



การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
ในจังหวัดขอนแก่น

**A STUDY OF ADMINISTRATOR AND PERSONNEL LEADERSHIP BASED
SUPPURISADHAMMA 7 IN PHRAPARIYATTIDHAMA SCHOOLS
GENERAL EDUCATION KHONKAEN PROVINCE**

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ (เล็กภิญโญ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
ในจังหวัดขอนแก่น

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรบุญ (เล็กบุญบุญ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**A Study of Administrator and Personnel Leadership Based
Suppurisadhamma 7 in Phrapariyattidhama Schools
General Education in Khonkaen Province**

Phrapalad Aphisit Thirapanyo (Lekphinyo)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น
- ผู้วิจัย** : พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ (เล็กภิญโญ)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์, ดร., ป.ธ.๔., พธ.บ. (ศาสนา), M.A. (Philosophy), ป.ร.ด. (การบริหารการศึกษา), Ph.D. (Social Sciences)
 - : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ บึงมูม, กศ.บ. (ภาษาไทย), กศ.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา), ป.ร.ด. (การบริหารการศึกษา)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นในปีการศึกษา ๒๕๖๐ จำนวน ๑๘๘ รูป/คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R. V. Krejcie and D.W. Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๙๙ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Sample) และการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญา รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักปุคคัลโปรปัญญา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดและพัฒนานโยบายด้านการบริหารตามหลัก อัตตัญญา และด้านการบริหารตามหลักอธัญญา ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป เพื่อเป็นข้อสนเทศในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยกำหนดแผนพัฒนานโยบายที่เน้นให้ยึดถือและปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญา อุตถัญญา และด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดและพัฒนานโยบายด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรของตนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทางด้านจิตใจไปพร้อมกับการพัฒนาทางด้านการศึกษาให้เจริญเคียงคู่กันไป เพราะถือว่า ดี มีสาระ น่าสนใจต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ควรจัดนโยบายส่งเสริมเพื่อที่จะได้ทำให้ ผู้บริหาร ครูและนักเรียนได้มีทักษะในการปฏิบัติอย่างชัดเจนขึ้น ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์และส่งผลดีต่อการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆสามารถนำไปปรับใช้เข้ากับชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดีในการบริหารชีวิต บริหารตนและบริหารงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

Thesis Title : A Study of Administrator and Personnel Leadership Based Suppurisadhamma 7 in Phrapariyattidhama Schools General Education in Khonkaen Province

Researcher : Phrapalad Aphisit Thirapanyo (Lekphinyo)

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Phrakhru Samothankhetkhanarak, Dr., Pali IV
B.A. (Religion), M.A. (Philosophy),
Ph.D. (Educational Administration),
Ph.D. (Social Sciences)

: Asst.Prof.Dr.Theerasak Buengmum, B.Ed. (Thai Language),
M.A. (Psychology), Ph.D. (Educational Administration)

Date of Graduation : February 24, 2018

Abstract

The aim of this research was to study, compare and develop the leadership of the administrators and personnel according to the Sappurisa-dhamma (sapurisa-dhamma: qualities of a good man) in Phrapariyatti dhamma schools, general education, in Khon Kaen province. The samples of this research were 188 of the administrators and personnel in the schools, selected by Krejcie and Morgan' method. The tool used to collect the data was a rating scale questionnaire with its reliability value of .99. The statistics used in data analysis were: Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test (Independent Sample), f-test (One-Way ANOVA) and Least Significant Difference (LSD).

The research results indicated that the statistic scores of the leadership practices based on the dhamma in overall and each aspect perspectives were at a high level; the highest can be seen in the aspects of 'Dhammaññutā (knowing the law)', followed by 'Kālaññutā: knowing the proper time', and the least was that of 'Puggalaññutā (knowing the individual'.

The comparative scores of the leadership practices based on the dhamma, classified by the samples' factors: status, education and working experiences in overall and each aspect were indifferent.

The ways to develop the leadership based on the dhamma in the studied schools are that the administrators should set and develop the policies of administration according to the principles of 'Attaññutā (knowing oneself)' and 'Atthaññutā (knowing the consequence) as the guideline to develop the effectiveness of educational administration leading to the sustainable educational personnel development; to be the information for the educational personnel development in the schools to set up the policies emphasizing on the Sappurisa-dhamma in both mentioned aspects plus Kālaññutā; the school administrators should set and develop a policy of ethical and moral promotion for their employees as a guideline for mental development along with the development of education as well; this is interesting to learn so it should be organized in order to make teachers, administrators and students have skills to practice more clearly. It is expected that it will be useful and very effective in developing and learning new things that can be adapted to daily life as well as in the management of life, oneself and work.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคลากรหลายด้าน ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งคือ พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์,ดร. ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ธีระศักดิ์ บึงมูม คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างละเอียด เพื่อให้เนื้อหาของงานวิจัยมีความถูกต้อง ชัดเจน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้รู้ทุกท่านที่ช่วยกลั่นกรอง และขัดเกลาวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคือ พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส, ดร. ดร.นาคพล เกินชัย ดร.สมปอง ขาสึงห์แก้ว ดร.ทวีศิลป์ สารแสน ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ตลอดจนคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และอาจารย์พิเศษทุกท่าน ที่ได้ประสาทวิชาความรู้และคำแนะนำในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาและให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ศิษย์ด้วยความปรารถนาดีอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการตลอดถึงบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ทุกโรงเรียน และเจ้าหน้าที่ปริยัติธรรมกลุ่ม ๗ ทุกรูป/ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการจัดทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตฯ ทุกท่านที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ในเรื่องเอกสารต่างๆ และเพื่อนนิสิต สาขาบริหารการศึกษา ทุกรูป/ท่าน ทั้งภาคปกติและสมทบ ที่ได้ร่วมฝ่าฟันอุปสรรคมาด้วยกันจนทำให้มีวันนี้ได้ ตลอดจนผู้ที่คอยผลักดันและให้กำลังใจ กำลังทรัพย์คือท่านพระครูอมรสารคุณ เจ้าคณะอำเภอภูพาน ท่านพระครูเกษมธรรมสุนทร เจ้าคณะตำบลนาผาย ที่ได้มอบพาหนะในการเดินทาง สุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยโดยเฉพาะโยมแม่ และโยมน้องสาวทั้งสองคน ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณงามความดีและประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย ครูอาจารย์ ทุกท่าน ที่มีส่วนในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขออนุโมทนาขอบคุณผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยครั้งนี้

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปัญญา (เล็กปัญญา)

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๒๔
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม	๓๒
๒.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม ๗	๓๙
๒.๕ ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	๕๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๙
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๖
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๖
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๗
๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๘
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๙
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๙

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๐
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๐
๔.๒ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๑
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๑
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๙๗
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๗
๕.๒ อภิปรายผล	๑๐๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๖
บรรณานุกรม	๑๑๐
ภาคผนวก	๑๑๕
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๖
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๓๒
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ	๑๓๘
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	๑๔๐
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๙

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๗
ตารางที่ ๔.๑	จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	๗๑
ตารางที่ ๔.๒	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นโดยรวมและรายด้าน	๗๒
ตารางที่ ๔.๓	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา โดยภาพรวมและรายข้อ	๗๓
ตารางที่ ๔.๔	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา โดยภาพรวมและรายข้อ	๗๔
ตารางที่ ๔.๕	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญาตา โดยภาพรวมและรายข้อ	๗๕
ตารางที่ ๔.๖	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญาตา โดยภาพรวมและรายข้อ	๗๖
ตารางที่ ๔.๗	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา โดยภาพรวมและรายข้อ	๗๗
ตารางที่ ๔.๘	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักปรัสนัญญาตา โดยภาพรวมและรายข้อ	๗๘

ตารางที่ ๔.๙	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักปุคคลปโรปรัญญุตตา โดยภาพรวมและรายข้อ	๗๙
ตารางที่ ๔.๑๐	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน	๘๐
ตารางที่ ๔.๑๑	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	๘๑
ตารางที่ ๔.๑๒	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว f-test (One way ANOVA) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	๘๓
ตารางที่ ๔.๑๓	ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญุตตา	๘๔
ตารางที่ ๔.๑๔	ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	๘๕
ตารางที่ ๔.๑๕	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว f-test (One way ANOVA) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	๗๘
ตารางที่ ๔.๑๖	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญุตตา	๘๘
ตารางที่ ๔.๑๗	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัสถัญญุตตา	๘๙
ตารางที่ ๔.๑๘	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัสถัญญุตตา	๙๐

ตารางที่ ๔.๑๙	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญูตา	๕๑
ตารางที่ ๔.๒๐	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักกาลัญญูตา	๕๒
ตารางที่ ๔.๒๑	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักปริสัญญูตา	๕๓
ตารางที่ ๔.๒๒	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักปุคคลปโรปรัญญูตา	๕๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๖๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลีและพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การอ้างอิงให้ระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ ให้ใช้อักษรย่อตัวพื้นปกติ เช่น ที.ส. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.ส. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สิลกขณธวคคปาลิ ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐ และ ทีฆนิกาย สิลกขณธวคค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

		พระวินัยปิฎก					
เล่ม		คำย่อ	ชื่อคัมภีร์				
		ภาษา					
๔-๕	วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)	
พระสุตตันตปิฎก							
๑๑	ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
๑๒	ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปิณณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๓	ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปิณณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๔	ม.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปริปิณณาสก์	(ภาษาไทย)
๑๕	ส.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
๑๙	ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรวรรค	(ภาษาไทย)
๒๐	อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๑	อง.จตุกก.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิปาตปาลิ	(ภาษาบาลี)
	อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๒	อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๓	อง.สตุตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
	อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
๒๗	ขุ.ชา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาดก	(ภาษาไทย)

ข. คำย่อเกี่ยวกับคัมภีร์อรรถกถา

ผู้วิจัยต้องใช้คัมภีร์อรรถกถาภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาฯ ส่วนอรรถกถาภาษาไทย ใช้ฉบับมหามกุฏฯ ตามที่ทางบัณฑิตวิทยาลัยกำหนด และระบบอ้างอิง ให้ระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม เช่น ที.สี.อ. (บาลี) ๑/๒๗๖/๒๔๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สุมังคลวิลาสินี สิลกชนธวคคอรฐกถา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๒๔๐ ฉบับมหาจุฬารัฐกถา

อรรถกถาพระสูตรตันตปิฎก

ที.ปา.อ. (ไทย) = ทีฆนิกาย สุมังคลวิลาสินี ปาฐกวรรคอรรถกถา (ภาษาไทย)
ม.ม.อ. (ไทย) = มัชฌิมนิกาย ปปัญจสุทนี มูลปณณาสกอรรถกถา (ภาษาไทย)

ค. คำย่อเกี่ยวกับคัมภีร์ฎีกา

การอ้างอิงคัมภีร์ฎีกาให้ใช้ระบบอักษรย่อ ตามที่ทางบัณฑิตวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยระบุชื่อคัมภีร์ตามด้วยเล่ม ข้อ/หน้า เช่น ที.สี.ฎีกา (บาลี) ๑/๒๗๖/๓๗๓ หมายถึง ทีฆนิกาย สีนตถูปกาสินี สิลกชนธวคคฎีกา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๓๗๓ ฉบับมหาจุฬาฎีกา

ฎีกาพระสูตรตันตปิฎก

ม.อุ.ฎีกา (บาลี) = มัชฌิมนิกาย สีนตถูปกาสินี อุปรปณณาสกฎีกา (ภาษาบาลี)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการจัดการศึกษาแผนกสามัญศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดำเนินการจัดการศึกษาทางวิชาการพระพุทธศาสนา แผนกนักธรรม-ภาษาบาลีและหลักสูตรการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๑-ม.๓) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๔-ม.๖) ให้แก่พระภิกษุสามเณร^๑

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๓๒ และ พ.ศ. ๒๔๘๙ ตามลำดับ ต่อมามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดแผนกมัธยมศึกษาขึ้น เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา เมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่หลายออกไป ทางคณะสงฆ์โดยองค์กรศึกษา จึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ว่าโรงเรียน “ บาลีศึกษาสามัญและปริยัติศึกษา ” พร้อมทั้งยกเลิกระเบียบสั่งสมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำหรับนักเรียน ต่อมาพิจารณาเห็นว่า การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงเห็นควรให้มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เพื่อให้ผู้ศึกษาได้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป จึงได้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๑๔ รongรับ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช ๒๕๓๕ ซึ่งในปัจจุบันใช้ประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓^๒

การศึกษาสงฆ์ในปัจจุบันมีอยู่ ๓ แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรม และแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะด้านหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาล้วน ๆ ไม่มีวิชาสามัญศึกษาเข้าไปปะปน ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรแผนกธรรม แผนกบาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แต่หลักสูตรแผนกธรรม - บาลีไม่เข้มข้นมากนัก แต่ก็ยังมีเนื้อหา

^๑ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, กองพุทธศาสนศึกษา, หน้า ๑

^๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ (ออนไลน์) แหล่งที่มา : www.sesa.10.go.th [๔ มีนาคม ๒๕๖๐].

มากกว่าวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบัน เพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้ง ๓ แผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนยอมรับว่า เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒^๓

การนำหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาได้ หลักธรรมที่ผู้บริหารควรเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่อง ไม่ว่าในเรื่องใดก็ตาม ซึ่งหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เป็นรากฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาก็คือ สัปปุริสธรรม ๗ เป็นธรรมของสัตบุรุษ เป็นหลักสำหรับคุณสมบัติของคนดีหรือคุณธรรมของผู้ดี ที่ประกอบด้วยอัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลคือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม ปริสสญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆและบุคคลโปรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและตัดสินใจ^๔

จากสภาพและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยเฉพาะการพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

^๓ กิตติ ธีรศักดิ์, เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ม.ต้นและ ม.ปลาย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

^๔ ฐนินันท์ ทวีกระแสน์, “การใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตเวียงเหนือ คำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๕”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒-๓.

๑.๓ ปัญหาของการวิจัย

๑.๓.๑ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามหลักและแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการบริหารสถานศึกษา ๔ ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป^๕ โดยการนำเอาหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในพระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังมีปรากฏในอัมมมัญญสูตร^๖ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)^๗ ที่กล่าวไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ ๗ ประการดังต่อไปนี้คือ ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญาตา(รู้จักหรือรู้จักเหตุ) ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญาตา(รู้จักความมุ่งหมายหรือรู้จักผล) ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญาตา(รู้จักตน) ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญาตา(รู้จักประมาณ) ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา(รู้จักกาลเวลา) ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญญาตา(การรู้จักชุมชน สังคม) ด้านการบริหารตามหลักบุคคลปโรปรัญญาตา(การรู้จักบุคคล)เพื่อนำมาบูรณาการกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

^๕ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, “การบริหารตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕): ๒๓-๓๐.

^๖ อัง.สตตก.(ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖.

^๗ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนธัการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๔๓๒.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๒๖ โรงเรียน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงการทำวิจัย คือ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๒๖ โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร ๖๓ รูปและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๘ รูป / คน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน ๓๒๑ รูป / คน แต่กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	๖๓	๓๕
บุคลากรทางการศึกษา	๒๕๘	๑๕๓
รวม	๓๒๑	๑๘๘

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจความหมายของคำเฉพาะต่างๆที่ชัดเจนในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

๑.๕.๑ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่ได้ใช้ศักยภาพทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ ของตนนั้น นำพาและจูงใจผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจ การงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำ หรือองค์กรได้ตั้งไว้

๑.๕.๒ ผู้บริหาร หมายถึง พระภิกษุสงฆ์หรือคฤหัสถ์ที่เป็นผู้ดำเนินงานในการบริหาร และจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้แก่ ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยหรือรองหัวหน้าสถานศึกษา

๑.๕.๓ บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนผู้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆและครูสอนพิเศษหมายถึงพระภิกษุสงฆ์สามเณรและคฤหัสถ์ที่ทำการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายรวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น

๑.๕.๔ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณร ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระ

ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามประกาศของมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติสามัญ แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓

๑.๕.๕ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึงการศึกษาที่คณะสงฆ์จัดขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสงฆ์สามเณรตามหลักสูตรการจัดการศึกษาตามประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓

๑.๕.๖ โรงเรียน หมายถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่จัดตั้งขึ้นที่วัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือมูลนิธิทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร

๑.๕.๗ วุฒิทางการศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาของพระภิกษุ – สามเณรและคฤหัสถ์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้แก่

๑. ปริญญาตรี

๒. สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๕.๘ ประสบการณ์การทำงาน หมายถึงระยะเวลาของการทำงานของพระภิกษุ – สามเณรและคฤหัสถ์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและเป็นผู้ประกอบการทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากำหนดช่วงอายุดังนี้

๑. ระยะเวลา ๑-๑๐ ปี ลงมา

๒. ระยะเวลา ๑๑ – ๒๐ ปี

๓. ระยะเวลา ๒๑ ปี ขึ้นไป

๑.๕.๙ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ หมายถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่นที่ได้นำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นประกอบไปด้วย ๗ ด้าน มีดังนี้

๑) ธัมมัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้สามารถในการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รู้จักสาเหตุในการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล

๒) อัตถัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้สามารถในการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รู้จักผลของการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล

๓) อัตตัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้สามารถในการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รู้จักตนเองหรือตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบในการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล

๔) มัตตัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้สามารถในการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รู้จักประมาณในการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล

๕) กาลัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้สามารถในการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รู้จักเวลาในการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล

๖) ปริสัจญตา หมายถึง ความเป็นผู้สามารถในการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รู้จักชุมชนในการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล

๗) ปุคคโลปโรปรัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้สามารถในการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รู้จักบุคคลหรือบุคลากรในองค์กรที่ตนเองอยู่ในการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗

๑.๖.๒ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นได้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

๑.๖.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นได้แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อประกอบและเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๑ หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

๒.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗

๑) ธัมมัญญตา (รู้หลักหรือรู้จักเหตุ)

๒) อัตถัญญตา (รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล)

๓) อัตตัญญตา (รู้จักตน)

๔) มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ)

๕) กาลัญญตา (รู้จักกาลเวลา)

๖) ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน)

๗) ปุคคลปโรปรัญญตา (รู้จักบุคคล)

๒.๕ ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

๑) ด้านธัมมัญญตา

๒) ด้านอัตถัญญตา

๓) ด้านอัตตัญญตา

๔) ด้านมัตตัญญตา

๕) ด้านกาลัญญตา

๖) ด้านปริสสัญญตา

๗) ด้านปุคคลปโรปรัญญตา

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

องค์กรใดๆก็ตามต้องมีกลุ่มคนที่มารวมกันภายใต้กรอบขององค์กรนั้นๆ ซึ่งโดยธรรมชาติจะเกิดผู้นำและเกิดผู้ตามขึ้นมา ผู้นำจึงมีบทบาทและมีความสำคัญต่อกลุ่มอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ในปัญหาส่วนใหญ่ที่หลายๆองค์กรต้องเผชิญอยู่ คือการมีผู้บริหารที่ขาดสภาวะการนำหรือมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสมคำว่าผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างกันและมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานมาก ซึ่งคำว่าผู้นำ(Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างกันและมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานมากซึ่งคำว่า “ผู้นำ” ได้ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของออกซฟอร์ด(Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ.๑๓๐๐ (พ.ศ.๑๘๔๓) หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้วส่วนคำว่า“ภาวะผู้นำ” นั้นปรากฏขึ้นมาภายหลังประมาณปีค.ศ.๑๘๐๐ (พ.ศ.๒๓๔๓) คือประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือแม้จนกระทั่งปัจจุบัน ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำก็ยังคงเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการและบุคคลทั่วไปในการนิยามความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ได้มีนักวิชาการและนักบริหารอธิบายความหมายไว้หลายท่านผู้วิจัยขอนำเสนอต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การดำเนินการบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำในทัศนะนักวิชาการทั่วไป มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน ที่น่าสนใจทั้งนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศเพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)^๑ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่พึงงามที่ ว่าพากันไปก็ให้พากันไปด้วยดี นั้นหมายความว่า ไปโดยสวัสดิหรือโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุขเป็นต้นแล้ว ก็บรรลุถึงจุดหมายที่พึงงามโดยถูกต้องตามธรรม หมายความว่า เป็นความจริงความแท้ความถูกต้องและได้มาโดยธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)^๒ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่พึงงาม

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^๓ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้มีศิลปะมีอิทธิพลต่อกลุ่มชนเพื่อให้

^๑พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

^๒อ้างแล้ว.

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

พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการหลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่นเป็นผู้นำองค์กรผู้นำสมาคมผู้นำวัดและแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

กิติ ตยัคคานนท์^๔ กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์^๕ และคนอื่นๆ ให้คำนิยามว่า ภาวะผู้นำหมายถึงศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจเต็มความสามารถและกระตือรือร้นหรือภาวะผู้นำคือผู้ที่แบบอย่างและมีความสามารถพิเศษแสดงบทบาทในการสั่งการและออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงศิลปะวิธีที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถจนก่อให้เกิดอำนาจอิทธิพลหรือเกิดการยอมรับจนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติภารกิจงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

แฟรงคลิน โคเวีย^๖ ให้คำจำกัดความว่า “ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กรเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้”

Fiedler^๗ ให้ความหมาย “ผู้นำ” ไว้ว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านข้างต้นดังที่ได้กล่าวมานั้นสามารถสรุปใจความได้ว่าผู้นำคือผู้ที่มีความสามารถมีทักษะได้รับการยอมรับและมีบุคลิกเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

๒.๑.๒ ความสำคัญของผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการของผู้นำ ที่ช่วยให้บุคคลทั้งหลายร่วมมือกันบุคคลที่หรือกระทำการร่วมกันในทิศทางที่ผู้นำกำหนดไว้ นำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายดังที่พระพุทธศาสนาได้แสดงพระชนะเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังพุทธพจน์ที่ปรากฏในราโชวาทชาดก ว่า

^๔ กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: เพลออักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^๕ ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗.

^๖ Franklin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA : Franklin Covey Co., Ltd., 1999), pp. 8-11.

^๗ F.E. Fiedler, **A Theory of Leadership Effectiveness**, (New York : McGraw Hill Book, 1967), p. 8.

“ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติชอบธรรมตามไปด้วย หากพระราชาตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นสุข”

จากพุทธพจน์ดังกล่าวข้างต้น ย่อมชี้ให้เห็นได้ว่า บุคคลที่ประพฤติเป็นธรรมเท่านั้นที่จะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ และการตั้งอยู่ในธรรมของผู้นำมีความสำคัญในด้านการปกครองเพราะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจระหว่างผู้นำกับผู้ใต้ปกครอง เมื่อผู้นำมีธรรมราชฎรผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครองก็ย่อมยึดถือธรรมตามผู้นำเป็นแบบอย่าง สังคมก็ปราศจากทุกข์

ภาวะผู้นำในทัศนะพระพุทธศาสนาเป็นการเน้นในมิติแห่งจริยธรรมของผู้นำ คือ ถ้าหากผู้นำไม่ประพฤติธรรม ผู้ตามก็จะไม่ประพฤติธรรมตามด้วย แต่ถ้าหากผู้นำประพฤติธรรม ผู้ตามก็จะประพฤติธรรมตามด้วยเช่นกัน ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า

ภิกษุทั้งหลาย ในเวลาที่พระราชาไม่ตั้งอยู่ในธรรม แม้พวกข้าราชการก็ไม่ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อพวกข้าราชการไม่ตั้งอยู่ในธรรม แม้พราหมณ์และคหบดีก็ไม่ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อพราหมณ์และคหบดีไม่ตั้งอยู่ในธรรม แม้ชาวนิคมนและชาวชนบทก็ไม่ตั้งอยู่ในธรรม...^๙ ในเวลาที่พระราชาตั้งอยู่ในธรรม แม้พวกข้าราชการก็ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อพวกข้าราชการตั้งอยู่ในธรรม แม้พราหมณ์และคหบดีก็ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อพราหมณ์และคหบดีตั้งอยู่ในธรรม แม้ชาวนิคมนและชาวชนบทก็ตั้งอยู่ในธรรม...^{๑๐}

จากพระพุทธพจน์ดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้นำในระดับสูงนั้นย่อมจะมีสำคัญ ในลักษณะความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อจิตใจและการกระทำของผู้ตามในระดับล่าง คือ หากผู้นำประพฤติธรรม ถ้าหากผู้ตามไม่ประพฤติธรรม ทำผิดต่อกฎหมายบ้านเมือง ผู้นำก็ย่อมจะลงโทษได้ ดังนั้น จึงต้องประพฤติธรรม ไม่ทำผิดกฎหมายบ้านเมือง

แต่ถ้าหากผู้นำไม่ประพฤติธรรม หลอกลวง เอาไรต์เอาเปรียบ กดขี่ทิ่มแทงผู้ใต้ปกครอง ผู้ใต้ปกครองหรือผู้ตามก็จะเป็นความยำเกรงต่อผู้นำ สามารถที่จะประพฤติผิดได้เช่นเดียวกัน เพราะผู้นำนั้นไม่อาจลงโทษตนได้ หรือหากจะลงโทษ ก็ถือว่าไม่มีความชอบธรรมในอันที่จะลงโทษทัณฑ์ทางพระพุทธศาสนาผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ต้องประกอบด้วยธรรมเท่านั้น จึงจะได้รับการยอมรับจากชนส่วนใหญ่ให้เป็นผู้นำ ภาวะผู้นำความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นใจและขวัญกำลังใจให้กับหมู่คณะที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อส่งผลให้ผู้ตามที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีความพึงพอใจต่อผู้นำเพื่อส่งผลให้เกิดความรักในการทำงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรับผิดชอบ ผู้นำที่ไม่เป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจึงไม่สามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จได้ องค์กรจะเกิดผลสำเร็จในการดำเนินการกิจการมากหรือน้อยเพียงใดย่อมขึ้นกับผู้นำที่มีประพฤติธรรม

ดังมีปรากฏในอัมมิกสูตร ได้มีการกล่าวถึงความแปรเปลี่ยนและความคงที่สม่ำเสมอของธรรมชาติด้วย และมีผลเนื่องมาถึงการดำรงชีวิตของมนุษย์ด้วย กล่าวคือ เมื่อมนุษย์ทั้งหลาย (ชาวนิคมนและชาวชนบท) ไม่ตั้งอยู่ในธรรม ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ หมู่ดาว คีนวัน เดือน ปี ฤดู ลม ก็

^๘ ชุ.ชา. ๒๗ / ๑๓๖/๑๒๒.

^๙ อัง.จตุกก.อ. (บาลี) ๒/๗๐/๓๕๗.

^{๑๐} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗๐/๑๑๔ - ๑๑๕.

เกิดความแปรปรวน ทำให้เทวดาขัดเคืองใจ ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้ข้าวกล้าไม่ออกรวงสุกพร้อมกัน มนุษย์ทั้งหลายเมื่อได้บริโภคข้าวสุกไม่พร้อมกัน ก็ทำให้มีอายุน้อย ผิวพรรณทราม ไม่มีกำลัง และมีความเจ็บป่วยตามมา แต่ถ้ามนุษย์ทั้งหลายตั้งอยู่ในธรรม ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ หมู่ดาว คีรีวัน เดือน ปี ฤดู ลม ก็หมุนเวียนไปสม่ำเสมอ ทำให้เทวดาไม่ขัดเคืองใจ ฝนก็ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้ข้าวกล้าออกรวงสุกพร้อมกัน มนุษย์ทั้งหลายเมื่อได้บริโภคข้าวสุกพร้อมกัน ก็ทำให้มีอายุยืน ผิวพรรณผ่องใส มีกำลัง และมีความเจ็บป่วยน้อย^{๑๑}

จะเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลส่งผลให้มนุษย์ทั้งหลายมีความลำบากและมีความสบายในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือความคงที่ของชนชาติหนึ่งเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจได้ แต่ถ้าหากวิเคราะห์ในมิติของการเมืองการปกครอง ก็อาจอธิบายได้ว่า หากผู้นำประเทศและคณะผู้บริหารชาดความสามารถในการบริหาร ทั้งไม่บริหารบ้านเมืองตามหลักนิติธรรม ชาวเมืองก็จะเป็นอยู่ลำบาก เพราะเศรษฐกิจไม่ดี ทำให้มีรายได้น้อย เมื่อไม่พออยู่พอกิน ผิวพรรณก็ทราม ไม่มีกำลัง สุขภาพไม่ดี และเจ็บไข้ได้ป่วยมาก แต่ถ้าผู้นำประเทศและคณะมีความสามารถในการบริหาร ก็จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศดี ประชาชนมีความเป็นอยู่ดี สุขภาพก็จะดีตามด้วย

สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำในทรรศนะพระพุทธศาสนาได้ว่า ในฐานะที่เป็นหลักคุณธรรม ที่สามารถไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน หลักธรรมที่ดีถ้าผู้นำไปปฏิบัติย่อมสามารถนำหมู่คณะไปสู่ความเจริญสู่จุดหมายที่พึงปรารถนา ในขณะที่ถ้าผู้นำไม่มีคุณธรรม ขาดภาวะผู้นำที่ดี นำพาหมู่คณะไปในทางเสื่อม ใช้อิทธิพลอำนาจในทางที่มีอุกมិคร ก็ก่อผลกระทบต่อหมู่คณะ นอกจากนี้แล้วผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในงานของตนเพียงอย่างเดียว แต่ขาดคุณธรรม กล่าวคือไม่มีประพฤติดุปฏิบัติตามหลักธรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ย่อมจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ที่บังคับบัญชา มีอำนาจนำพาหมู่คณะ ไปสู่จุดหมายที่พึงปรารถนาได้ตามทศนะของพระพุทธศาสนา การที่จะเป็นผู้นำที่ดีที่มีความสามารถก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตัวเองโดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องมือที่ผู้นำนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่มหาชน

๒.๑.๓ คุณสมบัติของผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถและลักษณะต่างๆของผู้นำที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมี นักวิชาการและผู้บริหารหลายท่านกล่าวไว้ ได้แก่

เดสเลอรั^{๑๒} กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้นำว่ามี ๖ ประการดังนี้

(๑) เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจหมายถึงเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จมีพลังอย่างมากและมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

(๒) มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามและจะเป็นผู้ที่มิอิจฉาผู้อื่น

^{๑๑} ดุราลัยละเอียตใน อัง. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗๐/๑๑๔ - ๑๑๕.

^{๑๒} Gary Dessles, **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**, 3 rd ed.,(New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), pp. 256-258.

