การเมือง การปกครอง ดำเนินไปด้วยดี หรือเป็นเครื่องมือเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นต้น ส่วนการศึกษาเพื่อพัฒนาคนนั้น หมายถึงการศึกษาเพื่อทำคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มิใช่สร้างให้เขาเป็นเครื่องมือ เพื่อกิจการอื่นใด

ลัทธิปรัชญาและศาสนาอาจมีทัศนะไม่ตรงกันในเรื่องที่ว่าคนที่สมบูรณ์คืออย่างไร แต่นั่น มิใช่ปัญหา ประเด็นสำคัญคือผู้ที่เห็นว่าการศึกษามีไว้เพื่อพัฒนาคนนั้นถือว่าการศึกษามีหน้าที่จะต้องอบรมคนให้มีลักษณะที่สมบูรณ์ อันนั้นมิใช่เพื่อให้เขาสามารถเป็นเครื่องมือของอะไร ไม่ว่าจะเป็ด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม วัฒนธรรมหรือกิจการอื่นใด ในคติของไทย แต่โบราณคนที่สมบูรณ์ คือ คนที่มีลักษณะตามอุดมคติของศาสนาพุทธ ลักษณะในอุดมคตินี้ มีตั้งแต่ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูงสุด

2.2 ด้านภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพลชีวิต และพฤติกรรมเพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของบุคคลผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้¹

¹ อารมณฺ์ ฉนวนจิตรและคณะ, **จริยธรรมและภาวะผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร**, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), หน้า113.

ลักษณะการเป็นผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการต่าง ๆ ของกลุ่มหรือขององค์กร คือ

1) ความแตกต่างกันของบทบาท การทำงานในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะมีบทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ผู้นำก็ต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ผู้ตามก็ต้องแสดงบทบาทของผู้ปฏิบัติตาม ต่างบทบาท ต่างหน้าที่ และต่างความรับผิดชอบ

2) ความเป็นศูนย์กลางหรือศูนย์รวมของกลุ่มผู้นำจะเป็นศูนย์กลางของอำนาจ เป็นศูนย์รวมของกลุ่มที่จะต้องสร้างความร่วมมือในการต่าง ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

3) ความมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นแนวความคิด การกระทำหรือการปฏิบัติที่จะชักจูงให้บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความคิดคล้ายตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยไม่ต้องใช้การบังคับหรือข่มขู่

4) การสร้างปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม ใช้กระบวนการที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความรักใคร่สามัคคี ร่วมมือร่วมใจกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จ

5) ศิลปะการโน้มน้าวจิตใจคน การใช้จิตวิทยาที่จะพูดหรือกระทำที่จะชักจูงให้ผู้อื่น คล้อยตามความคิดของตนและจูงใจให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6) ความเข้าใจความต้องการของผู้ร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำในองค์กร หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคล ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด ที่จะนำพา กลุ่มไปในทิศทางที่จะให้งานที่ต้องรับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จ จึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และตั้งเป็นทฤษฎีไว้ต่าง ๆ กัน คือ

1) ผู้นำลักษณะนิสัยหรือสันดานที่ติดตามตัวมา (Trait Approach) นักสังคมวิทยาในสมัยต้นเชื่อกันว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวมากับบุคคลตั้งแต่เกิดในแต่ละคน ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ของภาวะผู้นำนั้นจะมีอย่างน้อยแตกต่างกัน ลักษณะผู้นำตามลักษณะนิสัยนี้ ส่วนมากมักจะมี ความฉลาดเฉลียว หลักแหลม มีบุคลิกภาพน่าเลื่อมใส มีความสามารถในการชักนำบุคคลอื่น ขยัน มีความกล้าหาญ กระตือรือร้น และชอบทำงานเพื่อสังคม

จากการศึกษาของนักวิจัยหลาย ๆ คน พบลักษณะร่วมของลักษณะนิสัยหรือสันดาน ของคนที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับภาวะผู้นำ ดังนี้

- (1) มีความขยัน
- (2) มีความสามารถในการเข้ากับผู้อื่นได้ดี
- (3) มีทักษะในงานด้านเทคนิค

- (4) มีความสามารถในการกระตุ้นตนเองและผู้อื่น
- (5) มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้
- (6) มีทักษะทางด้านการวางแผนและการจัดการ
- (7) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานประสบความสำเร็จ
- (8) มีความสามารถในการใช้กระบวนการกลุ่ม
- (9) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (10) มีการตัดสินใจได้

2) ผู้นำตามสถานการณ์ (The situation approach) นักวิชาการรุ่นต่อมามีแนวคิดที่แตกต่างจากทฤษฎีผู้นำตามคุณลักษณะ เขาเชื่อว่าไม่มีใครเป็นผู้นำตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด และไม่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะเฉพาะใดที่จะทำให้อันหนึ่งกลายเป็นผู้นำโดยอัตโนมัติ ดังนั้น การศึกษาจึงเน้นไปยังผู้นำที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์จากการศึกษา ได้ข้อสังเกตว่า ผู้นำอาจเกิดขึ้นได้ตามสถานการณ์หรือโอกาส เช่น เมื่อมีปัญหาหรือเหตุการณ์จำเป็นต้องเกิดขึ้นและจะต้องรีบแก้ไข บุคคลคนหนึ่งในกลุ่มจะถูกกลุ่มผลักดันหรือถูกสถานการณ์บีบบังคับให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำขึ้น และเมื่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์จำเป็นนั้นคลี่คลายลงแล้ว บทบาทและหน้าที่ของผู้นำตามสถานการณ์นั้นก็ลดน้อยและสูญสลายไปในที่สุด

3) ผู้นำตามภาระหน้าที่ (Functional approach) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา ผู้นำภาระหน้าที่นี้ จึงเป็นผู้นำที่แสดงออกของสมาชิกของกลุ่มในการทำให้กลุ่มบรรลุภารกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้นำอาจปฏิบัติหน้าที่โดยสมาชิกของกลุ่ม ในการทำให้กลุ่มบรรลุภารกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้นำอาจปฏิบัติหน้าที่โดยสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ 2 ประการ คือ หนึ่ง กลุ่มจะต้องพิจารณาถึงวิธีที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และสองสมาชิกของกลุ่มจะต้องมองหาทิศทางเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม¹

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎีที่ผู้บริหารควรเรียนรู้ให้เข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มี 3 จำพวก ดังนี้

¹ บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการองค์การ, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539), หน้า 262-263.

1. ทฤษฎีผู้นำตามลักษณะผู้นำ (Trait Theory)

เป็นทฤษฎีแบบดั้งเดิมที่อธิบายลักษณะของบุคคลว่าเป็นเครื่องชี้ถึงความเป็นผู้นำได้ลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ เช่น

- 1.1 ลักษณะทางกาย ผู้นำต้องเป็นผู้มีรูปร่างแข็งแรงสูงใหญ่ รูปร่างสง่างาม ฯลฯ
- 1.2 ลักษณะทางสังคม ผู้นำต้องเป็นผู้มีสถานะทางสังคม มีการศึกษาสูง
- 1.3 ลักษณะทางสติปัญญา ผู้นำต้องเป็นคนเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี มีความรอบรู้ ฯลฯ
- 1.4 ลักษณะทางบุคลิกภาพ ผู้นำต้องเป็นคนมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ฯลฯ
- 1.5 ลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความรับผิดชอบสูง ฯลฯ

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม

เป็นกลุ่มของทฤษฎีที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยใช้พฤติกรรมของบุคคลเป็นหลัก กลุ่มทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ คือ

2.1 ทฤษฎีผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ จากงานวิจัยของจอห์น เฮมฟีลด์ , แอลวิน คูนส์ เมื่อ ค.ศ.1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้สร้างแบบทดสอบวัดภาวะผู้นำที่รู้จักกันโดยทั่วไป คือ LBDQ (Leader Behavior Descriptive Questionnaire) โดยแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1.1 ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเอง และคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานและความสำเร็จของงาน

2.1.2 ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก ผู้นำที่มีพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของความเป็นมิตร ใจกว้างใจ เชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะพฤติกรรมที่มุ่งคน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับคน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามตารางการจัดการของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton's Managerial Grid) ได้พัฒนาทฤษฎีตารางการจัดการ เพื่อแสดงแบบของภาวะผู้นำโดยใช้ตารางซึ่งมี 2 แบบ โดยแกนตั้ง คือ พฤติกรรมที่มุ่งคน (Concern for People) และแกนนอนคือ

พฤติกรรมที่มุ่งผลผลิต (Concern for Profuention) ซึ่งเบลคและมุตัน ใช้ตัวเลขแนวตั้งและแนวนอนอธิบายแบบ ผู้นำ 4 แบบ คือ

3.1 แบบไม่เอาไหน เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงาน บริหารงานแบบเนือย ๆ เฉื่อยชา ทำงานแบบเข้าชามเย็นชาม ได้เท่าไรก็เอา ทำงานประจำไปเรื่อย ๆ ไม่มีจุดหมาย เป็นผู้นำที่แยกตนเองออกจากคนอื่น ๆ

3.2 แบบซุ่มนุ่มสังสรรค์ เป็นผู้นำแบบลูกทุ่งที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นประการสำคัญ พยายามทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด เป็นผลทำให้ผลิตผลของงานมีน้อย พยายามสร้างความเป็นกันเอง โดยเป็นมิตรกับคนทั้งหลาย

3.3 แบบเล่นเป็นทีม เป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลงาน ทำงานเป็นทีมหรือเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงานให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความผูกพันกับงานที่ทำ และกับองค์กร ทำให้งานที่ทำมีความสำเร็จสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในผลงานที่ทำ

3.4 แบบทางสายกลาง เป็นผู้นำแบบที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานพอสมควร ให้ความสำคัญแก่ทั้งคนและงานในระดับปานกลาง เพื่อนร่วมงานมีความพอใจบ้าง ผลงานก็สำเร็จตามควร เป็นผู้นำที่พยายามคงสถานภาพเดิม ไม่ปรารถนาจะเห็นการเปลี่ยนแปลง

อำนาจของผู้นำ¹

ที่มาของผู้นำ ย่อมทำให้มีอำนาจติดตามมา หรือในทางตรงกันข้าม อำนาจทำให้ได้มาซึ่งความเป็นผู้นำ

ภาวะผู้นำกับพลังอำนาจจะมีความสัมพันธ์กัน หมายถึง คนที่มีอำนาจหน้าที่และมีอิทธิพลสูง ไม่ว่าจะทางใดทางหนึ่งย่อมมีภาวะผู้นำสูงตามไปด้วยตรงข้ามกับผู้ที่มีอำนาจหน้าที่แต่ไม่มีอิทธิพลอื่น ๆ คอยเสริมย่อมมีภาวะผู้นำต่ำ

ผู้บริหารที่ต้องการสร้างฐานอำนาจ ให้มากขึ้น ควรจดจำ ประเภทของฐานอำนาจตามแนวความคิดของเฟรนช์ และราเวน ซึ่งกำหนดที่มาของฐานอำนาจไว้ 5 ประเภท คือ

1) ฐานอำนาจบังคับ (Coercive Power) คือ อำนาจที่มาจากพื้นฐานของการทำให้กลัว เช่น การบังคับ ชูเกียรติ ลงโทษ คุกคาม ความปลอดภัย

2) ฐานอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) คือ อำนาจที่สามารถให้คุณประโยชน์ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น

3) ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ มากน้อยตามระดับและสายงานการบังคับบัญชา

¹ อ่างแล้ว, นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า 74.

4) ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญของบุคคล ทักษะความสามารถเฉพาะตัว เป็นฐานอำนาจที่มีคุณภาพสูงในโลกแห่งเทคโนโลยี เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินการคลัง ผู้เชี่ยวชาญด้านโทรคมนาคม ฯลฯ

5) ฐานอำนาจจากอ้างอิง (Reference Power) เป็นอำนาจเฉพาะตัวบุคคลที่เป็นที่นิยมที่นิยมชมชอบ สามารถอ้างอิงหรือเอาเป็นแบบอย่าง อำนาจข้อนี้เกิดจากความพึงพอใจต่อบุคคลและปรารถนาจะเอาเป็นแบบอย่าง เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีเมตตาต่อบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

การพัฒนาภาวะผู้นำ

การเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ ผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จเป็นผู้นำที่มีสมรรถภาพย่อมฝึกฝนและพัฒนาภาวะผู้นำให้บังเกิดขึ้นหลักและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำต้องเรียนทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และเรียนรู้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดังนี้

1) การเรียนรู้จากการทำงาน ภาวะผู้นำย่อมเรียนรู้จากการทำงานได้ งานที่ทำทำงานที่แปลกใหม่จะกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำได้ ผู้บริหารย่อมมีความมานะ อดทนไม่ทอดทิ้ง งานที่ทำทนายจะทำให้เกิดความเครียด ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีกำจัดความเครียด เพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุด

2) การเรียนรู้จากคนอื่น การสร้างภาวะผู้นำอาจดูจากคนอื่นเป็นตัวแบบ เช่น จากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและเป็นผู้นำระดับสูง ตัวแบบจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ

3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการเรียนรู้ภาวะผู้นำ สามารถวิเคราะห์ความผิดพลาดล้มเหลวและรู้จักปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น

4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญมากในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีสถาบันต่าง ๆ ที่เสนอหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้บริหารย่อมสนใจใฝ่รู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจเทคนิควิธีต่าง ๆ ในการพัฒนาความเป็นผู้นำ

ธรรมชาติภาวะผู้นำ มีสาระที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เป็นแนวคิดในการสร้างภาวะผู้นำที่ชัดเจน ดังนี้

1) การที่บุคคลพยายามสร้างอำนาจให้กับตนเองแล้วหวังว่าเมื่อตนเองมีอำนาจก็จะเป็นผู้นำไปด้วย ความคิดเช่นนี้อาจไม่ถูกต้องนัก เพราะการสร้างอำนาจโดยขู่เข็ญให้เกิดความกลัวนั้นจะไม่มีใครยอมรับ เมื่อไม่มีการยอมรับภาวะผู้นำก็ไม่เกิดขึ้น

2) ผู้นำกลุ่มหนึ่ง อาจเป็นผู้ตามในอีกกลุ่มหนึ่ง น้อยคนนักที่จะเป็นผู้นำในทุกเวลา และทุกสถานการณ์ ทั้งนี้เพราะกลุ่มหนึ่งอาจยอมรับอำนาจแต่อีกกลุ่มอาจไม่ยอมรับอำนาจ เช่น ลูกน้องใจยอมรับอำนาจของหัวหน้าใจ หัวหน้าใจจึงเป็นผู้นำของกลุ่มใจ แต่ชาวบ้านที่ไม่ยอมรับอำนาจของหัวหน้าใจ หัวหน้าใจจึงจะเป็นผู้นำของชาวบ้านไม่ได้ บุคคลแต่ละคนย่อมมีความสามารถในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่เท่ากัน กิจกรรมบางอย่างมีผู้ยอมรับมาก ความเป็นผู้นำก็สูง กิจกรรมใดที่มีผู้ยอมรับน้อยความเป็นผู้นำก็ต่ำ ดังนั้นบุคคลจึงไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ในทุกอย่างและทุกสถานการณ์

3) ภาวะผู้นำเป็นบทบาทของกลุ่ม เพื่อที่จะให้คนยอมรับ จำเป็นต้องมีพวกอยู่คนเดียว เป็นผู้นำไม่ได้ เดินในถนนคนเดียวจะเป็นผู้นำไม่ได้ ถ้าไม่มีผู้ตาม

4) ภาวะผู้นำบุคคลจะเป็นผู้นำขึ้นกับความถี่และความสม่ำเสมอของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้คนยอมรับกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น หัวหน้างานที่เก็บตัวเองอยู่แต่ในห้องทำงาน ย่อมเป็นผู้นำได้ยาก

5) ในแต่ละหน่วยงาน การเป็นผู้นำ อาจมีอยู่ในบุคคลมากกว่าหนึ่งคน ถ้าใครคิดจะเป็นผู้นำเพียงคนเดียว อาจผิดหวัง เพราะในแต่ละกลุ่มอาจมีผู้นำมากกว่าหนึ่งคน ในสถานศึกษา คนหนึ่งอาจเป็นผู้นำทางการสอนอีกคนหนึ่งอาจเป็นผู้นำทางการสอบ ซึ่งลักษณะการนำทั้งสองอย่างไม่จำเป็นต้องอยู่ในคน ๆ เดียวกัน

6) ปทัสสถานของกลุ่ม เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการเลือกผู้นำ บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างจากสมาชิกมาก ๆ ย่อมไม่มีใครอยากเลือกให้เป็นผู้นำ