- (๓) มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
- (๔) เป็นผู้มีความมั่นใจซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ
- (๕) มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด
- (๖) ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดีเพราะจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

โกเมซ-มีเจียและบัลคิน^{๑๓} กล่าวถึงคุณสมบัติและทักษะสำหรับผู้นำที่ดีว่า ได้แก่

- (๑) เป็นผู้ที่มีทักษะของการใช้อิทธิพล (Influence skills) โดยสามารถใช้ความเป็นผู้นำในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
- (๒) เป็นผู้ที่มีทักษะในการมอบหมายงาน (Delegation skills) พร้อมทั้งสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นด้วย
- (๓) เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility skills) และสามารถแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

(๔) เป็นผู้ที่มีทักษะในการจูงใจ (Motivational skills) โดยเป็นผู้สนับสนุนและจัดสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทและอุทิศตนเองให้กับงาน

ทิมมส์และปีเตอร์สัน^{๑๔} กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่ดีในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานโดย Franklin Covey Center for Research ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่ประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน ๓๗,๐๐๐ คน ในปีค.ศ. ๑๙๙๗-๑๙๙๘ ผลการศึกษาพบว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการมี ๑๑ ประการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

- (๑) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Effectively Communicate) รวมถึงมีความสามารถในการรับฟังด้วย
- (๒) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Exhibit Integrity) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) และน่าไว้วางใจ (Trustworthy)
- (๓) เป็นผู้ที่มีความสนุกสนานกับการทำงานเป็นทีม (Enjoy Team Work) ผู้ปฏิบัติงานต้องการผู้นำที่เป็นส่วนหนึ่งของพวกเขาและสามารถทำงานร่วมกับพวกเขาได้เป็นอย่างดี
- (๔) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Be Visionary) และบอกกล่าววิสัยทัศน์นั้นต่อผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์และร่วมทำงานกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะนำทีมงานไปสู่วิสัยทัศน์นั้น
- (๕) เป็นผู้ที่กำลังตัดสินใจ (Make Decisions) มีความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นนักวางแผนและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานที่ดี
- (๖) เป็นผู้ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (Demonstrate Caring) รวมทั้งมีความ

^{๑๓} Gomez-Mejia and David B. Balkin, **Management**, (New York : McGraw-Hill Book Company, 2002), p. 287.

^{๑๔} R. Timm and Brent D. Peterson, **People at Work : Human Behavior in Organizations**, 5 th ed., (New York : South-Western Publishing, 2000), pp. 147-150.

ห่วงใยเห็นอกเห็นใจและให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้วย

(๗) เป็นแบบอย่างที่ดีได้ (Be a Model) ซึ่งมีความสำคัญคือจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

(๘) เป็นผู้ที่อุทิศตนเองให้กับงาน (Be Dedicated) และทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

(๙) เป็นผู้ที่สามารถจูงใจผู้อื่นได้ (Be a Motivator)

(๑๐) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Be Expert) มีความรู้มีความสามารถและมีความเฉลียวฉลาด

(๑๑) เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ (Be Courageous) และกล้าที่จะยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง

เฮลลriegel และคณะ^{๑๕} กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จว่ามี ๔ ประการคือ

(๑) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Creating a Vision) มีวิสัยทัศน์ใหม่ๆและมีการร่วมกำหนดเป้าหมายกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้นและจะพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล

(๒) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Meaning through Communication)

(๓) เป็นผู้ที่มีมอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายซึ่งเมื่อเป้าหมายนั้นบรรลุผลผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจรวมทั้งผู้นำให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย

(๔) เป็นผู้เข้าใจตนเอง (Self-Understanding) โดยรู้จักอ่อนและจุดแข็งของตนเองและเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเฮลลriegel และคณะกล่าวว่าคุณสมบัติต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่เรียนรู้และสามารถพัฒนาได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าคุณสมบัติของผู้ผู้นำที่ดีนั้นควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานและมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้นๆ

๒.๑.๔ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ในหลักการบทบาทและหน้าที่ของผู้นำของแฟรงค์ลินโควิย์ได้มุ่งเน้นถึงบทบาทสำคัญ ๔ ประการที่จะทำให้ผู้นำขององค์กรนั้นๆสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและได้ผลงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งบทบาท ๔ ประการนั้นคือ

๑. การกำหนดทิศทาง (Pathfinding) หมายถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จตามค่านิยม (Value) และวัฒนธรรมขององค์กรด้วยวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ (Strategy) โดยสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าพนักงานทุกคนและผู้ถือหุ้นขององค์กรนั้นๆ

^{๑๕} Hellriegel, John W. Slocum and Richard W. Woodman, **Organizational Behavior**, 8 th ed., (Ohio : South-Western College Publishing, 1998), pp. 303-304.

๒. การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) หมายถึงการจัดการหรือกำหนดระบบการทำงานในการบริหารงานทุกส่วนขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

๓. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึงการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกส่วนงานขององค์กรรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรและเป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

๔. แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) หมายถึงการกำหนดคุณสมบัติคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ของพนักงานและลูกค้าขององค์กรนั้นๆ^{๑๖}

กล่าวโดยสรุปได้ว่าตามหลักการบทบาทผู้นำ ๔ ประการของผู้นำของแฟรงคลินโคเวียซึ่งเน้นที่คุณภาพของผู้นำซึ่งมีความริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีการกระตุ้นภูมิปัญญาให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการทำงานเป็นทีมมีการกระจายอำนาจการทำงานตลอดจนเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือไว้วางใจนอกจากนี้บทบาทผู้นำทั้ง ๔ ประการจัดเป็นบทบาทและองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูปอื่นๆอีกด้วยดังนั้นหลักการบทบาทผู้นำ ๔ ประการจึงถือเป็นทฤษฎีหนึ่งที่สามารถสร้างผู้นำองค์กรให้มีคุณภาพเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ในสังคมยุคปัจจุบันได้

ถ้าพระพุทธเจ้าไม่ประสบความสำเร็จในการประกาศพระศาสนา โดยที่หาผู้บรรลุมรรคตามอย่างพระพุทธองค์ไม่ได้สักคนเดียว พระพุทธเจ้าก็เป็นเพียงพระปัจเจกพุทธะ คือผู้ตรัสรู้เฉพาะตน ที่ไม่สามารถสอนคนอื่นให้ตรัสรู้ตามได้ได้ จึงไม่ใช่คนบริหาร แต่เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงสามารถสอนให้คนอื่นตรัสรู้ตามได้พระองค์จึงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะผู้สามารถจัดตั้งองค์กรพระพุทธศาสนา และเป็นนักบริหารกิจการพระพุทธศาสนา”^{๑๗} จึงกล่าวได้ว่าพระพุทธองค์ทรงผู้นำชั้นเลิศแบบอย่างผู้นำในโลกได้มีนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้นิยามความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

๒.๑.๖ กำเนิดผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท

ในอัครัญญสูตร พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสแสดงถึงวิวัฒนาการของการกำเนิดของผู้นำ ไว้ว่า มนุษย์มีกำเนิดมาจากอากาศสรรพหมี คือ สมัยที่น้ำท่วมโลก สัตว์ทั้งหลายพากันพินาศ ยกเว้นพรหมชั้นอากาศสราขึ้นไปที่น้ำไม่อาจท่วมถึง เมื่อน้ำลดลง จัวนดินก็ปรากฏขึ้น มีสี กลิ่น รส น้ำรับประทาน อากาศสรรพหมีจึงลงมากินจัวนดิน รัศมีก็หายไป ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ ดาว กลางวัน กลางคืน ฤดู เดือน ปี ก็ปรากฏขึ้นในโลก อากาศสรรพหมีเหล่านั้น บางพวกก็มีวรรณะงาม บางพวกก็มีวรรณะไม่งดงาม จึงมีการดูถูกรวรรณะกัน เมื่ออธรรมเกิดขึ้น จัวนดินก็หายไป กระบดิน เครือดิน และข้าวสาลีที่เกิดเองโดยธรรมชาติ ไม่มีกลบ ไม่มีร่า รสชาติดี สุกเองโดยธรรมชาติ ก็เกิดขึ้นมาแทน ต่อมาเมื่อสัตว์เหล่านั้นเพ่งดูกันด้วยความกำหนด เพศก็ปรากฏขึ้น และเสพเมถุนธรรมกัน เหล่าสัตว์ที่มีความละเอียดและรังเกียจก็ไปรยฝุ่น เถ้า และโคลมยโสพวกที่เสพเมถุนกัน มนุษย์เหล่านั้นจึงพากัน

^{๑๖} Franklin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA. Franklin Covey Co., Ltd., 1999), pp. 8-11.

^{๑๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประยูรสาส์นไทยการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๘.

หลบหนีออกจากบ้านและนิคม พวกกันสร้างที่มุงบังขึ้นมาเพื่อเสพเมณุน หลังจากนั้นเป็นต้นมา มนุษย์ทั้งหลายก็รู้จักสร้างเรือนขึ้นมาเป็นที่อยู่อาศัย

ต่อมา เหล่ามนุษย์มีความฉลาดขึ้น คิดว่าการที่ต้องไปเก็บเอาข้าวสาลีมาเป็นอาหารทั้งเช้าและเย็นเป็นความลำบากเสียเปล่า จึงได้เก็บมาสังสมไว้ทั้งเช้าและเย็น ต่อมา ก็เก็บสังสมไว้คราวละหลายวัน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เมื่อมนุษย์มีความโลภเกิดขึ้น ข้าวสาลีที่ไม่มีร่ำและแกลบก็กลายเป็นข้าวที่มีร่ำและแกลบ ที่ถูกเก็บเกี่ยวไปก็ไม่กลับงอกขึ้นในทันใดเหมือนครั้งก่อน ดังนั้นความในอัครัญญสูตรว่า

เมื่อเครื่องดินของสัตว์เหล่านั้นหายไปแล้วข้าวสาลีอันผลิผลในที่ที่ไม่ต้องไถไม่มีร่ำไม่แกลบ บริสุทธิ์มีกลิ่นหอมมีเมล็ดเป็นข้าวสาร ก็ปรากฏที่พวกเราเก็บเกี่ยวข้าวสาลีไปเพื่อเป็นอาหารเย็นในตอนเย็นก็กลับมีข้าวสาลีงอกสูงขึ้นได้ในตอนเช้า ที่ที่พวกเราเก็บเกี่ยวข้าวสาลีไปเพื่อเป็นอาหารเย็นในตอนเช้าก็กลับมีข้าวสาลีงอกสูงขึ้นได้ในตอนเย็น ความพรั่งไม่ปรากฏเลยพวกเรานั้นเมื่อพากันบริโภคข้าวสาลีซึ่งเกิดสูงเองในที่ที่ไม่ต้องไถมีข้าวสาลีนั้นเป็นภิกษามีข้าวสาลีเป็นอาหารได้ดำรงอยู่นานแสนนานเพราะบาปอกุศลธรรมปรากฏข้าวสาลีของพวกเราจึงมีร่ำหุ้มห่อเมล็ดบ้างมีแกลบหุ้มเมล็ดบ้างต้นที่ถูกเกี่ยวแล้วก็ไม่กลับงอกขึ้นอีก ความพรั่งได้ปรากฏให้เห็นจึงได้มีข้าวสาลีเป็นหย่อม ๆ^{๑๘}

ต่อมา มนุษย์ทั้งหลาย จึงปักหลักแบ่งปันนากัน บรรดามนุษย์เหล่านั้น ผู้มีความโลภมากก็ไป ขโมยข้าวสาคอนันมาบริโภค เมื่อถูกจับได้ เขาก็ตักเตือนไม่ให้ทำอย่างนั้นอีก แต่ขโมยเหล่านั้นก็ไม่เลิกพฤติกรรม คนอื่น ๆ จึงลงโทษเขาด้วยการชกต่อย ไข้ก้อนหินขว้าง และใช้ท่อนไม้ทุบตี เมื่ออธรรมเกิดมีมากขึ้นโดยลำดับอย่างนี้ มนุษย์ทั้งหลายจึงประชุมกันแล้วเลือกสรรบุคคลที่มีบุคลิกลาม นำเกรงขาม และประพฤติตนดี เพื่อว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษคนที่ควรว่ากล่าวตักเตือนและสมควรลงโทษ ดังนั้นแล้วสัตว์เหล่านั้น จึงเข้าไปหาท่านที่มีรูปงดงามกว่าน่าดูกว่าน่าเลื่อมใสกว่าน่าเกรงขามกว่า แล้วจึงได้กล่าวดังนี้ว่ามาเถิด ท่านผู้เจริญขอท่านจงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว จงติเตียนผู้ที่ควรติเตียนจงขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ โดยชอบเถิดและพวกเราจักแบ่งปันข้าวสาลีให้แก่ท่าน...”^{๑๙}

“...เพราะเหตุที่สัตว์นั้นอันมหาชนสมมต(แต่งตั้ง) ฉะนั้น คำแรกว่า “มหาสมมต มหาสมมต” จึงเกิดขึ้น เพราะเหตุที่สัตว์นั้นเป็นใหญ่แห่งที่นาทั้งหลาย ฉะนั้น คำที่ ๒ ว่า “กษัตริย์ กษัตริย์” จึงเกิดขึ้น เพราะเหตุ ที่สัตว์นั้นให้ชนเหล่าอื่นยินดีได้โดยชอบธรรม ฉะนั้น คำที่ ๓ ว่า “ราชา ราชา” จึงเกิดขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวมานี้ จึงได้เกิดมีแควดวง ๑ กษัตริย์นั้นขึ้นแก่สัตว์เหล่านั้นเท่านั้น ไม่มีแก่สัตว์เหล่าอื่น มีแก่สัตว์พวกเดียวกันเท่านั้น ไม่มีแก่สัตว์ที่มีใช้พวกเดียวกัน มีโดยธรรมเท่านั้น ไม่ใช่โดยอธรรม ตามคำโบราณที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีว่าด้วยต้นกำเนิดของโลก ก็ธรรมเท่านั้น ประเสริฐที่สุดในหมู่ชนทั้งในโลกนี้และโลกหน้า...”^{๒๐}

เพราะเหตุที่ผู้นำนั้น ถูกมหาชนแต่งตั้งสมมติขึ้น จึงได้ชื่อว่า “มหาสมมติ” เพราะเป็นใหญ่แห่งนา (ว่ากล่าวติเตียน ลงโทษคนที่ทำผิดเกี่ยวกับที่นา) ดังนั้น จึงได้ชื่อว่า “กษัตริย์” เพราะทำให้มหาชนเกิดความยินดี (ว่ากล่าวติเตียน ลงโทษคนที่ควรติเตียน) ดังนั้น จึงได้ชื่อว่า “ราชา” จาก

^{๑๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๒๕/๙๒.

^{๑๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๙๖.

^{๒๐} ที.ปา (ไทย) ๑๓๑/๕๗/๙๘.

การศึกษาพบว่าแนวคิด ทฤษฎี กำเนิดผู้นำที่ปรากฏในอัครคัมภีร์สูตรนั้น มีมากมายหลายแบบและหลายระดับด้วยกัน เช่น ผู้นำในแบบที่เป็นมหาชนสมมติ มีที่มาจากการที่ประชาชนในรัฐได้สถาปนาขึ้น ผู้ปกครองที่เป็นพระราชาก็อาจมีที่มาจากต่างกันไป คือ อาจจะมีการปราบดาภิเษกมา หรืออาจจะมาด้วยกฎหมายเทียรบาลก็ได้ ดังนั้นคำว่า ผู้นำที่ปรากฏในอัครคัมภีร์สูตรนี้ ก็หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารจัดการนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นการปกครองในรูปแบบหรือระดับใดกล่าวอีกนัยหนึ่ง พระสูตรนี้แสดงให้เห็นความตกต่ำของมนุษย์ทั้งทางกายและศีลธรรมจากสภาพสมบุรณ์ ซึ่งปราศจากความซื่อสัตย์สุจริตที่มีต่องาน ความยึดมั่นในตัวตน ความโลภ เพศ และนำไปสู่สถาบันที่สำคัญ คือ ครอบครัวและทรัพย์สินส่วนตัว ทรัพย์สินส่วนตัวนั้น ทำให้การทำมาหากินหรือระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนจากแบบการหาเงินร่วมกันอย่างสงบ มาเป็นการแย่งชิงและต่อสู้จนเกิดข้อพิพาทขึ้นเกี่ยวกับทรัพย์สิน ความคิดเรื่องครอบครัวและทรัพย์สินส่วนตัวจึงมาจากความยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) อัตตาทำให้เกิดการพิพาท การลงโทษ และความไม่เป็นธรรม คนจึงแก้ไขข้อบกพร่องนี้โดยการตัดอัตตา วิธีหนึ่งก็คือหาความถูกต้องหรือธรรมมาเป็นหลัก ข้อนี้จะเป็นที่มาของสถาบันที่สำคัญอีกสถาบันหนึ่งคือกฎหมาย ซึ่งจะทำให้รัฐเป็นรัฐที่สมบูรณ์”^{๒๑} จึงเป็นจุดกำเนิดของเป็นแนวคิด ทฤษฎีผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

กำเนิดผู้นำในทรรณะพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการมาจากการอยู่รวมกันเป็นหมู่ “มีหัวหน้าทำหน้าที่ในการปกครองแบบพ่อปกครองลูก เมื่อจำนวนคนเพิ่มขึ้น ความต้องการผู้ปกครองที่มีความสามารถเข้มแข็งก็เกิดขึ้น จึงมีการคัดเลือกหัวหน้าขึ้น”^{๒๒} จะเห็นได้ว่า ผู้นำเกิดขึ้นด้วยความประสงค์หรือการเรียกร้องต้องการของสังคม ตำแหน่งผู้นำเพื่อมีหน้าที่ปกครองนั้น เป็นสมมติแต่งตั้งของมหาชน เรียกว่า “มหาชนสมมติ” พระราชาในคติทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นมนุษย์ธรรมดา แต่สูงส่งด้วยคุณธรรม ความดี และชาติกำเนิด (โดยสมมติหรือสืบสันตติวงศ์) ด้วยเหตุที่พระราชาซึ่งเป็นผู้นำ ที่มีอำนาจในการปกครองมาจากมนุษย์ด้วยกัน หรือมนุษย์เหมือนกันกับประชาชนทั่วไปนี้เอง กำเนิดผู้นำในทรรณะพระพุทธศาสนานำไปหลักภาวะผู้นำในการปกครองเป็นเฉพาะ โดยที่เรียกว่า “ระบอบถือธรรมเป็นสำคัญ (ธรรมาธิปไตย)” พระราชา หรือผู้ที่เป็ผู้นำจึงต้องถูกตั้งเกณฑ์ไว้ให้เป็นผู้มีคุณธรรมหรือมาจากผู้ทรงคุณธรรม เพราะเหตุที่ถือเอาธรรมส่วนใหญ่^{๒๓}

กล่าวโดยสรุปทฤษฎี กำเนิดผู้นำในทรรณะพระพุทธศาสนา ดังนี้ คือ

๑) มหาชนสมมติ ที่ได้ชื่ออย่างนี้ “ก็เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้าอันมหาชนสมมติตั้งขึ้นแล อักษรว่ามหาชนสมมติจึงอุปติขึ้น” ตำแหน่งมหาชนสมมตินี้ โดยใจความ หมายถึง ผู้นำที่ประชาชนส่วนใหญ่ได้พร้อมใจกันคัดเลือกแต่งตั้งขึ้นมา พร้อมทั้งได้มอบอำนาจหน้าที่ทางการปกครองให้ผู้ปกครองในแบบนี้ยังรวมไปถึงคณะรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน เพราะรัฐบาลเช่นนั้นมาจากการที่ประชาชนส่วนมากของประเทศคัดเลือกสมมติมาให้ทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองนั่นเอง

^{๒๑} ปรีชา ช่างขวัญยืน, **ทัศนะทางการเมืองของพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๗๑-๗๓.

^{๒๒} พระเทพดิลก (ระแบบ จิฐิติญาโณ), **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๒๓} อธิราษฎร์ เสรีรังสรรค์, **นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๕๓), หน้า ๗๘-๘๐.

๒) กษัตริย์ ที่ได้ชื่ออย่างนี้ “ก็เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้าเป็นใหญ่ยิ่งแห่งเขตทั้งหลายดังนี้ แลอีกพระว่ากษัตริย์จึงอุปติขึ้น” โดยใจความ กษัตริย์ หมายถึง เจ้าแผ่นดิน หรือเจ้าแห่งที่นา เป็นผู้มีที่ดินมาก หรือมีอำนาจในการแบ่งปันจัดสรรที่ดินทำกินผู้ปกครองในแบบนี้ อาจหมายรวมไปถึงผู้มีอิทธิพลในด้านความเข้มแข็ง สามารถคุ้มครองและบังคับผู้คนทั้งหลายให้อยู่ในกรอบของกติกาได้

๓) ราชา ที่ได้ชื่ออย่างนี้ “ก็เพราะเหตุผู้เป็นหัวหน้านำชนเหล่าอื่นให้สุขใจได้โดยธรรม ดังนี้แลอีกพระว่าราชาจึงอุปติขึ้น” โดยใจความ ราชา หมายถึง ผู้ที่บันดาลความยินดีอันเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนได้ ผู้ปกครองในแบบนี้ ยังรวมไปถึงผู้มีอิทธิพลในด้านความซื่อตรงด้วย หากคนในปกครองมีเรื่องทะเลาะวิวาทกันเพราะผลประโยชน์ การตัดสินความผิดถูกจึงเป็นหน้าที่ของราชา เมื่อราชาได้ตัดสินอย่างเที่ยงตรงและถูกต้อง ก็นำมาซึ่งความสุขแก่ผู้อยู่ใต้ปกครอง

๔) จักกวัตติ หรือจักรพรรดิ หมายถึง ผู้ปกครองซึ่งมีธรรมเป็นอำนาจ หรือใช้อำนาจในการปกครองด้วยความเป็นธรรม ในจักกวัตติสูตร พระพุทธองค์ได้ตรัสถึงจักรพรรดินี้ว่า เป็นพระราชานั้นเอง แต่เป็นพระราชที่จัดการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามธรรม “พระราชจักรพรรดิพระนามว่าทัฬหะนิ ผู้ทรงธรรม เป็นพระราชโดยธรรม”^{๒๔}

๒.๑.๗ ลักษณะของผู้ผู้นำ

ภาวะผู้นำมีค่านิยมในแต่ละยุคสมัยเป็นตัวกำหนดหรือบ่งชี้ว่าจะสามารถนำพาสมาชิกหรือสังคมให้ประสบความสำเร็จได้และเมื่อใดที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่โดยการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลสามารถโน้มน้าวชักจูงชี้แนะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้แสดงพฤติกรรมอันมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกลุ่มลักษณะที่ผู้นำแสดงออกมานั้นก็คือความเป็นภาวะผู้นำในทัศนะของพระพุทธศาสนามีนักปราชญ์ของสถาบันพุทธศาสนาเป็นที่เคารพกับบุคคลทั่วไปได้ให้ความหมายภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนาดังต่อไปนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)^{๒๕} กล่าวว่าภาวะผู้นำคือคุณสมบัติเช่นสติปัญญาความดีงามความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สุวิน สุขสมกิจ^{๒๖} ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำหรือผู้ปกครองในทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในอัครคัมภีร์โดยกล่าวถึงความเป็นอยู่ของสังคมนมนุษย์ที่มาอยู่รวมกันเป็นสังคมที่สงบสุขไม่มีการแก่งแย่งเอาเปรียบซึ่งกันและกันเพราะมีความอุดมสมบูรณ์แต่ต่อมาความขัดแย้งเนื่องจากการกระทำความชั่วมีการลักขโมยของบุคคลในสังคมในขั้นแรกจะเป็นการกล่าวตักเตือนกันเองแต่เมื่อมีการประพฤติชั่วอีกจึงมีการลงโทษแก่ผู้กระทำผู้ที่จะลงโทษหรือกล่าวตักเตือนได้จะต้องเป็นหัวหน้า

^{๒๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร:สุภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๙๐.

^{๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๒๖} สุวิน สุขสมกิจ, “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ: กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๗๗.

ผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม๕ประการดังกล่าวนี้ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือในองค์กรจนกายปัญญาได้แสดงหลักฐานสำหรับผู้นำไว้ ๖ ประการคือ

๑. ขมาคือมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่นไม่ยอมตกในความชั่วไม่เกรงกลัวหรือมีอคติ๔เมื่อจะต้องตัดสินใจและไม่หวั่นไหวเพราะโลกธรรม๘

๒. ซาคติยะคือมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาที่มีความระมัดระวังไม่ประมาทในการประกอบชีวิตหน้าที่และการงาน

๓. อุภูฐานะคือมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน

๔. ทหยาคือมีจิตใจที่เอ็นดูรักใคร่ห่วงใยเข้าใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน

๕. อิกขนาคือเอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ^{๓๐}

หลักธรรมที่ยกมาแสดงไว้เหล่านี้ก็เพื่อให้เห็นถึงแนวคิดหรือคำสอนเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมกับการบริหารตามพระศาสนาเท่านั้นอีกอย่างหนึ่งค่านักบริหารนี้ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะเจาะจงเอาเพียงแค่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแต่หมายรวมเอาผู้บริหารทุกระดับชั้นตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองรัฐข้าราชการบริษัทเอกชนหรือแม้แต่การบริหารองค์กรที่เล็กที่สุดของสังคมคือครอบครัวย่อมต้องอาศัยหลักธรรมในการบริหารเดียวกันนี้เพราะหลักธรรมเหล่านี้ล้วนมุ่งประโยชน์สุขทั้งแก่ตนเองผู้ปฏิบัติและสังคมรอบด้านดังพระพุทธศาสนาสอนไว้ว่า “ธมโมหเวรกฺขติธมฺมจารีธรรมฺมยํมรฺกษํผู้ประพตฺติธรรมฺ..”^{๓๑} สังคมใดหากไร้ธรรมสังคมนั้นก็สับสนวุ่นวายสังคมใดไร้ธรรมสังคมนั้นก็เป็สังคมของคนชั่วยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการบริหารการเมืองการปกครองแล้วผู้นำหรือผู้ปกครองจะต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่งเพราะจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนหรือผู้ใต้การปกครอง

๒.๑.๘ องค์ประกอบของบทบาทผู้นำ ๔ ประการ

ตามที่ได้กล่าวมาในหัวข้อที่แล้วว่าหลักการบทบาทผู้นำมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการคือการกำหนดทิศทางการจัดการระบบการทำงานการมอบอำนาจและแบบอย่างการเป็นผู้นำต่อไปนี้จะขอแสดงรายละเอียดในแต่ละหัวข้อดังนี้

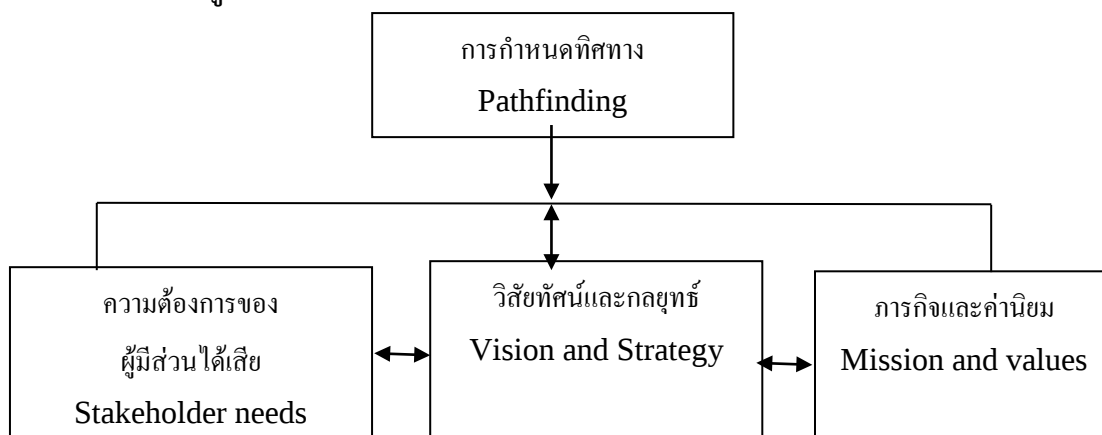
๑. การกำหนดทิศทาง (Pathfinding)

บทบาทแรกของหลักการบทบาทผู้นำก็คือการกำหนดทิศทางหลักการสำคัญของการกำหนดทิศทางประกอบด้วยองค์ประกอบ๓ประการคือความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Needs) ภารกิจและค่านิยม (Mission and Values) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategy) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งในสิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามความต้องการของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Needs) อันได้แก่ลูกค้าพนักงานผู้ถือหุ้นเป็นต้นซึ่งรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

^{๓๐} ๐.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

^{๓๑} ข.ชา. (ไทย) ๒๗/๑๔๒๐ – ๑๔๒๑/๒๙๐.

แผนภูมิภาพแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการกำหนดทิศทาง



๑.๑ ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder needs)

ก่อนการกำหนดทิศทาง (Pathfinding) ขององค์กรจะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder needs) เสียก่อนจึงจะทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กรได้อย่างถูกต้องในการศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแบ่งการศึกษาเป็น ๒ ประการ คือ

๑) ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ผู้มีส่วนได้เสียหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนหรือสถาบันใดซึ่งมีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันองค์กรใดองค์กรหนึ่งในอันที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันทั้งในทางธุรกิจหรือทางสังคมก็ได้อันได้แก่

๑.๑) ลูกค้าคือองค์กรหรือบุคคลใดก็ได้ที่เป็นคู่ค้าของบริษัทฯ

๑.๒) พนักงานคือบุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้นๆในที่นี้หมายรวมถึงผู้บริหารและพนักงานทุกระดับชั้นขององค์กร

๑.๓) ผู้ถือหุ้นคือองค์กรใดองค์กรหนึ่งหรือบุคคลใดก็ตามที่เข้ามาลงทุนในองค์กรหรือกิจการนั้นๆ

๒) ความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs)^{๓๒}

ในหลักการบทบาทผู้นำได้กำหนดความต้องการพื้นฐานของบุคคลไว้ ๔ ประการ คือ

๒.๑) ความต้องการมีชีวิตอยู่อย่างสุขสบาย (Live) มีฐานะการงานที่มั่นคงมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตซึ่งผู้นำจะต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

๒.๒) ความต้องการในความรัก (Love) ความเคารพนับถือจากผู้อื่นและสังคม ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องพิจารณาเพื่อให้สามารถเข้าใจชัดเจนในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

๒.๓) ความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และริเริ่มในสิ่งใหม่ (Learn) ผู้นำจะต้องวิเคราะห์ถึงความต้องการนี้ให้ถูกต้องและชัดเจนเพื่อให้สามารถก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี

^{๓๒} Franklin Covey, **The Four Roles Leadership**, pp. 19-20.

และความรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเพื่อสามารถพัฒนาองค์กรได้ทันความก้าวหน้าในปัจจุบันตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

๒.๔) ความต้องการในการทำประโยชน์ต่อสังคม (Leave a Legacy) ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสินค้าหรือบริการที่องค์กรนำเสนอ นั้นสามารถนำไปสู่ความต้องการในการทำประโยชน์ต่อสังคมซึ่งถือเป็นความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่งของผู้มีส่วนได้เสียจากการศึกษาถึงความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder needs)

ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ผู้นำขององค์กรจะต้องวิเคราะห์ให้ทราบอย่างชัดเจนว่า ใครคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กรและมีความต้องการอะไร เพื่อที่จะได้นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างถูกต้อง

๑.๒ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategy) ตามหลักการบทบาทผู้นำนั้น แพรงคลินโดวีย์ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ภารกิจค่านิยมและกลยุทธ์ไว้อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์นั้นเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบถึงสิ่งที่องค์กรกำลังจะมุ่งไปสู่ในอนาคต ส่วนภารกิจ (Mission) จะบอกให้ทราบถึงสิ่งที่องค์กรทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบขอบเขตการดำเนินงานขององค์กร ส่วนค่านิยม (Value) เกิดจากความเชื่อขององค์กรที่ยึดถือซึ่งในการกำหนดพันธกิจนั้นค่านิยมถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในพันธกิจสุดท้ายคือกลยุทธ์เป็นวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่วิสัยทัศน์กำหนดไว้ (ดังรูป) กล่าวคือวิสัยทัศน์และภารกิจถือเป็นแผนแม่บท ส่วนกลยุทธ์และค่านิยมถือเป็นแผนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นเอง^{๓๓}

๑.๒.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

วิสัยทัศน์คือการมองไปในอนาคต (Future Perspective) เป็นสิ่งที่จะบอกถึงสิ่งที่องค์กรอยากจะเป็นในอนาคตเป็นการบอกถึงทิศทางขององค์กรในอนาคตที่วิสัยทัศน์ไม่ใช่คำสั่งสอนหรือคติประจำใจขององค์กรไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแต่เต็มไปด้วยความคาดหวังข้อสมมติฐานวิสัยทัศน์ยังไม่มีถูกหรือผิดเนื่องจากเป็นสิ่งที่เราอยากจะเป็นในอนาคตและวิสัยทัศน์ไม่ควรจะนิ่งด้วยไม่กำหนดวิสัยทัศน์แล้วจะใช้ไปจนชั่ววินิจนตร์แต่ก็ไม่ใช้สิ่งที่จะเปลี่ยนกันไปทุกปีโดยปกติโดยทั่วไปการกำหนดวิสัยทัศน์จะอยู่ประมาณ ๕-๑๐ ปี อย่งไรก็ดี วิสัยทัศน์ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี ๖ ประการ^{๓๔}

๑) Imaginable หรือภาพฝันในอนาคต

๒) Desirable หรือมีความดึงดูดและน่าสนใจสำหรับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นลูกค้าพนักงาน

๓) Feasible หรือมีโอกาสของความเป็นไปได้

๔) Focused หรือมีความชัดเจนเพียงพอที่จะเป็นรากฐานสำหรับการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

^{๓๓} เนตรพัฒน์ ยาวีราข, ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรสจำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓.

^{๓๔} พสุ เดชะรินทร์, ยอดผู้นำยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่นจำกัด, (มหาชน), ๒๕๔๗), หน้า ๖๙-๗๐.

๕) **Flexible** หรือกว้างเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและ

๖) **Communicable** หรือสามารถที่จะสื่อสารได้อย่างง่ายและชัดเจน

๑.๒.๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์คือการวางแผนอย่างกว้างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาวกลยุทธ์ขององค์กรสามารถทำได้หลายอย่างเช่นกลยุทธ์ทางการดำเนินการ (Operation strategies) กลยุทธ์ด้านการตลาด (Marketing Strategies) กลยุทธ์ด้านการเงิน (Financial Strategies) เป็นต้น

๑.๓ การกิจและค่านิยม (Mission and Value)

๑.๓.๑ การกิจ (Mission) การกิจคือภาระหน้าที่ที่จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยการกิจนี้ประกอบด้วยภารกิจของฝ่ายต่างๆที่ต้องดำเนินการและรับผิดชอบโดยแต่ละฝ่ายจะต้องมีการประสานและเชื่อมโยงภารกิจเหล่านั้นเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการกำหนดภารกิจทำให้ทราบทิศทาง (Direction) และขอบเขตของการดำเนินการธุรกิจขององค์กรทำให้ทราบว่าองค์กรกำลังทำอะไรอยู่ในปัจจุบัน ส่วนประกอบของการกิจอาจประกอบด้วย^{๓๕}

๑) ลูกค้า

๒) สินค้า

๓) ตลาด

๔) เทคโนโลยี

๕) ความมุ่งมั่นของธุรกิจด้านความเติบโตกำไร

๖) ปรัชญาความเชื่อคุณค่าความคาดหวัง

๗) ความเชี่ยวชาญหรือข้อได้เปรียบ

๘) ภาพลักษณ์

๙) ความห่วงใยต่อพนักงาน

๑.๓.๒ ค่านิยม (Value)

ค่านิยม (Values) คือปณิธานขององค์กรเพื่อไปสู่ความสำเร็จเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งทำให้บุคลากรได้มีทิศทางเดียวกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติค่านิยมคือกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็นที่มาของค่านิยมจึงเป็นการบอกความเชื่อที่สำคัญอันเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางพฤติกรรมขององค์กร (วัฒนธรรมองค์กร) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้เช่นค่านิยมในเรื่องการทำงานเป็นทีมค่านิยมในเรื่องการที่พนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น

^{๓๕} อัจฉรา จันทรรณาย, การวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำ BSC, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๖.

๒.๑.๙ เป้าหมายสำคัญของหลักการบทบาทผู้นำ ๔ ประการ

ก.เป้าหมาย

หลักการบทบาทผู้นำ ๔ ประการ ได้ชี้ให้เห็นว่า การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพในโลกยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำควรจะต้องมีหลักการในการดำเนินงานอย่างไร เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมั่นคงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการเน้นให้เห็นเป้าหมายสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ

๒. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๓. การพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานทุกอย่างไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เมื่อพิจารณาเป้าหมายสำคัญทั้ง ๓ ประการข้างต้นแล้วสามารถจะทำการแสดงบทบาทผู้นำ ๔ ประการกับเป้าหมายได้ดังนี้คือ

ตารางบทบาทหน้าที่ผู้นำ ๔ ประการกับเป้าหมาย

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

ข.ปัจจัยการเป็นผู้นำ

การเป็นผู้นำที่ดีประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านที่ทำให้บุคคลหนึ่งมีความเป็นผู้นำขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆได้ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของตัวผู้นำเองปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงานและปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมปัจจัยดังกล่าวช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันดังรายละเอียดต่อไปนี้^{๓๖}

๑. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของตัวผู้นำเองหมายถึงตัวผู้นำเองที่มีทัศนคติต่อตำแหน่งในความสามารถในการนำและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความเชื่อมั่นในตนเองเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ในการพิจารณาสิ่งต่างๆได้อย่างเหมาะสมมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยความไว้วางใจในผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและกิจการงานที่รับผิดชอบมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่เห็นคุณค่าของงานที่ทำ

^{๓๖} เนตต์พัฒนา ยาวีราข, *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*, (กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑.

๒. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงานหมายถึงผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของผู้นำสามารถนำเอาความคิดความต้องการของผู้นำมาปฏิบัติได้อย่างบังเกิดผลตามที่ต้องการสามารถทำงานร่วมกันได้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันมีความพร้อมที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบในงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆอันเกิดจากการทำงานได้สามารถใช้ประสบการณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดีมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ นำ

๓. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหมายถึงสภาพแวดล้อมต่างๆขององค์กร มีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ หากผู้นำสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ก็จะทำให้ผู้นำอยู่ในสภาวะการณ์ที่ดี สภาพแวดล้อมต่างๆในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้นำ ได้แก่ ลักษณะขององค์กรโครงสร้างขององค์กรระบบการทำงานระเบียบวิธีปฏิบัติ อิทธิพลของกลุ่มในองค์การในการให้ความร่วมมือสนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานของผู้นำ หากกลุ่มมีความผูกพันและยอมรับนับถือในตัวผู้นำ ก็จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

สรุป

ภาวะผู้นำในพระพุทธานุภาพได้ว่า ในฐานะที่เป็นหลักคุณธรรม ที่สามารถไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน หลักธรรมที่ดีถ้าผู้นำไปปฏิบัติย่อมสามารถนำหมู่คณะไปสู่ความเจริญสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งงาม ในขณะที่ถ้าผู้นำไม่มีคุณธรรม ขาดภาวะผู้นำที่ดี นำพาหมู่คณะไปในทางเสื่อม ใช้อิทธิพลอำนาจในทางที่มีอุกมิควร ก็ก่อผลกระทบต่อหมู่คณะ นอกจากนี้แล้วผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในงานของตนเพียงอย่างเดียว แต่ขาดคุณธรรม กล่าวคือไม่มีประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ย่อมจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่อาจนำพาหมู่คณะไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งงามได้ตามทศนะของพระพุทธานุภาพ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีที่มีความสามารถก็ต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตัวเองโดยเริ่มพัฒนาที่จิตใจของตน และยึดหลักธรรมทางพระพุทธานุภาพ เป็นเครื่องมือที่ผู้นำนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่มหาชน

คุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้นควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานและมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การนั้นๆ

บทบาทผู้นำจะมีความริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีการกระตุ้นภูมิปัญญาให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการทำงานเป็นทีมมีการกระจายอำนาจการทำงานตลอดจนเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือไว้วางใจจึงถือเป็นทฤษฎีหนึ่งที่สามารถสร้างผู้นำองค์กรให้มีคุณภาพเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ในสังคมยุคปัจจุบันได้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆที่มีความหมายในทำนองเดียวกันอาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมายของคำภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อๆว่า HRD โดยทั่วไปแล้วความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกันคือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น

สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร และองค์กร” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (Key Competencies) ที่จะทำให้บุคลากรใน องค์กรสามารถปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ ล่วงหน้า (Planned Learning Activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการ เปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร

ความหมายของควาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศสคำว่า “การพัฒนาสังคม” (Social Development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนีสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรหรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมใน ภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญด้านการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญเรื่องการบริหารงานบุคคลใน เนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีจัด ขึ้นเพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรในประเทศรัสเซียการพัฒนาบุคลากร สัมพันธ์กับการได้มาซึ่งบุคลากรการคัดเลือกและฝึกอบรมโดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคนหรือภาพรวม ของบุคลากรมากกว่าการช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในสหราชอาณาจักรการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร^{๓๓๗}

การพัฒนาบุคลากรหมายถึงเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆเช่นความรู้ความสามารถทักษะอุปนิสัยทัศนคติและวิธีการในการทำงานที่จะนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๓๓๘}

การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความ ชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติที่ ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำ ให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน^{๓๓๙}

กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการ ฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๔๐}

^{๓๓๗} ศุภชัย ยาวะประภาษ, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

^{๓๓๘} สมาน รังสิโยภุชณ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร , ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

^{๓๓๙} สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๔๐} สุนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุคส์โตร, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔.

ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน๓ด้านคือความรู้(Nowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities)^{๔๑}

การปรับปรุงคุณภาพทักษะการทำงานโดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต้องการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์กรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มครั้งแรกเมื่อค.ศ.๑๙๖๘โดยเน้นเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่อยู่ในวัยเรียนต่อมาปี ค. ศ.๑๙๗๐ได้ใช้คำนี้มากขึ้นและทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดที่ยังมีชีวิตอยู่จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมภายในช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้กิจกรรมดังกล่าวมี๓ประการคือการฝึกอบรมการศึกษาและพัฒนา^{๔๒}เน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นครอบคลุมโครงการและกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ของคนทั้งคุณภาพและปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมในที่ทำงานการฟื้นฟูสุขภาพสวัสดิการและอื่นๆที่มีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมาก็เรียกว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๔๓}

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปโดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นรวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นๆออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย

๒.๒.๑ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงานคือต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ถึงแม้บุคลากรจะมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่แล้วก็ตามนั้นแต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติมก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลังหรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ความรับผิดชอบก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นด้วยจากแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดเวลาดังที่มิ้นกวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรไวดังนี้

^{๔๑}เรวัต ทัตติยพงศ์, “ทัศนะของข้าราชการกองอาคารกรมช่างโยธาทหารอากาศกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๔๒} Hineman, Herbert G. and others, **Personnel / Human Resource Management**, (Illinois : Richard D Irwin.) pp. 332-349.

^{๔๓}จกกลนี ชุตินาเวรินทร์, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development), (กรุงเทพมหานคร: พีเออี, ๒๕๔๒), หน้า ๕-๘.

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือ ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตรว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุดเมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะทิฐิคือถูกตัณหา มานะทิฐิครอบงำน้อยลงเมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้นสามารถทำ สิ่งที่ดีงามได้มากขึ้นการที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๔๔}

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

- ๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆเพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานใน องค์การเมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น
- ๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความ จงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ
- ๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติเพราะถ้าการบริหารทรัพยากร มนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและ ผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๔๕}

๒.๒.๒ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตนใน ด้านต่างๆดังนี้

๑. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคสังคมหรือสภาวะ แวดล้อม
 ๒. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่อง ที่รับผิดชอบ
 ๓. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจความคิดในเรื่องต่างๆสามารถวิเคราะห์กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่างๆให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
 ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเองโดยมิต้องให้บอกชี้แนะหรื ให้นำทางตลอดเวลา
 ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดความอ่านอย่างรอบคอบของตนทำงานด้วยฝีมือและมี ความเต็มใจในการทำงานโดยมิต้องรอคำสั่งให้ทำงาน
- จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพราะแต่ละกิจกรรม จะคาดหวังให้ผู้รับการฝึกอบรมทำอะไรได้บ้างภายใต้การเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐาน

^{๔๔} พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า๙๖.

^{๔๕} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: มุลนิธิโกลบอลคิมทอง, ๒๕๒๘), หน้า ๖.

แสดงถึงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ^{๔๖}

๑. ความยุติธรรม (equity) ในการยอมรับว่ามนุษย์คือสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมของความนับถือความไว้วางใจและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสวงหาการพัฒนาพนักงานทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงชนชั้นผิวสีหลักความเชื่อศาสนาภาษาเชื้อชาติวัฒนธรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องประกันว่าองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับการวางแผนและการพัฒนาอาชีพการบริหารอาชีพการเลื่อนขั้นรางวัลการฝึกอบรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพสิ่งดังกล่าวต้องการการสื่อสารความหมายเชิงความสัมพันธ์ผ่านระบบเปิดสนับสนุนและมีปฏิสัมพันธ์

๒. ความสามารถทำงานได้ (Employability) ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงของทุกวันนี้ องค์กรได้ตัดทอนค่าใช้จ่ายของตัวเองลงโดยให้พนักงานลาออกจากงานด้วยแผนเกษียณตามความสมัครใจความสามารถทำงานได้หมายความว่าความสามารถทักษะสมรรถนะของแต่ละคนในการทำงานของเขาเองดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องยกระดับและสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เขามีแรงจูงใจเข้าร่วมและรักษาไว้และทำให้เขามีงานทำด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาวที่มองหางานทำเป็นครั้งแรกและคนว่างงาน

๓. ความสามารถในการปรับตัว / การสู้คู่แข่งได้ (adaptability / competitiveness) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและการปรับตัวทักษะใหม่ทางวิชาชีพของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความพอใจของพนักงานมากขึ้นและปรับปรุงการตัดสินใจในองค์กรให้มีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถทำงานด้วยตนเองและพึ่งพาอาศัยผู้อื่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาดตนเองและงานให้ดีขึ้น^{๔๗}

๒.๒.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นการเน้นเรื่องการพัฒนาบุคคล (Individual Development) เช่นการฝึกอบรมและพัฒนาการส่งมอบกับสถาบันภายนอกจะเปลี่ยนไปให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาอาชีพ (career development) กับการพัฒนาองค์กร (organization development) มากขึ้น เพราะว่าธุรกิจให้ความสนใจในเรื่องการสร้างความสามารถหลัก (core competencies) ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในองค์ความรู้ของการพัฒนาอาชีพกับการพัฒนาองค์กรซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในยุคโลกาภิวัตน์ในโลกการแข่งขันควรเน้นทักษะทางด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. การสื่อสารขอความ ๔. ภาวะผู้นำ ๕. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖. การยืดหยุ่น / ปรับตัว ๗. นวัตกรรมส่วนทักษะที่เสริมเขามา ก็คือ

^{๔๖} ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ม.ป.ป : ม.ป.พ), หน้า ๓๒-๓๖.

^{๔๗} วิจิตร อวาทกุล, คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖๙.

ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในระดับใช้งานได้ ดังนั้น ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทัศนะของผู้ศึกษา จึงขอสรุปขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญดังนี้

การฝึกอบรมการสัมมนาการศึกษาดูงานการลาศึกษาต่อการทำงานวิจัยการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการประเมินบุคลากร^{๔๘}

การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ๓แนวทางคือ

๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิตการให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติการเติมความรู้การใช้วิจารณ์ญาณความเข้าใจและปัญญาการให้การศึกษา มักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ ดังนั้นการให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดำเนินชีวิตดีและมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้คิดได้ทำได้และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษาซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิตการทำงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากรขององค์การการให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุนและ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นระยะกลางและการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญาการให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง

๒. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่งในแอมมขององค์การแล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งบุคลากรในระดับปฏิบัติหรือหัวหน้างาน ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะความชำนาญโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นอันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยในการจัดการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์การโดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรมได้แก่

๒.๑ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบายแผนงานวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

๒.๒ การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาขอ

๒.๓ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

๒.๔ การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

๒.๕ การพัฒนาระบบงานระบบบริหารและพัฒนาองค์กรโดยส่วนรวม

๒.๖ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์บทบาทภารกิจขององค์การ

^{๔๘} ดนัย เทียนพุดม, กลยุทธ์การพัฒนาคนไขปัญหาคาใจนักฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุรพิม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

๒.๗ การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี / เทคนิค / วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development) เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากภาวะขั้นหนึ่งไปสู่ภาวะอีกขั้นหนึ่งอาทิจากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดีและพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ (skill) และทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) การฝึกอบรมสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะเวลานั้น

การฝึกอบรมประกอบด้วยสิ่งสำคัญ๓ด้านคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) การฝึกอบรมสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะเวลานั้น

๒.๒.๔ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารบุคลากรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบหรือฟังก์ชันหลักๆของการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากผู้บริหารรวมถึงนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางคนยังเข้าใจผิดคิดว่างานพัฒนาบุคลากรก็คือการฝึกอบรมโดยมีหน่วยงานบุคคลทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรมติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งผู้บริหารระดับ CEO มักจะมีคำถามอยู่เสมอว่า “จัดฝึกอบรมแล้วพนักงานจะพัฒนาขีดความสามารถขึ้นมาบ้างหรือไม่”

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันว่าองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรมิใช่มีเพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้นพบว่ามีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรซึ่งผู้เขียนขอเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรจากแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. England และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา^{๕๐}

การจัดการองค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอดสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์กรต่างๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งหมายถึงผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise)

^{๕๙} ชูชัย สมิทธิไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๘-๙.

^{๕๐} อารณ ภูวพิณนุ, การพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘), หน้า ๗-๘.

และกำลังความสามารถ (dedication) ของทรัพยากรมนุษย์จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จคือธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่สนใจสามารถจูงใจและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือมีพรสวรรค์ (talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรองค์การต่างๆต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทุกระดับป้องกันความล่าช้าและเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคตการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ (learning experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงานอย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่างๆของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงานเช่นความรู้ทักษะทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการที่องค์การต่างๆมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวแต่ละองค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้^{๕๑}

๑. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา (Education) การพัฒนาบุคลากรโดยการ

ฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนา (development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนางานในปัจจุบันการศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคตและการพัฒนาจะเน้นการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) และการพัฒนาองค์การ (organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้และการปรับปรุงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

๓. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคลกลุ่มและองค์การการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนาโดยการศึกษาการอบรมการพัฒนาปัจเจกบุคคลและการพัฒนาอาชีพการพัฒนาองค์การมุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การการพัฒนาบุคลากรอาศัยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่างๆขององค์การโดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือเพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์การการพัฒนาองค์การต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

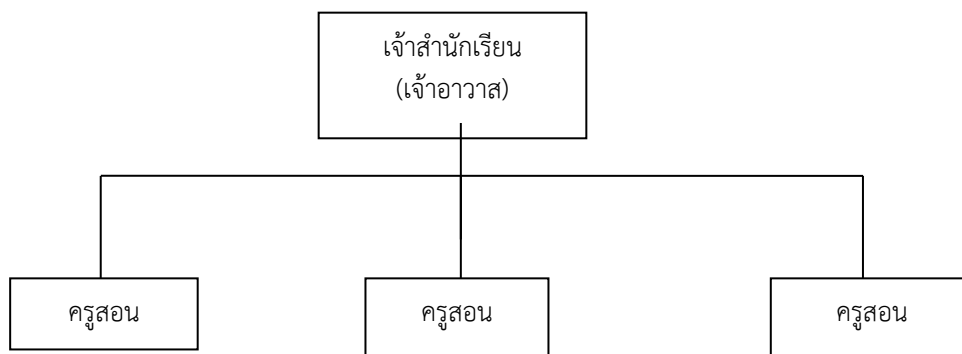
^{๕๑} เชาว์ โรจนแสง, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๗, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช , ๒๕๕๔), หน้า ๒๐-๔๘.

๒.๒.๕ สรุป

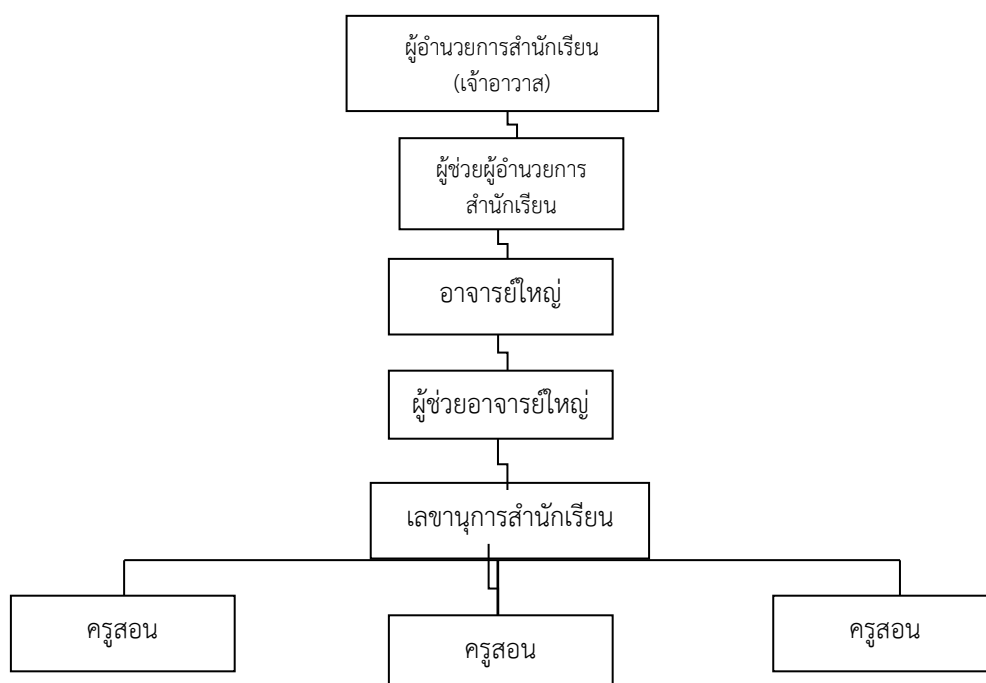
กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคลากรที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการ วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณา ลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการ ประเมิน ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนา บุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมสำนักเรียนวัดและคณะจังหวัดเป็นผู้จัดสอนในความรับผิดชอบของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์โดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้รับผิดชอบกำหนด หลักสูตรและจัดการสอบโดยใช้ข้อสอบกลางเรียกว่า “การสอบสนามหลวง” ในทุกระดับส่วน การจัดการเรียนการสอนและการบริหารสำนักเรียนวัดและท้องถิ่นดำเนินการเองโดยคณะกรรมการ การศึกษาสงฆ์ได้เข้าไปควบคุมดูแลและไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารสำนักเรียนการจัดการ ศึกษาขึ้นอยู่กับความพร้อมของสำนักเรียนด้านบุคลากรทุนทรัพย์และผู้เรียนเป็นสำคัญบางที่ไม่ได้ จัดเพราะขาดความพร้อมวัดที่เปิดเป็นสำนักเรียนแล้วมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการศึกษาพระปริยัติธรรม ไม่เหมือนกันต่างดำเนินงานตามความเหมาะสมสภาพการจัดการศึกษาภายในสำนักเรียนโดยทั่วไป ขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียนครูสอนมิได้กำหนดว่าต้องมีวุฒิครูแต่มีความรู้ในเนื้อหาและมีศรัทธาที่จะสอน ก็สามารถเป็นครูสอนได้สำหรับการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมส่วน ใหญ่จะมีการจัดรูปแบบการจัดองค์กร ๒ แบบดังแผนภาพข้างล่างนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ การบริหารการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก



แผนภาพที่ ๒.๒ การบริหารการจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่

การจัดองค์กรที่ไม่ซับซ้อนเนื่องจากมีจำนวนพระภิกษุสามเณรเรียนน้อยซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการจัดของแต่ละวัดที่มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็กตามแผนภูมิที่ ๒.๑ และโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ตั้งแต่ระดับตำบลอำเภอและจังหวัดจะมีพระภิกษุสามเณรเรียนมากดังนั้นการบริหารจึงมีการจัดองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้นตามแผนภูมิที่ ๒.๒

๒.๓.๑ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม^{๕๒}

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมี

^{๕๒} คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, กองพุทธศาสนศึกษา, (โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร: ๒๕๕๔), หน้า ๕.

ส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเองเรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งงานวิชาการที่ครูจะต้องปฏิบัติจะประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

- ๑) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น
- ๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- ๓) การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียนเทียบโอนผลการศึกษา
- ๔) ใบบรรองผลการศึกษา (ปพ.๗)
- ๕) เอกสารระเบียบสะสม (ปพ.๘)
- ๖) สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.๙)

๒.๓.๒ การบริหารงบประมาณ^{๕๓}

งบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้จากงบประมาณการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์อยู่ในความดูแลของกรมศาสนาในส่วนงานพัฒนาการศาสนศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งใน๖แผนงานตามภาระหน้าที่ของกรมการศาสนาได้แก่แผนงานบริหารการศาสนาแผนงานทำนุบำรุงและส่งเสริมการศาสนาแผนงานพัฒนาการศาสนศึกษาแผนงานเผยแพร่การศาสนาและส่งเสริมจริยธรรมแผนงานวิจัยการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแผนงานป้องกันและแก้ไข้ปัญหาเอดส์

การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแก่สำนักเรียน/สำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของกรมการศาสนาดำเนินการดังนี้

- ๑) เงินอุดหนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรมจัดให้โดยเฉลี่ยสำนักเรียนละ ๒๖,๐๐๐ บาท/ปี
- ๒) เงินอุดหนุนศูนย์ครูพระปริยัตินิตเทศน์ตามจำนวนพระปริยัตินิตเทศน์ประจำศูนย์จัดให้โดยเฉลี่ยรูปละ ๔,๐๐๐ บาท/ปี
- ๓) เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายเดือนครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมชั้นต้นจัดให้รูปละ ๔๐๐บาท/เดือน
- ๔) เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายเดือนครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมชั้นสูงจัดให้รูปละ ๖๕๐บาท/เดือน
- ๕) เงินอุดหนุนส่งเสริมการศึกษาอบรมพระปริยัติธรรมก่อนสอบจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๖) เงินงบประมาณใช้จ่ายในการจัดอบรมหลักสูตรฝึกหัดครูสอนพระปริยัติธรรมจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๗) เงินอุดหนุนแม่กองธรรมสนามหลวงในการจัดการศึกษาจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๘) เงินงบประมาณใช้จ่ายในการประสานงานการศึกษาและร่วมกิจกรรมทางการศึกษาจัดให้ตามความเหมาะสม
- ๙) เงินงบประมาณใช้จ่ายในการติดตามประเมินผลและจัดเก็บข้อมูลของเจ้าหน้าที่จัดให้ตามความเหมาะสม

^{๕๓} คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, กองพุทธศาสนศึกษา, (โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๓๑๗.

๒.๓.๓ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคคลหมายถึงการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดภายในเวลาสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้พอใจที่จะทำตามที่ผู้บริหารต้องการ^{๕๔}

การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคคลหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการบำรุงรักษาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดจนดูแลให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารผู้บริหารที่หวังความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานอยู่เสมอฉะนั้นการบริหารบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมจะต้องมีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลและเกณฑ์การประเมินผลงานของครูสอนด้วย

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมสามารถแยกได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) การคัดเลือกครูใหม่ การคัดเลือกครูใหม่เข้ามาทำการสอนนั้นผู้บริหารในฐานะที่เป็นเจ้าสำนักเรียนและรับผิดชอบในสำนักเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเลือกเฟ้นครูใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานนั้นให้เหมาะสมโดยยึดหลัก “ความสามารถและถนัดในการสอนแต่ละวิชา” อาจจะเลือกจากศิษย์เก่าที่จบมาจากสำนักเรียนนั้นๆ หรือขอจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงที่เห็นสมควรและเหมาะสม

๒) การปฐมนิเทศครูใหม่ การปฐมนิเทศครูใหม่เป็นการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ของสำนักเรียนเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในสำนักเรียนและเป็นการเตรียมครูใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีมีกำลังในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วยทั้งนี้เพราะว่าครูใหม่มีความต้องการในด้านที่פקการเข้ากับครูเก่าให้ได้เร็วที่สุดเข้าใจในจุดประสงค์และนโยบายของสำนักเรียนและรู้จักกับชุมชนที่ได้อุปการะวัด

๓) การอบรมครูประจำการ การอบรมครูประจำการหมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญสมรรถภาพและเจตคติอันเหมาะสมให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพที่สุดสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำงานและเตรียมตัวที่จะรับความรับผิดชอบสูงขึ้นไปได้แก่การอ่านและการฟังปาฐกถา การวิจัย การประชุมสัมมนาที่ตนศึกษา เป็นต้น

๔) การสร้างขวัญหรือกำลังใจขวัญหรือกำลังใจหมายถึงสภาวะของจิตใจที่แสดงออกมาให้ปรากฏอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแง่ของความพอใจและความไม่พอใจ เช่น ความกระตือรือร้น ความมั่นใจ ความมุ่งมั่น ความเด็ดเดี่ยว ความท้อแท้ ความอดทน ภาระอาใจ เป็นต้น ขวัญหรือกำลังใจเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างเป็นสิ่งที่เปราะและแตกง่ายและมักจะไม่อยู่กับร่องกับรอยอย่างถาวรองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ครูดังนี้ คือ

(๑) ลักษณะท่าทีและบทบาทของเจ้าสำนักเรียน

^{๕๔} กรมการศาสนา, กองแผนงาน, การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๒๖), หน้า ๘๔.

- (๒) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- (๓) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบายดำเนินงานของเจ้าสำนักเรียนเพื่อนครูและทายาททายาทที่บำรุงวัด
- (๔) การให้บำเหน็จรางวัล
- (๕) สภาพการปฏิบัติงาน
- (๖) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและทางจิตใจ
- ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหมายถึงการตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานของครูที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่าได้ผลดีเพียงใดเพื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ก่อนลงมือปฏิบัติหรือเปรียบเทียบกับแนวนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดเอาไว้ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจะต้องคำนึงถึงเวลาเป็นส่วนประกอบอีกด้วย

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมมี

๑๐ ประการคือ^{๕๕}

- ๑) การเตรียมงานหรือการเตรียมการสอนและโครงการสอน
- ๒) ความสามารถในการเสนอบทเรียนและให้ความรู้แก่นักเรียน
- ๓) การกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนทำงาน
- ๔) ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน
- ๕) ทักษะวิธีสอนและเทคนิคในการสอน
- ๖) วินัยและการควบคุมชั้น
- ๗) การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน
- ๘) บุคลิกภาพ
- ๙) ความสัมพันธ์ต่อคณะครูนักเรียนและผู้ปกครอง
- ๑๐) เจตคติและคุณภาพของการสอน

๒.๓.๔ การบริหารงานทั่วไป^{๕๖}

ในการทำงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณลักษณะพิเศษที่มีการจัดรูปแบบขององค์กรในรูปแบบของการบริหารจัดการเชิงพุทธสังกตสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำหนดเป้าหมายรวมของคณะสงฆ์และต้นสังกัด โดยเป้าหมายรวมซึ่งจะสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยเหนือ (รัฐบาล/กระทรวง) การกำหนดเป้าหมายหลักของโรงเรียนต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา การกำหนดนโยบาย แผน วัตถุประสงค์

การสอบธรรมศึกษาทุกชั้น จะกำหนดให้มีขึ้นช่วงวันแรม ๒-๕ เดือน ๑๒ ของทุกปีถ้าตรงกับวันเสาร์-วันอาทิตย์จะขยับเป็นวันจันทร์-วันศุกร์เพียงวันเดียวในภาคเช้าจะสอบวิชาเรียงความ แก่กระพุทธธรรมก่อนส่วนเวลาบ่ายจะสอบวิชาธรรมวิจารณ์วิชาพุทธธานุพุทธประวัติและวิชากรรมบถ

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๘.