7) บุคคลที่พยายามจะชักจูงให้ผู้อื่นไปตามแนวของตนเอง หรือบุคคลที่พยายามวางอำนาจกับพวก คนพวกนี้สมาชิกมักจะไม่ค่อยยอมรับ จึงเกิดความเป็นผู้นำได้น้อย

8) ภาวะผู้นำย่อมเปลี่ยนจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งคณะนักเรียนต้องการผู้นำ ไปรดน้ำดำหัวครุอาจารย์ในวันสงกรานต์ เขาอาจเลือกผู้นำได้คนหนึ่งแต่ถ้าหากคณะนักเรียนกลุ่มเดิมต้องการจะไปสังสรรค์กันในตอนเย็นของวันสงกรานต์ เขาอาจเลือกอีกคนหนึ่งเป็นผู้นำก็ได้ ทั้งนี้เพราะสถานการณ์ได้เปลี่ยนไปแล้ว

9) การที่บุคคลพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา ย่อมช่วยทำให้สมาชิกยอมรับซึ่งเป็นผลส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำ

10) ปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด อย่าพยายามมอบภาระบางอย่างให้เพื่อนร่วมงานในเมืองนั้น ๆ ผู้นำก็ไม่อยากทำ หมั่นถามตนเองว่าเราได้ทำงานคุ้มกับเงินเดือนที่เขาจ้างแล้วหรือยัง

- 11) ทำงานตรงเวลาและสม่ำเสมอ ทำคนให้เป็นตัวอย่างในการทำงาน ทำงานด้วยใจรักไม่ใช่ฝืนใจทำ เพื่อนร่วมงานอาจบ่นในการทำงาน แต่ผู้นำน่าจะปฏิเสธการกระทำแบบนี้
- 12) มีใจจดจ่อในงานที่ต้องปฏิบัติมากกว่าจะนั่งจ้องดูเวลาว่าเมื่อไรจะหมดเวลาเสียที่มีความสุขกับการทำงาน ทำงานเพื่องานมากกว่าเพื่ออย่างอื่น
- 13) บริหารงานตามนโยบายที่หมู่คณะช่วยกันวางไว้ ผู้นำเองก็ต้องปฏิบัติตามนโยบาย ไม่ควรมีข้อยกเว้น
- 14) กล้าเผชิญกับปัญหาที่ยุงยากซับซ้อน มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจพยายามแก้ปัญหามากกว่าที่จะปิดปัญหาให้พ้น ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจเมื่อเขาแก้ปัญหาได้
- 15) ให้การยกย่อง หรือชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ตามควรแก่กรณี จงชมเมื่อเขาทำดี เพราะการชมเชยย่อมเป็นการให้กำลังใจ จงชมเชยและยกย่องด้วยความเหมาะสม อย่าให้กลายเป็นเพียงลมปาก อาจชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่นตามควรแก่กรณี อย่าให้การชมนั้นเป็นการสร้างศัตรูให้แก่ผู้ถูกชม
- 16) ไม่ควรจะตามใจผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป ควรจะมีเทคนิคการคัดค้านหรือตำหนิบ้าง การตำหนินั้นควรจะเป็นการตำหนิเรื่องงาน มิใช่ตำหนิเพราะเรื่องส่วนตัว ไม่ควรตำหนิต่อหน้าคน เพราะการตำหนินั้นเพื่อการแก้ไขปรับปรุง มิใช่เพื่อให้เสียน้ำใจหรือกำลัง ถ้าจะตำหนิ ควรจะแจ้งสิ่งที่เขาบกพร่องพร้อมทั้งเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข
- 17) ให้เพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ ให้ความสนับสนุน ให้ความเมตตา ให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด รีบยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำงานสำเร็จ
- 18) ให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนโยบาย เพราะโรงเรียนเป็นของ “เรา” ไม่ใช่ของข้าพเจ้า คนเดียว ผู้นำจะยืนบนถนน แล้วมุ่งไปข้างหน้าเพียงคนเดียวย่อมไม่ได้ต้องให้เพื่อนร่วมงานร่วมทางด้วย
- 19) ให้สวัสดิการแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงาน มนุษย์เรานั้นเมื่อท้องหิวความคิดที่จะทำงานก็ลดลง
- 20) ให้ความเชื่อถือในเพื่อนร่วมงาน เมื่อเราระวังหรือสงสัยคนอื่น คนอื่นก็ย่อมมีสิทธิ์ที่จะระวังหรือสงสัยเราได้
- 21) ปรับปรุงงานที่ทำให้ดีที่สุด ด้วยการหาสาเหตุแห่งความพอใจของเพื่อนร่วมงาน และหาทางแก้ไข

22) เป็นตัวแทนของคนส่วนใหญ่ การจะทำอะไรแล้วให้เป็นที่พอใจของคนทุกคนย่อมเป็นไปไม่ได้ ดังนั้น การทำงานจึงควรให้เป็นที่พึงใจของคนส่วนใหญ่อย่าทำงานให้เร็วเกินไปนัก เพราะเพื่อนร่วมงานอาจจะหลงทางตามไม่ทัน

23) ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความไม่ลงรอยกันภายในอาจเกิดจากการที่ไม่ได้ข้อเท็จจริงก็เป็นได้

24) ในการทำงานนั้น ควรที่จะเน้นว่าอะไรถูก มากกว่าที่จะเน้นว่าใครถูก

25) ในการประชุมหรือปรึกษาหารือ ยอมเสียเวลาเพื่อให้มีมติเอกฉันท์ดีกว่า ที่จะรีบออกเสียง

26) รับผิดชอบต่อผลการกระทำของกลุ่มไม่ว่าผลจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม

27) แสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นความจริงใจที่จะทำงานมีความจริงใจที่จะร่วมทำงานกับเขา มิใช่เพื่อจะเป็นนายเขา

28) มอบอำนาจความรับผิดชอบ และภาระให้เพื่อนร่วมงานบ้าง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่ได้ทำงานคนเดียว ต้องทำงานเป็นหมู่คณะ

29) มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ อย่าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหลอกได้ แต่ขณะเดียวกัน ผู้นำจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ไม่ค่อยมีใครชอบคนที่รู้ทันคน

30) ถ้าหากสมาชิกแต่ละคนของกลุ่มมีสวัสดิภาพดี ก็จะเป็นหลักประกันว่าสถาบันหรือหน่วยงานก็จะมีสวัสดิภาพดีด้วย โรงเรียนย่อมเจริญไม่ได้ ถ้าหากสมาชิกของโรงเรียนไม่มีความเจริญ

31) ความคิดเห็นทั้งหลายของสมาชิกมีค่าแก่การรับฟัง ความคิดเห็นทั้งหลายควรจะพิจารณาที่เนื้อหาสาระ มากกว่าที่จะพิจารณาว่า เป็นความคิดเห็นของใคร

32) มนุษย์แต่ละคนก็มีศักดิ์ศรีด้วยกันทั้งนั้น อย่าคิดว่าผู้นำเท่านั้นที่มีศักดิ์ศรี บริบูรณ์ มิใช่เครื่องวัดคุณภาพของคน การกระทำของคนต่างหากที่เป็นเครื่องวัดคุณภาพของคน

33) ผู้นำที่ดี จะต้องมีความสามารถที่จะนำและสอนคนอื่นได้ นั่นคือ ควรจะเป็นได้ทั้งนายและครู

34) ความเจริญมาจากภายในกลุ่มมากกว่าภายนอก ผู้นำควรสร้างความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรสนับสนุนมิใช่กักกันหรือสกัดกั้นเอาไว้ ผู้นำจะต้องไม่เห็นแก่ตัว ผู้นำที่ดีนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมไม่จากไป นอกเสียจากว่า ที่ใหม่นั้นมีความก้าวหน้า หรือเขาไม่มีทางเลือก

ทักษะสำคัญสำหรับผู้นำ¹

ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นผู้ที่จะจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ ผู้นำจึงควรมีคุณสมบัติและมีทักษะบางประการที่มากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มหรือในหน่วยงาน จึงจะทำให้ผู้นำหน่วยงานหรือนำคนอื่นในหน่วยงานนั้นให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะต่าง ๆ สำหรับผู้นำ มีดังนี้

มนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่มนุษย์ได้แสดงออกมาต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็น การแสดงออกทางกาย วาจา ใจ อันแสดงออกถึงความเกี้ยวข้อง ความผูกพัน ความรู้สึก เยื่อใย หรือสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การกระทำที่แสดงออกมานี้เกิดจากสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของผู้ที่แสดงออกมานี้จะช่วยให้คนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำให้งานมีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักมนุษยสัมพันธ์ สามารถวิเคราะห์และเข้าใจ พฤติกรรมของบุคคลรอบข้างและแสดงพฤติกรรมตอบที่เหมาะสมกับบุคคล ถูกต้องตาม สถานการณ์ เวลาและสถานที่แล้ว ผู้นำย่อมได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความผูกพัน จากผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนจนถึงผู้บังคับบัญชาด้วย

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ เช่น

- 1) ทำให้การคบหาสมาคมเป็นไปอย่างราบรื่น
- 2) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการคิด และการทำงานร่วมกัน
- 3) เกิดความเชื่อถือ รักใคร่ และผูกพันกัน
- 4) มีความสามัคคี เข้าใจกันและกัน
- 5) ทำให้การทำงานที่มีเป้าประสงค์เดียวกันประสบผลสำเร็จ

การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีและมีความสุขนั้น ทั้งสองฝ่ายต่างต้องสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยยึดหลักเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกัน 3 ประการคือ

1) ตัวเราและผู้ร่วมงานมีความสุข หมายความว่า ในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน นั้น แต่ละฝ่ายต้องมีความเห็นอกเห็นใจกัน ทำความเข้าใจกัน และต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ ดีที่สุด ไม่ก้าวร้าวทั้งงานในหน้าที่และชีวิตส่วนตัวของกันและกัน ไม่อิจฉาริษยา แกร่งแย่งชิงดี สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน

¹ อ่างแก้ว, อารมณี ฉนวนจิตร และคณะ, จริยธรรมและภาวะผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร,

2) ต่างฝ่ายต่างยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นที่ยอมรับ คนเรามีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้แต่ละคนมีความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ฯลฯ แตกต่างกัน หากแต่ละฝ่ายยอมรับในความแตกต่างกันในทุกเรื่องไม่เห็นเป็นเรื่องแปลก และยอมรับซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันและการอยู่ร่วมกันย่อมสงบสุขราบรื่น

3) ต่างได้รับผลประโยชน์หรือมีเป้าหมายร่วมกัน ในการทำงานร่วมกันหากทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์หรือมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันย่อมจะทำงานร่วมกันได้อย่างดี

หลักพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) รู้จักธรรมชาติของคน การที่จะแสดงพฤติกรรมต่อบุคคลที่เราคบหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้น เราจะต้องรู้จักธรรมชาติของคนนั้น ๆ ว่ามีลักษณะนิสัย อารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด ความสามารถ ความถนัด การศึกษา ฯลฯ เป็นอย่างไร และถ้าเรายอมรับและเข้าใจว่า คนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล “เขาย่อมไม่เหมือนเรา และเราย่อมไม่เหมือนเขา” เราจึงต้องพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรมและสิ่งที่คุณอื่นแสดงออกมา เมื่อเข้าใจแล้ว การทำงานร่วมกันย่อมเป็นไปได้ง่ายขึ้น

2) วิเคราะห์และเข้าใจตนเอง โดยปกติ คนมักจะมองไปข้างหน้า จึงเห็นแต่การกระทำของคนอื่น ลืมมองตนเอง จึงมองไม่เห็นพฤติกรรมของตนเองว่าเป็นอย่างไรในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดผล เราจึงควรวิเคราะห์ตนเองอย่างตรงไปตรงมาด้วยว่า เป็นคนอย่างไร ชอบแสดงพฤติกรรมอย่างไรออกมา มีส่วนดีและส่วนที่ไม่ดีที่ควรปรับปรุง แก้ไขอย่างไร พยายามแก้ไขส่วนบกพร่องให้น้อยลงและทำใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่นด้วยใจเป็นธรรม

3) วิเคราะห์และเข้าใจบุคคลอื่น การวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องและพยายามเข้าใจความคิดและการกระทำของผู้ร่วมงาน ย่อมทำให้เลือกวิธีทำหรือการมอบหมายงานให้ทำสอดคล้องกับความสามารถของเขา การพยายามเข้าใจบุคคลอื่นนี้ มีวิธีการทำได้หลายวิธี เช่น สังเกตพฤติกรรม พูดคุยซักถาม ทำงานร่วมกัน สังเกตผลงานที่ทำเสร็จแล้ว หรือสอบถามผู้ที่ใกล้ชิด

4) รู้จักสภาพแวดล้อม การรู้จักสภาพแวดล้อมจะมีส่วนช่วยในการเลือกใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม

วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้นำควรยึดถือหลักปฏิบัติ ดังนี้

- 1) รู้จักพูดจาและทักทายปราศรัยคนทั่วไป โดยใช้คำพูดที่ไพเราะ อ่อนหวาน หวังดี พูดในทางที่เป็นบวก เชิงสร้างสรรค์ และในทางที่เป็นประโยชน์ ไม่พูดเพื่อเจอ รู้จักว่าสิ่งใดควรพูด หรือสิ่งใดไม่ควรพูด การพูดจา ตีชมหรือวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และนุ่มนวล ไม่พูดจาให้ร้ายผู้อื่น
- 2) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเองกับผู้อื่น ยิ้มที่เป็นเครื่องแสดงความมีเมตตาจิตนั้นต้องมีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง การยิ้มอย่างจริงใจจะช่วยสร้างบุคลิกภาพให้เป็นคนน่าคบค้าสมาคมด้วย
- 3) พยายามจดจำชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่พบปะ คนทุกคนย่อมต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การที่เราสามารถเรียกชื่อเขาได้ถูกต้อง รู้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเขา และเลือกในส่วนที่ดีมาเป็นหัวข้อในการสนทนา ย่อมทำให้เขาเกิดความภูมิใจ พอใจ และรู้สึกว่าเขาเป็นคนที่มีความสำคัญ
- 4) แสดงความเป็นกันเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้รับเกิดความรู้สึก อบอุ่น และเกิดความ รู้สึกว่าเป็น “พวกเดียวกัน” จะช่วยทำให้บรรยากาศเป็นไปในทางบวกการทำงานหรือ การติดต่อต่าง ๆ ก็จะเป็นไปด้วยดี อย่างไรก็ตาม การแสดงความเป็นกันเองนี้ ไม่ควรแสดงออก มากจนเกินไปจนกลายเป็นการถือวิสาสะหรือก้าวก่ายหรือล่วงล้ำสิทธิของบุคคลอื่น
- 5) มีความจริงใจต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เสแสร้ง แกล้งทำ หรือต่อหน้า แสดง การกระทำอย่างหนึ่ง และลับหลังแสดงอีกอย่างหนึ่ง ย่อมทำให้ผู้อื่น เคลือบแคลงหรือไม่เชื่อถือต่อ คำพูดหรือการกระทำที่เราแสดงออกมา
- 6) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักการให้ ให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อ ผู้อื่นให้ปันสิ่งของ รู้จักให้อภัย และช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่จะทำได้โดยไม่เกิดภัยหรือเกิดโทษ ต่อตนเอง
- 7) มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผลไม่ดูถูกหรือละเลยความคิดของ คนอื่นที่ไม่เหมือนกับของตนเอง หรือกล่าวหาว่าไม่ถูกต้องโดยไม่นำมาคิดหรือวิเคราะห์ ให้รอบคอบเสียก่อน ความมีเหตุผลจะช่วยให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้สัมพันธภาพและการทำงานเป็นไปได้อย่างดีและราบรื่น
- 8) ความอดทนและเยือกเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ไม่ถ่มน้ำหรือโมโห โทโส่ง่าย

9) การมองโลกในแง่ดี การมองโลกในแง่ดี ย่อมทำให้เป็นคนแจ่มใส ไม่เคร่งเครียด ทำให้มองสภาพหรือปัญหาต่างๆ ได้ดี และได้ภาพที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

10) การมีอารมณ์ขัน การมีอารมณ์ขันย่อมทำให้ทั้งตนเองและผู้รอบข้างไม่เครียด

11) ความสามารถในการติดต่อกับบุคคลต่างๆ รู้จักจังหวะและมารยาทในการติดต่อ มีศิลปะในการพูด โน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นคล้อยตามหรือทำงานตามได้ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยโสโอหัง ย่อมเป็นที่ประทับใจของผู้ที่ได้คบหาสมาคมด้วย