^{๕๖} คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, กองพุทธศาสนศึกษา, (โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๔๘๙.

สถานที่สอบสำนักแม่กองธรรมจะแจ้งให้นักเรียนหรือวัดที่ผู้เข้าสอบสังกัดอยู่ทราบซึ่งทางสำนักเรียนหรือวัดจะแจ้งให้ผู้เข้าสอบทราบอีกต่อหนึ่งก่อนวันสอบ^{๕๗}

พระราชวชิรติลก (อดุลย์ อมโร) กล่าวว่า งบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมศึกษาได้จากงบประมาณการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์อยู่ในความดูแลของกรมศาสนาในส่วนงานพัฒนาการศาสนศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งใน ๖ แผนงานตามภาระหน้าที่ของกรมการศาสนา ได้แก่ แผนงานบริหารการศาสนาแผนงานทำนุบำรุงและส่งเสริมการศาสนาแผนงานพัฒนาการศาสนศึกษาแผนงานเผยแผ่การศาสนาและส่งเสริมจริยธรรมแผนงานวิจัยการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตธการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแก่นักเรียนสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของกรมการศาสนาดำเนินการดังนี้^{๕๘}

สมเด็จพระสังฆราชเจ้ากรมหลวงชินวราลงขันวิวัฒนา วัตรราชบพิตรสถิตมหาสีมารามทรงเห็นว่าการศึกษานักธรรมมิได้เป็นประโยชน์แก่พระภิกษุสามเณรเท่านั้นแต่ยังเป็นประโยชน์แก่พุทธศาสนิกชนทั่วไปอีกด้วยโดยเฉพาะข้าราชการครูจึงทรงตั้งหลักสูตรนักธรรมสำหรับฆราวาสขึ้นเรียกว่าธรรมศึกษาครบทั้ง๓ชั้นคือชั้นตรีชั้นโทชั้นเอกโดยใช้หลักสูตรเดียวกับนักธรรมเว้นแต่วิชาวินัยที่กำหนดให้เรียนวิชาเบญจศีลเบญจธรรมและอุโบสถศีลแทนเปิดสอบครั้งแรกเมื่อพ.ศ.๒๔๗๒มีพุทธศาสนิกชนชายหญิงเข้าสอบเป็นจำนวนมากนับเป็นการส่งเสริมการศึกษาพระพุทธานุสาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น^{๕๙}

๒.๓.๕ ประวัติความเป็นมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา^{๖๐}

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษา คณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของ (พระราชวรมณี ๒๕๒๑ : ๓๕๕) ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดดำเนินการในปี พ.ศ.๒๔๓๒ และสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๘๙ ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่าโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษากำหนดให้การเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุ และสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดโดยมติดคณะสงฆ์

^{๕๗} ติวเข้ม เตรียมสอบ, ธรรมศึกษาชั้นเอกรวมทุกวิชา, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๕๐), หน้า ๔.

^{๕๘} พระราชวชิรติลก (อดุลย์ อมโร), “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผนกธรรมศึกษาเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๑๙.

^{๕๙} ติวเข้มเตรียมสอบ, ธรรมศึกษาชั้นเอกรวมทุกวิชา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๕๐).

^{๖๐} แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. ๒๕๕๓ - พ.ศ.๒๕๖๒), หน้า ๑๘-๒๑.

มนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีสหรัญศึกษาสำนักเรียน วัดนี้ เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ได้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจาก กระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมากโรงเรียน ประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่า การศึกษาธรรม และบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไปเป็น เหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังไม่พิจารณาเห็นความจำเป็นของ การศึกษาวิชาในทางโลกอยู่

ดังนั้น แม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟัน ชุตินธรมหาเถระ) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้น ใหม่มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่าบาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษาได้ ประกาศเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๗ พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของ โรงเรียนบาลีสหรัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสียว และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่การณปรากฏต่อมาว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อยเพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยัง พอใจที่จะเรียน โดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้นนักเรียนในโรงเรียน ดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื้อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัดซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะ สงฆ์ในช่วงนี้ระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก

ในขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎร์ได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบ สมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ พิจารณาถึงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของ พระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้า มากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตรไปตามความ เปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมี หลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนก หนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็น ประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป”

ในที่สุด กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔ และระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๕ (ปัจจุบันใช้ ประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๓ อาศัยอำนาจ ตามความในข้อ ๒ ข้อ ๓ (๑) และข้อ ๕ แห่งกระทรวง ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ.๒๕๔๘) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็น ประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรจะได้ศาสนทายาทที่ดี มี

ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรมสมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้าราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส ๕๑ แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา (คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วิชัช ธรรมเจริญ, ๒๕๔๑ : ๓-๔)

เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบัน สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๓ และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงนามโดย นายอดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายนพ.ศ. ๒๕๔๘

สรุป

การบริหารการศึกษาด้านการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการใช้สื่อ ด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรม ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผล และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาด้านการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านโดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ขาดการวางแผนในการเรียนการสอนตามหลักสูตรของโรงเรียน ขาดงบประมาณในการวางแผนด้านหลักสูตร ขาดงบประมาณในการสรรหาครูมาสอนในโรงเรียนขาดครูภาษาต่างประเทศ ขาดงบประมาณจัดซื้อคอมพิวเตอร์ นักเรียนไม่ให้ความสนใจการจัดกิจกรรมในโรงเรียน นักเรียนขาดความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันในการเรียนการสอน นักเรียนขาดความรับผิดชอบกับการวัดผลประเมินผลแนวทางการบริหาร การศึกษาด้านการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ครูควรจัดแผนการเรียนการสอนด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับนักเรียนโดยการจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมาดำเนินการวางแผน ควรจัดหางบประมาณมาใช้ในโรงเรียน ควรจัดหาครูชาวต่างชาติมาสอนในโรงเรียน ควรจัดหาคอมพิวเตอร์ ควรใช้สื่อที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักเรียน ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามัคคีกัน ควรให้นักเรียนช่วยเหลือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรให้นักเรียนสนใจเกี่ยวกับ การสอบวัดผลประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสัปบุริสธรรม ๗

หลักสัปบุริสธรรม ๗ นั้นเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างกั่ก่อนที่ จะทำความเข้าใจความหมายและความเป็นมาของหลักสัปบุริสธรรมจึงควรที่จะทำความเข้าใจความหมายของสัตบุรุษก่อน

ก. ความหมายของสัตบุรุษตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

พระพุทธองค์ทรงแสดงความเป็นสัตบุรุษไว้ในพระสูตรต่างๆ พอสรุปได้ว่า “สัตบุรุษ

ทั้งหลายเป็นผู้กตัญญูกตเวที”^{๖๑} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่มักสละสิ่งที่น่าปรารถนาของบุรุษนออกจากเรือนไป
 บวชเป็นบรรพชิต”^{๖๒} “สัตบุรุษมีปัญญาละเอียดฉลาดเป็นผู้เสมอด้วยเทพในเมืองไตร
 ทิพย์”^{๖๓} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ควรคบหา”^{๖๔} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ผู้คบหาจะได้ประโยชน์มาก”^{๖๕} “ผู้
 ไม่รู้ธรรมของสัตบุรุษจะเห็นรูปเวทนาสัญญาสังขารว่านั่นของเราเราเป็นนั่นนั่นเป็นอิตตาของเรา
 และทวิฏฐฐาน (ที่ตั้งแห่งทวิฏฐ) ที่เป็นไปว่านั่นโลกนั่นอิตตาเรานั้นตาย”^{๖๖} “สัตบุรุษเป็นคนกตัญญู
 กตเวทีเป็นนักปราชญ์เป็นกัลยาณมิตรเป็นผู้มีความรักดีมั่นคงกระทำการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก
 ด้วยความเต็มใจแต่ในที่นี้หมายถึงพระพุทธเจ้าพระปัจเจกพุทธเจ้าและพระพุทธสาวก”^{๖๗} “สัตบุรุษ
 เป็นผู้ประกอบด้วยสัทธรรมมีศรัทธามีหิริมีโอตตปัมมีสุตะมาก (คือได้ศึกษามาก)ปรารถนาความเพียรมี
 สติตั้งมั่นมีปัญญา”^{๖๘} “สัตบุรุษเป็นผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมเป็นผู้ปฏิบัติชอบเป็นผู้ประพฤติตาม
 ธรรมเป็นผู้ควรบูชาเป็นผู้ควรสรรเสริญ”^{๖๙} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ควรคบหาสมาคมด้วยเพราะสัตบุรุษ
 เป็นผู้รู้สัทธรรมคือศีล ๕ ศีล ๑๐ สติปัฏฐาน ๔ เป็นต้น”^{๗๐} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่มีความเห็นชอบมี
 ความดำริชอบมีวาจาชอบมีการงานชอบมีอาชีพอชอบมีความพยายามชอบมีสติชอบมีสมาธิ
 ชอบ”^{๗๑} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ทำให้ผู้คบหาบรรลุโสดาปัตติผล”^{๗๒} “สัตบุรุษเป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม
 พิจารณาไตรตรองแล้วจึงตำหนิบุคคลที่ควรตำหนิพิจารณาไตรตรองแล้วจึงยกย่องบุคคลที่ควรยก
 ย่อง”^{๗๓} “สัตบุรุษเป็นผู้มีกายสุจริตมีวจีสุจริตมีโมหสุจริตเป็นสัมมาทวิฏฐ”^{๗๔} “สัตบุรุษมีคุณธรรม ๓ คือให้
 ทานถือบวชบำรุงมารดาบิดา”^{๗๕} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่รักษาศีล ๕ และชักชวนให้ผู้อื่นรักษาศีล ๕
 ด้วย”^{๗๖} “สัตบุรุษยอมให้ของที่สะอาดให้ของที่ประณีตให้ตามกาลให้ของที่สมควรพิจารณาแล้วให้ให้
 เป็นนิตยขณะให้ยอมทำจิตให้ผ่องใสให้ไปแล้วก็ยินดี”^{๗๗}

พระอรรถกถาจารย์ได้กล่าวอธิบายถึงธรรมและลักษณะ ๗ ประการของสัตบุรุษไว้ พอ
 สรุปได้ดังนี้

ธรรมของสัตบุรุษคือ สุตตะ และ เคยยะ เป็นต้น ขณผู้รู้ธรรม คือ สุตตะ และ เคยยะ เป็น
 ต้นนั้นชื่อว่าธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ขณผู้รู้ธรรมแห่งภพต้นนั้นชื่อว่าอิตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ขณผู้รู้จักตนว่า

^{๖๑} วิ.ม. (ไทย) ๔/๖๙/๙๗.

^{๖๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๓/๒๕๒.

^{๖๓} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๔๒๑/๑๙๗.

^{๖๔} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๑/๒๕๖-๒๕๗.

^{๖๕} พุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๗๘-๗๙/๖๐๘, ม.ม.อ. (บาลี) ๑/๒/๒๒.

^{๖๖} ม.อ. (ไทย) ๑๔/๙๒/๑๐๗.

^{๖๗} ม.อ. (ไทย) ๑๔/๑๐๕/๑๒๗.

^{๖๘} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๓๑/๓๕.

^{๖๙} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๕/๒๗.

^{๗๐} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑๐๐๑/๔๙๕.

^{๗๑} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓/๔

^{๗๒} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๒๒๒/๓๓๙.

^{๗๓} อ.ตีก. (ไทย) ๒๐/๔๕/๒๐๗.

^{๗๔} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๒๐๑/๓๒๑.

^{๗๕} อ.อญญ. (ไทย) ๒๓/๓๓/๒๙๖-๒๙๗.

เราเป็นผู้มีศีลสมาธิปัญญาอย่างนี้ชื่อว่าอตฺตัญญู (ผู้รู้จักตน) คนผู้รู้จักประมาณในการรับและการบริโภคชื่อว่ามตฺตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) คนผู้รู้จักกาลอย่างนี้ว่า กาลนี้เป็นกาลแสดง กาลนี้เป็นกาลไต่ถาม กาลนี้เป็นกาลบรรลุโยคธรรมชื่อว่ากาลัญญู (ผู้รู้จักกาล) ก็บรรดากาลเหล่านั้น กาลแสดง ๕ ปี กาลไต่ถาม ๑๐ปี^{๗๖}

นอกจากนี้พระอรรถกถาจารย์ยังได้กล่าวว่า “พระปัจเจกพุทธเจ้าและพระสาวกของพระตถาคตเจ้าเป็นสัตบุรุษ เพราะประกอบด้วยคุณอันเป็นโลกุตตระ สัตบุรุษเหล่านั้นทั้งหมดเที่ยวแยกออกเป็น ๒ พวกพระพุทธรเจ้าทั้งหลาย พระปัจเจกพุทธเจ้าและพุทธสาวกเป็นทั้งพระอริยะและสัตบุรุษ^{๗๗}

พระภิกษุจารย์ได้กล่าวถึง ธรรมของสัตบุรุษและลักษณะของสัตบุรุษว่าหมายถึงธรรมที่จะทำบุคคลให้เป็นคนดีและเพราะธรรมนั้นสัตบุรุษทั้งหลายได้ประพฤตีสืบต่อกันมาจึงเรียกว่าธรรมของสัตบุรุษ^{๗๘}

คำว่า สัตบุรุษ ที่ใช้ในภาษาบาลีมีใช้ ๒ ศัพท์คือ สปบุริส และ สนต สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรสได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ว่า สปบุริส ว่า สนโต บุริโส สปบุริโสแปลว่า บุรุษผู้สงบแล้ว ชื่อว่า สัตบุรุษ^{๗๙}

พระอัครวงษ์เถระผู้แต่งคัมภีร์สัททนิติมหาไวยากรณ์ได้วิเคราะห์คำว่า สัตบุรุษ ไว้ในคัมภีร์สัททนิติธาตุมาลาว่า สัตบุรุษชื่อว่า สัพภิ เพราะทำลายกิเลสที่มีสภาพชักนำให้สัตว์จมลง ซึ่งเรียกว่าอริยะบ้าง บัณชิตบ้าง^{๘๐}

มหาอำมาตย์จตุรังคพล ผู้แต่งคัมภีร์อภิธานปิปปิกากฎีกา ได้อธิบายคำว่า สนตสัตบุรุษ ไว้ว่า สนตสมุอุปสม+ต (สม ธาตุใช้ในอรรถว่า เข้าไปสงบ) แปลว่า สัตบุรุษวิเคราะห์ว่า ราคาทโย สมตติ สนโต ผู้ระงับราคะกิเลส เป็นต้น ได้ชื่อว่า สัตบุรุษ อาเทศ ม เป็น น สนทโร อนโต อวสสานเมตสสาติ วา สนโต หรือ ผู้ที่มีที่สุดอันงาม ชื่อว่า สัตบุรุษ สุ+อนต อาเทศ อุเป็นอ^{๘๑}

ที่น่าเสนอนี้คือ ความหมายของบุคคล ที่เป็นสัตบุรุษตามที่พระพุทธรเจ้าทรงแสดงซึ่งปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา รวมทั้งพระสาวกผู้แต่งไวยากรณ์ได้แสดงไว้ผู้วิจัยได้รวบรวมมาเพื่อชี้ให้เห็นว่า พระพุทธรเจ้าทรงแสดงให้เห็นความสำคัญของบุคคลที่จะเป็นสัตบุรุษได้ จะต้องเป็นผู้อดมด้วยศีลสมาธิปัญญา เป็นผู้มีจิตใจผ่องใส มีความเห็นถูกดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญาฉลาดในการหา

^{๗๖} ที.ป.อ. (ไทย) ๓/๒/๓๗๙.

^{๗๗} ม.ม.อ. (ไทย) ๑/๑/๕๖.

^{๗๘} สปบุริสธมมนติ สปบุริสสาว กริ ธมม. โสปนยสุม่า สปบุริสสาน ปเวณโก ธมโม โหติ. ตสุม่า อาห สปบุริสสาน ธมมนติ -ม.อุ.ฎีกา (บาลี) ๑๐๕/๓๔๑.

^{๗๙} สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, บาลีไวยากรณ์สมาสและตัทธิต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

^{๘๐} พระอัครวงษ์เถระ, สัททนิติธาตุมาลาคัมภีร์หลักบาลีมหาไวยากรณ์, พระมหานิมิต ธรรมสาโร, จำรูญธรรมดา แปล, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๙๔๕.

^{๘๑} พระมหาสมปอง มุทิโต, แปลเรียบเรียง, คัมภีร์อภิธานวรรณนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๐๕.

เหตุผลเป็นผู้คิดดีเป็นปกติวิสัย เป็นผู้พูดดีเป็นปกติวิสัยและเป็นผู้ทำดีเป็นปกติวิสัย จนบุคคลทั้งหลายให้การยกย่องนับถือว่าเป็นสัตบุรุษ

ในการศึกษาสาระสำคัญของหลักสัปติธรรม ๗ นี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาให้ทราบถึงองค์ประกอบของหลักสัปติธรรมซึ่งมี ๗ ประการและในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีการอธิบายในคัมภีร์พระพุทธศาสนาอย่างไรตลอดจนการศึกษาให้ทราบถึงหลักสัปติธรรม๗นี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างไรดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวอย่างที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาอันได้แก่พระสูตรชาดกเป็นต้นมาแสดงเพื่อให้ทราบถึงเนื้อหาที่สำคัญของหลักธรรมในข้อนี้ๆดังนี้

๒.๔.๑ ธัมมัญญตา (รู้หลักหรือรู้จักเหตุ)

ธัมมัญญตาคือรู้จักเหตุรู้หลักการรู้งานรู้หน้าที่รู้กติกาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกล่าวคือผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุรู้หลักการรู้กติกาเหล่านี้ให้ชัดเจนเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการ

ปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวว่าธัมมัญญตาหมายถึงการรู้ธรรมดังที่ปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๘๒}ว่าพระภิกษุที่เป็นผู้รู้เหตุรู้เรื่องนวัคส์ตฤศาสน์คือคำสั่งสอนของพระศาสดาอันเป็นศาสนธรรมมีองค์ประกอบอยู่๔ประการหรือที่เรียกว่ารู้ธรรมคำสอนในพระไตรปิฎกคือหลักปริยัติธรรมนั่นเองได้แก่การรู้เรื่องของพระสูตรพระวินัยและพระอภิธรรมเป็นต้นอันเป็นเหตุแห่งความเจริญในการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดของการศึกษาพระธรรมวินัยในพระพุทธศาสนาภิกษุรูปใดมีความรอบรู้ในหลักธรรมคำสอนดังกล่าวมาแล้วนี้ภิกษุนั้นชื่อว่าเป็นผู้รู้จักธรรมหรือเหตุแห่งความเจริญหลักธรรมอันเป็นคำสั่งสอนที่สำคัญคือนวัคส์ตฤศาสน์ ๔ ประการ ได้แก่

๑. สุตตะคือพระสูตรต่างๆ
๒. เคยยะคือพระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา
๓. เวยยาकरणะคือพระอภิธรรมทั้งหมด
๔. คาถาคือพระธรรมบทเถรคาถาเถรีคาถา
๕. อุทานคือพระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยความโสมนัส
๖. อิติวุตตะกะคือพระสูตรที่ขึ้นต้นด้วยคำว่าข้อนี้สมจริงดังคำที่พระพุทธองค์ตรัส
๗. ชาดกคือพระสูตรที่แสดงเรื่องในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า
๘. อัပ္ပุตระคือพระสูตรที่ประกอบด้วยปาฏิหาริย์
๙. เวทลลคือพระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้และถามยิ่งๆขึ้นไป เป็นต้น^{๘๓}

นวัคส์ตฤศาสน์นี้เป็นเหตุแห่งความเจริญในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่จุดหมายสูงสุดของการศึกษาในพระพุทธศาสนาภิกษุผู้รู้ธรรมจะต้องมีความรอบรู้ในหลักนวัคส์ตฤศาสน์ดังกล่าวแล้วจึงได้ชื่อว่าเป็นผู้รู้ธรรมหรือเหตุแห่งความเจริญ

^{๘๒} อัง.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๖๕-๑๔๓/๑๔๖.

^{๘๓} ทองหล่อ วงษ์ธรรมา, ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า

ดังนั้น การรู้หลักการรู้งานรู้จักต่าง ๆ อย่างถูกต้องถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่ดีที่ต้องรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายให้ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างถูกต้องจึงจะสามารถนำหมู่คณะมวลชนและองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญของภิกษุในพระพุทธศาสนาทรงยกเป็นอุปมาเปรียบกับภิกษุที่จะเข้าถึงฝั่งพระนิพพานมีความเจริญในพระธรรมวินัยได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ๑๑ ประการเช่นเดียวกับ นายโคบาลผู้ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักการบริหารจัดการฝูงโค ดังข้อความที่ปรากฏในโคบาลสูตร^{๘๔} ตอนหนึ่งว่า

นายโคบาลประกอบด้วยองค์ ๑๑ ประการเป็นผู้ควรจะครอบครองฝูงโคควร

ทำฝูงโคให้เจริญได้ภิกษุทั้งหลายนายโคบาลในโลกนี้เป็นผู้รู้จักอุปถัมภ์ใน

ลักษณะเป็นผู้คอยเลี้ยงดูขังขังปิดบังแผลสุมคว้นให้รู้จักทำรู้จักให้โคค้ำน้ำหรือยัง

รู้จักทางฉลาดในสถานที่โคเที่ยวหากินรู้จักกรีดนมให้เหลือไว้รู้จักการบูชาโคที่เป็น

พ่อฝูงเป็นผู้นำฝูงด้วยการบูชาเป็นอดิเรกดูกรภิกษุทั้งหลายนายโคบาลประกอบ

ด้วยองค์ ๑๑ ประการนี้เป็นผู้สมควรจะครอบครองฝูงโคควรทำให้ฝูงโคเจริญได้

ภิกษุทั้งหลายนายโคบาลที่ประกอบด้วยองค์ ๑๑ ประการเหล่านี้แล้วควรจะรักษาหมู่โคและทำให้หมู่โคเจริญได้ด้วยองค์ ๑๑ ประการจากพุทธพจน์นี้มีคำอธิบายแนวทางของการเป็นผู้นำที่ถูกต้องตามหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์เพื่อขยายความคุณสมบัติดังนี้^{๘๕}

๑. การรู้จักอุปคือผู้นำจะต้องรู้จักและเข้าใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะของสมาชิกขององค์กรควรรู้这不仅จากจะสร้างความสนิทสนมกันแล้วยังก่อให้เกิดมิตรไมตรีต่อกันเข้าใจความต้องการของมวลสมาชิก

๒. ฉลาดในลักษณะคือเมื่อผู้นำรู้จักตัวบุคคลก็จะสามารถพิจารณาจัดสรรตำแหน่งงานต่างๆให้เหมาะสมกับบุคคลการทำงานภายใต้การแนะนำมอบหมายนั้นก็สัมฤทธิ์ผล

๓. คอยเลี้ยงดูขังขังคือผู้นำสามารถแสดงศักยภาพในการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆได้อย่างถูกต้อง

๔. คอยปิดบังแผลคือผู้นำจะต้องมีความระมัดระวังสำรวจตรวจตรามิให้เกิดความเสียหายอันเป็นการทำลายชื่อเสียงของสมาชิกในสังคมป้องกันมิให้ปรากฏออกมาภายนอก

๕. สุมคว้นคือผู้นำจะสามารถแสดงความสามารถของตนแก่ผู้อื่นอย่างถูกต้องแก่สมาชิก

๖. รู้จักทำ (น้ำ) คือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้รู้จักความคิดในการทำงานมีคณะทำงานที่ดีมีคนที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆเพื่อประโยชน์แก่มวลสมาชิก

๗. รู้ว่าโคกินน้ำแล้วหรือยังคือผู้นำจะต้องรู้จักกระบวนการพัฒนาให้โอกาสแก่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิกด้วยการอบรมเพิ่มพูนความรู้ฝึกฝนทักษะอาชีพ

^{๘๔} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๔๖/๓๗๖-๓๘๘.

^{๘๕} สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศาสนาเปรียบเทียบ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๔๐-๔๑.

๘. การรู้จักทางคือผู้นำจะต้องรู้แนวทางในการบริหารจัดการขณะเดียวกันก็ต้องรู้จักจุดร่วมของชีวิตมนุษย์โดยนำพาสมาชิกของตนไปสู่จุดหมายของชีวิตร่วมกัน

๙. ฉลาดในสถานที่โคจรคือผู้นำจะต้องสามารถประเมินศักยภาพของกลุ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายวางแผนการทำงานและแนวทางปฏิบัติจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์

๑๐. รัตนมให้เหลือไว้คือผู้นำจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของมวลสมาชิกรู้จักประสานประโยชน์ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มด้วยความพอเหมาะพอดีรักษาสมดุลระหว่างการให้กับการรับ

๑๑. การบูชาโคที่เป็นพ่อฝูงหรือจำฝูงคือผู้นำจะสามารถเสริมภาวะของตนเองให้เด่นชัดด้วยการรู้จักให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานดีมีคุณธรรมอันเป็นการสร้างเสริมความเชื่อถือนำและเป็นการกำลึงภายในใจภารกิจกรรมต่างๆของกลุ่มและมวลสมาชิก จะเห็นได้ว่าผู้นำจะต้องมีหลักธัมมัญญุตากล่าวคือจะต้องเป็นผู้รู้หลักการรู้งานและกตีกาอย่างถูกต้องจึงจะสามารถวางแผนงานและนโยบายได้อย่างถูกต้องเพื่อนำพามวลสมาชิกและสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้นำหมู่คณะนั้นเมื่อเข้าใจในหลักการกฎเกณฑ์หรือเป็นผู้ที่มีเหตุผลเหล่านี้แล้วย่อมจะนำพาผู้อื่นไปในทิศทางที่ดีและประสบความสำเร็จสามารถนำหมู่คณะให้รอดพ้นจากความหายนะต่างๆได้ดังเรื่องของพระโพธิสัตว์เมื่อครั้งเสวยพระชาติเป็นพระยานกกระเจาที่นำพาหมู่คณะรอดพ้นจากการดักจับของนายพรานดังปรากฏเรื่องในสัมโมทมานชาดกว่า

ครั้งนั้น พระยานกกระเจา ได้นำพาบริวารไปหากินรายราวป่าแห่งหนึ่งและได้ถูกนายพรานคอยดักจับบริวารของตนอยู่บ่อยๆจึงสังเกตและพิจารณาเห็นว่าบริวารของตนถูกนายพรานดักจับด้วยข่ายดั่งนั้นพระยานกกระเจาจึงได้เรียกบริวารประชุมกันและได้กล่าวกับบริวารว่าพวกเราเมื่อถูกข่ายของนายพรานแล้วจงพร้อมใจกันออกแรงบินยกข่ายให้ขึ้นไปบนยอดไม้^{๘๖}

บริวารนกเหล่านั้นเมื่อถูกข่ายแล้วจึงได้พร้อมกันทำตามทีประชุมตกลงกันไว้ในที่สุดพวกนกกระเจาเหล่านั้นก็รอดพ้นจากความตายเพราะเหตุที่พระยานกกระเจาที่เป็นผู้นำมีความรอบรู้ในเหตุหลักการและวิธีการในอันจะนำหมู่คณะของตนให้พ้นจากภัยอันตรายได้นั้นก็คือการใช้ความสามัคคีพร้อมใจกันบินขึ้นเพื่อที่จะยกข่ายนั้นให้ลอยขึ้นไปบนยอดไม้และในที่สุดนกเหล่านั้นก็พ้นจากความตายได้เพราะผู้นำมีหลักการรู้งานอย่างถูกต้องดั่งนั้นผู้นำที่ดีจำเป็นจะต้องรู้หลักการรู้งานอย่างถูกต้องตามหลักธัมมัญญุตาก็จะสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่จุดหมายที่ถูกต้องและปลอดภัยได้เสมอ

จากตัวอย่างต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความสำคัญในการที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องรู้หลักการรู้กฎเกณฑ์รู้งานอย่างถูกต้องแล้วตั้งตนอยู่ในหลักการที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและถูกต้องตามหลักธัมมัญญุตานำหน้านั้นก็จะสามารถนำพาหมู่คณะมวลชนหรือสังคมไปสู่ความปลอดภัยความสุขและเจริญก้าวหน้าตามจุดหมายที่วางไว้ได้

๒.๔.๒ อัตถัญญุต (รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล)

อัตถัญญุตาคือรู้จุดหมายรู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลกล่าวคือผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมายหรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์คร่าวๆจะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไรเพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้นพระพุทธศาสนาได้กล่าววาทัตถัญญุตาคือความเป็นผู้รู้หรือรู้จุดหมายรู้ประโยชน์ดังพุทธพจน์ที่ปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๘๗}ว่า

^{๘๖} ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๓๓/๑๔.

^{๘๗} อัง.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

ภิกษุที่เป็นผู้รู้จักผลว่า ภิกษุในพระพุทธศาสนานี้ เป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องเนื้อความใจความ ความมุ่งหมายและประโยชน์ในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึงภิกษุที่เป็นผู้รู้จักผลว่า ภิกษุในธรรมวินัย นี้เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิตคือถ้อยคำที่เป็นประโยชน์นั้น นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้นเลย ว่า นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นอรรถถ้อย แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ ว่านี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ฉะนั้น ควรเรียกภิกษุนั้นว่า เป็นอรรถถ้อย

ดังนั้นการรู้จักความหมายหรือเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากอีกประการหนึ่งสำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำหากไม่เข้าใจในจุดหมายหรือความมุ่งหมายของการกระทำแล้วจะถือว่าเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้ดังเรื่องที่ปรากฏในปโรสหัสสชาดกซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสยกย่องพระสารีบุตรและอาจารย์กับศิษย์มีความว่า

ครั้งนั้นพวกเธอเล่าเรียนศิลปวิทยาในเมืองตักศิลาและออกบวชเป็นฤาษีเจริญ
 ฌานอภิญญามีบริวาร๕๐๐รูปพอถึงฤดูฝนลูกศิษย์คนโตจึงได้พาบริวารครึ่งหนึ่ง
 ไปอยู่ในถ้ำของมนุษย์ในขณะนั้นพระโพธิสัตว์กำลังจะสิ้นชีวิตพอดีลูกศิษย์ที่
 อาศัยอยู่กับท่านจึงถามท่านว่าข้าแต่ท่านอาจารย์ท่านได้คุณพิเศษชนิดไหนอาจารย์
 จึงตอบว่าไม่มีแม้แต่น้อยแล้วท่านก็ได้เสียชีวิตลงไปเกิดที่พรหมโลกชั้นอาภัสสระ
 เพราะท่านได้เจริญสมาธิจนถึงฌานตามคุณธรรมที่ท่านได้

เมื่อพระองค์ทรงเป็นพระโพธิสัตว์เกิดในสกุลอุททิจพราหมณ์เมื่อเจริญวัยแล้วเมื่อลูกศิษย์
 เหล่านั้นได้ฟังคำที่อาจารย์ตอบว่าคุณพิเศษไม่มีแม้แต่น้อยจึงพากันเข้าใจในคำตอบของท่านว่าไม่มี
 คุณธรรมพิเศษอะไรๆแม้แต่น้อยจึงไม่พากันทำสักการะความเคารพอาจารย์เมื่อศิษย์ผู้ใหญ่กลับมาจาก
 ที่อยู่ของมนุษย์จึงได้ถามศิษย์คนรองว่าอาจารย์ไปที่ไหน

ศิษย์ตอบว่าอาจารย์ของเราเสียชีวิตแล้วศิษย์ผู้ใหญ่จึงได้ถามอีกว่าพวกเจ้าได้ถามถึงคุณ
 พิเศษของอาจารย์หรือไม่ตอบว่าถามและท่านตอบว่าไม่มีแม้แต่น้อยเหตุนี้พวกเรายังไม่ทำความ
 เคารพท่านฝ่ายศิษย์ผู้ใหญ่จึงได้กล่าวว่าพวกท่านไม่มีความหมายของถ้อยคำของอาจารย์ท่านได้ฌาน
 อภิญญาญาณตนะสมาบัติแล้วศิษย์เหล่านั้นก็ไม่เชื่อในถ้อยคำของเขาแม้จะกล่าวซ้ำแล้วซ้ำเล่า

พระโพธิสัตว์ทราบเหตุนี้จึงคิดว่าคนเหล่านี้เป็นคนอันธพาลไม่เชื่อใน
 ถ้อยคำของศิษย์คนใหญ่จากนั้นพระโพธิสัตว์จึงได้ยืนอยู่ในอากาศด้วยอาภัพ
 ใหญ่แล้วกล่าวว่าแม้จะมีผู้มาประชุมกันตั้ง๑,๐๐๐คนพวกเหล่านั้นให้พิจารณาตั้ง
 ๑๐๐ ปีก็ไม่มีปัญญาทราบได้แต่บุรุษผู้มีปัญญารู้แจ้งในถ้อยคำความมุ่งหมายของเรา
 กล่าวเพียงผู้เดียวเท่านั้นประเสริฐกว่า^{๔๘}

ในชาดกนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลผู้รู้จักความมุ่งหมายหรือรู้จักผลของถ้อยคำหรือการ
 กระทำนั้นๆเป็นบุคคลที่ประเสริฐควรแก่การยกย่องดังนั้นพระพุทธองค์จึงทรงยกย่องพระสารีบุตร
 เถระและแต่งตั้งท่านไว้ในฐานะอัครสาวกระดับผู้นำอันเป็นฐานะที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
 ของท่านในความเป็นผู้รู้ผลแม้แต่ในทางสังคมหรือราชอาณาจักรก็เช่นเดียวกันบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น

^{๔๘} พุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๙๙/๔๑.

หากเป็นผู้รู้ในความมุ่งหมายหรือผลที่ปรากฏเกิดขึ้นในสังคมและวางแผนในการสร้างสรรค์หรือแก้ไข ในเหตุการณ์นั้นๆแล้วย่อมจะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องและเชื่อถือจากบุคคลในสังคม

ด้วยเหตุนี้เหตุผลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับความเป็นผู้นำจะเป็นเรื่องความเสื่อม หรือความเจริญขึ้นอยู่กับผู้ผู้นำมีเหตุผลหรือไม่ในเรื่องนี้พระพุทธองค์ได้ทรงเปรียบเทียบพระภิกษุผู้ที่จะ ข้ามถึงฝั่งคือพระนิพพานด้วยนายโคบาลผู้ต้อนโคข้ามฝั่งซึ่งนายโคบาลนั้นมีทั้งผู้ที่มีความฉลาด ใคร่ครวญในเหตุผลและผู้ไม่มีการใคร่ครวญอย่างมีเหตุผลหรือจุดหมายดังปรากฏ

ในพระสูตรเรื่องจุฬโคบาลสูตรว่า

ภิกษุทั้งหลายเรื่องเคยมีมาแล้วนายโคบาลชาวมคธผู้มีมาแล้วนายโคบาลชาว

มคธผู้มีปัญญาทรมไม่คำนึงถึงฤดูสารทในเดือนท้ายฤดูไม่ตรวจตราดูฝั่งแม่น้ำ

คงคาข้างนี้เริ่มต้นฝูงโคข้ามไปฝั่งวิเทหรัฐปากโน้นโดยไม่ถูกทำเลยทันใดนั้น

ฝูงโคได้ว่ายเวียนวนในท่ามกลางกระแสน้ำคงคาถึงความวอดวายเสียที่ตรงนี้เองข้อนี้

เป็นเพราะเหตุไร

ภิกษุทั้งหลายก็เพราะที่นายโคบาลชาวมคธผู้มีปัญญาทรมไม่นึกถึงฤดูสารทในเดือนท้าย ฤดูฝนไม่ตรวจตราดูฝั่งแม่น้ำคงคาข้างนี้เริ่มต้นฝูงโคให้เข้าไปฝั่งวิเทหรัฐปากโน้นโดยไม่ถูกทำเลย ภิกษุทั้งหลายสมณะหรือพราหมณ์พวกใดพวกหนึ่งที่ไม่ฉลาดต่อโลกนี้ไม่ฉลาดต่อโลกหน้าไม่ฉลาดต่อ สิ่งใดอำนาจามารไม่ฉลาดต่อสิ่งเหนืออำนาจามารไม่ฉลาดต่อสิ่งใดอำนาจมฤตยูไม่ฉลาดต่อสิ่งเหนือ อำนาจมฤตยูชนเหล่าใดจะสำคัญสิ่งที่ควรพึงควรเชื่อต่อสมณพราหมณ์เหล่านั้นข้อนี้ไม่เป็นประโยชน์ และให้ทุกข์แก่ชนเหล่านั้นสิ้นกาลนานเช่นนั้นเหมือนกันภิกษุทั้งหลายนายโคบาลชาวมคธผู้มีปัญญา นึกถึงฤดูสารทในเดือนท้ายฤดูฝนได้ตรวจตราดูฝั่งแม่น้ำคงคาข้างนี้แล้วเริ่มต้นฝูงโคให้เข้าไปฝั่งเหนือ แห่งวิเทหรัฐปากโน้นโดยถูกทำที่เดียวเขาขับต้อนเหล่าโคอุสภเป็นโคพ้อฝูงเป็นโคนาหน้าฝูงข้ามไป ก่อนมันได้ว่ายตัดตรงกระแสน้ำคงคาถึงฝั่งโดยสวัสดิ์ต้อนนั้นจึงต้อนโคอื่นโคที่ใช้การได้โคที่พอจะฝึก ได้ต้อนโคผู้เป็นโคเมียที่รุ่นคนองต้อนลูกโคและโคที่ซุบผอมมันก็ได้ว่ายตัดตรงกระแสน้ำคงคาถึงฝั่ง โดยสวัสดิ์^{๘๙}

จากตัวอย่างต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จุดหมาย รู้เป้าหมายรู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนแล้วมุ่งสู่จุดหมายเป้าหมายนั้นตามหลักอัตถัญญตาผู้นำนั้น ก็จะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองทุกอย่างทะลุปรุโปร่งสามารถนำพาหมู่คณะหรือมวลชนและองค์กร ไปสู่ความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าไว้ได้

๒.๔.๓ อัตถัญญตา (รู้จักตน)

อัตถัญญตาคือรู้ตนรู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติมีความสามารถอย่างไรและต้องรู้จักพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไรแล้ว ดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตนในขณะเดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อยกล่าวคือผู้นำที่ดี ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้พระพุทธศาสนาได้กล่าว

^{๘๙} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๐-๓๕๒/๓๘๔-๓๘๖.

ว่าอรรถกถาหมายถึงการรู้จักตนเกี่ยวกับศรัทธาศีลจาคะสุตะปัญญาเป็นต้นดังที่ปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๙๐}ว่า

ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักตนคือรู้ว่าตนเองนั้นมีศรัทธาความเชื่อมีศีลมีระเบียบวินัยมีสุตะคือการศึกษาเล่าเรียนได้ยินได้ฟังมีจาคะการสละแบ่งปัน การปล่อยวางมีปัญญารู้ความสามารถอยู่ประมาณเท่าใดบ้างแล้ววางตนให้เหมาะสมกับฐานะภาวะความรู้ความสามารถของตนเองไม่ทำให้เกิดความรู้ความสามารถของตนเองดังนี้เรียกว่าเป็นผู้รู้จักตน

การรู้ตนในแนวทางแห่งพระพุทธศาสนาก็คือการรู้หลักความเจริญอย่างประเสริฐหลักความเจริญของอารยชนตามคุณธรรมที่เรียกว่าอารยวัติ๕๔^{๙๑}ดังต่อไปนี้

๑. ศรัทธาความเชื่อความมั่นในในพระรัตนตรัยในหลักแห่งความเจริญความดีความงามอันมีเหตุผล

๒. ศีลความประพฤติดีมีวินัยเลี้ยงชีพสุจริต

๓. สุตะการเล่าเรียนสดับฟังศึกษาหาความรู้

๔. จาคะการเผื่อแผ่เสียสละเอื้อเฟื้อมีน้ำใจช่วยเหลือใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังและร่วมมือไม่คับแคบเอาแต่ตัว

๕. ปัญญาความรอบรู้รู้คิดรู้พิจารณาเข้าใจเหตุผลรู้จักโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

จากพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติของผู้หน้าที่ดีย่อมเป็นผู้ประพฤติตนจนสามารถควบคุมพฤติกรรมทางกายทางวาจาและทางใจของตนเองได้อย่างถูกต้องตามหลักความเจริญอย่างประเสริฐหรืออารยวัติ ๕ กล่าวคือเป็นผู้ที่รู้ตนเองทั้งในด้านคุณภาพทางความสามารถที่จะประกอบกิจการงานได้อย่างถูกต้องและด้านคุณภาพจิตใจที่สามารถเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องสมควรแก่การยกย่องของบุคคลทั้งหลาย

นอกจากนี้การรู้ตนนี้ยังมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นผู้นำเพราะการวางตนไม่เหมาะสมกับฐานะย่อมนำมาซึ่งความผิดพลาดเสมอดังตัวอย่างที่ปรากฏในสัพพราฐชาดกซึ่งเป็นเรื่องพระโพธิสัตว์กับสุนัขจิ้งจอกมีใจความว่า

วันหนึ่งพระโพธิสัตว์คิดว่าจักสาธยายมนต์นั้นบนหินดาดที่เนินผาบุโรhitทำ

การสาธยายมีสุนัขจิ้งจอกตัวหนึ่งนอนอยู่ในโพรงนั้นได้ยินมนต์นั้นเหมือนกันได้ทอ้งจำจนแคล่วคล่องเพราะว่าสุนัขจิ้งจอกตัวนั้นในอดีตภพอดีตชาติได้เป็นพราหมณ์ผู้หนึ่งซึ่งคล่องแคล่วในปฐวีวิชัยมนต์พระโพธิสัตว์ทำการสาธยายแล้วลุกไปกล่าววามนต์ของเรานี้แคล่วคล่องหนอสุนัขจิ้งจอกออกจากโพรงกล่าวว่า “ท่านพราหมณ์ผู้เจริญมนต์นั้นแคล่วคล่องแก่ข้าพเจ้ายิ่งกว่าท่านเสียอีกแล้ววิ่งหนีไป”

พระโพธิสัตว์คิดว่าสุนัขจิ้งจอกตัวนี้จักทำอกุศลใหญ่หลวงแน่จึงติดตามไปได้หน่อยหนึ่งสุนัขจิ้งจอกได้หนีเข้าไปในป่าสุนัขจิ้งจอกนั้นร้ายปฐวีวิชัยมนต์บังคับสุนัขจิ้งจอกเป็นร้อยๆไว้ในอำนาจกระทำสัตว์ ๔ เท้ามีช้างม้าสิงห์เสือกระท่ายสุกรและเนื้อเป็นต้นทั้งหมดไว้ในอำนาจของตนและได้เป็น

^{๙๐} อัง.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

^{๙๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘๒.

พญาสัตรเชื่อว่าสัพพท้าวราชสีห์ยืนอยู่บนหลังช้างสองเชือกพญาสุนัขจิ้งจอกนั่งบนหลังราชสีห์กับนางสุนัขจิ้งจอกผู้เป็นมเหสีนับเป็นยศยิ่งใหญ่

พญาสุนัขจิ้งจอกเมื่อด้วยศมหันต์เกิดความคิดชิงราชสมบัติของพระเจ้ากรุงพาราณสีและมีบริวารแวดล้อม ๑๒ โยชนได้ส่งสาส์นไปถึงพระราชอาวามอบราชสมบัติให้แก่เราหรือจะรบชาวกรุงพาราณสีต่างพากันสะดุ้งหวาดกลัวได้ปิดประตูพระนครแล้วตั้งมั่นอยู่พระโพธิสัตว์กล่าวเป็นอุบายเพื่อยุให้สุนัขทำให้พญาสีหาราชแผดเสียงจากนั้นราชสีห์จึงเฝ้าปากเปล่งสีหนาทบนหลังช้าง ๓ ครั้งอย่างไม่เคยเปล่งมาเลยช้างทั้งหลายต่างสะดุ้งตกใจสลดสุนัขจิ้งจอกให้ตกไปที่พื้นและถูกช้างเหยียบจนแหลกละเอียดไปสุนัขจิ้งจอกสัพพท้าวราชสีห์ถึงแก่ความตายณที่นี้เองช้างเหล่านั้นได้ยินเสียงราชสีห์แล้วก็กลัวภัยคือความตายต่างก็สับสนหลุมพ่วนวนแทงกันตายณที่นั้นสัตว์ ๔ เท้าทั้งหมดแม้ที่เหลือนี้น้ำและสุกรเป็นต้นมีกระต่ายและแมวเป็นที่สุดยกเว้นราชสีห์ทั้งหลายได้ถึงแก่ความตายณที่นี้เอง^{๙๒}

มีความรู้ความสามารถหรือไม่กล่าวคือไม่มีการประเมินตนเองให้ดีกว่ามีความสามารถเท่าใดแล้วกระทำลงไปย่อมจะนำตนและผู้อื่นให้ได้รับความลำบากเพราะเหตุที่ไม่รู้จักตนเองไม่รู้ภาวะของตน

ดังนั้นผู้นำจะต้องรู้ว่าตนมีภาวะอะไรอยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติมีความพร้อมมีความถนัดสติปัญญาความสามารถอย่างไรมีกำลังแค่ไหนมีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไรซึ่งจะต้องสำรวจตนเองและเตือนตนเองอยู่เสมอทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้มีคุณสมบัติมีความสามารถยิ่งขึ้นไปไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา^{๙๓}

จากตัวอย่างต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้ตนอยู่เสมอเป็นผู้มีคุณธรรมอารยวัติ ๕ คือศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ และปัญญาตามหลักอัตตัญญูตาผู้นำนี้ก็จะเป็นผู้ที่ตีมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทั้งด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างถูกต้องและคุณภาพด้านจิตใจที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามจนเป็นที่ยอมรับนับถือยกย่องจากบุคคลทั้งหลายและด้วยคุณสมบัติทั้ง ๒ ประการนี้ย่อมทำให้ผู้นำนั้นสามารถนำพามวลชนหมู่คณะองค์กรและสังคมไปสู่ความสงบสุขและเจริญก้าวหน้าตลอดไป

๒.๔.๔ มัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ)

มัตตัญญูตาคือรู้จักประมาณรู้จักความพอดีกล่าวคือต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะในการทำงานในเรื่องต่างๆดังนั้นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการที่จะทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าววามัตตัญญูตาหมายถึงรู้ประมาณในการรับปัจจัย๔ดังปรากฏในธัมมัญญสูตรว่า

ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักประมาณในการบริโภคปัจจัยสี่ในการเลี้ยงชีพเช่นการรู้จักประมาณในการรับหรือการใช้สอยจีวรการรับอาหารบิณฑบาตรและบริโภคอาหารให้พอประมาณแก่อรรถภาพของตนไม่มากเกินไปน้อยเกินไปการใช้เสนาสนะที่อยู่อาศัยให้พอสมควรเหมาะสมกับสมณะสารูปยารักษาโรคและบริวารอื่นๆที่ภิกษุเข้าไปเกี่ยวข้องต้องให้รู้จักความพอดีแก่ตนเองหากภิกษุไม่

^{๙๒} ชุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๑/๑๑๔.

^{๙๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕-๒๘.

รู้จักประมาณในการรับปัจจัยสี่ไม่เพียงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญูแต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับปัจจัยสี่จึงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญู^{๙๔}

ดังนั้นการรู้ประมาณตามหลักมัตตัญญูต่าย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญพอเหมาะแก่ฐานะของตนโดยรู้จักความพอดีในการดำเนินชีวิตทุกอย่างได้ถูกต้องเหมาะสมด้วยเหตุนี้ผู้นำที่ดีตามหลักมัตตัญญูต่าย่อมนำมาซึ่งความพอเหมาะพอควรให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ ทำให้สามารถนำพามวลชนหมู่คณะไปสู่ความสุขสงบปลอดภัยและความเจริญอย่างแท้จริงในการใช้สอยปัจจัยสี่ของภิกษุตามหลักมัตตัญญูตานี้ได้มีพระเถระรูปหนึ่งเป็นผู้ที่มีความมกน้อยในปัจจัยสี่ตามมีตามได้ดังปรากฏในมหาสุวราชชาดก^{๙๕} เป็นเรื่องที่พระพุทธองค์ตรัสกับภิกษุและท้าวสักกะกับพญานกแขกเต้าดังมีใจความว่าภิกษุรูปหนึ่งได้เข้าเฝ้าพระพุทธเจ้าและพระพุทธองค์ทรงตรัสถามว่า

“ดูก่อนภิกษุเธอไม่ลำบากด้วยบิณฑบาตหรือ? เสนาสนะเป็นที่สบายดีหรือ? ภิกษุรูปนั้นทรงกราบทูลให้ทรงทราบพระศาสดาครั้นทรงทราบว่าเธอมีเสนาสนะเป็นที่สบายจึงตรัสว่า ดูก่อนภิกษุธรรมดาสมณะเมื่อมีเสนาสนะเป็นที่สบายแล้วก็ควรละความโลภอาหารเสียยินดีฉันตามที่ได้มานั้นกระทำสมณธรรมไปโบราณบัณฑิตทั้งหลายแม้เกิดเป็นสัตว์ดิรัจฉานเคี้ยวผงแห้งในต้นไม้ที่ตนอยู่อาศัยยังละความโลภอาหารมีความสันโดษไม่ทำลายมิตรธรรมไปเสียที่อื่นเหตุไร เธอจึงมาคิดว่าบิณฑบาตน้อยฉันไม่อร่อยและละทิ้งเสนาสนะที่สบายเสีย” แล้วได้ตรัสอดีตนิทานมาสาธกว่า

กาลครั้งหนึ่งนานมาแล้วที่ป่าไม้มะเดื่อแห่งหนึ่งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำคงคามีนกแขกเต้าหลายแสนตัวต่อมาในฤดูแล้งผลมะเดื่อได้หมดลงนกแขกเต้าทั้งหลายได้พากันบินหนีไปหาถิ่นที่อื่นยังคงเหลือแต่พญานกแขกเต้าตัวหนึ่งเท่านั้นเป็นผู้มกน้อยสันโดษไม่หนีไปที่อื่นเมื่อผลมะเดื่อหมดก็กินหน่อใบเปลือกและสะเก็ดของต้นมะเดื่อตามลำดับโดยไม่คิดจะหนีไปไหนเป็นเหตุให้บัลลังก์ของท้าวสักกะแสดงอาการร้อนเพื่อทดสอบจิตใจของพญานกแขกเต้าท้าวเธอจึงบันดาลให้ต้นมะเดื่อที่นกแขกเต้าอาศัยอยู่นั้นตายและแห้งลงมีลำต้นแตกเป็นช่องน้อยใหญ่เวลาลมพัดจะมีเสียงดังมีผงไม้ไหลออกมาตามช่องที่แตกนั้นนกแขกเต้าก็ไม่หนีไปไหนก็ยังกินผงไม้ไหลออกมาตามช่องที่แตกนั้นแหละเป็นอาหารจนสุดท้ายต้นไม้นั้นเหลือแต่ตอพญานกแขกเต้าก็ไม่หนีไปไหนยังคงจับอยู่ที่ตอต้นไม้นั้น

ท้าวสักกะเมื่อทราบพญานกแขกเต้ามีความมกน้อยสันโดษจริงๆ จึงแปลงร่างเป็นพญางหงส์มีนางสุชาดาเป็นนางหงส์ติดตามไปด้วยบินไปจับที่ตอมะเดื่อใกล้พญานกแขกเต้านั้นแล้วเจรจาว่า

“นกแขกเต้าผู้มีจะงอยปากสีแดงท่านควรไปที่อื่นได้แล้วอย่ามาตายที่ตรงนี้เลยท่านมาเยื้อยโอะไว้กับต้นไม้แห่งนี้ต้นไม้อื่นมีถมเถไป”

พญานกแขกเต้าร้องตอบว่า “ท่านพญาหงส์...ใครเป็นเพื่อนในยามทุกข์ยากผู้นั้นเป็นสัตบุรุษย่อมไม่ทอดทิ้งเพื่อนผู้มีทรัพย์และไร้ทรัพย์ต้นไม้นี้เป็นทั้งเพื่อนเป็นทั้งญาติของเราเราเพียงต้องการมีชีวิตอยู่เท่านั้นจึงไม่อาจทิ้งต้นไม้ไปได้เพราะเหตุเพียงไม่มีผลนี้ไม่มีดิเรกธรรมเลย” จากชาดกเรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่าการที่บุคคลมีความพอใจยินดีในสิ่งที่ตนมีและรู้จักกตัญญูรู้คุณค่าของที่อยู่อาศัยย่อมเป็นที่ชื่นชมว่าสรรเสริญของนักปราชญ์บัณฑิตดังนั้นการรู้จักประมาณในความเป็นอยู่เช่นที่อาศัยรู้จักประมาณในการบริโภคอาหารรู้จักประมาณให้เหมาะสมกับรายรับรายจ่ายของตนเองไม่ทะเยอทะยานจนเกินฐานะแล้วย่อมจะได้รับความสุขและนำความเจริญมาสู่สังคมที่อยู่ของตนเองและความรู้จัก

^{๙๔} อัง.สตุตตก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

^{๙๕} พุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๔๒๙/๓๐๓-๓๐๕.

ประมาณอีกประการหนึ่งคือรู้จักประมาณในการรับและการให้รู้จักประมาณตนว่าควรรับอะไรจากใครเพียงใดควรให้อะไรแก่ใครเพียงใดควรวางตัวอย่างใดควรปฏิบัติอย่างไรให้พอเหมาะพอดีให้พอประมาณและทรงตรัสถึงหลักธรรมที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่รู้จักประมาณนั้นคือหลักสันโดษคือความยินดีด้วยปัจจัยที่ตนมีตนได้ไม่แสวงหาในสิ่งที่ไม่สมควรมีความขยันไม่เกียจคร้านความสันโดษนั้นแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะคือ^{๙๖}

๑. พอดีกับสิ่งได้มาหรือมีอยู่ (ยถาลาภะ) คือเอาสิ่งที่ได้มาหรือมีอยู่เป็นเกณฑ์แล้วทำให้พอเหมาะพอดีกับสิ่งที่ได้มาหรือมีอยู่เช่นมีเงินอยู่ ๑๐๐ บาทก็ใช้เงิน ๑๐๐ บาทให้พอเหมาะพอดีกับความจำเป็นก่อนหลังเพื่อให้เกิดคุณค่าที่แท้จริง

๒. พอดีกับกำลังความสามารถ (ยถาลาภะ) คือเอากำลังความสามารถเป็นเกณฑ์วัดแล้วให้พอเหมาะพอดีกับความสามารถนั้นเช่นมีกำลังกายที่จะแบกหามได้เท่านี้ก็ทำเท่านี้ไม่ทำให้เกินกำลังความรู้ความสามารถทำงานก็ให้เหมาะกับความรู้อำนาจความสามารถ

๓. พอดีกับฐานะ (ยถาสารูปะ) คือเอาฐานะหรือความเหมาะสมควรเป็นเกณฑ์แล้วทำให้เหมาะกับฐานะนั้นๆเช่นอยู่ในฐานะเป็นพ่อแม่ทำอะไรอย่างไรแค่ไหนจึงจะเหมาะและสมควรก็ทำให้พอดีกับความเหมาะสมเช่นอยู่ในฐานะลูกก็ทำให้พอเหมาะพอควรกับฐานะลูกอยู่ในฐานะเป็นผู้นำหรือในฐานะใดๆก็ทำให้พอเหมาะพอควรกับฐานะนั้นๆลักษณะ ๓ อย่างนี้ควรใช้ประกอบกันและกันจึงจะช่วยให้สามารถทำอะไรให้พอเหมาะพอดีอย่างได้ผลเต็มที่การรู้จักประมาณอีกประการหนึ่งคือทางสายกลางมัชฌิมาปฏิปทาซึ่งเป็นหนทางในการทำงานของผู้นำจะต้องไม่ตึงและไม่หย่อนเกินไปดังเช่นพระพุทธเจ้าได้ทรงทดลองปฏิบัติเครื่องครัดก็ไม่ประสบผลสำเร็จต่อเมื่อพระองค์หันมาปฏิบัติทางสายกลางจึงประสบผลสำเร็จดังที่พระองค์ได้ตรัสไว้ในธัมมจักกัปปวัตตนสูตรมีข้อปฏิบัติที่ไม่ควรดำเนินอยู่๒อย่างคือ

๑. ข้อปฏิบัติหย่อนยานที่ยึดตามคุณความพอใจในอารมณ์ของตนเป็นหลักการกระทำที่ไม่เกิดประโยชน์ไม่เป็นไปเพื่อการบรรลุธรรม

๒. ข้อปฏิบัติตึงเกินไปการทรมาณตนให้ได้รับความทุกข์ทรมานด้วยประการต่างๆดังนั้นพระองค์จึงตรัสถึงทางปฏิบัติสายใหม่ขึ้นนั้นคือมัชฌิมาปฏิปทาได้แก่มรรค๘หรือศีลสมาธิปัญญาอันเป็นทางแห่งความพอประมาณนั่นเอง^{๙๗} ความพอดีหรือหลักการรู้จักประมาณซึ่งจะเป็นข้อที่เสริมทำให้ผู้นำทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการรู้จักประมาณของผู้นำอีกประการเช่นผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการใช้อำนาจการปกครองการให้คุณการให้โทษในการปกครองจึงจะมีส่วนช่วยในการบริหารงานให้แก่ผู้นำกล่าวคือผู้นำจะต้องมีขอบเขตและต้องรู้จักว่าในการกระทำในเรื่องราวนั้นๆมีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้างทำแค่ไหนองค์ประกอบนั้นจึงจะพอดีได้สัดส่วนพอเหมาะกับการกระทำต่างๆถ้าไม่พอดีก็พลาดความพอดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริงนั้นจะต้องรู้จักประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดีและการรู้จักประมาณอีก๓ประการจึงจะทำให้การงานบรรลุผลสำเร็จได้

^{๙๖} พระสามารถ อานนโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม”, ปริญญาานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๖๗.

^{๙๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๘.

จากตัวอย่างต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีตามหลักมัตตัญญูตา จะต้องเป็นผู้ที่ประกอบด้วยหลักธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา คือทางสายกลางอันประกอบด้วยองค์ มรรค ๘ หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา อันจะทำให้ผู้นำนั้นเป็นผู้รู้ประมาณมีความพอเหมาะพอดีในการ ดำเนินกิจการทุกอย่างเพื่อประโยชน์สุขแห่งมวลชนและหมู่คณะอย่างแท้จริงนอกจากนี้ความ พอเหมาะพอดีความรู้ประมาณนั้นควรเป็นไปตามหลักสันโดษคือความพอดีกับสิ่งได้มาหรือมีอยู่ (ยถา ลาภะ) ความพอเหมาะพอดีกับกำลังความสามารถ (ยถาพละ) และความพอเหมาะพอดีกับฐานะ(ยถา สารูปะ) ดังได้กล่าวมาแล้วดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ประมาณความเหมาะสมพอดีตามหลัก มัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษอย่างถูกต้องแล้วผู้นำนั้นจะสามารถทำกิจการทุกอย่างด้วยความ เข้าใจวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องและสามารถนำพามวลชนและหมู่คณะไปสู่ความสงบสุขปลอดภัยและ ก้าวหน้าตลอดไป

๒.๔.๕ กาลัญญูตา (รู้จักกาลเวลา)

กาลัญญูตาคือรู้จักเวลารู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆหรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลาและรู้คุณค่าของเวลาผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลา หรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้อง

ในทางพระพุทธศาสนากล่าวถึงกาลัญญูตาไว้ว่าการรู้จักแน่วปฏิบัติอันเหมาะสมกับ กาละเทศะดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๙๘}ว่า

ภิกษุในธรรมวินัยนี้เป็นผู้ประกอบไปด้วยความรู้ว่าเวลานี้เป็นเวลาควรศึกษาควรถามเวลา นี้ควรเป็นเวลาทำความเพียรควรหลีกเลี่ยงจากหมู่คณะคือรู้จักการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกาลเทศะให้ เหมาะสมกับสมณะรู้คุณค่าของเวลาเมื่อภิกษุมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เวลาย่อมจะเป็นผู้มีความ เจริญในพระพุทธศาสนาเพราะทำให้ถูกกับกาลเวลา

ดังนั้น การรู้จักเวลารู้จักคุณค่าแห่งเวลารู้จักการบริหารเวลาอย่างถูกต้องตามหลัก กาลัญญูตาถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของการเป็นผู้นำที่ดีในการที่จะวางแผนงาน

ในกิจการต่างๆได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้การดำเนินกิจการต่างๆเมื่อทำให้ถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเวลาแล้วย่อมได้รับประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นแต่หากว่าการทำอะไรไม่สอดคล้อง กับความเหมาะสมก็ย่อมส่งผลเสียให้แก่ตนเองและผู้อื่นในเรื่องนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับภิกษุที่ละเลย กิจวัตรปฏิบัติตนไม่เหมาะสมดังปรากฏในอภาลราวิชาดก^{๙๙}ซึ่งมีเนื้อความว่า

ภิกษุชาวพระนครสาวัตถีรูปหนึ่งบรรพชาในพระศาสนาแล้วไม่เรียนวัตรหรือ

สิกขาเธอไม่รู้ว่าเวลานี้ควรทำวัตรเวลานี้ควรปรนนิบัติเวลานี้ควรเล่าเรียนเวลานี้

ควรท่องสวดเสียงดังในขณะที่ตนตื่นขึ้นทั้งในปฐมยามมัชฌิมยามปัจฉิมยามภิกษุทั้งหลายไม่ เป็นอันได้หลับได้นอนต่างพากันกล่าวโทษของเธอในธรรมสภาว่าผู้มีอายุทั้งหลายภิกษุบรรพชาในพระ ศาสนาคืออรรถนะเห็นปานนี้ยังไม่รู้จักวัตรหรือสิกขากาลหรือมิใช่กาล

ภิกษุทั้งหลายบัดนี้พวกเธอประชุมสนทนากันด้วยเรื่องอะไรภิกษุทั้งหลาย

กราบทูลให้ทรงทราบแล้วตรัสว่าดูก่อนภิกษุทั้งหลายไม่ใช่แต่บัดนี้เท่านั้นที่

^{๙๘} อัง.สตุตตก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๔-๑๔๕.