12) การให้บริการและช่วยเหลืออยู่เสมอ ยินดีและเต็มใจให้ความช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้อื่นตามโอกาสและจังหวะที่เหมาะสม

13) การเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น การที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ผู้สร้างจะต้องเป็นคนที่เปิดตัวเองก่อน จึงจำเป็นต้องเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่นตามสมควร ไม่ว่าจะเป็งานทางสังคม การร่วมเล่นกีฬา การร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การประชุม ฯลฯ การเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นนี้จะช่วยให้ผู้อื่นรู้จักเรา และเรารู้จักผู้อื่นมากยิ่งขึ้น ทำให้ "รู้เขา รู้เรา" ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

ศิลปะการครองใจคน

คนต้องอยู่ในสังคม ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ในบางครั้งก็จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นหรือต้องยอมให้ผู้อื่นพึ่งพาอาศัยเราบ้างในการอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน และพึ่งพาอาศัยกันและกัน หากเรารู้จักการประพฤติปฏิบัติคุณกมลหรือครองใจคนให้ได้ ย่อมทำให้เกิดความพอใจในการอยู่ร่วมกัน และร่วมมือร่วมใจกันทำงาน คนทำงานอย่างมีความสุข งานก็จะประสบผลสำเร็จ

หลักในการครองใจคน จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมดังนี้

1) ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยแสดงให้เห็นว่าเขาเหล่านั้น มีความสำคัญ

2) มีท่าทางสุภาพ ใช้วาจาและถ้อยคำที่สุภาพ นุ่มนวล

3) มีความเป็นกันเองกับคนทุกระดับ ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะหรือเหยียดหยามผู้อื่น

4) ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นในแนวทางที่ถูกต้อง

5) ยอมรับนับถือความคิดของผู้อื่น ยอมรับฟังและนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม

6) รู้จักยอมรับความผิดของตนเองเมื่อเป็นฝ่ายผิด

- 7) มีความจริงใจและตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและการดำรงชีวิต
- 8) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ขัดคอหรือขัดแย้งผู้อื่นโดยไม่จำเป็น
- 9) ทำตนให้เป็นที่ไว้วางใจและรักษาความลับของผู้อื่น
- 10) ให้โอกาสให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว
- 11) มีอารมณ์ขัน ไม่หัวเราะเยาะผู้อื่นเมื่อเขาทำผิด
- 12) เป็นผู้มีความร่าเริงแจ่มใส มีอารมณ์ขัน หลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาทและการวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น
- 13) ไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น
- 14) ไม่เห็นแก่ตัว มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 15) ชอบที่จะเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ
- 16) ไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก
- 17) เป็นคนสม่ำเสมอ และทำงานอย่างจริงจัง
- 18) ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่จะทำได้อย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถของตนเอง
- 19) มีวิสัยทัศน์และมองโลกในแง่ดี จะช่วยทำให้ผู้คนอยากร่วมทำงานด้วย
- 20) สามารถสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและแจ่มแจ้ง

2.3 ด้านการบริหารงาน

ความหมายของการบริหาร¹

การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ในการทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้า

ศิลปะของการบริหารงาน เป็นเรื่องของความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ความอ่อนไหวของจิตใจ และภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ธรรมเนียมประเพณี และความรู้สึกในองค์การ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทหลาย ๆ อย่าง ซึ่งต้องใช้สไตล์ที่มีประสิทธิผล และความสามารถอย่างมาก

¹ พันธ์ หันนาคินทร์, *หลักการบริหารโรงเรียน*, (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์, 2524), หน้า 16.

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า “การบริหาร”¹ ส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 ตัว คือ การบริหาร (administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย คำศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ คำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือ การดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การบริหาร กับคำว่า การจัดการใช้แทนกัน ได้มีความหมายเหมือนกัน

ความหมายของการบริหาร² โดยทั่วไปใช้ในความหมายกว้าง ๆ ที่รวมถึงการบริหาร รัฐกิจและธุรกิจ แต่มีบุคคลจำนวนไม่น้อยที่มักเข้าใจว่า การบริหารหมายถึง การบริหารราชการ ซึ่งแท้จริงมีคำเฉพาะคำหนึ่ง หมายถึง การบริหารราชการ และเป็นคำที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ ได้กำหนดขึ้น คือ คำว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” (public administration) กระนั้นก็ดี คำนี้อาจมีความหมายใกล้เคียงกับคำบางคำซึ่งบางครั้งบางโอกาสก็ใช้แทนกันได้ เช่น คำว่า การจัดการ (management) สำหรับคำว่า management นี้ โดยทั่วไปมักหมายถึง การจัดการในทางธุรกิจ มากกว่าที่จะหมายถึงการบริหารราชการหรือการบริหารรัฐกิจ อย่างไรก็ตามในอีกความหมายหนึ่ง Management หมายถึง การจัด หรือดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ เหตุนี้ในกรณีที่พยายาม จะแสวงหาความแตกต่างระหว่าง Administration กับ Management แล้วจึงอาจกล่าวได้ว่า Administration นั้น เน้นในเรื่องการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ส่วน Management นั้นเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจัดทำ

การบริหารหรือการจัดการ³ หมายถึง เป็นกระบวนการของการทำงานให้เสร็จด้วยการ ใช้บุคคลอื่น และทรัพยากรอื่น ๆ

การบริหารจัดการที่ดี (Good governance)⁴ ต้องมีส่วนร่วมจากหุ้นส่วนในสังคม และ ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดความเป็นธรรม ความเสมอภาค ประสิทธิภาพ และโปร่งใส

ผู้บริหาร ในบทบาทของผู้นำโดยทั่วไปนั่นก็คือ บุคคลที่ซึ่งเป็นคนคอยนำและ คอยชี้แนะให้เหล่าผู้ตามทั้งหลายทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งความเป็นผู้นำ ที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการนำอย่างได้ผลนั้น คุณสมบัติควรเป็นอย่างไรนั้นมีข้อ

¹ สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: วิทยาพัฒนา, 2540), หน้า 60.

² สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526), หน้า 5.

³ สมยศ นาวิการ, **การบริหารธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2530), หน้า 39.

⁴ ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์, **ข้าราชการและการบริหารงานบุคคลภาครัฐจากมุมมอง**, (วารสาร สอช. ประเทศไทย, 2542), หน้า 66.

ขัดแย้งแตกต่างกันหลายทาง บางกลุ่มมีความเชื่อว่าผู้นำที่ดีนั้นอยู่ที่คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำเอง และการนำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นเรื่องของศิลปะเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามนักวิชาการบางกลุ่มได้พยายามวิเคราะห์และศึกษา และหาทางชี้ให้เห็นว่าการเป็นผู้นำนี้สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยการอบรมและพัฒนา จึงเป็นเรื่องที่คล้าย หลักเกณฑ์คล้ายศาสตร์อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทั้งหลายจะศึกษาหาความรู้เอาไปใช้ให้เกิดผลได้ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงนั้น ต้องเป็นที่ยอมรับกันว่า เรื่องการสั่งการของผู้นำนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนที่มีความมีชีวิตจิตใจโดยตรง อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับสังคมประเพณีที่แตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย ดังนั้นเรื่องของผู้นำจึงเป็นเรื่องของศิลปะมากกว่าศาสตร์ โดยศาสตร์เป็นเรื่องทางพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral sciences) ซึ่งมีการพัฒนาขึ้นมาใช้ศึกษาให้มนุษย์ทำงานได้โดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุคลิกท่าทางของผู้นำ ผู้นำจะมีบุคลิกแตกต่างกันไป และบุคลิกแบบใดแบบหนึ่งมักจะมีผลต่อคนแต่ละคนต่างกัน บุคลิกของผู้นำแบบหนึ่งอาจเป็นที่ชอบพอของคนหนึ่ง แต่อาจไม่เป็นที่ชอบพอของอีกฝ่ายหนึ่งก็ได้ บุคลิกท่าทางของผู้นำแบบหนึ่งอาจเหมาะสมเป็นที่ชอบพอของคนในฝ่ายผลิต แต่ก็อาจไม่เป็นที่ชอบพอของฝ่ายอื่นก็ได้ ดังนั้นบุคลิกท่าทางของที่เหมาะสมจึงมักอยู่กับสภาพเหตุการณ์เป็นกรณีไป

คุณสมบัติที่เป็นบุคลิกท่าทางที่สำคัญของผู้นำที่ถือว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญ คือ

- 1) ความซื่อสัตย์ (honesty)
- 2) ความกล้าหาญ (courage)
- 3) ความสามารถ (capability)
- 4) ความมีคุณธรรม (ethical behavior)

นอกจากนี้ บุคลิกที่เป็นคุณสมบัติที่เป็นบุคลิกท่าทางส่วนตัวที่จะช่วยเสริมความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น คือ

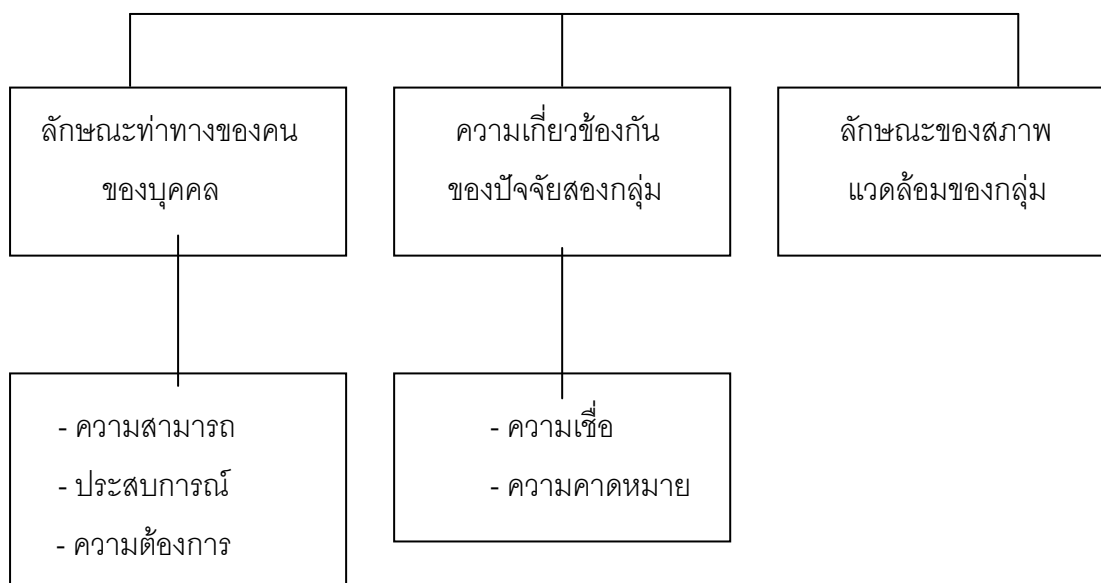
- 1) ความมีบุคลิกดี
- 2) ความน่านับถือ
- 3) พุดเก่ง เสียงดีน่าฟัง
- 4) เป็นคนต้อนรับขับสู้เก่ง พร้อมทั้งฉลาด ความมั่นใจ และเป็นคนมีเกียรติ
- 5) เป็นคนเข้าสังคมเก่ง การวางตัวและการกระทำต่าง ๆ เหมาะสม

ลักษณะของคน¹ โดยทั่วไปจะเป็นเช่นไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับคน คือ ความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความเฉลียวฉลาด และทัศนคติของเขามีต่องานต่อสภาพของงานและต่อหัวหน้า

ผู้บริหารที่ดีจะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีนั้น จะต้องสนใจศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้ทราบถึงกลไกจุดอ่อน จุดแข็งของแนวโน้มของพฤติกรรมได้ ถ้าหากผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อคน และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถสร้างผลผลิตสูงหรือต้นทุนให้ต่ำลง หรือการสร้างคุณภาพงาน และพฤติกรรมก่อกรวนก็จะเกิดผลขึ้นได้โดยง่าย

ในการจูงใจนั้น พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับการเกี่ยวข้องกันของปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทางของบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน

ปัจจัยลักษณะของบุคลากรและปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน



แผนภาพที่ 2 แสดงปัจจัยลักษณะของบุคลากรและปัจจัยที่เกี่ยวกับ
ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน

¹ ธงชัย สันติวงษ์, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2539), หน้า 126-128.

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่า ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติแต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จ ตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว¹ ได้กล่าวว่า ในการทำงานของคนใดในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ได้เพียงใดผู้บริหารต้องเป็นผู้เข้าใจในความต้องการของคนใดในองค์กรและผสมผสาน ความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดหมายขององค์กร ในทำนองเดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความ พอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แนวคิดของผู้บริหารมองลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบต่อความ พอใจในการปฏิบัติงานอย่างมากในอันที่จะใช้สติปัญญา ความสามารถ ประสบการณ์ชีวิตและ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานในลักษณะประสบผล ประโยชน์ เพื่อสร้างสรรค์ในการดำเนินงานในความรับผิดชอบ ดำเนินไปสู่เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ของสถาบันที่ตั้งขึ้น ซึ่งในบางครั้งผู้บริหารที่เป็นผู้นำเอง อาจจะประสบปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานจากวิธีการจัดระเบียบงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ สนใจในการปฏิบัติงานต่าง คนต่างทำตามหน้าที่ จึงทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของงานที่ร่วมกันวางไว้ ในทำนองเดียวกัน² ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ชี้แนะให้เกิดความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ใน การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถให้ผู้อื่นเข้าใจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งเป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อย ในการที่จะแยกศึกษา พิจารณาว่าการบริหารเป็นศาสตร์ หรือเป็นศิลปะ เพราะโดยเนื้อแท้ของการบริหารศาสตร์และ ศิลปะก็มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาก พิจารณาในทางปฏิบัติของการบริหารแล้วลักษณะทั้งสอง ผูกพันกันจนยากที่จะแยกได้แต่ความพยายามก็ยังคงมีอยู่

เหตุและผลในการพิจารณา มีดังต่อไปนี้³

1) การบริหารในลักษณะที่เป็นศาสตร์ ในกรณีที่พิจารณาว่า การบริหารเป็นศาสตร์นั้น ประการแรก จะต้องศึกษาหาขอบเขตของศาสตร์เสียก่อนว่าเป็นประการใด “ศาสตร์” (science) หมายถึง แนวคิดที่มุ่งหมายไว้ และมีลักษณะเจาะจงให้ได้ผลออกมาอาจแทนค่าในทาง

¹ ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2530), หน้า 410.

² อติสัย ซาติกาแห่ง, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง, 2530), หน้า 6-10.

³ อ่างแล้ว, สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, หน้า 15-17.

คณิตศาสตร์ ซึ่งสามารถถอดสมการได้ ในความหมายดังนี้ การบริหารก็จะเป็นศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาในแง่ที่ศาสตร์ หมายถึงสิ่งที่มีลักษณะเป็นความรู้ (knowledge) อันเกิดจากประสบการณ์ (experience) จากการสังเกตการณ์ (observation) และจากสิ่งที่เป็นความจริง ซึ่งบุคคล ผู้ปฏิบัติจนชำนาญมีความแน่นอนเชื่อถือได้และได้นำความจริงเหล่านั้นมาจัดให้เป็นระเบียบ เพื่อให้มีการศึกษาถ่ายทอดกันได้อย่างเป็นระบบ จนสามารถทำนายพฤติกรรมและการบริหารงานได้ในลักษณะเช่นนี้ การบริหารย่อมมีลักษณะเป็นศาสตร์

ส่วนความพยายามที่จะศึกษาพิจารณาว่าการบริหารมีลักษณะเป็นศาสตร์โดยแท้จริงประการแรกต้องยอมรับว่า การบริหารมิได้เป็นวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ทางธรรมชาติ แม้ว่าจะได้มีนักวิชาการบางท่านยืนยันให้เห็นว่า การบริหารเป็นการจัดการเชิงศาสตร์ (scientific management) ที่มีกฎเกณฑ์สามารถพิสูจน์ได้โดยวิธีการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์ เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานและจัดดำเนินการตามวิธีการขั้นมูลฐานของการจัดระบบวิทยาศาสตร์ คือ

- 1) พัฒนาหลักการทำงาน (development principles of work)
- 2) วางมาตรฐานในการทำงาน (standard of work)
- 3) การควบคุมการทำงาน (control of work)

ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ ที่มีกฎเกณฑ์อันสามารถคำนวณค่าในทางตัวเลขได้โดยแน่นอนตายตัว เพราะการบริหารเป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมและวิธีปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นอันมาก ยากที่จะหากฎเกณฑ์ตายตัวสำหรับใช้ในการปฏิบัติให้เป็นหลักแน่นอนได้ ฉะนั้นการพิจารณาว่าการบริหารเป็นศาสตร์จึงอาจเป็นไปได้ในความหมายของศาสตร์ทางสังคมศาสตร์เท่านั้น แต่มิใช่วิทยาศาสตร์ จึงอาจเป็นไปได้ในความหมายของศาสตร์เท่านั้น แต่มิใช่วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์

2. การบริหารในลักษณะที่เป็นศิลปะ เมื่อมาศึกษาพิจารณาการบริหารในทางปฏิบัติจะพบว่า นักศึกษาและนักบริหารต่างมีความประทับใจในลักษณะอันสามารถยืดหยุ่นของการสร้างสรรค์ในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จ และด้วยลักษณะที่ไม่สามารถกำหนดตายตัวได้

หลักการบริหารงาน ผู้บริหารทุกระดับมักจะใช้หลักการบริหารบางอย่างอยู่เสมอ หลักการบริหารนี้คือ แนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำการตัดสินใจได้ว่า ควรจะกระทำอย่างไรกับปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งหลักการบริหารนี้จะได้มาจากประสบการณ์ของผู้บริหารเอง

แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารก็ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ดังนี้¹

หลักการบริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้² 1) หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายขององค์การ 2) หลักการวางแผน 3) หลักการจัดองค์การ 4) หลักการควบคุม 5) หลักประสิทธิภาพ 6) หลักความเป็นธรรม 7) หลักความซื่อสัตย์ 8) หลักการปรับปรุงแก้ไข 9) หลักการนำความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้

ความสำเร็จของผู้บริหารทุกระดับ จะขึ้นอยู่กับความสามารถทางการบริหารบางอย่างที่พวกเขาต้องการมีด้วย ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีความสามารถบางอย่างที่จำเป็นต่อการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม ความสามารถดังกล่าว ได้แก่ ความสามารถทางด้านเทคนิค ความสามารถทางมนุษย์ และความสามารถทางด้านความคิด³

1) ความสามารถทางเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงให้บรรลุผลสำเร็จ ตัวอย่างของความสามารถทางเทคนิคนี้ คือ การเขียนคอมพิวเตอร์โปรแกรม การวิเคราะห์สถิติทางการตลาด การทำงานทางการเงินและการสัญญาทางกฎหมาย เป็นต้น ความสามารถทางเทคนิค เพื่อการแก้ไขปัญหาก็จะเกี่ยวพันจะเป็นความรู้เฉพาะด้าน และความสามารถใช้เครื่องมือ วิธีทางเทคนิคจะเป็นความรู้เฉพาะด้าน เช่น การผลิต วิศวกรรม หรือการเงิน

2) ความสามารถทางมนุษย์ (human skills) หมายถึง ความสามารถทางการทำงาน ร่วมกันกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี การจูงใจและการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การ ดังนั้น ความสามารถทางมนุษย์จะเป็นความเชี่ยวชาญทางการเกี่ยวพันระหว่างกันกับบุคคลอื่น เช่น การจูงใจ การประสานงาน การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขความขัดแย้ง ผู้บริหารที่มีทักษะทางมนุษย์จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกด้วยตัวพวกเขาเองโดยไม่เกรงกลัวที่จะถูกเยาะเย้ย และกระตุ้นการมีส่วนร่วม

3) ความสามารถทางความคิด (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถทางความคิดเชิงวิเคราะห์ของผู้บริหาร การรับเอามุมมองของสถานการณ์และลดความซับซ้อนนี้ลง ณ ระดับที่ทางเลือกของการกระทำที่เจาะจงสามารถกำหนดขึ้นมาได้

¹ อ่างแล้ว, สมยศ นาวิการ, การบริหารธุรกิจ, หน้า 78.

² ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: พิทักษ์อักษร, 2542) หน้า 57.

³ อ่างแล้ว, ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ, หน้า 344.

เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่สั่งงานอย่างเดียว แต่ยังมีงานประจำวันที่เรียกว่า เป็นบทบาทของผู้บริหารที่ดี การทำงานตามบทบาทนี้ไม่ถึงขั้นต้องใช้ความเชี่ยวชาญหรือความถนัดแต่ผู้บริหารต้องทำได้เหมาะสมเสมือนเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และทำใน ฐานะของการดำรงตำแหน่งบริหาร บทบาทของผู้บริหารแบ่งได้ดังนี้¹

1) บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal role) เป็นบทบาททาง ด้านพิธี การและสัญลักษณ์ของผู้บริหารแสดงออกถึงความสัมพันธ์ภายในองค์การและระหว่างองค์การกับ ภายนอก โดยใช้ความรู้ด้านการเขียนและการพูดของผู้บริหารที่สำคัญ บทบาทนี้ แยกออกเป็น 3 บทบาทย่อย คือ 1) หัวโขน (figurehead) บทบาทที่ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์ขององค์การ เป็นงานทางกฎหมายและทางสังคมที่ผู้บริหารต้องทำเป็นประจำในฐานะผู้บริหารองค์การ 2) ผู้นำ (leader) เป็นบทบาทในการกระตุ้น ส่งเสริมพนักงานให้ทำงาน จนบรรลุเป้าหมายเพราะผู้บริหาร จะต้องมียุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ผู้บริหาร จึงเป็นผู้นำที่ทำให้พนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 3) ผู้ประสานงาน (liaison) มีบทบาทในการประสานสัมพันธ์กับภายนอกหน่วยงานและภายนอกองค์การ คือต้อง ติดต่อกับบุคคลในหน่วยงานอื่นภายในองค์การและบุคคลอื่นระหว่างองค์การ

2) บทบาททางด้านข้อมูล (informational role) มีบทบาทเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล คือ การรับข้อมูล การให้ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยต้องอาศัย ความรู้ทางด้านข้อมูลเป็นสำคัญ แยกออกเป็น 3 บทบาท คือ 1) ผู้รับข้อมูล มีบทบาทในการเก็บ รวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์การไม่ว่าจะเป็นข่าวสารจากวารสาร หนังสือพิมพ์ เอกสารวิชาการ สื่อต่าง ๆ รวมทั้งการสนทนาพูดคุยกับบุคคลต่าง ๆ ข่าวสารจากคู่แข่ง คู่ค้า เจ้าหนี้ ลูกหนี้ หรือรัฐบาลก็ตาม บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลให้มากที่สุดไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การ 2) ผู้กระจายข้อมูล ได้แก่ บทบาทในการส่งเสริม ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ไปยังบุคคลและหน่วยงานในองค์การที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเหล่านั้น ไม่ว่าจะข้อมูล นั้นได้มาจากภายนอกองค์การหรือจากภายในองค์การก็ตาม 3) ผู้แถลงข่าว เป็นบทบาทในการ แจ้างข้อมูลไปยังภายนอกองค์การในฐานะเป็นโฆษกหรือผู้แถลงข่าวข้อมูลที่ต้องแจ้ง ให้บุคคลหรือ องค์การภายนอกทราบ ได้แก่ นโยบาย แผนงาน การดำเนินงาน ผลการประกอบการ เป็นต้น

2) บทบาทในการตัดสินใจ (decisional role) ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ตลอดเวลา บทบาทการตัดสินใจนี้ทำได้ใน 2 บทบาท คือ 1) ผู้ประกอบการ (entrepreneur)

¹ เสนาะ ตีเขาว์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535), หน้า 7-9.

มีบทบาทในการแสวงหา พัฒนาและริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ให้กับองค์กรผู้บริหารจะต้องสร้าง ความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรด้วยการสร้างสรรค์งานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กำลัง ดำเนินงานอยู่ 2) ผู้แก้ไขความขัดแย้ง บทบาทในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากการขัดแย้ง ภายในองค์กรเอง หรือขัดแย้งระหว่างองค์กรการขัดแย้งดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาในการ บริหารงาน

4) ผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocator) บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่า หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรจะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างไร หน่วยงานใดควรใช้อุปกรณ์ และเครื่องมือแต่ละประเภทในจำนวนมากน้อยเพียงใดควรจ้างพนักงานจำนวนเท่าใด และควร จัดทำโครงการใด เป็นต้น

5) ผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) บทบาทการเจรจาต่อรองนี้ผู้บริหารจะต้องกระทำใน ทุกระดับไม่ว่าระดับภายในหรือระดับภายนอก

คุณลักษณะของนักบริหาร¹

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จะต้องมีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และสามารถพัฒนาควบคู่กันไป

คุณลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้²

1) เฉลียวฉลาด แต่ไม่อวดฉลาด อันนี้ตรงกับสุภาษิตไทยที่กล่าวว่า “เกิดเป็นนาย ใจเง่า บ่าวไม่เกรง” เป็นนายเขาต้องไม่โง่กว่าเขา แต่ในขณะที่เดียวกันไม่อวดฉลาดอยู่รำไป บางครั้ง บางโอกาสต้องทำเป็นโง่อย่างที่เรเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า “โง่ไม่เป็น เป็นใหญ่ยาก”

2) มีความสามารถรอบด้าน คือ รู้บางสิ่งในทุกอย่าง และรู้ทุกสิ่งในบางสิ่งก็พอ ความ รอบรู้นี้ควรรู้ความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และรู้หน้าที่ของตนอย่างกว้างขวางด้วย

3) มีพลังผลักดันภายในให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ

4) ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ ยึดมั่นในความสุจริต มั่นคง พุดจริงทำจริง คำนี้ถึงหน้าที่ และหลักธรรมจรรยาเหนือสิ่งใด

5) กล้าหาญทั้งกายและใจ กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ร้อนหรือดวน สามารถควบคุม จิตใจตนเองได้ กล้าตัดสินใจเมื่อซึ่งใจว่าถูกต้องและยืนหยัดอย่างไม่สะทกสะท้าน

¹ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์, **พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้น ตริงเฮ้าส์, 2530), หน้า 3.

²กิติพันธุ์ รุจิรกุล, **พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร**, (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 42.

6) มีความคิดริเริ่มทำงานต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอเป็นผู้ที่สำรวจตนเอง และพัฒนาหน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ คิด วางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า

7) รู้จักวิธีส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา ทำความรู้จักคุ้นเคยและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

8) การเสียสละอย่างปราศจากการเห็นแก่ตัว

9) มีความยุติธรรม เมื่อใดผู้น้อยเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม เมื่อนั้น ขวัญของเขาจะเสื่อมลงทันที อย่างไรก็ตามก็อย่าแสดงความใกล้ชิดกับใครจนออกนอกหน้า

10) วางตัวดี การประพฤติปฏิบัติให้ประทับใจแก่ผู้น้อย แต่งกายสะอาด การดำหรือการตำหนิอย่างกร้าวรูด จะต้องยับยั้งอย่างสิ้นเชิง

11) กระตุ้นให้ผู้น้อยมีความภูมิใจในงานของตนเอง

12) ให้เกียรติในผลงานของผู้น้อยได้ปฏิบัติ

13) ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกันได้

14) ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถ และมีการพัฒนาฝีมือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า นักบริหารที่ดีต้องเป็น

(1) นักพัฒนา

(2) นักแก้ปัญหา

(3) นักตัดสินใจ

(4) นักประนีประนอม

(5) นักการทูต

(6) นักวางแผน

(7) นักปกครอง

(8) นักประชาสัมพันธ์

ดังนั้น การที่จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวทั้ง 8 ประการนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม มีความตื่นตัวต่อวิทยาการใหม่อยู่เสมอ และมีความมีปรัชญาความเชื่อในการศึกษาตลอดชีวิต กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้พยายามศึกษาหาความรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การเป็นบุคคลที่มีความสนใจด้านวิชาการและพยายามปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

คุณสมบัติของผู้บริหาร มีดังนี้¹

1) ความเป็นผู้นำ คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ง่าย คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ

(1) มีความร่าเริงแจ่มใส และอดทน

(2) มีความสามารถในการตัดสินใจ

(3) มีความสามารถในการจูงใจคน

(4) มีความรับผิดชอบ

(5) มีความฉลาดและไหวพริบดี

(6) มีความขยันขันแข็ง

(7) มีความเสียสละ

(8) มีบุคลิกภาพดี

(9) ความเป็นประชาธิปไตย

2) มีความรู้และประสบการณ์เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานอาชีพของผู้บริหาร โดยเฉพาะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่ง ความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมีดังนี้

(1) มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน

(2) มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา

(3) มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์

(4) มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพการบริหาร

3) มีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

(1) ยิ้มแย้มแจ่มใส

(2) มีความเสมอต้นเสมอปลาย

(3) ยกย่องชมเชย

(4) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(5) มีความยืดหยุ่น

(6) เป็นกันเอง

¹ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, ศ.ดร., *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษา*, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 93.

4) มีคุณธรรมสูง คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่ในสิ่งที่
ดีงาม ได้แก่

- (1) มีความยุติธรรม
- (2) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- (3) มีความจงรักภักดี
- (4) มีศีลธรรม

5) มีสุขภาพดี สุขภาพในที่นี้ หมายถึง สุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต สุขภาพ
เป็นเครื่องมือเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

การที่ผู้บริหารจะทำงานสำเร็จหรือไม่นั้นไม่ได้เกิดเพราะไม่เข้าใจหลักการในการ
มอบหมายงานเท่านั้น แต่เกิดเพราะผู้บริหารไม่ยอมมอบหมายงานให้บุคคลที่เหมาะสมทำและ
ขาดศิลปะในการมอบหมายงาน การมอบหมายงานมีอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกการสร้างแนวคิดหรือ
ทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ส่วนที่สองเป็นแนวทางในการมอบหมายงาน¹

1) การสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ผู้บริหารจะต้องกำหนดขึ้นที่ตัวเอง
เพื่อให้ยอมรับแนวความคิดของการมอบหมายงานการสร้างทัศนคติที่ดีก็คือ

(1) ยอมรับความคิดของคนอื่น คุณสมบัติของผู้บริหารขั้นพื้นฐานก็คือ ความเต็มใจที่
จะยอมรับและเปิดโอกาสให้คนอื่นแสดงความคิดเห็นได้ แม้ว่าการตัดสินใจของแต่ละคนจะ
แตกต่างกันบ้างในวิธีการ หรือแนวทางก็ไม่ได้หมายความว่าตัดสินใจนั้นจะผิดพลาดไปเสีย
ทั้งหมด อาจมีหลายส่วนที่ดีและใช้ได้แต่เป็นเพราะมองกันคนละด้าน การยอมรับความคิดของคน
คือ นอกจากทำให้ได้ความคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ แล้วยังช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก

(2) ยอมปล่อยอำนาจให้คนอื่น ผู้บริหารจะต้องเป็นคนไม่หวงอำนาจหรือยอมให้คนอื่น
มีอำนาจบ้างก็จะทำให้การมอบหมายงานมีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อให้อำนาจแก่คนอื่นไปบ้างแล้ว
ตัวเองก็จะมีเวลาไปทำงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ผู้บริหารที่โตมาจากธุรกิจขนาดเล็กที่ตน
บริหารงานทุกอย่างมักจะมีความคิดในทางที่หวงอำนาจ โดยมีความภาคภูมิใจว่า ตนเคยสั่งการ
เองทุกอย่างจนธุรกิจเจริญเติบโตขึ้นก็ยังคงใช้วิธีการนั้นจนไม่รู้ดีกว่าตอนนี้ ธุรกิจใหญ่มาก ซึ่ง
คน ๆ เดียวไม่สามารถสั่งการได้ทุกอย่างเหมือนแต่ก่อนเมื่อธุรกิจมีขนาดใหญ่ขึ้นก็มีความจำเป็นที่
จะต้องมอบหมายงานให้คนอื่นทำงานที่คน ๆ เดียวเคยทำก็จะต้องกระจายให้คนหลาย ๆ คนทำจึง

¹ เสนาะ ดีเยาว์ , การบริหารงานแบบผู้นำ, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535),
หน้า 24-29.