^{๙๙} พุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๑๑๙/๔๙.

ภิกษุนี้ส่งเสียงไม่เป็นเวลาแม้ในกาลก่อนพระภิกษุรูปนี้ได้เกิดเป็นไก่ก็ส่งเสียงไม่เป็นเวลา เหมือนกับการที่เขาไม่รู้จักกาลเวลาชั้นจึงเป็นเหตุให้ถูกบิตคองจนถึงสิ้นชีวิต ในอดีตกาลพระเจ้าพรหมทัตเสวยราชสมบัติอยู่ในพระนครพาราณสีและเมื่อพระโพธิสัตว์บังเกิดในสกุลอุทิจจพราหมณ์และเจริญวัยแล้วสำเร็จการศึกษาในศิลปวิทยาทุกอย่างเป็นอาจารย์ทิศาปาโมกข์บอกศิลปะแก่มาณพประมาณ ๕๐๐ มีไก่ขันยามอยู่ตัวหนึ่งพวกเขาพากันลู่ตามเสียงขันของมันศึกษาศิลปะอยู่และไก่ได้ตายเสียจากพวกเขาจึงเที่ยวแสวงหาไก่อื่นมาณพผู้หนึ่งหักฟืนอยู่ในป่าช้าเห็นไก่ตัวหนึ่งก็จับมาใส่กรงเลี้ยงไว้ไก่ตัวนั้นไม่รู้ว่าควรจะขันในเวลาไหนเพราะมันเติบโตในป่าช้าบางครั้งมันก็ขันตึกเกินไปไม่อาจศึกษาได้จนอรุณขึ้นพากันนอนหลับไป

แม้ข้อที่ท่องจำได้แล้วก็เลื่อนลืมในเวลาที่มีมันขันสว่างเกินไปต่างก็ไม่ได้ท่องบ่นเลยมาณพกล่าวกันว่าเดี๋ยวมันขันตึกไปเดี๋ยวก็ขันสายไปอาศัยไก่ตัวนี้พวกเราเรียนศิลปวิทยาไม่สำเร็จแล้วช่วยกันบิตคองถึงสิ้นชีวิตแล้วอาจารย์บอกว่าไก่ที่ขันไม่เป็นเวลาพวกผมฆ่ามันเสียแล้วอาจารย์กล่าวว่ามันถึงตายเพราะมันเจริญเติบโตโดยมิได้รับการสั่งสอนเลยไก่ตัวนี้ไม่เติบโตอยู่กับพ่อแม่ไม่ได้อยู่ในสำนักของอาจารย์ย่อมไม่รู้จักกาลที่ควรขันและไม่ควรขันดังนี้ในชาตกนี้ได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการรู้จักเวลาในการทำกิจการใดๆ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งหากว่าบุคคลใดไม่รู้จักรูปประกอบกิจการใดๆ ให้เหมาะสมกับเวลาแล้วย่อมก่อให้เกิดความเสียหายหรือหายนะแก่ตนเองดังเช่นที่ไก่ในชาตกไม่รู้เวลาในการขันที่เหมาะสมจึงทำให้ต้องถูกฆ่าตายในที่สุดดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดีควรจะต้องรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจการต่างๆ ให้ถูกต้องมีฉะนั้นแล้วย่อมจะสามารถนำมาซึ่งความเสียหายแก่ตนเองและผู้อื่นได้

จากตัวอย่างต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีตามหลักกาลัญญูตามนั้นจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้องรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลารู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้องผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำหมู่คณะมวลชนและสังคมไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าตามความเหมาะสมแห่งเวลาอันควร

๒.๔.๖ ปรีชาญาณ (รู้จักชุมชน)

ปรีชาญาณคือรู้ชุมชนรู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลกสังคมประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไรมีปัญหายังไรจะจะสามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้ถูกต้อง^{๑๐๐} หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดนอกจากนี้ยังต้องรู้เข้าใจกฎเกณฑ์วัฒนธรรมประเพณีของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างเหมาะสมดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องรู้เข้าใจสังคมอย่างถูกต้องเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของสังคมนั้นได้ถูกต้องจะได้สามารถนำความสงบสุขสันติสุขความก้าวหน้ามาสู่มวลชนหมู่คณะและสังคมได้

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวปรีชาญาณหมายถึงการรู้จักบริษัทและแนวปฏิบัติของบริษัทดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๑๐๑}ว่า

ภิกษุเป็นผู้รู้จักบริษัทคือภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบริษัทหรือรู้จักชุมชนเหล่า

นี้เป็นกษัตริย์เป็นพราหมณ์เป็นคหบดีชนเหล่านี้เป็นสมณะในชุมชนนั้นควรเข้า

ไปหาอย่างนี้ควรยินอย่างนี้ควรน้อมอย่างนี้ควรกล่าวอย่างนี้ควรส่งบออย่างนี้หาก

^{๑๐๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗.

^{๑๐๑} อัง.สตุตถ. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๕.

ภิกษุไม่รู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นและวางตนไม่เหมาะสมกับสังคมหรือชุมชนนั้นแล้วไม่ควรเรียกเธอว่าเป็นปรัสนัญแต่เพราะภิกษุรู้ว่าเป็นกษัตริย์เป็นพราหมณ์เป็นคหบดีเป็นสมณะในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ควรยืนควรนั่งอย่างนี้ควรกล่าวควรสงบอย่างนี้จึงเรียกเธอว่าเป็นปรัสนัญในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าการรู้จักว่าชุมชนใดๆเป็นสังคมประเภทไหนย่อมทำให้บุคคลนั้นสามารถวางตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสังคมนั้นๆอีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมนั้นๆด้วยดังนั้นผู้นำที่รู้จักชุมชนเป็นอย่างดีย่อมสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมนั้นๆอีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการกิจการต่างๆของสังคมนั้นให้ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ประเพณีแบบแผนของสังคมนั้นๆทำให้เป็นที่นับถือยกย่องของหมู่คณะหรือมวลชนในสังคมนั้นๆตลอดจนสามารถนำมาซึ่งความสงบสุขความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆด้วย

ในการที่ผู้นำจะรู้จักชุมชนได้ดีอีกประการหนึ่งนั้นผู้นำจะต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของบุคคลในสังคมซึ่งจะปฏิบัติต่อกันได้อย่างถูกต้องในข้อนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับสังคาลบุตร

ในเรื่องทิศทั้ง ๖ ซึ่งมีสาระสำคัญต่อผู้นำในการบริหารชุมชนที่ควรรู้ดังต่อไปนี้

๑. ทิศเบื้องหน้าได้แก่บิดามารดาจะต้องดูแลบุตรธิดาของตนมิให้ทำชั่วแนะนำให้เป็นคนดีให้การศึกษาเป็นต้นเมื่อบุตรธิดาได้รับการดูแลเช่นนั้นแล้วควรปฏิบัติตนต่อท่านในทางที่ดีเช่นเลี้ยงดูท่านในคราวจำเป็นดำเนินกิจการรักษาวงศ์สกุลของท่านมิให้เสื่อมเสีย

๒. ทิศเบื้องขวาได้แก่ครูอาจารย์จะต้องแนะนำศิษย์ด้วยดีไม่ปิดบังอำพรางยกย่องในหมู่คณะเป็นที่พึ่งของศิษย์ได้เป็นต้นเมื่อศิษย์ได้รับการอนุเคราะห์จากครูอาจารย์แล้วพึงตอบแทนท่านด้วยการรับใช้ท่านเชื่อฟังท่านเคารพท่านและตั้งใจศึกษา

๓. ทิศเบื้องหลังได้แก่ภรรยาและสามีจะต้องปฏิบัติต่อกันดังนี้ภรรยาจะต้องจัดงานบ้านด้วยดีสงเคราะห์ญาติของสามีซื่อสัตย์ต่อสามีรักษาทรัพย์ที่สามีด้วยดีเป็นต้นและสามีควรปฏิบัติต่อภรรยาด้วยการยกย่องไม่ดูหมิ่นไม่นอกใจให้เครื่องแต่งตัวแก่ภรรยา

๔. ทิศเบื้องซ้ายได้แก่มิตรหรือเพื่อนที่จะปฏิบัติต่อกันดังนี้เช่นด้วยการกล่าวถ้อยคำไพเราะช่วยทำธุระงานของเพื่อนวางตนเสมอต้นเสมอปลายต่อเพื่อนเป็นต้นและเพื่อนควรกระทำตอบเช่นดูแลเพื่อนที่ประมาทแล้วรักษาทรัพย์ของเพื่อนที่ประมาทแล้วเป็นที่พึ่งของกันและกันได้ไม่ทิ้งเพื่อนในยามวิบัติและนับถือวงศ์ตระกูลของเพื่อน

๕. ทิศเบื้องล่างได้แก่คนงานคนรับใช้หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างหรือเจ้านายคือลูกทำงานก่อนนายเลิกทีหลังนายถือเอาเฉพาะของที่นายให้ทำงานให้ดียิ่งขึ้นยกย่องนายเป็นต้นและนายควรจะดูแลคนงานด้วยการจัดงานให้เหมาะสมกับกำลังให้อาหารหรือรางวัลพยาบาลในคราวเจ็บป่วยให้พักผ่อนตามสมควรเป็นต้น

๖. ทิศเบื้องบนได้แก่สมณชนิกบวชผู้ทรงคุณธรรมอันสูงควรอนุเคราะห์แก่กฤหัสถ์เช่นห้ามไม่ให้ทำชั่วให้ตั้งอยู่ในความดีอนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงามอธิบายข้อความให้แจ่มชัดและบอกทางสวรรค์ให้กฤหัสถ์เมื่อได้รับการอนุเคราะห์ควรตอบแทนด้วยการจะพูดจะทำจะคิดต้องประกอบด้วยความเมตตาการต้อนรับด้วยดีและการให้ทานด้วยปัจจัยสี่^{๑๐๒}

^{๑๐๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๔๒-๒๔๔/๑๙๙-๒๐๐.

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการที่ผู้นำสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามหลักทศทั้ง๖ได้อย่างถูกต้อง ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่างๆในสังคมนั้นๆได้อย่างถูกต้อง จนสามารถทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะได้ก็สามารถนำมาซึ่งความสุขสันติสุขในสังคมนั้นได้ ตลอดไปจากตัวอย่างต่างๆที่ยกมาข้างต้นผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีตามหลักปรัชญาของพุทธจะต้องรู้ ชุมชนรู้สังคมอย่างถูกต้องในทุกๆด้านทั้งด้านกฎเกณฑ์ประเพณีวัฒนธรรมเป็นต้นเพื่อผู้นำนั้นจะได้ สามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมปฏิบัติงานตามแผนงานได้อย่างถูกต้องตามสังคมนั้นๆอีกทั้งสามารถ แก้ไขปัญหาต่างๆให้ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์เพื่อนำพาหมู่ คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าต่อไปนอกจากนี้ผู้นำที่ดียังควรเข้าใจหลักทศทั้ง๖เพื่อให้ สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมหรือองค์กรนั้นๆได้อย่างถูกต้องทำให้การดำเนินงานทุก อย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นด้วย

๒.๔.๗ บุคคลโปรปรัชญา (รู้จักบุคคล)

บุคคลโปรปรัชญาคือการรู้บุคคลรู้ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยรู้ว่าควร จะปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไรดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมต้องรู้บุคคลรู้ประเภทของบุคคล ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานในการบริหารงานทุกๆด้านเพื่อให้ เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนตลอดจนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหมู่ คณะและองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงบุคคลโปรปรัชญาคือการ รู้บุคคลและลักษณะความต้องการของบุคคลดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๑๐๓}ว่า

ภิกษุผู้ที่มีความรู้เรื่องบุคคลของภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล ๒ จำพวก ได้แก่

๑. รู้ลักษณะบุคคลผู้ที่เป็นบัณฑิตรู้บุคคลที่มีความต้องการจะพบบุคคลผู้เป็นพระอริยะ หรือผู้ที่เป็นบัณฑิตเป็นคนดีมีศีลธรรมสนใจในคำสั่งสอนแล้วนำมากระทำตามคำสั่งสอนนั้นเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

๒. รู้จักลักษณะของบุคคลที่ไม่ใช่บัณฑิตไม่ต้องการเห็นบุคคลที่เป็นบัณฑิตหรือพระอริยะ และไม่ต้องการจะฟังธรรมคำแนะนำสั่งสอนจากท่านผู้รู้ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าการรู้จักบุคคล ผู้เป็นบัณฑิตย่อมนำมาซึ่งประโยชน์แก่ตนและผู้อื่นแต่หากคบคนพาลย่อมนำไปสู่ความหายนะทั้งแก่ ตนเองและผู้อื่นด้วยดังนั้นผู้นำที่ดีจึงควรเลือกคบบุคคลที่ดีเพื่อให้สามารถนำความเจริญมาสู่ตนเอง และหมู่คณะได้ตลอดไปในการรู้จักบุคคลหรือการเลือกคบคนนั้นพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงให้เห็น ความสำคัญในข้อนี้ดังปรากฏในชาดกเรื่องสันติคัมภพชาดกซึ่งมีใจความว่า

ณ ป่าจั่วใกล้ๆกับภูเขาลูกหนึ่งมีลูกนกแขกเต้า ๒ ตัวอาศัยอยู่ทางด้านทิศเหนือของภูเขา เป็นที่อาศัยของหมู่บ้านโจร ๕๐๐ ส่วนทางทิศใต้ของภูเขาเป็นที่อยู่ของพระภิกษุวันหนึ่งลูกนกแขกเต้า ถูกพายุพัดไปตกในต่างทิศทางกันตัวหนึ่งถูกพัดไปตกที่หมู่บ้านโจร ๕๐๐ โจรได้เลี้ยงไว้ตั้งชื่อว่าพุ่ม หอกอีกตัวหนึ่งลมพัดไปตกที่อาศรมของภิกษุพวกภิกษุเลี้ยงไว้ตั้งชื่อว่าดอกไม้พระราชาทรงพระนาม ว่าปัญจาละเสด็จทรงรถไปสู่ป่าพร้อมข้าราชการบริพารเพื่อล่าเนื้อพระองค์ได้ล่าติดตามเนื้อแต่ไม่พบจึง เสด็จกลับได้หยุดพักผ่อนสรงน้ำเสวยน้ำและบรรทมใต้ต้นไทรริมฝั่งแม่น้ำใกล้กับหมู่บ้านโจรพวกโจร พากันเข้าป่าคงเหลือแต่นกพุ่มหอกกับคนครัวสองคนเท่านั้นนกพุ่มหอกได้ออกจากหมู่บ้านบังเอิญพบ

^{๑๐๓} อก.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๕-๑๔๖.

พระราชากำลังบรรทมอยู่ใต้ต้นไทรจึงบอกคนทำครัวเป็นภาษามนุษย์ว่าพวกเราจะปลงพระชนม์พระราชานี้เสียและให้ปลดเสื้อผ้าเครื่องทรงมาให้หมดพระราชาทื่นจากบรรทมได้ยืนดั่งนั้นเห็นว่ามีภัยอยู่เฉพาะหน้าจึงหนีไปถึงอาศรมของฤาษีซึ่งพวกฤาษีได้เข้าไปไปเพื่อเก็บผลไม้คงเหลือแต่นกดอกไม้ตัวเดียวเมื่อนกดอกไม้เห็นพระราชาก็กล่าวต้อนรับว่าขอเดชะพระมหาราชข้าพระองค์มาตีไม่ได้มาร้ายเลยพระราชาก็เมื่อทรงได้สดับดั่งนั้นทรงเลื่อมใสในการต้อนรับทรงสรรเสริญนกดอกไม้ตัวนี้และทรงตำหนินกพุ่มหอกว่านกดอกไม้เป็นนกที่มีคุณธรรมเยี่ยมมีมารยาทดีแต่นกแขกเต้าอีกตัวหนึ่งพูดแต่คำหยาบมักได้มีความโลภในจิตใจนกดอกไม้เมื่อได้ยินดั่งนั้นจึงกราบทูลว่าขอเดชะพระมหาราชข้าพระองค์เป็นนกร่วมมารดาเดียวกันกับนกนั้นแต่เพราะเขาเติบโตในสำนักที่ไม่ดีพวกโจรสอนให้ทำโจรกรรมอยู่ตลอดเวลาส่วนข้าพระองค์เติบโตอยู่สำนักของคนดีพวกฤาษีแนะนำด้วยธรรมะนั้นข้าพระองค์ทั้งสองจึงมีคุณธรรมแตกต่างกันและนกดอกไม้ได้กล่าวต่อไปอีกว่าข้าแต่พระมหาราชก็การที่คนคบบุคคลประเภทใดจะเป็นคนดีหรือไม่ดีมีศีลหรือไร้ศีลก็ตามเขาย่อมตกไปตามอำนาจของคนชนิดนั้นพระราชาก็ได้ทรงสดับอย่างนั้นแล้วเกิดความเลื่อมใสในนกดอกไม้จึงอภัยให้แก่กนกแขกเต้าทั้งหลายและให้คณะของฤาษีพำนักในพระราชอุทยานทำนุบำรุงจนตลอดชีวิต^{๑๐๔}

ในชาดกนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความแตกต่างของการคบค้าสมาคมของบุคคลคือเมื่อบุคคลคบคนเช่นใดก็จะเป็นเหมือนบุคคลเช่นนั้นข้อสำคัญประการหนึ่งนั้นอยู่ที่การรู้จักเลือกคนที่ควรคบก่อนการรู้จักเลือกหรือวิเคราะห์ว่าบุคคลนี้เป็นคนดีควรคบบุคคลนี้ไม่ควรคบดังที่พระราชาก็พิจารณาเห็นว่านกตัวแรกนั้นแสดงออกมาในลักษณะของคนพาลไม่ควรจะอยู่ใกล้ไม่ควรคบหากอยู่ในสังคมนั้นแล้วย่อมจะได้รับอันตรายพระองค์จึงเสร็จหนีและเมื่อพบกนกแขกเต้าตัวที่อยู่กับฤาษีก็ทรงทราบว่าเป็นสัตว์บุรุษที่ดีควรคบพระองค์นั้นเป็นผู้นำที่มีหลักธรรมคือบุคคลปโรปรัญญาเป็นเครื่องพิจารณาจึงรอดพ้นจากอันตรายได้และที่กนกแขกเต้าทั้ง๒ตัวแตกต่างกันนั้นก็เพราะการอยู่สังคมของบุคคลที่ดีและไม่ดีจึงมีพฤติกรรมที่ต่างกัสดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมสามารถจะพิจารณาวิเคราะห์ว่าบุคคลผู้ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องเป็นคนอย่างไรและเลือกคบบุคคลที่ดีซึ่งสามารถนำประโยชน์มาสู่ตนเองและหมู่คณะได้ทำให้เกิดความสงบสุขและสันติสุขตลอดไปในสังคมนั้นๆ

จากตัวอย่างต่างๆที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีตามหลักบุคคลปโรปรัญญานั้นจะต้องรู้บุคคลประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยโดยเฉพาะผู้ร่วมงานผู้ร่วมปฏิบัติงานและดำเนินการไปด้วยกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อเขาอย่างถูกต้องเหมาะสมและได้ผลตลอดจนสามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน^{๑๐๕}ในการบริหารกิจการงานทุกๆด้านเพื่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าทั้งแก่ผู้ปฏิบัติงานหมู่คณะและองค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้นอกจากนี้ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดีผู้เป็นบัณฑิตเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหมู่คณะและสังคมเพราะการเลือกคบคนไม่ดีหรือคนพาลย่อมนำมาซึ่งความหายนะแก่ตนเองหมู่คณะและสังคมดั่งนั้นผู้นำที่ดีจึงควรพิจารณาวิเคราะห์ในการเลือกคบคนดีเพื่อให้สามารถนำความสุขความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตนเองหมู่คณะและองค์กรได้ตลอดไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะวิเคราะห์ให้เห็นว่าหลักสัปปริสธรรม๗ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนามีจำนวนมากซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณธรรมสำหรับคนดีและในขณะเดียวกันก็เป็น

^{๑๐๔} ชุ.ชา. (ไทย) ๒๗/(๑๕๙-๑๘๕)/๔๙๗-๕๐.

^{๑๐๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙.

คุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำด้วยผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมผู้นำที่เป็นคนดีมีจริยธรรมมีคุณธรรมมาปกครองหมู่คณะสังคมและประเทศชาติเพื่อให้เกิดความสงบสุขการพัฒนาหมู่คณะสังคมและประเทศชาติให้มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สรุป

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำด้านบุคคลปโรปริยัตยานั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้รู้เลือกบุคคลเลือกแต่งตั้งจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงานสามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้องให้โอกาสสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมส่งเสริมรักษาและสามเณรได้มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติมและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทุกๆ ด้านในการบริหารกิจการงานทุกด้านก็เพื่อทำให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าทั้งแก่ผู้ปฏิบัติหมู่คณะและองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถวิเคราะห์ให้เห็นว่า หลักสัปปริสธรรม เท่าที่ปรากฏใน คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนามีจำนวนมากซึ่งล้วนแต่เป็นคุณธรรมสำหรับคนดี และในขณะเดียวกัน ก็เป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมผู้นำที่เป็นคนดี มีจริยธรรมมีคุณธรรมมาปกครองหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติเพื่อให้เกิดความสงบสุขการพัฒนาหมู่คณะสังคมและประเทศชาติให้มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

หลักสัปปริสธรรม ๗ เท่าที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนามีจำนวนมาก ซึ่งล้วนเป็นคุณธรรมสำหรับคนดี ขณะเดียวกันก็เป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำด้วยเช่นกัน จึงกล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมผู้นำที่เป็นคนดีมีจริยธรรมมีคุณธรรมมาปกครองสังคมและประเทศชาติเพื่อให้เกิดความสงบสุขเพื่อพัฒนาศักยภาพของสังคมประเทศชาติไปพร้อมกัน

๒.๕ ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗

สัปปริสธรรมเป็นหลักการทางปัญญา ที่มนุษย์คนใดคนหนึ่งจะพึงแสวงหาและนำมาพัฒนาตนเองแบบครบทุกด้านอย่างสมบูรณ์แบบ หรือกล่าวได้ว่าหากใครมีความรู้ ความสามารถ ครบตามหลักทั้งเจ็ดข้อนี้ก็กล่าวได้ว่าท่านผู้นั้นเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งความดีและมีปัญญาเป็นที่พึงพาอาศัยของสังคมได้หลักการที่เป็นสากลดังเดิมนี้ ที่หลายท่านเคยรู้จักแต่อาจจะลืมไปแล้ว มาเสนอกันใหม่ และสำหรับอีกหลายท่านที่เพิ่งมาทราบภายหลังก็ตาม หลักการทั้งเจ็ดข้อนั้นเรียงลำดับดังนี้

๑) ด้านธัมมัญญตา

ธัมมัญญตา ; รู้จักเหตุ (knowing the law, knowing the cause) คือเมื่อรู้ว่าสิ่งที่ต้องจะทำคืออะไรแล้ว สิ่งที่ต้องศึกษาประการแรกก็คือ ศึกษาวิธีการที่จะได้สิ่งนั้นมา ทำในสิ่งที่จะได้สิ่งนั้นมาด้วยวิธีการที่ถูกต้องเช่นสมมุติว่าเราอยากจะเป็นคนเรียนเก่งในวิชาคณิตศาสตร์ เราก็ต้องทำเหตุของการเรียนเก่งในวิชานี้โดยการทำให้โจทย์ทดสอบบ่อยๆ หาโจทย์ยากๆมาลับสมองมากๆ จับความเร็วในการทำด้วย แต่ถ้าใช้วิธีการอ่านหลายๆรอบท่องสูตรจนจำได้ขึ้นใจแล้วเดินเข้าห้องสอบ ก็แสดงว่าทำเหตุที่จะให้เก่งวิชานี้มีวิธีคนทำงานและนักวางแผนจำเป็นต้องศึกษาว่าวิธีการที่กำลังทำ

อยู่นั้นจะเป็นเหตุนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร การรู้จักเหตุจึงเป็นขบวนการหนึ่งที่ต้องศึกษาก่อนตัดสินใจทำอะไรลงไป^{๑๐๖}

๒) ด้านอัตถิยญา

อัตถิยญา ; รู้จักผล (knowing the meaning) หมายความว่า ปรากฏการณ์ใดๆที่เกิดขึ้น สามารถที่จะบอกได้ว่ามีสาเหตุมาจากอะไร คือต้องฝึกเป็นนักสังเกตการณ์ที่ดี จดจำเรื่องราวต่างๆแล้วนำมาเป็นข้อมูลที่จะบอกที่มาที่ไปของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ และสามารถที่จะคาดล่วงหน้าว่าจากข้อมูลนั้นจะเกิดอะไรขึ้นต่อไปเช่นที่ทวีปอาฟริกา ชาวเผ่ามาไซเวลาเดินป่าไปเจอรอยเท้าช้างเขาจะบอกได้เลยว่ารอยนี้เกิดตอนกี่โมงเป็นเพศไหน อายุเท่าไร เจอกองอิชองยิราฟก็บอกได้ว่านี่เป็นของยิราฟตัวผู้หรือตัวเมีย ยืนถ่ายหรือนอนถ่าย คือเห็นที่ผลแล้วสาวไปหาเหตุได้การรู้จักผลนี้มาจากการเป็นคนช่างสังเกต ละเอียดถี่ถ้วน และจากประสบการณ์ที่ได้สะสมมา องค์ความรู้นี้เป็นประโยชน์หรือเป็นข้อมูลในการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดในการทำงานและการดำเนินชีวิต^{๑๐๗}

๓) ด้านอัตตัญญา

อัตตัญญา ; รู้จักตน (knowing oneself) คือรู้โดยฐานะ ภาวะเพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัดและคุณธรรม เป็นต้น ว่าเราอยู่ในภาวะใด ระดับใด แล้วทำตัว วางตัวให้เหมาะกับภาวะนั้น หรือประเมินตนเองได้ว่า ควรพัฒนาตนแก้ไขให้ดีขึ้นอย่างไรองค์ความรู้นี้เป็นเรื่องใหญ่ของการทำงานให้สำเร็จที่คนมักจะลืม คือลืมนัดตนของตัวเองว่ามีเท่าไร คนมักแสวงหาความรู้ต่างๆมากมายมาใช้ในการทำงานและดำเนินชีวิต แต่หากลืมนัดตนตัวเองว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งประการใดแล้ว ก็ยากที่จะสำเร็จไปได้^{๑๐๘} แม้แต่ชีวิตในครอบครัวหากขาดข้อนี้ก็พังกันมาเยอะแล้ว เพราะสนใจแต่ความรู้สึกรักของตนเองอย่างเดียว ไม่ดูว่าการกระทำของตนจะมีผลต่อสมาชิกคนอื่น ๆ อย่างไร

๔) ด้านมัตตัญญา

มัตตัญญา ; รู้จักประมาณ (knowing how to temperate, sense of proportion) คือรู้จักความพอดี ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกนี้ล้วนอยู่ร่วมกัน หากมีความลงตัว มีความพอดี ทุกอย่างก็จะดำเนินไปได้ด้วยดี แต่หากมีอะไรมากเกินไป หรือน้อยไป ความติดขัด ความไม่สะดวกสบาย จะเกิดขึ้น การบรรลุเป้าหมายจะทำให้ยากโลกของวัตถุนิยมที่เน้นความสะดวกสบายของมนุษย์ก็ต้องอยู่ในกรอบของความพอดีเช่นกัน หากผู้ใดไม่รู้เท่าทัน ทำตัวเป็นนักเสพนักบริโภคตามสิ่งเร้า ก็เจอปัญหาด้วยตนเอง เช่นปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหาทางการเงิน เป็นต้น มีเกษตรกรคนหนึ่งเคยปลูกอ้อย ปีนี้วางแผนว่าจะลองปลูกเผือกดูสัก ๑๐ ไร่ ปลูกไปได้สักระยะดูงามดี เลยปลูกเพิ่มอีก ๑๐ ไร่ พอดูแลไปได้สักพัก น้ำในสระไม่พอรด ต้นเลยไม่โตที่แห้งตายก็มี ถึงเวลาขุดขึ้นมาได้แต่หัวเล็กๆ ราคาที่ยังถูกลงไปอีก ผลที่สุดขาดทุน แต่หากวางแผนดีจะรู้ว่าการปลูก ๑๐ ไร่นั้นจะพอดีกับปริมาณน้ำในสระที่มีอยู่ เมื่อน้ำนี้ก็จะได้เผือกหัวโตๆ แม้มีไม่มากแต่มีราคาสูงกว่าหัวเล็ก ขายก็จะได้กำไรเพราะลงทุนน้อยกว่าและเหนื่อยน้อยกว่า

^{๑๐๖} ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๔๔-๔๖.

^{๑๐๗} ม่อนถิ่น นพคุณ, หลักสูตรครูผู้สอน, (๒๕๕๑), หน้า ๕๒. (เอกสารอัดสำเนา)

^{๑๐๘} สาลินี บุรโกศล, หลักการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ครูสภา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๐-๑๒๑.