ประหยัดและได้ผลงานมากกว่าผู้บริหารก็จะใช้เวลาของตัวเองไปทำงานอื่นที่มีความหมาย และมีผลต่อการเจริญก้าวหน้าขององค์กร

(3) ยอมให้คนอื่นทำผิด แม้ว่าผู้บริหารไม่ต้องการให้เกิดความผิดพลาดขึ้นแต่ก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการที่จะมอบหมายงานให้คนอื่นทำ ต้องถือว่าคนทุกคนก็เคยทำผิดมาแล้ว ทั้งนั้นจะต่างกันก็ทำผิดมากหรือทำผิดน้อยเท่านั้นเอง กว่าคนจะเรียนรู้ กว่าคนจะทำงานเป็นก็ต้องมีการทำผิดบ้าง ความผิดนั้นแม้จะเกิดความเสียหายแก่องค์กร ผู้บริหารก็ต้องถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคน ซึ่งมีผลให้เขาทำงานดีขึ้นในวันหลัง

อย่างไรก็ตามไม่ใช่ว่าผู้บริหารจะปล่อยให้เกิดความผิดพลาดขึ้นโดยไม่ป้องกัน เมื่อมอบหมายงานไปแล้ว ผู้บริหารจะต้องกำหนดจุดหรือระบบในการควบคุมไม่ให้เกิดความผิดพลาดร้ายแรง และโดยเฉพาะความผิดที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันจะต้องป้องกันหรือหลีกเลี่ยงให้ได้

(4) ยอมรับใจคนอื่น หากผู้บริหารไม่สร้างทัศนคติที่ไว้ใจ หรือเชื่อถือคนอื่นแล้ว การมอบหมายก็ไม่เกิดขึ้นเมื่อมอบหมายงานให้ใครแล้วก็ต้องคิดว่าคน ๆ นั้นเป็นผู้ใหญ่พอเป็นคนมีเหตุผลพอ เป็นคนที่ทำงานเป็น เป็นคนที่ตัดสินใจได้ และเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจได้อย่างเหมาะสม แนวความคิดดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลอื่น

(5) การกำหนดระบบควบคุมต่าง ๆ การมอบหมายอำนาจไม่ใช่เป็นการให้อำนาจขาดลอยไปแต่เป็นการให้เพียงชั่วคราว ผู้บริหารจะต้องติดตามผลงานอยู่ตลอดเวลาแต่ไม่ใช่ควบคุมอย่างใกล้ชิดจนผู้รับมอบอำนาจขาดอิสระในการทำงาน แต่ต้องกำหนดวิธีการที่ไม่ทำให้เขาอึดอัด เช่น การกำหนดมาตรฐานวัดงาน การปรึกษาเป็นครั้งคราว การตั้งปัญหา และการรายงานความก้าวหน้าของงาน เป็นต้น

2) แนวทางในการมอบหมายงาน จุดประสงค์ของการมอบหมายงาน นอกจากจะลดภาระของผู้บริหารแล้ว ผู้รับมอบหมายงานจะต้องทำงานให้ได้ผลอย่างเดียวกับผู้บริหารทำเอง ดังนั้นแนวทางที่ควรใช้ในการมอบหมายงาน คือ

(1) มอบหมายงานและอำนาจอย่างชัดเจน โดยปกติก่อนจะมอบหมายงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยแยกงานของตัวเองออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อหาว่างานใดจะมอบให้ผู้ใดบังคับบัญชาคนใดทำ อำนาจและความรับผิดชอบในส่วนงานนั้นมีอย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์ว่าอำนาจและความรับผิดชอบที่มอบไปนั้นเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้

(2) เลือกคนให้ตรงกับงาน หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ แม้ว่าจุดประสงค์ในการทำงานก็เพื่อให้งานสำเร็จลงแต่ในที่สุดก็หนีไม่พ้นคุณสมบัติของคนที่จะทำงานนั้นได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์คนเพื่อเลือกคนให้ถูกกับงาน

(3) เปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารตลอดเวลา หมายความว่า ให้โอกาสที่ผู้รับมอบหมายงานจะติดต่อกับผู้บริหารได้เสมอ เพราะในขณะทำงานอาจมีปัญหาหรือต้องการขอคำปรึกษาแนะนำ ซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขด่วน ดังนั้นเพื่อให้ข้อมูลได้เข้าออกได้รวดเร็วจึงต้องเปิดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

(4) กำหนดระบบควบคุมงานที่มอบหมายไปแล้ว เพราะเหตุว่าผู้บริหารจะผลักระยะความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนอื่นไม่ได้ เพื่อป้องกันความผิดพลาด อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจึงต้องกำหนดวิธีในการควบคุมโดยมิเข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงานของผู้ที่รับมอบหมายงาน ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่่างานก้าวหน้าไปอย่างไร

(5) ต้องให้รางวัลแก่ผู้ทำงานสำเร็จ ในขั้นสุดท้ายก็คือ การประเมินผลงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลดี ผู้บริหารจะต้องให้ผลตอบแทนตามผลงานตามความเหมาะสมในรูปของการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพและเกียรติยศ

(6) การประสานงาน (coordinating) การที่บุคคลหรือกลุ่มหรือหน่วยงานทำงานร่วมกันโดยมีความสามัคคีกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนด

(7) การปรับปรุงงาน (adapting) เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การให้ดีขึ้น

2.4 เจ้าอาวาสกับการบริหารและการจัดการวัด¹

การบริหาร และการจัดการวัด ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายจะต้องบริหารและจัดการในด้านต่อไปนี้

- 1) คน นับตั้งแต่เจ้าอาวาส พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา และผู้เข้ามาอยู่อาศัยในวัด รวมไปถึงประชาชนที่อยู่รอบ ๆ วัดด้วย
- 2) เงิน งบประมาณ รายได้ของวัด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง
- 3) วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ
- 4) งาน กิจกรรม กับเวลาที่มีอยู่ทำให้เกิดประโยชน์-สุขมากที่สุด

¹ สภาสถาบันราชภัฏ, สำนักงาน กรมการศาสนา, หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (มูลนิธิซีเมนต์ไทย ,2539), หน้า 166 – 167.

เจ้าอาวาสหรือสมภาร คือ ผู้นำของภิกษุสงฆ์ สามเณร และคฤหัสถ์ ที่มีอยู่ในวัด เจ้าอาวาสจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญรุ่งเรือง สันติสุข และความมั่นคงของวัด โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารกิจการของวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา ดูแล แนะนำ สั่งสอนพระภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี ให้มีความสมัครสมานสามัคคีปรองดองกัน ให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติศาสนกิจ ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของวัดให้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง และให้มีความเจริญรุ่งเรือง สันติสุขและมั่นคง เป็นศูนย์กลางชุมชนในการให้การศึกษาอบรมศีลธรรม จริยธรรม และภาวนาธรรม

เจ้าอาวาส หรือสมภารจะต้องมี ศาสตร์ และมีศิลป์ในการบริหารและการจัดการวัด

ศาสตร์ ในการบริหารและการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การประเมินผลงานและการงบประมาณ ซึ่งจะต้องบริหารและจัดการในเชิงรุก เพื่อให้ได้ผลเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ

ศิลป์ ในการบริหารและการจัดการ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีศิลปะในการพูดที่ดี โน้มน้าวได้เก่ง

ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหาร และการจัดการนี้ เจ้าอาวาสแต่ละวัดจะแตกต่างกันออกไป บางวัดก็เยี่ยมยุทธในการประสาน บางวัดก็เชี่ยวชาญในทางปกครอง ซึ่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์สุบรรณ จันทบุตร ได้จำแนกความเยี่ยมยุทธเจ้าอาวาสไว้ หลายประเภท ดังนี้

- 1) พระสอนวิปัสสนากรรมฐาน (พระป่า) นำการปฏิบัติได้ดี
- 2) พระสอนปริยัติธรรม (พระครู) สอนธรรมบาลีได้เก่ง
- 3) พระอภิเนहारหรือพระมีฤทธิ์ เจ้าอาวาสวัดประเภทนี้ จะสร้างวัดอุมมงคล
- 4) พระนักอบรม หรือเผยแพร่ เป็นพระนักพัฒนา
- 5) พระนักบริหาร นักปกครอง
- 6) พระหมอดู บอกโชคลาภ
- 7) พระนักศึกษาค้นคว้าจนเป็นปราชญ์ในพุทธศาสนา

จะมีเจ้าอาวาสวัดใดที่สามารถทำบทบาทหน้าที่ได้ทั้ง 7 อย่างคงหาได้ยากจะมีได้เฉพาะอย่าง สองอย่าง สุดแท้แต่ภาวะผู้นำของท่าน แต่ทั้งหมดนี้ เจ้าอาวาสส่วนใหญ่จะประกอบด้วยคุณสมบัติที่ดีในการบริหารและการจัดการวัด คือ

- 1) เป็นผู้ทรงศีลทรงธรรม
- 2) เป็นผู้มึ่กกิจการงานสะอาด ไม่ประพฤตินอกกริตนอกรอยแห่งสมณ
- 3) เป็นผู้ฉลาดในอุบายแห่งทางเจริญและทางเสื่อม

4) เป็นผู้มองเห็นการณ์ไกล ในการสืบทอดในการบริหารการปกครองแล้วรีบสร้างธรรมทายาทขึ้นมา

- 5) เป็นผู้มีความรู้ผู้นำ
- 6) เป็นผู้มีความดีปฏิบัติธรรม 7
- 7) เป็นผู้มีความดีบุคลิกภาพที่ดี
- 8) เป็นผู้มีความวาจาดี
- 9) เป็นผู้มีความปฎิญาดี รอบรู้ทั้งคดีโลกคดีธรรมพอสมควร
- 10) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนา
- 11) เป็นผู้มีความคุณธรรมในการบริหาร และการปกครองได้ดี

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ด้านพัฒนาบุคลากร ควรมีการปรับปรุงดังต่อไปนี้¹

1) ปรับปรุงการรับบุคคลเข้ามาบวช เพื่อให้ได้ผู้มีคุณภาพและมุ่งหวังจะใช้ชีวิตที่ดีงาม เป็นประโยชน์ในบวรพุทธศาสนารวมทั้ง มีกระบวนการคัดเลือกพระสังฆาธิการที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิ และวัยวุฒิอันเหมาะสมรวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2) พัฒนาความรู้ของพระสังฆาธิการให้ถูกต้องทันสมัยทั้งทางโลกและทางธรรม สามารถนำวิทยาการแผนใหม่มาใช้จัดการหรือบริหารกิจการในวัด หรือในองค์กรการปกครองให้มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นผู้นำของชุมชนได้

3) พัฒนาความรู้ของบุคลากรทางศาสนา คือ พระภิกษุ สามเณร ชี อุบาสก อุบาสิกา และศิษย์วัด ให้รอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และประกอบศาสนกิจอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ขจัดผู้แสวงประโยชน์และไม่ประสงค์ดีออกจากสถาบันพระพุทธศาสนา ส่งเสริมให้พระภิกษุสามารถอบรมสั่งสอนและชี้้นำสิ่งที่ดีงามแก่สังคมได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี² พบว่า

¹ สุภาพ สุปัญญาพันธ์ และคณะ, **วัดพัฒนา** 41, กองพุทธศาสนสถาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพฯ: การศาสนา, 2541), หน้า 15-16.

1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ยอมรับว่าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำด้านความรอบรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถในการบริหารงาน ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 2 ข้อ คือ การเป็นผู้รู้ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และการมีความรู้ในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการบริหารเท่านั้น ที่ครูเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีในระดับปานกลาง นอกนั้นมีในระดับมากทุกรายการ

2) ครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชน มีทัศนะต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนแยกตามขนาดของโรงเรียนมีทัศนะต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่างกันทั้งรายด้านและโดยภาพรวม มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนมีความต้องการ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 10 อันดับแรก ดังนี้ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับชุมชนได้ดี มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบสูง มีความรอบรู้ มีความเป็นประชาธิปไตย กล้าตัดสินใจ มั่นใจในตนเอง และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์สุจริต

ผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บัญชาการเรือนจำที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้บัญชาการเรือนจำและหัวหน้าฝ่ายสังกัดเรือนจำกลางศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹ พบว่า

1) ผู้บัญชาการเรือนจำ และหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บัญชาการเรือนจำที่พึงประสงค์ ว่าด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้และประสบการณ์ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับมากตามลำดับ

² สมศักดิ์ ลีองาม, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาการบริหาร สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี), 2542, (บทคัดย่อ).

¹ ทิชชากร แก้วทิพนิล, “คุณลักษณะของผู้บัญชาการเรือนจำที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้บัญชาการเรือนจำและหัวหน้าฝ่ายสังกัดเรือนจำกลาง, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2544, (บทคัดย่อ).

2) ผู้บัญชาการเรือนจำ และหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บัญชาการเรือนจำที่พึงประสงค์ ในด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความเป็นผู้นำ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี¹ พบว่า

1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้าราชการครู มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านบุคลิกภาพและด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและข้าราชการครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านบุคลิกภาพและด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิจัย เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่ม 7 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา² พบว่า

¹ นพดล ศิริโชติ, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี), 2544, (บทคัดย่อ).

² กุลวัญ คล้ายหนองสรวง, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่ม 7 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา”, วิทยานิพนธ์, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา), 2544, (บทคัดย่อ).

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่ม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่ม 7 ได้ผลเช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่ม 7 ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05

ผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี¹ พบว่า

1) ครูเห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกด้านและด้านรวม

2) ลูกจ้างประจำเห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกด้านและด้านรวม

3) ครูและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในด้านความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพและด้านรวม แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในด้านความเป็นผู้นำ และในด้านความสามารถในการบริหาร

4) ครูมีสถานภาพสมรส เพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกันในทุกด้านและด้านรวม

¹พีรวัฒน์ พิมพ์สอน, "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี", วิทยานิพนธ์, (คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2544), บทคัดย่อ.

5) ลูกจ้างประจำที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน และด้านรวม แต่ลูกจ้างประจำที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ และด้านรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 375 คน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1) ไวยาวัจกร | จำนวน 307 คน |
| 2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดแพร่ | จำนวน 68 คน |
| รวมประชากร | 375 คน |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการศึกษาลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 2 ระดับคือ เห็นด้วย

และไม่เห็นด้วย ส่วนด้านการบริหารและภาวะผู้นำ มี ๓ ระดับ คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทั่วไป

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เปิดกว้างไม่มีโครงสร้าง

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ

2) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ หรือนิยามศัพท์ของการวิจัยกับรายการข้อคำถาม (Item-Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งในการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณานี้จะตัดสินใน 3 กรณี คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่แน่ใจ ต่อรายการข้อคำถามนั้น ๆ โดยการกำหนดค่าคะแนนดังนี้

+ 1	แทน	มีความเห็นว่ามี ความสอดคล้องสัมพันธ์
0	แทน	ไม่แน่ใจว่ามี ความสอดคล้องสัมพันธ์
- 1	แทน	มีความเห็นว่ามี ไม่สอดคล้องสัมพันธ์

หลังจากนั้น ใช้วิธีการคำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตร¹

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

$$IOC = \text{ดัชนีความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา}$$

$$\sum R = \text{ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

คำนวณค่าเฉลี่ยจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่า $IOC \geq .50$ ไว้ใช้ต่อไป ส่วนแบบสอบถามที่มีค่า $IOC \leq .50$ ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้งไป

¹ สุวิมล ติรภานนท์, *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), หน้า 129.

จากข้อคำถาม 50 ข้อ ที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์ หรือนิยามศัพท์ของการวิจัยกับรายการข้อคำถามมาคำนวณหาค่า IOC พบว่า ได้ค่า 1 จำนวน 45 ข้อ, ได้ค่า 0.60 จำนวน 5 ข้อ, และคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 จำนวน 5 ข้อ คณะผู้วิจัยได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ข้อที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำชุมชนในอำเภอเมืองแพร่เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach)¹

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right]$$

- เมื่อ α คือ ความเที่ยงของแบบสอบถาม
 k คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 σ_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ
 σ_x^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบทั้งหมด

ได้สัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) หัวหน้าโครงการทำหนังสือ ถึงผู้นำชุมชน เพื่อขอความร่วมมือช่วยกรอกแบบสอบถาม

2) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์ และทำการสัมภาษณ์แบบบังเอิญ และเป็นคำถามที่เปิดกว้าง

3) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 352 ฉบับ ครบตามจำนวน คิดเป็นร้อยละ 93.87

¹ อ่างแล้ว, สุวิมล ตีรกาพันธ์, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ, หน้า

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้ว มาสำรวจตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับว่ามีความสมบูรณ์หรือไม่

2) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ไป Recode จาก 5 ระดับ เป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้ว Crosstabs หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบที

3) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ไปวิเคราะห์โดยใช้ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบที

4) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert) แปลความหมายตามค่าเฉลี่ยเพื่อหาระดับการประเมิน ดังนี้¹

ค่าเฉลี่ย	ระดับการประเมิน
4.50 — 5.00	ระดับการประเมินมากที่สุด
3.50 — 4.49	ระดับการประเมินมาก
2.50 — 3.49	ระดับการประเมินปานกลาง
1.50 — 2.49	ระดับการประเมินน้อย
1.00 — 1.49	ระดับการประเมินน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าร้อยละ (Percentage)

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

เมื่อ	P	แทน ร้อยละ
	F	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	จำนวนความถี่ทั้งหมด

¹ สมบูรณ์ สุริยวงศ์ รัต.ดร. และคณะ, *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: วิสิทธ์พัฒนา จำกัด, 2542), หน้า 232.

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้¹

1. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ)

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากร
 $\sum x$ หมายถึง ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนประชากร

2. วิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum x - \bar{x}^2}{N}}$$

σ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 N หมายถึง จำนวนประชากร
 \bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ย
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัว

3. เปรียบเทียบค่า t หรือ z ในที่นี้จะใช้สูตร ค่า t^2

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

x_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 x_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1 หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

¹ บุญชุม ศรีสะอาด, การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล, (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543), หน้า 101,103.

² สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ, สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541), หน้า 205.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำอธิบายโดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

%	หมายถึง ค่าร้อยละ
n	หมายถึง จำนวน
μ	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means)
σ	หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)
t	หมายถึง ค่าที่ได้จากการคำนวณ
*	หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้แบ่งผลการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในการให้การศึกษาแก่ชุมชนในจังหวัดแพร่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ไวยาวัจกร	290	82.38
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดแพร่	62	17.62
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของไวยาวัจกร จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 82.38 และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.62

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของ ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

ตารางที่ 2

ผลการศึกษาคคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ
ตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านการศึกษา	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		n	%	n	%
1	มีวุฒิการศึกษาบาลี ประโยค 1-2	172	48.86	180	51.14
2	มีวุฒิการศึกษา เปรียญตรี ประโยค ป.ธ. 3	185	52.56	167	47.44
3	มีวุฒิการศึกษา เปรียญโท ประโยค ป.ธ. 4-5-6	164	46.59	188	53.41
4	มีวุฒิการศึกษา เปรียญเอก ประโยค ป.ธ. 7-8-9	138	39.20	214	60.80
5	มีวุฒิการศึกษา นักธรรมตรี	185	52.56	167	47.44
6	มีวุฒิการศึกษานักธรรมโท	192	54.55	160	45.45
7	มีวุฒิการศึกษา นักธรรมเอก	270	76.71	82	23.29
8	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ประถม	163	46.31	189	53.69
9	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา	216	61.36	136	38.64
10	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาตรี	199	56.53	153	43.47
11	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาโท	148	42.05	204	57.95
12	ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการ	326	92.61	26	7.39
13	มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี	328	93.18	24	6.82
14	มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	342	97.16	10	2.84
15	มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย	337	95.74	15	4.26
16	มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักธรรม	337	95.74	15	4.26
17	มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชน และการดำรงชีวิตอย่าง มีความสุข	334	94.89	18	5.11
18	มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์	310	88.07	42	11.33
19	มีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	345	98.01	7	1.99
20	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก	328	93.18	24	6.82
21	มีความรู้ทางการตั้งชื่อ	266	75.57	86	24.43
22	มีความรู้ทางการผูกดวง	158	44.89	194	53.15

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะด้านการศึกษา	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		n	%	n	%
23	มีความรู้ทางการรักษาแผนโบราณ	234	66.48	118	33.52
24	มีความรู้ทางด้านสมุนไพร	271	76.99	81	23.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ด้านการศึกษา พบว่า พระสังฆาธิการควรมีวุฒิการศึกษานักรัชมเอก ร้อยละ 76.71 และมีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา ร้อยละ 61.36 ตามลำดับ ส่วนการมีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 98.01 มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลป และวัฒนธรรม ร้อยละ 97.16 ได้รับการฝึกอบรมพระสังฆาธิการ ร้อยละ 96.61 มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักธรรม ร้อยละ 95.74 มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชน และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ร้อยละ 94.89 มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก ร้อยละ 93.18 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 3
ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ
ตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ	เห็นด้วย มาก		เห็นด้วย ปานกลาง		เห็นด้วย น้อย	
		n	%	n	%	n	%
1	มีเทคนิคโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	249	70.74	82	23.30	21	5.97
2	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	245	69.60	88	25.00	19	5.40
3	ประสานงานกับชุมชนได้ทุกระดับและเหมาะสม	264	75.00	65	18.47	23	6.53
4	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร	224	63.64	108	30.40	20	5.96
5	มีเทคนิคประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	224	63.64	89	25.28	39	11.08
6	กล้าตัดสินใจและสั่งการได้อย่างเด็ดขาด	237	67.33	83	23.58	32	9.09
7	กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น	249	70.74	75	21.31	28	7.95
8	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	280	79.55	57	16.19	15	4.26
9	มีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียง ของตนเอง และองค์การ	302	85.79	43	12.22	7	1.99
10	ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	277	78.69	56	15.91	19	5.40
11	มีวาจาสุภาพเรียบร้อย และอ่อนโยน	284	80.68	56	15.91	12	3.41
12	มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้	286	81.25	57	16.19	9	2.57
13	มีความร่าเริงแจ่มใส	273	77.56	61	17.33	18	5.11
14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	291	82.67	52	14.77	9	2.56
15	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี	267	75.85	70	19.89	15	4.26
16	มีความขยันหมั่นเพียร อุตุน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	301	85.51	40	11.36	11	3.13
17	มีความเอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือผู้อื่น	302	85.80	44	12.50	6	1.70
18	มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ	286	81.25	53	15.06	13	6.69

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ด้านภาวะผู้นำ พบว่า พระสังฆาธิการ ควรมีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองและองค์การ ร้อยละ 85.79 มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 85.80 มีความขยันหมั่นเพียร อุตุน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ร้อยละ 85.51 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร้อยละ 82.67 มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้ มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ร้อยละ 81.25 และมีวาจาสุภาพเรียบร้อยและอ่อนโยน ร้อยละ 80.68 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4

ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

ที่	คุณลักษณะด้านการบริหาร	เห็นด้วย มาก		เห็นด้วย ปานกลาง		เห็นด้วย น้อย	
		n	%	n	%	n	%
1	วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงาน ตามแผนงาน	249	70.74	81	23.01	22	6.25
2	ควบคุม ดูแล ประสานงาน	256	72.73	85	24.15	11	3.12
3	สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ ที่รับผิดชอบ	290	82.39	48	13.64	14	3.98
4	เอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	275	78.12	63	17.90	14	3.98
5	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	270	76.71	64	18.18	18	5.11
6	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	285	80.97	54	15.34	13	3.69
7	ตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม	288	81.82	56	15.91	8	2.27
8	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	285	80.97	53	15.05	14	3.98
9	มีความจริงจังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	297	84.37	46	13.06	9	2.57
10	ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม	286	81.25	54	15.34	12	3.41
11	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	281	79.83	55	15.63	16	4.54
12	มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จ	274	77.84	67	19.03	11	3.12
13	มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร	263	74.72	70	19.89	19	5.40
14	เป็นผู้ที่นำบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	267	75.85	73	20.74	12	3.41
15	ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	277	78.69	64	18.18	11	3.13
16	มีความสามารถในการจัดองค์การ	256	72.77	80	22.73	16	4.55

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ด้านการบริหาร พบว่า พระสังฆาธิการควรมีความจริงจังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 84.37 สนใจและอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 82.39 ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม ร้อยละ 81.82 ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม ร้อยละ 81.25 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ร้อยละ 80.97 และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร้อยละ 79.83 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 5

ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านการศึกษา	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		n	%	n	%
1	มีวุฒิการศึกษาบาลี ประโยค 1-2	139	47.93	151	52.07
2	มีวุฒิการศึกษา เปรียญตรี ประโยค ป.ธ. 3	139	47.93	151	52.07
3	มีวุฒิการศึกษา เปรียญโท ประโยค ป.ธ. 4-5-6	127	43.79	163	56.21
4	มีวุฒิการศึกษา เปรียญเอก ประโยค ป.ธ. 7-8-9	103	35.52	187	64.48
5	มีวุฒิการศึกษา นักรธรรมตรี	151	52.07	139	47.93
6	มีวุฒิการศึกษานักรธรรมโท	156	53.79	134	46.21
7	มีวุฒิการศึกษา นักรธรรมเอก	222	76.55	68	23.45
8	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ประถม	136	46.90	154	53.10
9	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา	183	63.10	107	36.90
10	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาตรี	154	53.10	136	46.90
11	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาโท	120	41.38	170	58.62
12	ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการ	269	92.76	21	7.24
13	มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี	271	93.45	19	6.55
14	มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	281	96.90	9	3.10
15	มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย	275	94.83	15	5.17
16	มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการ จัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักธรรม	277	95.52	13	4.48
17	มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชน และการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข	276	95.17	14	4.83
18	มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์	250	86.21	40	13.79
19	มีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	283	97.59	7	2.41
20	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก	268	92.41	22	7.59
21	มีความรู้ทางด้านการตั้งชื่อ	217	74.83	73	25.17
22	มีความรู้ทางด้านการผูกดวง	125	43.10	165	56.90
23	มีความรู้ทางด้านการรักษาแผนโบราณ	187	64.48	103	35.52
24	มีความรู้ทางด้านสมุนไพร	218	75.17	72	24.83

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตาม
ทักษะของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่ ด้านการศึกษา พบว่า มีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่นและ
ศิลปวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 97.59 มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม คิดเป็นร้อย
ละ 96.90 มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการบริหารจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยใช้
หลักธรรมคิดเป็นร้อยละ 95.52 มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชนและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
คิดเป็นร้อยละ 95.17 มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 94.83 มี
ประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.45 ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระ
สังฆาธิการ คิดเป็นร้อยละ 92.76 และมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก คิดเป็น
ร้อยละ 92.41 พระสังฆาธิการควรมีวุฒิการศึกษานักธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ 76.55 นักธรรมโท
คิดเป็นร้อยละ 53.79 วุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.10 ปริญญาตรี คิด
เป็นร้อยละ 53.10 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 6

ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ	เห็นด้วย มาก		เห็นด้วย ปานกลาง		เห็นด้วย น้อย	
		n	%	n	%	n	%
1	มีเทคนิคโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	204	70.34	68	23.45	18	6.21
2	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	195	67.24	79	27.24	16	5.52
3	ประสานงานกับชุมชนได้ทุกระดับและเหมาะสม	208	71.72	63	21.72	19	6.55
4	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร	171	58.97	99	34.48	20	6.90
5	มีเทคนิคประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	175	60.35	78	26.90	37	12.75
6	กล้าตัดสินใจและสั่งการได้อย่างเด็ดขาด	187	64.48	74	25.51	29	10.00
7	กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น	200	68.96	67	23.10	23	7.93
8	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	226	77.93	52	17.93	12	4.14
9	มีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียง ของตนเองและองค์กร	247	85.17	38	13.10	5	1.72
10	ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	221	76.21	52	17.93	17	5.86
11	มีวาจาสุภาพเรียบร้อย และอ่อนโยน	229	78.96	51	17.59	10	3.45
12	มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้	230	79.31	52	17.93	8	2.76
13	มีความร่าเริงแจ่มใส	220	75.86	56	19.31	14	4.83
14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	237	81.72	45	15.52	8	2.76
15	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี	212	73.10	65	22.41	13	4.48
16	มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	245	84.48	35	12.07	10	3.45
17	มีความเอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือผู้อื่น	245	84.48	41	14.14	4	1.38
18	ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ	230	79.31	49	16.90	11	3.79

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่ ด้านภาวะผู้นำ พบว่า พระสังฆาธิการควรมีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนและองค์กร คิดเป็นร้อยละ 85.17 มีความขยันหมั่นเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 84.48 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ 81.72 มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ คิดเป็นร้อยละ 79.31 มีวาจาสุภาพเรียบร้อยและอ่อนโยน คิดเป็นร้อยละ 78.96 มีความเชื่อมั่น

ในตนเอง คิดเป็นร้อยละ 77.93 ซึ่งเจนนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 76.21 มีความเฉลียวฉลาดและไหวพริบดี คิดเป็นร้อยละ 73.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 7

ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของไวยาวัจกรในจังหวัดแพร่

ที่	คุณลักษณะด้านการบริหาร	เห็นด้วย มาก		เห็นด้วย ปานกลาง		เห็นด้วย น้อย	
		n	%	n	%	n	%
1	วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงาน ตามแผนงาน	198	68.28	74	25.52	18	6.20
2	ควบคุม ดูแล ประสานงาน	201	69.31	80	27.59	9	3.10
3	สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ ที่รับผิดชอบ	235	81.03	42	14.48	13	4.48
4	เอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	222	76.55	55	18.97	13	4.48
5	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	216	74.48	59	20.35	15	5.17
6	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	233	80.34	47	16.21	10	3.45
7	ตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม	233	80.34	51	17.59	6	2.07
8	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	230	79.31	47	16.21	13	4.48
9	มีความจริงจังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	238	82.07	11	15.17	8	2.76
10	ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม	230	79.31	49	16.90	11	3.79
11	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	226	77.93	51	17.59	13	4.48
12	มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จ	218	75.17	63	21.72	9	3.10
13	มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร	207	71.38	66	22.76	17	5.86
14	เป็นผู้ชี้แนะบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	212	73.10	66	22.76	12	4.14
15	ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	221	76.21	58	20.00	11	3.79
16	มีความสามารถในการจัดองค์การ	206	71.04	69	23.79	15	5.17

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหาร พบว่า พระสังฆาธิการมีความจริงจังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 82.07 สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ ที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ

ละ 81.03 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 80.34 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม คิดเป็นร้อยละ 79.31 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 77.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 8

ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะ
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านการศึกษา	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		n	%	n	%
1	มีวุฒิการศึกษาบาลี ประโยค 1-2	33	53.23	29	46.77
2	มีวุฒิการศึกษา เปรียญตรี ประโยค ป.ธ. 3	46	74.19	16	25.81
3	มีวุฒิการศึกษา เปรียญโท ประโยค ป.ธ. 4-5-6	37	59.68	25	40.32
4	มีวุฒิการศึกษา เปรียญเอก ประโยค ป.ธ. 7-8-9	35	56.45	27	43.55
5	มีวุฒิการศึกษา นักธรรมตรี	34	54.84	28	45.16
6	มีวุฒิการศึกษานักธรรมโท	36	58.06	26	41.94
7	มีวุฒิการศึกษา นักธรรมเอก	48	77.42	14	22.58
8	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ประถม	27	43.55	35	56.45
9	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา	33	53.23	29	46.77
10	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาตรี	45	72.58	17	27.42
11	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาโท	28	45.16	34	54.84
12	ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการ	57	91.94	5	8.06
13	มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี	57	91.94	5	8.06
14	มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	61	98.39	1	1.61
15	มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย	62	100	-	-
16	มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม โดยใช้ หลักธรรม	60	96.77	2	3.23
17	มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชน และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข	58	93.55	4	6.45
18	มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์	60	96.77	2	3.23

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะด้านการศึกษา	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		n	%	n	%
19	มีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	62	100	-	-
20	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก	60	96.77	2	3.23
21	มีความรู้ทางการตั้งชื่อ	49	79.03	13	21.97
22	มีความรู้ทางการผูกดวง	33	53.23	29	46.77
23	มีความรู้ทางการรักษาแผนโบราณ	47	75.81	15	24.19
24	มีความรู้ทางด้านสมุนไพร	53	85.48	9	14.52

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของนายกคํการบริหารส่วนตำบล ด้านการศึกษา พบว่า พระสงฆ์ควรมีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม, มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 100 มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 98.39 มีความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักธรรม มีความรู้เรื่องประวัติศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก คิดเป็นร้อยละ 96.77 มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชนและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 93.55 ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการมีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 91.94 วุฒิการศึกษานักธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ 77.42 และวุฒิทางด้านสามัญ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 9

ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะ

ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ	เห็นด้วย มาก		เห็นด้วย ปานกลาง		เห็นด้วย น้อย	
		n	%	n	%	n	%
1	มีเทคนิคโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	45	72.58	14	22.58	3	4.84
2	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	50	80.65	9	14.51	3	4.84
3	ประสานงานกับชุมชนได้ทุกระดับและเหมาะสม	56	90.32	2	3.23	4	6.45
4	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร	53	85.48	8	12.90	1	1.61
5	มีเทคนิคประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	49	79.03	11	17.74	2	3.23
6	กล้าตัดสินใจและสั่งการได้อย่างเด็ดขาด	50	80.64	9	14.52	3	4.84
7	กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น	49	79.03	8	12.90	5	8.07
8	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	54	87.10	5	8.06	3	4.84
9	มีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียง ของตนเอง และองค์การ	55	88.71	5	8.06	2	3.23
10	ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	56	90.32	4	6.45	2	3.23
11	มีวาจาสุภาพเรียบร้อย และอ่อนโยน	55	88.71	5	8.06	2	3.23
12	มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้	56	90.32	5	8.06	1	1.62
13	มีความร่าเริงแจ่มใส	53	85.48	5	8.06	4	6.45
14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	54	87.10	7	11.29	1	1.61
15	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี	55	88.71	5	8.06	2	3.23
16	มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	56	90.32	5	8.07	1	1.61
17	มีความเอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือผู้อื่น	57	91.94	3	4.84	2	3.22
18	มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ	56	90.32	4	6.45	2	3.23