ดังนั้น การหาความพอดีอยู่ตรงไหนเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาก่อนลงมือทำงาน และนับเข้ามาเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการตัดสินใจ

๕) ด้านกาลัญญตา

กาลัญญตา ; รู้จักกาล (knowing the proper time, knowing how to choose and keep time) คือรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกิจการ ปฏิบัติงาน การทำงานให้ตรงเวลาที่กำหนดไว้ ฤดูกาลนี้ควรผลิตสินค้าอะไร หรือทราบว่เวลาใดควรพูด เวลาใดไม่ควรพูด เป็นต้น

เรื่องของเวลานี้ก็เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จที่สำคัญมากเช่นกัน ซึ่งเกี่ยวโยงไปถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานว่าควรทำอะไรก่อนหลัง บางคนเคยเสียใจเรื่องนี้มาแล้วเพราะไม่บริหารเรื่องเวลาผู้หญิงคนหนึ่งทำงานอยู่ต่างประเทศ เป็นคนที่ทำงานเก่ง ประสบความสำเร็จ เจ้านายรัก แต่วันหนึ่งแม่ที่เมืองไทยป่วย น้องโทรมาบอกก็รับปากว่าจะกลับไปเยี่ยม ผลัดไปเรื่อยๆ เพราะงานยุ่งมาก น้องโทรมาบอกเป็นครั้งสุดท้ายว่าแม่เสียชีวิตแล้ว^{๑๐๙} ก็แทบช็อค คราวนี้หยุดงานทันที พอไปลาหยุดก็โดนเจ้านายตำหนิอีกว่าทำไมไม่กลับไปเยี่ยมตั้งนานแล้ว ทำไมเพิ่งกลับตอนนี้ เธอรีบกลับมาเมืองไทยจัดงานศพให้แม่ ส่วนใจก็รู้สึกว่ตัวเองพลาดไปแล้ว ความสัมพันธ์กับพี่น้องที่เคยรักใคร่กันดีก็ห่างเหินไปไม่เหมือนเดิม ก็เลยเกิดคำถามว่ สิ่งที่ได้มากับสิ่งที่สูญเสียไปนั้นคุ้มกันหรือไม่เล่าดังนั้นศิลปะแห่งการบริหารเวลาเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่เรารู้ไม่ได้

๖) ด้านปริสัญญตา

ปริสัญญตา ; รู้จักชุมชน (knowing the society) คือรู้จักธรรมชาติ ความเป็นไป ความต้องการ และประเพณีของชุมชนหรือ สังคมนั้นๆด้วย สภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตที่ดำเนินมาแต่ยาวนาน ทำให้แต่ละสังคมมีความแตกต่างกันไป ดังนั้นหากต้องทำงานกับคนจำนวนมาก สิ่งที่ต้องศึกษา ก็คือต้องศึกษาไปถึงค่านิยมของสังคมนั้นๆด้วย

ปัจจุบันนี้มีกระแสการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจมากขึ้นในระดับนานาชาติ โดยอาศัยความคล้ายคลึงกันในเรื่องชาติและความใกล้ชิดกันในที่ตั้งของประเทศ เมื่อมีความร่วมมือกันก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้สังคมนั้นๆได้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ซึ่งก็จะมีทั้งข้อดีและข้อเสีย คือค่านิยมของสังคมหนึ่งสามารถไหลไปสู่อีกสังคมหนึ่งได้ง่าย ซึ่งเราจะต้องดูให้ดีคือเฝ้าระวังว่สิ่งที่รับเข้ามาเหมาะสมกับอนาคตของประเทศเราหรือไม่โดยเฉพาะกับเด็กและเยาวชนและเตรียมรับมือแต่เนิ่นๆ

๗) ด้านบุคคลปริญญตา

บุคคลัญญตา ; รู้จักบุคคล (knowing the individual, knowing the different individuals) คือรู้จักความแตกต่างแห่งบุคคล โดยความรู้สึกรู้จักคิด ความสามารถ และคุณธรรมเป็นต้น ว่ใครยิ่งหย่อนอย่างไร และรู้วิธีปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆตามสภาพด้วย

เรื่องนี้ ในปัจจุบันให้ความสำคัญมากถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งเลยทีเดียว คือวิชามนุษย์สัมพันธ์ (human relation) ซึ่งหลักการก็อยู่ในเรื่องศิลปะในการอยู่ร่วมกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ใช้

^{๑๐๙} มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล.การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภา,๒๕๕๐), หน้า ๑๕๗-๑๖๐.

ชีวิตร่วมกัน ทำงานด้วยกัน แบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีทั้งในระดับครอบครัว ที่ทำงาน และในองค์กรที่ใหญ่ขึ้น^{๑๑๐}

สรุป สัมปยุตธรรม ๗ นี้ก็คือกรอบการแสวงหาความรู้ว่า การจะทำงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือแนวทางการดำเนินชีวิตสำหรับคนที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้น ควรมีหลักการอย่างไรบ้าง ซึ่งก็สุดแล้วแต่ว่าใครจะนำไปประยุกต์ใช้กับอะไร ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นหลักการที่ครอบคลุมได้กว้างขวางดี เรียบง่าย ลัดสั้น และจำง่าย เหมาะแก่การนำไปใช้ได้หลากหลาย คนทุกชาติ ทุกศาสนาใช้ได้ซึ่งตามที่เคยศึกษามาวิธีการต่าง ๆ นั้นมักจะมุ่งเน้นความรู้ไปที่จุดใดจุดหนึ่งไปเลย ซึ่งทำให้ผู้นำวิธีการเหล่านั้นไปใช้มักจะพลาดก่อนแล้วมารู้ทีหลังว่าต้องเพิ่มองค์ความรู้ด้านโน้นด้านนี้เข้าไปอีกจึงจะสำเร็จได้การมีกรอบของความรู้ก่อนจะทำให้พอมองเห็นภาพรวมได้ว่าความรู้ใดที่ยังขาดหรือต้องพัฒนาเพิ่มเติม จะเป็นประโยชน์ในการทำงานเป็นอย่างมาก

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรตามหลักสัมปยุตธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

บุญแสง ชีระภากร วิจัยเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ๑) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้ นำมากที่สุด ๒) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกช่วงอายุทั้งเพศหญิงและเพศชายในทุกระดับการศึกษาอาชีพและประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้ นำมากที่สุด ๓) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่บริหารโดยคำนึงถึงมิติประสิทธิภาพและประสิทธิผลความรับผิดชอบต่อสังคมซื่อสัตย์เป็นธรรมโปร่งใสและการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานแต่ในมิติความมีจริยธรรมและเคารพกฎหมายและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงน้อยกว่ามิติอื่น ๔) เมื่อควบคุมตัวแปรระยะเวลาที่เคยทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก่อนประเภทผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในมิติคือความรับผิดชอบต่อสังคมการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและความซื่อสัตย์เป็นธรรมโปร่งใสส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในมิติคือการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลความรับผิดชอบต่อสังคม^{๑๑๑}

^{๑๑๐} พิชิตพล บุรณะพันธ์, การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง, (๒๕๕๓), หน้า ๕๘-๖๐. (เอกสารอัดสำเนา)

^{๑๑๑} บุญแสง ชีระภากร, “ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกา
 นุวัฒน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”^{๑๑๒} พบว่า ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาณุวัฒน์ต้องประกอบด้วย
 หลักครองตน ครองคน ครองงาน เน้นคุณภาพการเป็นผู้นำที่ดี ทั้งด้านคุณภาพด้านจิตใจ และ
 คุณภาพด้านความสามารถ จึงจะนำพาหมู่คณะ องค์กร ไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า
 อย่างยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพบว่าจริงๆ แล้วผู้นำได้
 สร้างภาวะผู้นำหรือสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ส่วนหนึ่งคือการนำเอาหลักพุทธธรรมไป
 ประยุกต์ใช้ เป็นต้นว่าหลักพรหมวิหาร ๔ อธิเบศ ๔ สังคหวัตถุ ๔ ขรวาธธรรม ๔ ศัพทธรรม ๑๐
 และจักรวรรดิธรรม ๑๒ และที่สำคัญหากผู้นำคนใดรู้ตน นั้นแสดงว่าผู้นำคนนั้นสามารถครองตน
 ครองคนและครองงานอย่างมีสติ

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร

พระไพศาล สุธงจิตโต (โนทายะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดใน
 พระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารโรงเรียน
 โรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๙๗๒ ผล
 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดใน
 พระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเงินเดือนสวัสดิการมีความแตกต่าง
 กันส่วนปัจจัยด้านเพศอายุการศึกษาประสบการณ์ตำแหน่งไม่แตกต่างกัน^{๑๑๓}

ศาสตราจารย์ศรีธรรมพร ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการศาสนศึกษาของสำนักศาสนศึกษา
 วิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยาวิธธาดูอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการจัดการศึกษา
 ของผู้บริหารสำนักวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยาได้นำหลักทฤษฎีการจัดการศึกษาทั้งตะวันออกตาแนว
 พุทธและตะวันตกมาประยุกต์อย่างครบวงจรเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาคูณักเรียนสื่อการเรียน
 การสอนตลอดจนบริบทที่เกี่ยวข้องอื่นๆเช่นผู้ปกครองนักเรียนการจัดสถานศึกษาให้เหมาะสมแก่การ
 เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์จากอดีตถึง
 ปัจจุบันแบ่งออกเป็นส่วนใหญ่ๆคือหลักสูตรในการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายความ
 เหมาะสมของหลักสูตรวิธีการดำเนินงานการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนเช่นจุดประสงค์การ
 เรียนรู้วิธีสอนของครูประเภทของพระปริยัติธรรมแบ่งออกเป็น๓ประเภทหลักคือ (๑) แผนกธรรม (๒)
 แผนกบาลีและ (๓) แผนกสามัญในปัจจุบันเน้นการศึกษาแผนกสามัญเพราะมีผู้สนใจเรียนมากกว่าใน
 การบริหารจัดการศึกษาของพระธรรมวิสุทธิธารจารย์(เหล่งสุนนมหาเถร) และพระเทพกิตติรังษี (ทอง
 สวรรลาโภ) ที่ท่านได้บริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยาก็ได้อนุวัติตามยุคสมัย
 เพื่อให้เหมาะสมแก่ผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาทั้ง๓ประเภทโดยมี

^{๑๑๒} นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, "ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาณุวัฒน์ : ศึกษาจากหลักพุทธ
 ธรรม", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๑๓} พระไพศาล สุธงจิตโต (โนทายะ), "การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัด
 ราชบุรี", วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ผลสัมฤทธิ์ในด้านพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลีมากกว่าแผนกสามัญศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักศาสนศึกษาวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยาอย่างเช่นพระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (เหล่วสุนนมหาเถร) และ
พระเทพกิตติรังษี (ทองสวรลาภ) ได้มุ่งมั่นทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้
มีทิศทางที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและพื้นที่ใกล้เคียงโดยมุ่ง
ส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรอย่างต่อเนื่องเห็นได้จากการแบ่งสายงานการบริหารจัดการ
ออกเป็นแต่ละฝ่ายเช่นฝ่ายธรรมบาลีฝ่ายวิชาการฝ่ายปกครองเป็นต้นเพื่อให้แต่ละฝ่ายทำงานได้อย่าง
เต็มศักยภาพของตนโดยสถานศึกษาได้ทุ่มเทสรรพกำลังในการสนับสนุนบุคลากรโดยเฉพาะครูผู้สอน
ให้มีขวัญและกำลังใจด้วยดีมาตลอดและยังได้ให้ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องแก่ผู้เรียนดีประพฤติดี
จำนวนหลายรูปที่สามารถสอบไล่เข้าสถาบันการศึกษาอื่นๆของรัฐเมื่อจบการศึกษาจากสถานศึกษานี้
ไปแล้วและบุคคลเหล่านั้นก็เป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรหน่วยงานในการพัฒนาประเทศชาติผลสัมฤทธิ์
การจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาคือความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก
ธรรมและบาลีส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นมีจุดเด่นคือทำให้ผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่สามารถที่จะสอบ
เข้าศึกษาต่อในระดับสถาบันการศึกษาต่างๆและสามารถทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งสำคัญหลาย
ด้านทางสังคมโดยจะเห็นได้จากเกียรติคุณต่างๆที่โรงเรียนได้รับจากองค์กรและมหาวิทยาลัยในด้าน
พฤติกรรมของผู้เรียนก็เป็นที่น่าภูมิใจเพราะเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์แก่ตนและครอบครัวหากคิดเป็น
ร้อยละจะเห็นว่าร้อยละ ๒๐ ของผู้ที่จบการศึกษาสามารถสอบเข้าศึกษาต่อระดับมหาวิทยาลัยได้
ขณะเดียวกันผู้เรียนยังได้ตระหนักต่อบทบาทของความเป็นศาสนทายาทที่ดีช่วยเผยแผ่
พระพุทธศาสนาได้อีกทางหนึ่งโดยประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของวัดและในความเป็นพระภิกษุ
สามเณรอันส่งผลต่อการปกครองคณะสงฆ์ในภาพรวมตลอดจนการสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาและทำ
ให้เกิดศรัทธาแก่ประชาชนผู้ส่งบุตรหลานมาศึกษาในโรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยาวัดธาตุ^{๑๑๔}

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา

ฉาน ตรรกวิจารณ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า
เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนาโดยมีพุทธ
เศรษฐศาสตร์ทฤษฎีระบบทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการ
พัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนาในระดับคือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการ
พัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุง
มนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมี
การคิดเชิงระบบ^{๑๑๕}

สมชาย สรรพเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับ
การตำรวจท่องเที่ยวสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกอง
บังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความ

^{๑๑๔} ศาคร ศรีระวรรณ, “การบริหารจัดการการศาสนศึกษาของสำนักศาสนศึกษาวิเวกธรรมประสิทธิ์
วิทยาวัดธาตุอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**,
(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑๕} ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).**

จำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเหตุผลความจำเป็นประการแรกคือตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ได้แก่ (๑) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (๒) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (๓) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (๔) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเอกชนทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (๕) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและ (๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว^{๑๑๖}

๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์)^{๑๑๗}ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่าหลักสัปปุริสธรรมหมายถึงธรรมของสัปปุริสชนคือคนดีหรือคนที่แท้จริงมีความเป็นคนที่สมบูรณ์และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์๗ ประการดังนี้

๑. อัมมัญญตาเป็นผู้รู้จักเหตุผลคือเมื่อผู้นำตำแหน่งจะทำหน้าที่อะไรก็ตามต้องรู้หลักการรู้งานรู้หน้าที่ถึงกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตนโดยรู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุขสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์และจำให้ความสุขแก่ผู้ใต้ปกครองได้อย่างไรและให้การช่วยเหลือตั้งตนอยู่ในหลักการนั้น

๒. อัตถัญญตาผู้รู้จักจุดมุ่งหมายและผลคือรู้จุดมุ่งหมายที่ตนกระทำว่ามีจุดมุ่งหมายอะไรในการปกครองคือปรารถนาให้ผู้ใต้ปกครองมีความสุขเป็นหลักในการปกครอง

๓. อัตตัญญตาผู้รู้จักตนคือรู้ตามความเป็นจริงว่าโดยชาติโดยตระกูลโดยหน้าที่โดยคุณธรรมและความรู้ที่ตนมีอยู่แล้วจะประพฤติดนให้สมกับที่เป็นผู้ปกครองว่าสิ่งที่ตนกระทำไปนั้นให้อะไรแก่ผู้ใต้ปกครอง

๔. มัตตัญญตาผู้รู้จักประมาณคือรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์และการเก็บเกี่ยวภาษีอากรแต่พอควรรู้จักประมาณในการแบ่งปันความสุขแก่ผู้ใต้ปกครองให้ทั่วถึง

๕. กาลัญญตาผู้รู้จักกาลคือรู้กาลอันควรในการทำกิจต่างๆเวลาไหนควรจะทำอะไร

๖. ปรีสัญญตาผู้รู้จักชุมชนคือรู้กิจการที่พึงประพฤติดต่อชุมชนนั้นว่าแต่ละชุมชนมีความต้องการอะไรควรจะทำอย่างไรจึงเหมาะสม

^{๑๑๖} สมชาย สรรพเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

^{๑๑๗} พระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์), “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

๗. บุคคลลัญญตารู้จักบุคคลคือรู้จักจิตของแต่ละบุคคลว่ามีความโน้มเอียงไปด้านใด ผู้ปกครองที่มีความเข้าใจหรือมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวย่อมสามารถช่วยให้สามารถทำงานกับบุคคลที่มีความหลากหลายได้อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

พระมหาคัมเพชร วชิรปัญญา (เรื่องผา) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปริสธรรม๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรี” ว่าสัปปริสธรรม๗คือธรรมของสัตบุรุษในการบริหารงานในองค์การต่างๆถ้าองค์การใดได้บุคลากรที่เป็นสัตบุรุษก็ย่อมจะสร้างความเจริญสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์การอย่างสบายเพราะบุคลากรหรือผู้บริหารใช้หลักการรู้จักเหตุรู้จักผลรู้จักตนเองรู้จักประมาณรู้เวลา รู้จักชุมชนและรู้บุคคลทั้งในชุมชนและองค์การโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยได้นำมาเสนอนี้ใช้หลักธรรม๗ประการหรือไม่อย่างไรการนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์การเป็นแรงจูงใจในการทำงานของฝ่ายปฏิบัติตลอดจนการบริหารงานที่มีคุณภาพเกิดขึ้นอีกด้วยหลักสัปปริสธรรม๗ประการแปลว่าธรรมของสัตบุรุษได้แก่คนที่มีความประพฤติทางกายวาจาถูกต้องเรียบร้อยไม่มีโทษมี ๗ ประการ^{๑๑๘}

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าจริงๆ แล้วผู้นำได้สร้างภาวะผู้นำหรือสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ตามส่วนหนึ่งคือการนำเอาหลักสัปปริสธรรมไปประยุกต์ใช้ เป็นต้นว่าการรู้เหตุ รู้ผลย่อนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ การรู้กาล รู้ประมาณย่อนำมาซึ่งความศรัทธา การรู้จักคน รู้ชุมชนและสังคมย่อนำมาซึ่งความไว้วางใจ และที่สำคัญหากผู้นำคนใดรู้ตน นั้นแสดงว่าผู้นำคนนั้นสามารถครองตน ครองคนและครองงานอย่างมีสติ

สรุปได้ว่า สัปปริสธรรม ๗ หมายถึงธรรมของสัตบุรุษธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ดีมี ๗ ประการดังนี้คือ ๑) ธัมมัญญตาความเป็นผู้รู้จักธรรมคือเหตุผลเช่นรู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุขความเย็นเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ ๒) อัตถัญญตาความเป็นผู้รู้จักธรรมคือผลเช่นรู้จักว่าความสุขเป็นผลแห่งการทำความดีทุกขเป็นผลแห่งการทำความชั่ว ๓) อัตตัญญตาความเป็นผู้รู้จักตนคือต้องรู้สึกตัวอยู่เสมอว่าเรามีชาติมีเพศมีตระกูลยศศักดิ์สมบัติบิรารความรู้ความสามารถกำลังความถนัดและคุณธรรมแค่ไหนเพียงไรแล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้นๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ๔) มัตตัญญตาความเป็นผู้รู้จักประมาณคือรู้จักความพอดี เช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม ๕) กาลัญญตาความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาคือรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การงานต่างๆ ๖) ปริสัญญตาความเป็นผู้รู้จักบริษัทประชุมและสังคมว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วยต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ๗) บุคคลัญญตาความเป็นผู้รู้จักเลือกคบบุคคลรู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัยความสามารถคุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคลดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างภาวะหรือสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ตามส่วนหนึ่งคือการนำเอาหลักสัปปริสธรรมไปประยุกต์ใช้เป็นต้นว่าการรู้เหตุรู้ผลย่อนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือการรู้กาลรู้

^{๑๑๘} พระมหาคัมเพชร วชิรปัญญา (เรื่องผา), “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรี,” **วิทยานพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ประมาณย่อมนำมาซึ่งความศรัทธาการรู้คนรู้ชุมชนและสังคมย่อมนำมาซึ่งความไว้วางใจและที่สำคัญหากผู้นำคนใดรู้ตนนั้นแสดงว่าผู้บริหารสามารถครองตนครองคนและครองงานได้เป็นอย่างดี

๒.๖.๕ งานวิจัยต่างประเทศ

Wisessang R.^{๑๑๙} ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความยืดหยุ่นและควมมีประสิทธิภาพในการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้นำหลัก คือ แบบ เกื้อหนุน (Supporting)

Romberger, Joyce Elizabeth^{๑๒๐} ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนในรัฐเพนซิลวาเนีย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ แต่พวกเขามักพบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารที่ขาดคุณสมบัติด้านการบริหาร ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารต้องการมากที่สุด คือ ทักษะในการพัฒนาทีมงานซึ่งได้ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ เรียกว่า โปรแกรมการพัฒนาทีมงานสำหรับการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

แมกคี (Mc.kee)^{๑๒๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ทีมคณาจารย์มีความพึงพอใจในงานของคณะวิทยากรยิ่งขึ้น และผู้นำที่วางตัวเป็นผู้คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงาน เปิดช่องทางในการสื่อสารแบบสองทาง และผู้นำแบบเน้นงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

แมกนุสัน (Magnuson)^{๑๒๒} อ้างถึงใน ภาวิณี ชินคา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พบว่า ควรมีคุณลักษณะทางด้านส่วนตัว คือ ควรมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีอารมณ์มั่นคง มีความรอบรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็นและรู้จักเห็นใจผู้อื่น และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ เช่น มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักการมอบหมายงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถต่อการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดี ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

^{๑๑๙} Wisessang Rachanee, **Leadership Styles, style Flexibility and Style Effective of Public Secondary School Principals in Thailand**, (Alabama: The University of Alabama, 1998), p. 30.

^{๑๒๐} Romberger, Joyce Elizabeth, Romberger, Joyce Elizabeth. **"Curriculum Development Leadership for Elementary Principles**, (Dissertation Abstracts : 1988), p. 40

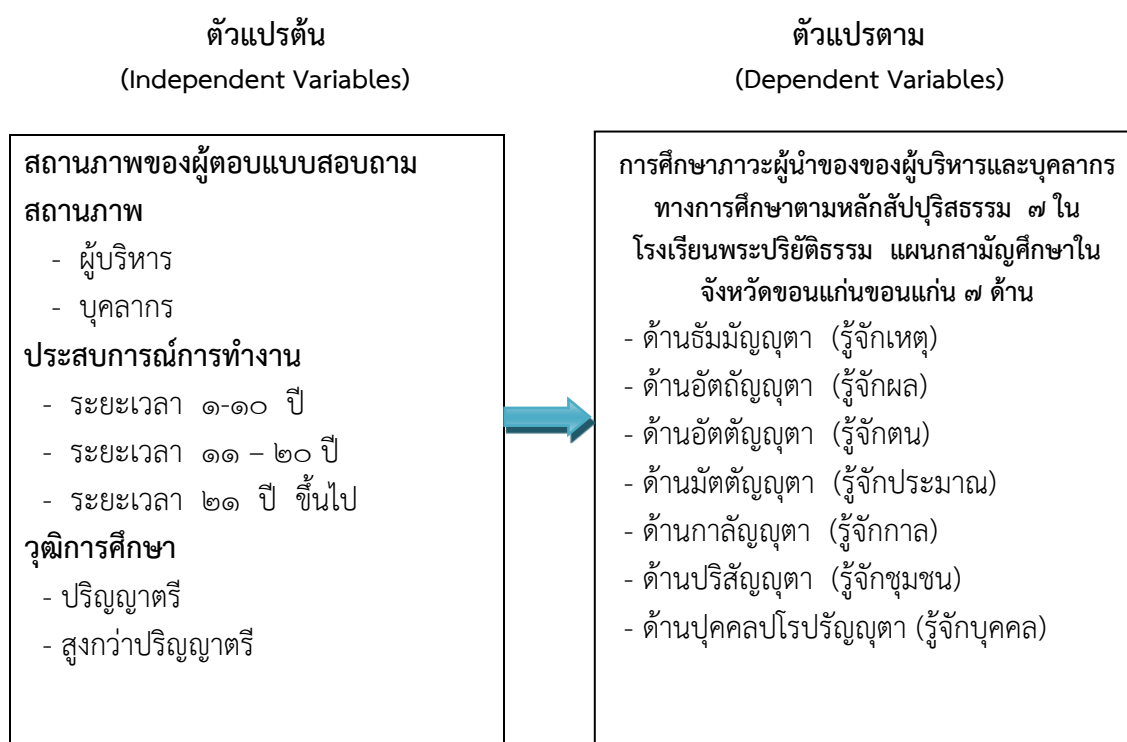
^{๑๒๑} Mc.kee, J.G., **Leadership Styles of Community College Presidents and Faculty Job Satisfaction**, (Community Junior College Quarterly of Research and Practices : 1991), p. 87.

^{๑๒๒} แมกนุสัน (Magnuson), อ้างถึงใน ภาวิณี ชินคา “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘).

แมคคาร์ธี (McCathy)^{๑๒๓} ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่อง การสังเกตการสอน การวัดและการประเมินผลการศึกษา การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีบทบาท มีความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามหลักสัทธิธรรม ๗ ของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นได้นำมาสังเคราะห์และบูรณาการจนได้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภูมิภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๒๓} McCathy, Water M., **The role of the Secondary School Principle in New jersey:Dissertation Abstracts International**, (1991), p.(32) 2: 705-A.

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร

ประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด๒๖โรงเรียนในปีการศึกษา ๒๕๖๐ มีประชากรรวมทั้งหมด ๑๘๘ รูป / คน จำแนกได้ดังนี้

๓.๑.๑.๑ สถานภาพ

๑) ผู้บริหาร	จำนวน	๓๕	รูป/คน
๒) บุคลากรทางการศึกษา	จำนวน	๑๕๓	รูป/คน

๓.๑.๑.๒ วุฒิการศึกษา

๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๑๒๒	รูป/คน
๒) ปริญญาตรี	จำนวน	๕๑	รูป/คน
๓) สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๑๕	รูป/คน

๓.๑.๑.๓ ประสบการณ์การทำงาน

๑) ระยะเวลา ๑-๑๐ ปี ลงมา	จำนวน	๘๗	รูป/คน
๒) ระยะเวลา ๑๑-๒๐ ปี	จำนวน	๓๗	รูป/คน
๓) ระยะเวลา ๒๑ ปี ขึ้นไป	จำนวน	๖๔	รูป/คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นในปีการศึกษา ๒๕๖๐ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๗๘ รูป/คนซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R. V. Krejcie and D.W. Morgan) อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๕๕ หน้า ๔๓^๑ โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้กลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ ๓.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	๖๓	๓๕
บุคลากรทางการศึกษา	๒๕๘	๑๕๓
รวม	๓๒๑	๑๘๘

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยดำเนินการดังนี้คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นโดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ลักษณะแบบสอบถามเป็นสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)^๒ และกรอกรายละเอียดในช่องที่กำหนดให้จำนวน ๒ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี ๗ ด้าน ๕ ระดับ จำนวน ๓๕ ข้อแบ่งเป็น

๑.ด้านธัมมัญญตา	๕	ข้อ
๒.ด้านอัตถัญญตา	๕	ข้อ
๓.ด้านอิตถัญญตา	๕	ข้อ
๔.ด้านมัตถัญญตา	๕	ข้อ
๕.ด้านกาลัญญตา	๕	ข้อ
๖.ด้านปริสสัญญตา	๕	ข้อ
๗.ด้านบุคคลปโรปรัญญตา	๕	ข้อ

^๑ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร:สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕), หน้า ๔๓.

^๒ Likert, **Technique for the measurement of attitudes archives of psychology**, (New York :McHraw Hill International Book Company, 1932), p. 55.

ตอนที่ ๓ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open –Ended) เป็นคำถามซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทำการหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

๑. หาความเที่ยงตรง (Validity) ในการหาค่า IOC ซึ่งได้ค่าเป็น ๐.๙๙ โดยการไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาจำนวน ๕ ท่านได้แก่

- ๑) ดร.นาคพล เก็นชัย
- ๒) ดร.สมปอง ชาสิงห์แก้ว
- ๓) ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง
- ๔) ดร.ทวีศิลป์ สารแสน
- ๕) พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส ดร.

๒. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นโดยนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๓๐ รูป /คนที่ตอบแบบสอบถามแล้วตรวจให้คะแนนหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัต (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๙

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยได้ดำเนินการ ดังนี้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมและเก็บข้อมูลจากการออกแบบสอบถามจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

๓.๓.๑ ขออนุญาตรับรองจาก สำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่นถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นจำนวน ๒๖ โรงเรียน

๓.๓.๒ ผู้วิจัยเป็นผู้แจกจ่ายและจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองพร้อมผู้ช่วยในการแจกแบบสอบถาม

๓.๓.๓ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

๓.๓.๔ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของบุญชมศรีสะอาดและกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐- ๕.๐๐	แปลความว่า	แตกต่างกันมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐- ๔.๔๙	แปลความว่า	แตกต่างกันมาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐- ๓.๔๙	แปลความว่า	แตกต่างกันปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐- ๒.๔๙	แปลความว่า	แตกต่างกันน้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐- ๑.๔๙	แปลความว่า	แตกต่างกันน้อยที่สุด

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย มีดังนี้

๓.๕.๑.๑ ค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of Consistency) ของแบบสอบถาม

๓.๕.๑.๒ ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม

๓.๕.๑.๓ ค่าความเชื่อมั่น (α – Alpha – Coefficient) ของแบบสอบถาม

๓.๕.๒ สถิติพื้นฐาน

๓.๕.๒.๑ ค่าความถี่ (Frequency)

๓.๕.๒.๒ ค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๕.๒.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

๓.๕.๒.๔ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๕.๓ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

๓.๕.๓.๑ ใช้ t – test แบบ Independent เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ๒ ค่าในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๓.๒ ใช้ F – test แบบ One – way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ ค่าขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff' method)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการทำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

$(\bar{X})$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
%	แทน	ค่าร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t-test (Independent samples test) เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ f-test(Oneway ANOVA) เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
Ms	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
Df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
P-Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .๐๑
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .๐๕

๔.๒ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ ๔ วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน ๑๘๘ คน ปรากฏในรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

(n=๑๘๘)			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. ตำแหน่งหน้าที่	ครูผู้สอน	๑๕๓	๘๑.๓๘
	ผู้บริหาร	๓๕	๑๘.๖๒
	รวม	๑๘๘	๑๐๐
๒. ระดับวุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๒๒	๖๔.๘๙
	ปริญญาตรี	๕๑	๒๗.๑๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๕	๗.๙๘
	รวม	๑๘๘	๑๐๐
๓. ประสบการณ์ในการทำงาน	ระยะ ๑-๑๐ ปี	๘๗	๔๖.๒๘
	ระยะ ๑๑-๒๐ ปี	๓๗	๑๙.๖๘
	ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป	๖๔	๓๔.๐๔
	รวม	๑๘๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๘๘ คน แยกเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕ และรองลงมาเป็นผู้บริหาร จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา แยกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐ รองลงมาคือระดับปริญญาตรีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ ตามด้วยสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แยกเป็นระยะตั้งแต่ ๑-๑๐ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ รองลงมาคือ ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖ ตามด้วยระยะ ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นโดยรวมและรายด้าน

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	ด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)	๔.๒๕	๐.๔๔	มาก	๑
๒.	ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา (รู้จักผล)	๓.๙๓	๐.๕๒	มาก	๖
๓.	ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา (รู้จักตน)	๓.๙๒	๐.๕๕	มาก	๗
๔.	ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ)	๔.๐๒	๐.๕๐	มาก	๓
๕.	ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา (รู้จักการเวลา)	๔.๑๔	๐.๔๒	มาก	๒
๖.	ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญญาตา (รู้จักชุมชน)	๔.๐๑	๐.๕๑	มาก	๔
๗.	ด้านการบริหารตามหลักปุคคลปโรปรัญญาตา (รู้จักบุคคล)	๓.๙๔	๐.๕๓	มาก	๕
โดยเฉลี่ยรวม		๔.๐๓	๐.๔๐	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = ๔.๐๓) และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา ($\bar{X}$ = ๔.๒๕) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา ($\bar{X}$ = ๔.๑๔) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา ($\bar{X}$ = ๓.๙๒)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านธัมมัญญา	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา	๔.๔๗	๐.๖๒	มาก	๑
๒.	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้แก่นักเรียน	๔.๑๖	๐.๖๕	มาก	๘
๓.	การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	๔.๒๓	๐.๖๑	มาก	๔
๔.	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง	๔.๓๒	๐.๗๔	มาก	๕
๕.	การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	๔.๓๖	๐.๗๙	มาก	๒
๖.	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๑๑	๐.๗๗	มาก	๙
๗.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์	๔.๑๘	๐.๗๘	มาก	๖
๘.	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๑๘	๐.๗๔	มาก	๗
๙.	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารครูอาจารย์ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๔.๒๕	๐.๗๐	มาก	๓
โดยเฉลี่ยรวม		๔.๒๕	๐.๔๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านธัมมัญญา โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = ๔.๒๕) และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = ๔.๔๗) รองลงมา คือ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ ($\bar{X}$ = ๔.๓๖) ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ = ๔.๑๑)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักอรรถัตถ์ญญา โดยภาพรวมและรายข้อ