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านภาวะผู้นำ พบว่า พระสังฆาธิการมีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 91.94 ประสานกับชุมชนได้ทุกระดับและเหมาะสม ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้ มีความขยันหมั่นเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเป็นกันเองไม่ถือตัวไม่แบ่งชั้นวรรณะ คิดเป็นร้อยละ 90.32 มีความเฉลียวฉลาดและไหวพริบดี มีวาจาสุภาพเรียบร้อยและอ่อนโยน มีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ

ชื่อเสียงของตนเองและองค์กร คิดเป็นร้อยละ 88.71 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง คิดเป็นร้อยละ 87.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 10

ความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดแพร่

ที่	คุณลักษณะด้านการบริหาร	เห็นด้วย มาก		เห็นด้วย ปานกลาง		เห็นด้วย น้อย	
		N	%	n	%	n	%
1	วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงาน ตามแผนงาน	51	82.26	7	11.29	4	6.45
2	ควบคุม ดูแล ประสานงาน	55	88.71	5	8.06	2	3.23
3	สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ที่รับผิดชอบ	55	88.71	6	9.68	1	1.61
4	เอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	53	85.48	8	12.90	1	1.61
5	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	54	87.10	5	8.06	3	4.84
6	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	52	83.87	7	11.29	3	4.84
7	ตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม	55	88.71	5	8.06	2	3.23
8	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	55	88.71	6	9.68	1	1.61
9	มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	59	95.16	2	3.23	1	1.61
10	ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม	56	90.32	5	8.07	1	1.61
11	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	55	88.71	4	6.45	3	4.84
12	มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จ	56	90.32	4	6.45	2	3.23
13	มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร	56	90.32	4	6.45	2	3.23
14	เป็นผู้ชี้แนะบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	55	88.71	7	11.29	-	-
15	ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	56	90.32	6	9.68	-	-
16	มีความสามารถในการจัดองค์การ	50	80.65	11	17.74	1	1.61

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหาร พบว่า พระสังฆาธิการควรมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 95.16 ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จ มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 90.32 ควบคุมดูแลประสานงาน สนใจและอุทิศเวลาให้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ที่น่าคบหาและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 88.71

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะ
ของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

ตารางที่ 11

การเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการ
ตามทัศนะของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านการศึกษา	ความคิดเห็น				
		ไวยาวัจกร		นายก อบต.		t
		μ	σ	μ	σ	
1	มีวุฒิการศึกษาบาลี ประโยค 1-2	2.38	1.32	2.75	1.63	-1.67
2	มีวุฒิการศึกษา เปรียญตรี ประโยค ป.ธ. 3	2.45	1.41	3.33	1.47	-4.41*
3	มีวุฒิการศึกษา เปรียญโท ประโยค ป.ธ. 4-5-6	2.36	1.46	2.79	1.52	-2.03*
4	มีวุฒิการศึกษา เปรียญเอก ประโยค ป.ธ. 7-8-9	2.23	1.53	2.91	1.67	-3.12*
5	มีวุฒิการศึกษา นักธรรมตรี	2.64	1.55	2.56	1.52	.35
6	มีวุฒิการศึกษานักธรรมโท	2.63	1.50	2.67	1.55	-.18
7	มีวุฒิการศึกษา นักธรรมเอก	3.63	1.51	3.61	1.60	-.11
8	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ประถม	2.45	1.50	2.22	1.54	1.10
9	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา	2.94	1.44	2.46	1.44	2.35*
10	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาตรี	2.71	1.55	3.40	1.44	-3.19*
11	มีวุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาโท	2.42	1.59	2.61	1.67	-.84
12	ควรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการ	4.14	1.05	4.20	.96	-.45
13	มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี	3.93	.96	4.09	1.05	-1.19
14	มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	4.13	.88	4.25	.90	-1.01
15	มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย	3.95	.95	4.22	.73	-2.06*
16	มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักธรรม	4.02	.89	4.17	.75	-1.22
17	มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชน และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข	3.85	.86	4.08	.77	-1.91
18	มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์	3.87	.79	3.51	.97	-3.04*
19	มีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	4.27	.81	4.17	.86	-.86

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	ข้อมูล	ความคิดเห็น				t
		ไวยาวัจกร		นายก อบต.		
		μ	σ	μ	σ	
20	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก	4.16	.83	3.82	.97	-2.81*
21	มีความรู้ทางการตั้งชื่อ	3.30	1.04	3.02	1.00	-1.98
22	มีความรู้ทางการผูกดวง	2.87	1.12	2.40	1.08	-3.03*
23	มีความรู้ทางการรักษาแผนโบราณ	3.14	.97	2.90	1.11	-1.56
24	มีความรู้ทางด้านสมุนไพร	3.53	.93	3.14	1.11	-2.56*
	รวม	3.39	1.19	3.15	1.21	-1.42

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน ด้านการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดทางด้านบาลี เปรียญตรี ประโยค ป.ธ. 3, เปรียญโท ประโยค ป.ธ.4-5-6, เปรียญเอก ประโยค ป.ธ.7-8-9 ผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดทางด้านสามัญ คือ มัธยมศึกษา, ปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย, มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์, มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก, มีความรู้ทางการผูกดวง, มีความรู้ทางด้านสมุนไพร มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการ
ตามทัศนคติของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น				t
		ไวยาวัจกร		นายก อบต.		
		μ	σ	μ	σ	
1	มีเทคนิคโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	3.98	.83	3.93	.88	-0.40
2	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.06	.84	3.86	.90	-1.63
3	ประสานงานกับชุมชนได้ทุกระดับและเหมาะสม	4.22	.71	3.94	.91	-2.29*
4	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร	4.01	.66	3.72	.89	-2.96*
5	มีเทคนิคประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	4.09	.69	3.62	.98	-4.44*
6	กล้าตัดสินใจและสั่งการได้อย่างเด็ดขาด	3.98	.75	3.74	.96	-2.10*
7	กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น	4.03	.86	3.89	.96	-1.00
8	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.14	.74	4.07	.86	-0.57
9	มีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียง ของตนเอง และองค์การ	4.37	.81	4.33	.78	-0.29
10	ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	4.30	.75	3.95	.89	-2.84*
11	มีวาจาสุภาพเรียบร้อย และอ่อนโยน	4.27	.70	4.11	.83	-1.40
12	มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้	4.30	.64	4.11	.83	-1.73
13	มีความร่าเริงแจ่มใส	4.20	.68	3.97	.82	-2.12*
14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.27	.77	4.16	.81	-0.97
15	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี	4.22	.71	4.00	.85	-1.90
16	มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.22	.75	4.21	.78	-0.05
17	มีความเอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือผู้อื่น	4.25	.65	4.20	.74	-0.47
18	มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ	4.25	.76	4.18	.88	-0.60
	รวม	4.17	.74	4.00	1.86	-1.44

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ประสานงานกับชุมชนได้ทุกระดับและเหมาะสม, มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร,

มีเทคนิคประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร, กล่าวตัดสินใจและสั่งการได้อย่างเด็ดขาด, ซึ่งเจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจนมีความร่าเริงแจ่มใส, มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 13

การเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการ
ตามทัศนคติของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่

ข้อ	คุณลักษณะด้านการบริหารงาน	ความคิดเห็น				t
		ไวยาวัจกร		นายก อบต.		
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	
1	วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานตามแผนงาน	4.14	.92	3.83	.90	-2.40*
2	ควบคุม ดูแล ประสานงาน	4.14	.69	3.87	.78	-2.54*
3	สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.22	.63	4.11	.82	-1.02
4	เอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	.70	3.99	.83	-1.90
5	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.03	.67	3.91	.81	-1.14
6	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.32	.84	4.14	.82	-1.55
7	ตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม	4.35	.77	4.18	.80	-1.49
8	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.16	.70	4.06	.84	-.82
9	มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	.66	4.20	.81	-.94
10	ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม	4.27	.75	4.14	.84	-1.07
11	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.33	.80	4.06	.84	-2.28*
12	มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จ	4.20	.68	3.96	.77	-2.26*
13	มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร	4.14	.67	3.85	.85	-2.51*
14	เป็นผู้ที่นำบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	.69	3.93	.82	-2.19*
15	ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	.66	3.99	.83	-2.02*
16	มีความสามารถในการจัดองค์การ	4.09	.78	3.88	.85	-1.82
	รวม	4.21	.73	4.01	.82	-1.76

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน ด้านการบริหารงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานตามแผนงาน, ควบคุมดูแลประสานงาน, ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จ, มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร, เป็นผู้ชี้แนะบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา, ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่า คุณลักษณะของพระสังฆาธิการควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ พระสังฆาธิการควรเป็นพระนักพัฒนา มีคุณสมบัติทางด้านการรักษาระเบียบวินัย เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของชุมชน สอดส่องดูแล พระภิกษุสามเณรที่ทำผิดวินัย ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พระภิกษุ สามเณร ไม่ยึดติดกับวัตถุ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ จากการสอบถาม

จากการสัมภาษณ์หรือสอบถามผู้นำชุมชนแบบบังเอิญ พบว่า โดยทั่วไปด้านการศึกษา ผู้นำชุมชนถ้าเป็นเขตชนบท ต้องการพระสังฆาธิการที่ไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาสูง เพื่อวัดจะได้มีเจ้าอาวาสและพระ จำพรรษาอยู่ ถ้าเป็นสังคมในเมืองหรือวัดที่เจริญแล้ว ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นเห็นว่า พระสังฆาธิการ พระภิกษุ สามเณร ควรมีการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม ถ้าเพื่อให้มีประสพการณ์ที่กว้างไกล และเป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ ปรับปรุงวิชาการเผยแผ่พระธรรมด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน และสามารถนำความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมมาถ่ายทอดให้ผู้นำชุมชนและเยาวชนอนุรักษ์สืบต่อไป

คุณลักษณะในด้านภาวะผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ และเข้าใจความมุ่งหมายในพระวินัยสงฆ์ สามารถแนะนำพิธีกรรมที่มีพระสงฆ์เกี่ยวข้องได้ถูกต้องตามพิธีกรรม เช่น การจุด ธูป จุดเทียน จะต้องจุดอะไรก่อน เป็นต้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีศีลธรรม มีความโอบอ้อมอารี ปฏิบัติตามพระวินัยของพระสงฆ์ เป็นแบบอย่างที่ดีของพระภิกษุสามเณร

มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจยอมรับฟังความคิดเห็น เป็นผู้ที่ไม่มีอคติ มีความรับผิดชอบ มีเมตตาธรรม เข้ากับประชาชนได้ดี ไม่ยึดติดด้านวัตถุ ไม่เห็นแก่ตัว

คุณลักษณะในด้านบริหารงาน พระสังฆาธิการจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน ต้องมีการปรับปรุงงานการทำงานให้เข้ากับสภาวะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวัดให้มีความเจริญ รุ่งเรือง เป็นที่ปรึกษาของชาวบ้าน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

อื่น ๆ ควรมีการจัดอบรมพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ทั้งทางโลก และทางธรรม ฝึกการปฏิบัติธรรม ฝึกการเทศน์ให้เป็นรูปธรรม เท่าที่ทำอยู่จะมีการอบรมแค่ หลักการ ได้รับความรู้ทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ควรมีการประชุมบ่อย ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชนที่ดำรงตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดแพร่ จำนวน 62 คน ผู้นำชุมชนที่ดำรงตำแหน่ง ไรยาวัจกร จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป แบบปลายเปิด พร้อมสอบถามเพิ่มเติม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และทดสอบค่า T-test โดยใช้วิธี Independent t-test

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน พบว่า

ด้านการศึกษา พระสังฆาธิการควรมีความรู้ทางด้านพระเพณีสอนและศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 98.01 มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม ร้อยละ 97.16 ได้รับการฝึกอบรมพระสังฆาธิการ ร้อยละ 96.61 มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการบริหารจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักธรรม ร้อยละ 95.74 มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชนและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ร้อยละ 94.89 มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี และมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก ร้อยละ 93.18 มีวุฒิการศึกษา นักธรรมเอก ร้อยละ 76.71 และมีวุฒิการศึกษาด้านสามัญมัธยมศึกษา ร้อยละ 61.36 ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ พระสังฆาธิการควรมีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองและองค์การ ร้อยละ 85.79 มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 85.80 มีความขยันหมั่นเพียรอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ร้อยละ 85.51 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร้อยละ 82.67 มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้ มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ร้อยละ 81.25 และมีวาจาสุภาพเรียบร้อยและอ่อนโยน ร้อยละ 80.68 ตามลำดับ

ด้านการบริหาร พระสังฆาธิการควรมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 84.37 สนใจและอุทิศเวลาให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 82.39 ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม ร้อยละ 81.82 ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม ร้อยละ 81.25 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ร้อยละ 80.97 และยอมรับฟังความคิดเห็นของอื่น ร้อยละ 79.83

ถ้าพิจารณาตามสถานภาพที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไวยาวัจกร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของพระสังฆาธิการ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการศึกษา พระสังฆาธิการมีความรู้ควรมีความรู้ทางด้านพระเพณีท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 97.59 มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม ร้อยละ 97.16 ได้รับการฝึกอบรมพระสังฆาธิการ ร้อยละ 96.90 มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักธรรม ร้อยละ 95.52 มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชนและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ร้อยละ 95.17 มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย ร้อยละ 94.83 มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี ร้อยละ 93.45 ได้รับการฝึกอบรมพระสังฆาธิการ ร้อยละ 92.76 และมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก ร้อยละ 92.41 มีวุฒิการศึกษา นักธรรมเอก ร้อยละ 76.55 นักธรรมโท ร้อยละ 53.10 วุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา ร้อยละ 63.10 ปริญญาตรี ร้อยละ 53.10 ตามลำดับ

ด้านการภาวะผู้นำ พระสังฆาธิการควรมีความซื่อสัตย์รักเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนและองค์การ ร้อยละ 85.17 มีความขยันหมั่นเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 84.48 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร้อยละ 81.72 มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ร้อยละ 79.31 มีวาจาสุภาพเรียบร้อยและอ่อนโยน ร้อยละ 78.96 มีความเชื่อมั่นในตนเอง ร้อยละ 77.93 ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ร้อยละ 76.21 มีความเฉลียวฉลาดและไหวพริบดี ร้อยละ 73.10 ตามลำดับ

ด้านการบริหาร พระสังฆาธิการควรมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 82.07 สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 81.03 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตัดสินปัญหา

ด้วยความยุติธรรม ร้อยละ 80.34 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม ร้อยละ 79.31 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร้อยละ 77.93 ตามลำดับ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นคุณลักษณะของพระสังฆาธิการในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการศึกษา พระสงฆ์ควรมีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย ร้อยละ 100 มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 98.39 มีความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักธรรม มีความรู้เรื่องประวัติศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก ร้อยละ 96.77 มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชนและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ร้อยละ 93.55 ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการ มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี ร้อยละ 91.94 วุฒิการศึกษานักธรรมเอก ร้อยละ 77.42 และวุฒิทางด้านสามัญ ปริญญาตรี ร้อยละ 72.58 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันในแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน สรุปได้ดังนี้

ด้านการศึกษา ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ เห็นด้วยกับคุณลักษณะของพระสงฆ์ที่จะมาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการควรมีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม ได้รับการฝึกอบรมพระสังฆาธิการ มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักธรรม มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชนและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี และมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก สอดคล้องกับ สุภาพ สุปัญญาจันท์ และคณะ เรือแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร มีวุฒิ

การศึกษา นักธรรมเอก และมีวุฒิการศึกษาด้านสามัญมัธยมศึกษา ซึ่งเรียงจากความคิดเห็นของผู้นำจากมากลงมาตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ เห็นด้วยกับคุณลักษณะของพระสงฆ์ที่จะมาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการควรมีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองและองค์การ มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือผู้อื่น มีความขยันหมั่นเพียร อุดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ลีองาม ที่ว่า มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบสูง มีความรอบรู้ มีความมั่นใจ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้ มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ และมีวาจาสุภาพเรียบร้อยและอ่อนโยน ซึ่งเรียงจากความคิดเห็นของผู้นำจากมากลงมาตามลำดับ

ด้านการบริหาร ผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ เห็นด้วยกับคุณลักษณะของพระสงฆ์ที่จะมาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการควรมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สนใจและอุทิศเวลาให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ และยอมรับฟังความคิดเห็นของอื่นสอดคล้องกับวิจิตร วรุตบางกร และสุพิชญา ธีระกุล เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหาร ซึ่งเรียงจากความคิดเห็นของผู้นำจากมากลงมาตามลำดับ

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็น ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับงานวิจัยของพีรวัฒน์ พิมพ์สอน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้นำชุมชนเกี่ยวกับคุณลักษณะของพระสังฆาธิการ ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการให้สอดคล้อง

ยุคการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดศักยภาพ ความเข้มแข็ง การบริหารงาน และ
จะได้เป็นผู้นำในการพัฒนาชาติให้บรรลุเป้าหมาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยต่อไป

ควรจะทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของพระสังฆาธิการของจังหวัดต่าง ๆ เพื่อจะได้
นำผลการวิจัยของแต่ละจังหวัดมารวมกันเพื่อเป็นฐานในการกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่มาดำรง
ตำแหน่งพระสังฆาธิการ ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน 74 ก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

1.2.1 หนังสือ

กิติพันธ์ รุจิรกุล. **พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2539.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

นิพนธ์ กิनावงศ์. **หลักการบริหารการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2542.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **สถานการณ์พุทธศาสนา พลิกหายนะเป็นพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด, 2538.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. **พฤติกรรมองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรี้นต์ริง
เฮ้าส์, 2530.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ศ.ดร., **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษา**, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2543

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พัทธ์ชัยอักษร, 2542.

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา
เบื้องต้น**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523.

วิทย์ วิศทเวทย์. **ปรัชญาการศึกษาไทย 2411-2475**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งสภา
สถาบันราชภัฏ,สำนักงาน กรมการศาสนา, **หลักการบริหารและการจัดการวัดใน
ยุคโลกาภิวัตน์**. มูลนิธิซีเมนต์ไทย, 2539.

สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาพัฒนา, 2540.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, 2530.

สิริวัฒน์ คำวันสา. **ประวัติพระพุทธศาสนาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สหธรรมิก จำกัด, 2541.

สุภาพ สุปัญญาพันธ์ และคณะ. **วัดพัฒนา' 41**. กองพุทธศาสนสถาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ: การศาสนา, 2541.

เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานแบบผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

อดิษฐ์ ชาดิกำแหง. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.

อารมณี ฉนวนจิตรและคณะ. **จริยธรรมและภาวะผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร** สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

1.2.2 บทความ

ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์. **ข้าราชการและการบริหารงานบุคคลภาครัฐจากมุมมอง**, วารสาร สอว. ประเทศไทย, 2542.

พิสิฐ เจริญสุข. **วารสารไบลาน**. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ประจำปี 2539, หน้า 31-34.

1.2.3 วิทยานิพนธ์

กุลวิฏ ค่ายหนองสรวง. **“คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่ม 7 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา”**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2544.

ทิชชากร แก้วทิพนิล. **“คุณลักษณะของผู้บัญชาการเรือนจำที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้บัญชาการเรือนจำและหัวหน้าฝ่ายสังกัดเรือนจำกลาง**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

นพดล ศิริโชติ. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 25

นายสมศักดิ์ ลีองาม. “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542.

พีรวัฒน์ พิมพ์สอน. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2544.

1.2.4 เอกสารอัดสำเนา

กฎหมายมหาเถรสมาคม, บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ, (เอกสารอัดสำเนา).

2. ภาษาอังกฤษ

2.1 SECONDARY SOURCES

2.1.1 Electronics

<http://www.watpaknam.org/education/edu29.htm> (Bali Studies Section)

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชน
ในจังหวัดแพร่

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตาม
ทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การแสดงความคิดเห็นของท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด คณะผู้วิจัยต้องการ
ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ เพื่อนำ
ข้อมูลเป็นแนวทางในปรับปรุงแก้ไข การบริหารของกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อ
นำผลที่ได้นำไปปรับปรุงแก้ไข ระบบการบริหารของกิจการคณะสงฆ์ต่อไป

คณะผู้วิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญในการหาค่า IOC)

เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดเขียน ลงใน ตามความเป็นจริง

1. ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม

- ไวยาจักร
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ

คำชี้แจง : 1) แบบสอบถามตอนที่ 2 มี ข้อ

2) โปรดทำเครื่องหมาย () ในช่องขวามือตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์คะแนนดังนี้

- | | |
|-----|---|
| + 1 | สำหรับข้อความที่เห็นด้วยว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย |
| 0 | สำหรับข้อความที่ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย |
| - 1 | สำหรับข้อความที่ไม่เห็นด้วยว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย |

ข้อ	คุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+ 1 เห็นด้วย	0 ไม่แน่ใจ	- 1 ไม่เห็นด้วย	
	ด้านการศึกษา				
1	วุฒิการศึกษา บาลีประโยค 1-2				
2	วุฒิการศึกษา เปรียญตรี ประโยค ป.ธ.3				
3	วุฒิการศึกษา เปรียญโท ประโยค ป.ธ. 4-5-6				
4	วุฒิการศึกษา เปรียญเอก ประโยค 7-8-9				
5	วุฒิการศึกษา นักธรรมตรี				
6	วุฒิการศึกษา นักธรรมโท				
7	วุฒิการศึกษา นักธรรมเอก				
8	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ ประถม				
9	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา				
10	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาตรี				
11	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาโท				
12	มีวุฒิการศึกษาทางการบริหาร				
13	ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการ				
14	มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี				
15	มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม				
16	มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย				
17	มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ บำรุงรักษาสสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักธรรม				
18	มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชน และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข				
19	มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์				
20	มีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม				
21	มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี				
22	มีความรู้ในด้านการจัดการ				
23	มีความรู้ในด้านทักษะการบริหารงาน				
24	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก				
25	มีความรู้ทางด้านการคู่มือ				

ข้อ	คุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+ 1 เห็นด้วย	0 ไม่แน่ใจ	- 1 ไม่เห็นด้วย	
26	มีความรู้ทางการตั้งชื่อ				
27	มีความรู้ด้านการผูกดวง				
28	มีความรู้ทางการรักษาแผนโบราณ				
29	มีความรู้ทางด้านสมุนไพร				
	ด้านภาวะผู้นำ				
1	มีเทคนิคโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน				
2	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย				
3	ประสานงานกับชุมชน ได้ทุกระดับและเหมาะสม				
4	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
5	มีเทคนิคประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร				
6	กล้าตัดสินใจและสั่งการ ได้อย่างเด็ดขาด				
7	กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น				
8	มีความเชื่อมั่นในตนเอง				
9	มีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียง ของตนเอง และองค์กร				
10	ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงาน ได้อย่างชัดเจน				
11	มีวาจาสุภาพเรียบร้อย และอ่อนโยน				
12	มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้				
13	มีความร่าเริงแจ่มใส				
14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				
15	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี				
16	มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค				
17	มีความเอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือผู้อื่น				
18	มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ				
	ด้านการบริหารงาน				
1	วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงาน ตามแผนงาน				
2	ควบคุม ดูแล ประสานงาน				

ข้อที่	คุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+ 1 เห็นด้วย	0 ไม่แน่ใจ	- 1 ไม่เห็นด้วย	
3	สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ				
4	เอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ได้บังคับบัญชา				
5	มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม				
6	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล				
7	ตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม				
8	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ				
9	มีความจริงใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา				
10	ปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยหลักทศพิธราชธรรม				
11	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
12	มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จ				
13	มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร				
14	เป็นผู้ชี้แนะบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา				
15	ชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
16	มีความสามารถในการจัดองค์กร				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

(ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม)

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชน ในจังหวัดแพร่

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดเขียน ลงใน ตามความเป็นจริง

1. ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม

- ไวยาวัจกร
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้นำชุมชนในจังหวัดแพร่ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ

ข้อ	ข้อมูล	ความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
1	ด้านการศึกษา มีวุฒิการศึกษาบาลีประโยค 1-2					
2	มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประโยค ป.ธ. 3					
3	มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ประโยค ป.ธ. 4-5-6					
4	มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ประโยค ป.ธ. 7-8-9					
5	วุฒิการศึกษานักธรรมตรี					
6	มีวุฒิการศึกษานักธรรมโท					
7	มีวุฒิการศึกษานักธรรมเอก					

ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
8	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ ประถม					
9	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ มัธยมศึกษา					
10	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาตรี					
11	วุฒิการศึกษาด้านสามัญ ปริญญาโท					
12	ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรพระสังฆาธิการ					
13	มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี					
14	มีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม					
15	มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาไทย					
16	มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักธรรม					
17	มีความรู้เกี่ยวกับอาชีพในชุมชน และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข					
18	มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์					
19	มีความรู้ทางด้านประเพณีท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม					
20	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งทางธรรมและทางโลก					
21	มีความรู้ทางการตั้งชื่อ					
22	มีความรู้ทางการผูกดวง					
23	มีความรู้ทางการรักษาแผนโบราณ					
24	มีความรู้ทางด้านสมุนไพร					
	ด้านภาวะผู้นำ					
1	มีเทคนิคโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน					
2	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
3	ประสานงานกับชุมชนได้ทุกระดับและเหมาะสม					
4	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร					
5	มีเทคนิคประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร					
6	กล้าตัดสินใจและสั่งการได้อย่างเด็ดขาด					
7	กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น					

ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
8	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
9	มีความซื่อสัตย์ รักเกียรติยศ ชื่อเสียง ของตนเอง และองค์กร					
10	ชี้แจงนโยบายให้ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน					
11	มีวาจาสุภาพเรียบร้อย และอ่อนโยน					
12	มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้					
13	มีความร่าเริงแจ่มใส					
14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
15	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี					
16	มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
17	มีความเอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือผู้อื่น					
18	มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่แบ่งชั้นวรรณะ					
	ด้านการบริหารงาน					
1	วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงาน ตามแผนงาน					
2	ควบคุม ดูแล ประสานงาน					
3	สนใจ และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ ที่รับผิดชอบ					
4	เอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
6	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
7	ตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม					
8	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
9	มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักศัพทวิชาธรรม					
11	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
12	มีทักษะให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จ					

ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
13	มีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กร					
14	เป็นผู้ชี้แนะบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา					
15	ชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	มีความสามารถในการจัดองค์กร					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม)

ประวัติผู้วิจัย และคณะ

หัวหน้าโครงการ

1. ชื่อ (ภาษาไทย) นางสาวอรอนงค์ นามสกุล ววงศ์
(ภาษาอังกฤษ) Miss.Onanong Woowong
2. รหัสประจำตัว -
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตแพร่
4. ประวัติการศึกษา
 1. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) เอกการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์
 2. ศีษษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) เอกหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา
-
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ : ระบุสถานภาพในการทำวิจัยว่า เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมในแต่ละเรื่อง
 - 6.1 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อเรื่องและสถานภาพในการทำวิจัย
เรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ที่มีต่อการให้การศึกษาแก่ชุมชนในจังหวัดแพร่” 2544
สถานภาพ : ผู้วิจัยหลัก
เรื่อง “ประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่” 2546
สถานภาพ : ผู้วิจัยหลัก
 - 6.2 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อเรื่อง และ สถานภาพในการทำวิจัย
เรื่อง “ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศ
นียบัตรวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” 2547
สถานภาพ : ผู้วิจัยหลัก

ประวัติผู้วิจัยหลัก

1. ชื่อ (ภาษาไทย) พระไบฎีกาอุดร อุดตฺรเมธี (แสงแก้ว)
(ภาษาอังกฤษ) PhraBideeka Udon Uttamethi
2. รหัสประจำตัว -
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
4. ประวัติการศึกษา
 1. พธ.บ. (ภาษาอังกฤษ)
 2. M.A. (ภาษาศาสตร์)
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา
-
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ : ระบุสถานภาพในการทำวิจัย
ว่าเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมในแต่ละเรื่อง
 - 6.1 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อเรื่องและสถานภาพการวิจัย
ไม่มี
 - 6.2 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อเรื่อง และ สถานภาพในการทำวิจัย
ไม่มี

ประวัติผู้วิจัยหลัก

1. ชื่อ (ภาษาไทย) นางฉวีวรรณ นามสกุล สุวรรณภา
(ภาษาอังกฤษ) Mrs.Chaweewan Suwannapha
2. รหัสประจำตัว -
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตแพร่
4. ประวัติการศึกษา
 1. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) เอกการพัฒนชุมชน วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์
 2. ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) เอกการประถมศึกษา สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์
 3. การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) เอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา
-
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ : ระบุสถานภาพในการ
การทำวิจัยว่าเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมในแต่ละเรื่อง
 - 6.1 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อเรื่องและสถานภาพการวิจัย

เรื่อง “การศึกษาทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรมแผนกบาลี จังหวัดแพร่” 2543

สถานภาพ : ผู้ร่วมวิจัย

เรื่อง “การประเมินผลการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดแพร่” 2543

สถานภาพ : ผู้ร่วมวิจัย

เรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ที่มีต่อการให้การศึกษาแก่ชุมชนในจังหวัดแพร่” 2544

สถานภาพ : ผู้วิจัยหลัก

เรื่อง “ประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่” 2546

สถานภาพ : หัวหน้าโครงการ

6.2 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อเรื่อง และ สถานภาพในการทำวิจัย

เรื่อง “ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” 2547

สถานภาพ : หัวหน้าโครงการ

ประวัติผู้วิจัยหลัก

1. ชื่อ (ภาษาไทย) นายเกรียงศักดิ์ นามสกุล ฟองคำ
(ภาษาอังกฤษ) Mr.Kriengsak Fongkam
2. รหัสประจำตัว -
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ, หัวหน้าสาขาวิชาศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
4. ประวัติการศึกษา
 1. เปรียญธรรม 7 ประโยค สำนักเรียนวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพฯ
 2. พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) วิชาเอกศาสนา มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ กรุงเทพฯ
 3. M. A . วิชาเอกปรัชญา มหาวิทยาลัยมัทราส ประเทศอินเดีย
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชา
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ : ระบุสถานภาพในการทำวิจัยว่า เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมในแต่ละเรื่อง
 - 6.1 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อเรื่องและสถานภาพการวิจัย
 - เรื่อง “การศึกษาทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จังหวัดแพร่” 2543
สถานภาพ : ผู้ร่วมวิจัย
 - เรื่อง “การประเมินผลการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดแพร่” 2543
สถานภาพ : ผู้วิจัยหลัก
 - 6.2 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อเรื่อง และ สถานภาพในการทำวิจัย
 - เรื่อง “ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ต่อพฤติกรรมการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่” 2546
สถานภาพ : ผู้ร่วมวิจัย
 - เรื่อง “ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ” 2547
สถานภาพ : ผู้วิจัยหลัก

ประวัติอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ

1. ชื่อ ดร.ประมool สารพันธ์

Dr. Pramool Sarabantha

2. รหัสประจำตัวนักวิจัยแห่งชาติ -

3. ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

4. ประสบการณ์การทำงาน

: เป็นอาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

: เป็นอาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

: เป็นข้าราชการบำนาญ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

5. หน่วยงานที่อยู่ติดต่อได้

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุฯ
ท่าพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร. ๐-๒๒๖-๓๓๕๘ (ภายใน ๑๒๑)

6. ประวัติการศึกษา

๒๕๑๒ พช.บ. วิชาเอก ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒๕๑๘ M.E.d. M.S. University of Baroda India

Ph.D.Education M.S.University of Baroda India

7. สาขาที่มีความชำนาญพิเศษ

การวัดและประเมินผลการศึกษา

การวิจัยการศึกษา

หลักสูตรและการสอน

พระพุทธศาสนา

8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้วและเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย มีดังนี้

-การประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตอายุศาสตร์เขตร้อนและสุขภาพ

(๒๕๓๕)

-การติดตามผลผู้สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรอายุศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

(๒๕๓๘)