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านอรรถัตถ์ญญา	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามระบบและตามเกณฑ์ที่กำหนด	๔.๓๕	๐.๖๕	มาก	๑
๒.	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	๓.๗๘	๐.๘๕	มาก	๖
๓.	การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	๓.๗๑	๐.๙๒	มาก	๗
๔.	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดจัดหาพัสดุที่ทันสมัย	๓.๕๙	๐.๙๑	มาก	๘
๕.	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์	๔.๒๓	๐.๗๑	มาก	๒
๖.	การประสานการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ	๔.๐๒	๐.๗๑	มาก	๔
๗.	การประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	๓.๗๙	๐.๘๖	มาก	๕
๘.	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	๔.๐๒	๐.๘๑	มาก	๓
โดยเฉลี่ยรวม		๓.๖๓	๐.๔๒	มาก	

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านอรรถัตถ์ญญา โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = ๓.๖๓) และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามระบบและตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X}$ = ๔.๓๕) รองลงมา คือ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ ($\bar{X}$ = ๔.๒๓) ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่ทันสมัย ($\bar{X}$ = ๔.๕๙)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญูตา โดยภาพรวมและรายข้อ

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านอัตตัญญูตา	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	การจัดระบบการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	๔.๐๑	๐.๘๖	มาก	๑
๒.	การจัดระบบการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย	๓.๖๘	๐.๙๑	มาก	๘
๓.	การจัดระบบการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	๓.๙๙	๐.๘๕	มาก	๒
๔.	การจัดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	๓.๙๕	๐.๗๖	มาก	๖
๕.	การจัดระบบการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๓.๘๖	๐.๘๗	มาก	๗
๖.	การจัดระบบการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓.๙๘	๐.๘๙	มาก	๓
๗.	การจัดระบบประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓.๙๘	๐.๘๓	มาก	๔
๘.	การจัดระบบการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๖	๐.๘๙	มาก	๕
โดยเฉลี่ยรวม		๓.๙๓	๐.๕๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านอัตตัญญูตา โดยภาพรวม ($\bar{X} = ๓.๙๓$) และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดระบบการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{X} = ๔.๐๑$) รองลงมา คือ การจัดระบบการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ ($\bar{X} = ๓.๙๙$) ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การจัดระบบการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย ($\bar{X} = ๓.๖๘$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญูตา โดยภาพรวมและรายข้อ

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านมัตตัญญูตา	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	๔.๒๔	๐.๗๓	มาก	๑
๒.	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ	๓.๙๒	๐.๗๕	มาก	๘
๓.	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาที่ชัดเจน	๔.๒๒	๐.๗๒	มาก	๒
๔.	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเพียงพอ	๓.๙๔	๐.๗๙	มาก	๗
๕.	การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	๓.๘๖	๐.๘๗	มาก	๙
๖.	การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การอย่างเป็นระบบ	๔.๐๔	๐.๗๔	มาก	๖
๗.	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษตามกฎหมาย	๓.๘๐	๐.๙๒	มาก	๑๐
๘.	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมาย	๔.๑๓	๐.๗๖	มาก	๓
๙.	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๐๗	๐.๘๒	มาก	๕
๑๐	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	๔.๐๗	๐.๗๐	มาก	๔
โดยเฉลี่ยรวม		๔.๐๓	.๕๐๐	มาก	

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านมัตตัญญูตา โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = ๔.๐๓) และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{X}$ = ๔.๒๔) รองลงมา คือ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = ๔.๒๒) ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษตามกฎหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๐)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักกาลัญญตา โดยภาพรวมและรายข้อ

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านกาลัญญตา	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	๓.๙๔	๐.๘๖	มาก	๑๐
๒.	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นถึงผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่กำหนด	๔.๒๔	๐.๗๔	มาก	๓
๓.	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๖	๐.๕๗	มาก	๑
๔.	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบและทันตามเวลา	๔.๐๘	๐.๖๑	มาก	๗
๕.	การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินให้เกิดคุณค่าต่อการบริหารจัดการตามเวลาที่เหมาะสม	๓.๙๖	๐.๗๕	มาก	๙
๖.	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองบุคลากร	๔.๒๑	๐.๗๒	มาก	๔
๗.	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรอยู่เสมอ	๔.๑๘	๐.๗๑	มาก	๕
๘.	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและตามระยะเวลาที่กำหนด	๔.๐๓	๐.๗๔	มาก	๘
๙.	การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา	๔.๓๒	๐.๗๙	มาก	๒
๑๐	แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นอยู่เสมอ	๔.๑๗	๐.๗๗	มาก	๖
โดยเฉลี่ยรวม		๔.๑๕	๐.๕๒	มาก	

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านกาลัญญตา โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = ๔.๑๕) และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = ๔.๓๖) รองลงมา คือ

การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักปรัชญา โดยภาพรวมและรายข้อ

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านปรัชญา	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.24	0.72	มาก	๑
๒.	การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	3.99	0.77	มาก	๖
๓.	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.70	มาก	๙
๔.	การประสานงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและส่วนท้องถิ่นและมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.76	มาก	๔
๕.	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษากับชุมชนอยู่ตลอดเวลา	3.91	0.96	มาก	๗
๖.	การพัฒนากระบวนการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ	4.03	0.82	มาก	๕
๗.	การส่งเสริมให้มีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.13	0.71	มาก	๒
๘.	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.87	0.84	มาก	๘
๙.	การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษากับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.81	มาก	๓
โดยเฉลี่ยรวม		4.01	0.51	มาก	

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านปรัชญา โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.01$) และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ

การส่งเสริมมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปฐัตถธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักปุคคลปโรบัญญัติ โดยภาพรวมและรายข้อ

(n=๑๘๘)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปฐัตถธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการปุคคลปโรบัญญัติ	ระดับปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับที่
๑.	การจัดการส่งเสริมการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นประจำ	๓.๗๗	๐.๘๘	มาก	๗
๒.	การจัดการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเปิดกว้างและทั่วถึง	๓.๙๗	๐.๘๓	มาก	๔
๓.	การจัดการส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	๓.๙๓	๐.๗๒	มาก	๖
๔.	การจัดการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร	๔.๑๗	๐.๗๗	มาก	๑
๕.	การจัดการส่งเสริมการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรอยู่เสมอ	๔.๐๕	๐.๘๑	มาก	๓
๖.	การจัดการส่งเสริมการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๐๘	๐.๘๔	มาก	๒
๗.	การจัดการส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามวิทยฐานะของบุคลากร	๓.๙๔	๐.๗๗	มาก	๕
๘.	แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษของบุคลากรที่เหมาะสม	๓.๖๕	๑.๑๔	มาก	๘
โดยเฉลี่ยรวม		๓.๙๕	๐.๕๓	มาก	

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปฐัตถธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านปุคคลปโรบัญญัติ โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.95$) ละรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ การจัดการส่งเสริมการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษของบุคลากรที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$)

- ตอนที่ ๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
- ตารางที่ ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่				t	P-Value
		ครูผู้สอน		ผู้บริหาร			
		($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.		
๑	ด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)	๔.๒๕	๐.๔๖	๔.๒๔	๐.๓๗	.๐๙๙	.๙๒๒
๒	ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา (รู้จักผล)	๓.๙๓	๐.๕๒	๓.๙๕	๐.๕๕	-.๑๗๙	.๘๕๘
๓	ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญาตา (รู้จักตน)	๓.๙๓	๐.๕๕	๓.๙๑	๐.๕๖	.๑๔๑	.๘๘๘
๔	ด้านการบริหารตามหลักมัตถัญญาตา (รู้จักประมาณ)	๔.๐๑	๐.๕๑	๔.๑๑	๐.๔๔	-.๑๐๘	.๒๖๙
๕	ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา (รู้จักการเวลา)	๔.๑๔	๐.๔๔	๔.๑๙	๐.๓๖	-.๗๑๗	.๔๗๕
๖	ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญญาตา (รู้จักชุมชน)	๔.๐๒	๐.๕๒	๔.๐๐	๐.๔๙	.๒๓๐	.๘๑๙
๗	ด้านการบริหารตามหลักบุคคลปโรปรัญญาตา (รู้จักบุคคล)	๓.๙๕	๐.๕๒	๓.๙๔	๐.๕๙	.๑๒๐	.๙๐๕
โดยเฉลี่ยรวม		๔.๐๓	๐.๔๑	๔.๐๕	๐.๓๙	-.๒๒๗	.๘๒๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	ระดับวุฒิการศึกษา					
		ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
		($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.
๑	ด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา(รู้จักเหตุ)	๔.๒๗	๐.๔๕	๔.๒๖	๐.๔๕	๔.๐๒	๐.๓๒
๒	ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา(รู้จักผล)	๓.๘๘	๐.๕๐	๔.๐๕	๐.๕๙	๔.๐๓	๐.๔๔
๓	ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญาตา(รู้จักตน)	๓.๙๑	๐.๕๗	๓.๙๘	๐.๕๖	๓.๘๙	๐.๓๒
๔	ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญาตา(รู้จักประมาณ)	๔.๐๒	๐.๕๒	๔.๐๖	๐.๕๑	๔.๐๓	๐.๓๐
๕	ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา(รู้จักการเวลา)	๔.๑๗	๐.๔๓	๔.๑๗	๐.๔๓	๓.๘๗	๐.๒๗
๖	ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญญาตา(รู้จักชุมชน)	๔.๐๐	๐.๕๔	๔.๐๙	๐.๔๗	๓.๘๘	๐.๓๔
๗	ด้านการบริหารตามหลักบุคคล ๗ ประการ (รู้จักบุคคล)	๓.๙๔	๐.๕๙	๓.๙๖	๐.๔๓	๓.๙๖	๐.๔๐
โดยรวม		๔.๐๓	๐.๔๓	๔.๐๘	๐.๔๑	๓.๙๖	๐.๒๒

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยภาพรวม ($\bar{X} = ๔.๐๓$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา ($\bar{X} = ๔.๒๗$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา ($\bar{X} = ๔.๑๗$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา ($\bar{X} = ๔.๐๒$)

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยภาพรวม ($\bar{X} = ๔.๐๘$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = ๔.๒๖$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา ($\bar{X} = ๔.๑๗$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักบุคคลปโรปัญญา ($\bar{X} = ๓.๙๖$)

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวม ($\bar{X} = ๓.๙๖$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและมัตตัญญา ($\bar{X} = ๔.๐๓$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = ๔.๐๒$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา ($\bar{X} = ๓.๘๗$)

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว f-test (One way ANOVA) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิ การณ์ศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น		ss	df	MS	F	P-Value
๑	ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๔๘	๒	.๔๒๔	๒.๑๗๘	.๑๑๖
		ภายในกลุ่ม	๓๖.๔๔๓	๑๘๔	.๑๙๗	-	-
		รวม	๓๗.๒๙๑	๑๘๖	-	-	-
๒	ด้านการบริหารตามหลักอิตถัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๗๖	๒	.๖๓๘	๒.๓๑๘	.๑๐๑
		ภายในกลุ่ม	๔๐.๙๒๖	๑๘๔	.๒๒๔	-	-
		รวม	๔๒.๒๐๒	๑๘๖	-	-	-
๓	ด้านการบริหารตามหลักอิตถัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๗๔	๒	.๐๘๗	.๒๘๔	.๗๔๓
		ภายในกลุ่ม	๔๖.๘๔๘	๑๘๔	.๒๕๗	-	-
		รวม	๔๗.๐๒๒	๑๘๖	-	-	-
๔	ด้านการบริหารตามหลักมัตถัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๖๐	๒	.๐๓๐	.๑๑๘	.๘๘๘
		ภายในกลุ่ม	๔๖.๗๔๓	๑๘๔	.๒๕๓	-	-
		รวม	๔๖.๘๐๓	๑๘๖	-	-	-
๕	ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๒๙	๒	.๖๑๔	๓.๔๐๗*	.๐๓๒*
		ภายในกลุ่ม	๓๒.๔๒๐	๑๘๔	.๑๗๔	-	-
		รวม	๓๓.๖๔๙	๑๘๖	-	-	-
๖	ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๔๔๗	๒	.๒๒๔	๑.๐๖๖	.๓๔๗
		ภายในกลุ่ม	๔๘.๓๔๓	๑๘๔	.๒๖๑	-	-
		รวม	๔๘.๗๙๐	๑๘๖	-	-	-
๗	ด้านการบริหารตามหลักบุคคลโปธิญา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๗	๒	.๐๐๘	.๐๒๘	.๙๗๑
		ภายในกลุ่ม	๔๓.๑๑๒	๑๘๔	.๒๘๗	-	-
		รวม	๔๓.๑๒๙	๑๘๖	-	-	-
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	.๒๑๓	๒	.๑๐๗	.๖๓๗	.๔๓๐
		ภายในกลุ่ม	๓๐.๙๔๔	๑๘๔	.๑๖๗	-	-
		รวม	๓๑.๑๕๘	๑๘๖	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านกาลัญญูตามมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ โดยรวมและในด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา ด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาตา ด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตามัตตัญญาตา ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญญาตา ด้านการบริหารตามหลักปุคคลปโรปรัญญาตา ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา

วุฒิการศึกษา	(X̄)	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๑๗	๔.๑๗	๓.๘๗
ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔.๑๗	-	-	.๓๐
ปริญญาตรี	๔.๑๗	-	-	.๓๐*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๗	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผลการทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านกาลัญญาตา โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับสูงกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนคู่อื่นมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	ประสบการณ์ในการทำงาน					
		ระยะ ๑-๑๐ ปี		ระยะ ๑๑-๒๐ ปี		ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป	
		($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.
๑	ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)	๔.๒๑	๐.๔๖	๔.๓๘	๐.๓๙	๔.๒๓	๐.๔๕
๒	ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญาตา (รู้จักผล)	๓.๙๔	๐.๔๙	๔.๐๙	๐.๕๑	๓.๘๔	๐.๕๘
๓	ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญาตา (รู้จักตน)	๓.๙๓	๐.๕๒	๓.๙๔	๐.๕๒	๓.๙๑	๐.๖๒
๔	ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ)	๔.๐๖	๐.๔๕	๔.๐๒	๐.๕๑	๓.๙๙	๐.๕๖
๕	ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา (รู้จักการเวลา)	๔.๑๗	๐.๔	๔.๑๕	๐.๓๗	๔.๑๓	๐.๔๘
๖	ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญาตา (รู้จักชุมชน)	๔.๐๗	๐.๔๕	๓.๙๕	๐.๕	๓.๙๘	๐.๕๙
๗	ด้านการบริหารตามหลักบุคคโลปโรปนัญญาตา (รู้จักบุคคล)	๔.๐๑	๐.๔๖	๓.๙๕	๐.๔๘	๓.๘๕	๐.๖๔
โดยรวม		๔.๐๖	๐.๓๖	๔.๐๗	๐.๓๘	๓.๙๙	๐.๔๘

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะ ๑-๑๐ ปี โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = ๔.๐๖) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญาตา ($\bar{X}$ = ๔.๒๑) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญาตา ($\bar{X}$ = ๔.๑๓) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญาตา ($\bar{X}$ = ๓.๙๓)

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะ ระยะ ๑๑-๒๐ ปี โดยภาพรวม ($\bar{X} = ๔.๐๗$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = ๔.๓๘$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา ($\bar{X} = ๔.๑๕$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักหลักอรรถัญญา ($\bar{X} = ๓.๙๔$)

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป โดยภาพรวม ($\bar{X} = ๓.๙๙$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือด้านการบริหารตามหลักอรรถัญญาและมัตตัญญา ($\bar{X} = ๔.๒๓$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา ($\bar{X} = ๔.๑๓$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักหลักอรรถัญญา ($\bar{X} = ๓.๘๔$)

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว f-test (One way ANOVA) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น		ss	df	MS	F	P-Value
๑	ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๗๖๘	๒	.๓๘๔	๑.๙๔๕	.๑๔๖
		ภายในกลุ่ม	๓๖.๕๔๓	๑๘๕	.๑๙๘	-	-
		รวม	๓๗.๓๑๑	๑๘๗	-	-	-
๒	ด้านการบริหารตามหลักอิตถัญญา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๘๔	๒	.๗๔๒	๒.๗๐๗	.๐๖๙
		ภายในกลุ่ม	๕๐.๗๑๘	๑๘๕	.๒๗๔	-	-
		รวม	๕๒.๒๐๒	๑๘๗	-	-	-
๓	ด้านการบริหารตามหลักอิตถัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๒๐	๒	.๐๑๐	.๐๓๒	.๙๖๙
		ภายในกลุ่ม	๕๗.๐๐๓	๑๘๕	.๓๐๘	-	-
		รวม	๕๗.๐๒๓	๑๘๗	-	-	-
๔	ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๗๗	๒	.๐๘๙	.๓๕๒	.๗๐๔
		ภายในกลุ่ม	๔๖.๖๓๖	๑๘๕	.๒๕๒	-	-
		รวม	๔๖.๘๑๓	๑๘๗	-	-	-
๕	ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๖๑	๒	.๐๓๐	.๑๖๗	.๘๔๖
		ภายในกลุ่ม	๓๓.๕๘๘	๑๘๕	.๑๘๒	-	-
		รวม	๓๓.๖๔๙	๑๘๗	-	-	-
๖	ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๕๖๖	๒	.๒๘๓	๑.๐๘๓	.๓๔๑
		ภายในกลุ่ม	๔๘.๓๔๔	๑๘๕	.๒๖๑	-	-
		รวม	๔๘.๙๑๐	๑๘๗	-	-	-
๗	ด้านการบริหารตามหลักปุคคลปโรปรัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.๙๘๖	๒	.๔๙๓	๑.๗๔๙	.๑๗๗
		ภายในกลุ่ม	๕๒.๑๔๓	๑๘๕	.๒๘๒	-	-
		รวม	๕๓.๑๒๙	๑๘๗	-	-	-
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	.๒๐๙	๒	.๑๐๔	.๖๒๓	.๕๓๗
		ภายในกลุ่ม	๓๐.๙๕๐	๑๘๕	.๑๖๗	-	-
		รวม	๓๑.๑๕๘	๑๘๗	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผลการเปรียบเทียบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ ๔ **วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน**
ปรากฏตามตารางที่ ๔.๑๖ – ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๖ **แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญา**

(n=๑๘๘)

ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	อันดับ ที่
๑	ควรนำหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	๑๒๒	๖๔.๘๙	๑
๒	ควรจัดทำการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ	๑๐๘	๕๗.๔๕	๓
๓	ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๑๐๘	๕๗.๔๕	๓
๔	ควรจัดทำการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๑๑๐	๕๘.๕๑	๒
๕	การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี	๑๐๗	๕๖.๙๑	๖
๖	ควรทำการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	๘๗	๔๖.๒๘	๗
๗	ควรทำการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณอย่างชัดเจน	๑๐๖	๕๖.๓๘	๘
๘	ควรทำการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ	๑๐๗	๕๖.๙๑	๕
๙	ควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	๘๑	๔๓.๐๙	๙
รวมเฉลี่ย		๑๐๔	๕๕.๓๒	

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญตา คือ ควรนำหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา (ร้อยละ ๖๔.๘๙) รองลงมา คือ ควรจัดทำการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ ๕๘.๕๑) ควรจัดทำการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ ๕๗.๔๕) และควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๕๗.๔๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๗ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญตา

(n=๑๘๘)

ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	อันดับ ที่
๑	ควรกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	๑๔๗	๗๘.๑๙	๑
๒	ควรกำหนดการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนอย่างถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน	๙๗	๕๑.๖๐	๒
๓	ควรกำหนดการพัฒนากระบวนประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำอย่างต่อเนื่อง	๑๐๙	๕๗.๙๘	๓
๔	ควรกำหนดการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน โปร่งใส	๑๐๓	๕๔.๗๙	๔
๕	ควรกำหนดการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ	๑๐๑	๕๓.๗๒	๕
๖	ควรกำหนดการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบชัดเจน	๗๖	๔๐.๔๓	๖
๗	ควรกำหนดงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน	๘๘	๔๖.๘๑	๗
๘	ควรกำหนดการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	๑๑๐	๕๘.๕๑	๒
๙	ควรกำหนดการทศน์ศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นประจำ	๘๔	๔๔.๖๘	๘
รวมเฉลี่ย		๑๐๒	๕๔.๒๕	

จากตารางที่ ๔.๑๗ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัตถัณฺฑูตา คือ ควรกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ (ร้อยละ ๗๘.๑๙) รองลงมา คือ ควรกำหนดการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ(ร้อยละ ๕๘.๕๑) และควรกำหนดการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๕๗.๙๘) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๘ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัตถัณฺฑูตา

(n=๑๘๘)

ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	อันดับ ที่
๑	ควรจัดทำการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	๑๕๒	๘๐.๘๕	๑
๒	ควรจัดทำการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๑๕	๖๑.๑๗	๒
๓	ควรจัดทำการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	๑๑๑	๕๙.๐๔	๓
๔	ควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	๗๘	๔๑.๔๙	๘
๕	ควรจัดทำการพัฒนาาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	๙๓	๔๙.๔๗	๕
๖	ควรจัดทำการประเมินผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๙๓	๔๙.๔๗	๕
๗	ควรจัดทำการอุทธรณ์และการร้องทุกข์โดยจัดตั้งหน่วยใดหนึ่งขึ้นมาโดยเฉพาะ	๘๑	๔๓.๐๙	๗
๘	ควรจัดทำการพัฒนาาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	๑๑๑	๕๙.๐๔	๓
๙	ควรจัดทำการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๗๘	๔๑.๔๙	๙
รวมเฉลี่ย		๑๐๑	๕๓.๗๒	

จากตารางที่ ๔.๑๘ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญูตา คือ ควรจัดทำการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (ร้อยละ ๘๐.๘๕) รองลงมา ควรจัดทำการพัฒนากระบวนประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ร้อยละ ๖๑.๑๗) ควรจัดทำการพัฒนากระบวนและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๕๙.๐๔) และควรจัดทำการศึกษาคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (ร้อยละ ๕๙.๐๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๙ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญูตา

(n=๑๘๘)				
ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	อันดับที่
๑	ควรมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นประจำ	๑๒๔	๖๕.๙๖	๑
๒	ควรมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอยู่เสมอ	๑๐๒	๕๔.๒๖	๓
๓	ควรมีมาตรการการการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างโปร่งใส	๑๑๖	๖๑.๗๐	๒
๔	ควรมีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน	๑๐๑	๕๓.๗๒	๔
๕	ควรมีการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุภายในสถานศึกษาอย่างมีความเอาใจใส่	๑๐๐	๕๓.๑๙	๕
๖	ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐๐	๕๓.๑๙	๕
๗	ควรมีการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	๙๒	๔๘.๙๔	๗
๘	ควรมีการประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและว่องไวทันใจ	๙๒	๔๘.๙๔	๗
๙	ควรมีงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเปิดกว้างและจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	๘๗	๔๖.๒๘	๙
รวมเฉลี่ย		๑๐๒	๕๔.๒๕	

จากตารางที่ ๔.๑๙ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญูตา คือ ควรมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นประจำ (ร้อยละ ๖๕.๙๖) รองลงมา คือ ควรมีมาตรการการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างโปร่งใส(ร้อยละ ๖๑.๗๐) และควรมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอยู่เสมอ (ร้อยละ ๕๔.๒๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๐ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักกาลัญญูตา

(n=๑๘๘)

ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	อันดับ ที่
๑	ควรมีการปฏิบัติการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างจริงจัง	๑๓๗	๗๒.๘๗	๒
๒	ควรมีการปฏิบัติตามการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี	๙๓	๔๙.๔๗	๔
๓	ควรมีการปฏิบัติตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความเอาใจใส่และตระหนักจริงจังต่อหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น	๑๓๘	๗๓.๔๐	๑
๔	ควรมีการปฏิบัติตามการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างจริงจัง	๘๙	๔๗.๓๔	๖
๕	ควรมีการปฏิบัติตามการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด	๑๑๓	๖๐.๑๑	๓
๖	ควรมีการปฏิบัติตามการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดจริงจัง	๘๘	๔๖.๘๑	๕
๗	ควรมีการปฏิบัติตามการดำเนินงานธุรการอย่างเต็มที่	๘๕	๔๕.๒๑	๘
๘	ควรมีการปฏิบัติตามแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนเสมอต้นเสมอปลาย	๘๙	๔๗.๓๔	๖
รวมเฉลี่ย		๑๐๔	๕๕.๓๑	

จากตารางที่ ๔.๒๐ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญุตาคือ ควรมีการปฏิบัติตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความเอาใจใส่และตระหนักจริงจังต่อหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น (ร้อยละ ๗๓.๔๐) รองลงมา คือ ควรมีการปฏิบัติการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างจริงจัง (ร้อยละ ๗๒.๘๗) และควรมีการปฏิบัติตามการส่งเสริม วินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด (ร้อยละ ๖๐.๑๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๑ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักปริสัญญุตตา

(n=๑๘๘)				
ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	อันดับที่
๑	ควรให้ความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างไม่ปิดบังและเปิดเผยตามตามข้อเท็จจริง	๑๓๖	๗๒.๓๔	๑
๒	ควรให้มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างเปิดกว้างในหลายช่องทาง	๑๑๕	๖๑.๑๗	๒
๓	ควรให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างมีระบบเครือข่ายที่สามารถประสานงานกันได้หมดโดยไม่ยุ่งยากและซับซ้อน	๑๑๑	๕๙.๐๔	๓
๔	ควรให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างทั่วถึง	๑๐๙	๕๗.๙๘	๔
๕	ควรให้มีการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	๖๗	๓๕.๖๔	๕
๖	ควรให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างโปร่งใส	๗๐	๓๗.๒๓	๖
๗	ควรจัดให้มีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ	๑๐๓	๕๔.๗๙	๗
๘	ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูง	๙๙	๕๒.๖๖	๘
๙	ควรจัดให้มีการงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนอย่างเปิดกว้าง	๗๘	๔๑.๔๙	๙
รวมเฉลี่ย		๙๙	๕๒.๖๖	

จากตารางที่ ๔.๒๑ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักปรัญญา คือ ควรให้ความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างไม่ปิดบังและบิดเบือนตามตามข้อเท็จจริง (ร้อยละ ๗๒.๓๔) รองลงมา คือ ควรให้มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างเปิดกว้างในหลายช่องทาง (ร้อยละ ๖๑.๑๗) และควรให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างมีระบบเชือคายที่สามารถประสานงานกันได้หมดโดยไม่ยุ่งยากและซับซ้อน (ร้อยละ ๕๙.๐๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๒ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นด้านการบริหารตามหลักบุคคลปรัญญา

(n=๑๘๘)

ข้อ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	อันดับ ที่
๑	มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค	๑๕๖	๘๑.๔๙	๙
๒	ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	๘๙	๕๙.๕๗	๓
๓	ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเปิดกว้างและทั่วถึง	๑๑๓	๕๑.๐๖	๕
๔	ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	๑๐๔	๕๘.๔๐	๗
๕	ควรส่งเสริมให้มีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณอย่างโปร่งใสชัดเจน	๙๓	๔๙.๔๗	๖
๖	ควรส่งเสริมให้มีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙๑	๕๕.๓๒	๔
๗	ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	๙๖	๖๐.๑๑	๒
๘	ควรส่งเสริมให้มีการประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่ซับซ้อนและต้องโปร่งใสต่อหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานต่างๆ	๑๑๒	๕๙.๓๔	๘
๙	ควรจัดการส่งเสริมให้มีการจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน	๗๘	๔๑.๕๘	๑
รวมเฉลี่ย		๑๐๔	๕๓.๓๒	

จากตารางที่ ๔.๒๒ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักปุคคัลโปปรัญญตา คือ ควรจัดการส่งเสริมให้มีการจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน (ร้อยละ ๘๒.๔๘) รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (ร้อยละ ๖๐.๑๑) และควรส่งเสริมให้มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (ร้อยละ ๕๙.๕๗) ตามลำดับ

ตอนที่ ๕ วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนในแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นปรากฏ ดังนี้

๔.๓.๑ ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญตา ผู้บริหารหรือครูผู้สอนควรที่จะนำเอาหลักธรรมทั้ง ๗ ด้านมาบูรณาการเข้าในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสถาบันหรือองค์กรได้มากที่สุด ควรที่มีการจัดระบบส่งเสริมหลักสูตรทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้นและให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นในการนำไปสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ก้าวหน้าและชัดเจน ก็ควรมีการวัดผล ประเมินผลหรือทำการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพทางการศึกษาให้ต่อเนื่องอยู่เสมอ

๔.๓.๒ ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญตา ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและชัดเจนและควรกำหนดมาตรฐานการวัดผลประเมินผลของการเรียนการสอนอย่างถูกต้องและเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน ควรจัดทำการวัดผลประเมินผลในระบบการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูตามภาระหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ชัดเจนและมีมาตรฐานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และครูผู้สอนควรที่จะต้องได้พัฒนาคุณภาพและศักยภาพทางการศึกษาของตนให้เป็นคนทันสมัยและใหม่อยู่เสมอเพื่อที่จะมีองค์ความรู้ใหม่ๆมาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ

๔.๓.๓ ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรที่จะต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาจากข้างบนหรือจากกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรเป็นผู้รู้จักวางตนให้พอเหมาะประเมินตนให้พอดีและพัฒนาตนให้มีศักยภาพอยู่ตลอดเวลาต้องเป็นต้นแบบที่ดีและมีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่ของตน และควรที่จะมีการจัดสรรระบบแหล่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนองให้แก่ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาเรียนอย่างเต็มที่และทั่วถึงกัน

๔.๓.๔ ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรเป็นผู้รู้จักประมาณในการแยกแยะแบ่งสัปปันส่วนในการใช้สอยให้อยู่ในความพอเหมาะพอดีกับรายได้และ

รายจ่ายที่ได้รับ ควรเป็นผู้ที่มีการรู้จักการวางแผนและการบริหารจัดการระบบการเงินของตนอย่างชัดเจนไม่ให้ยุ่งเหยิงคลุ้มเครือและฟุ่มเฟือยเกินตัว และสถานศึกษาควรที่จะมีการปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัดและมีการจัดทำเสนอแผนรายงานการใช้จ่ายอย่างเป็นประจำเพื่อความโปร่งใสและไม่ให้เป็นช่องว่างในการปฏิบัติไปสู่ความทุจริต

๔.๓.๕ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจตรงต่อเวลา รู้ว่าการไหน ควรปฏิบัติหน้าที่อะไร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สិษ ควรเป็นผู้บริหารงานให้เสร็จตรงต่อเวลาที่กำหนดตามที่ได้รับมอบหมายงานให้ และควรมีการจัดทำการประเมินระเบียบการทำงานและการปฏิบัติวินัยอย่างเข้มงวดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบในการทำงานมากขึ้นต้องรู้จักการจัดระบบเวลานอกหลักสูตรและการจัดแบ่งเวลาต่อหน้าที่รับผิดชอบให้ลงตัวกัน

๔.๓.๖ ด้านการบริหารตามหลักปรีชญญตา ครูหรือผู้บริหารควรเป็นผู้รู้จักประสานสมทบงานต่างๆกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถเป็นที่ปรึกษาหารือกับพ่อแม่ผู้ปกครองหรือชุมชนอย่างใกล้ชิดเพื่อการอนุเคราะห์ช่วยเหลืองานของโรงเรียนและชุมชนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ที่มีสัมพันธสามัคคีซึ่งกันและกัน ควรให้ความร่วมมือเอาใจใส่ส่งเสริมปฏิบัติวินัยพัฒนาไกลทางด้านวิชาการให้แก่บุคคล ชุมชน ครอบครัวองค์กรอย่างเปิดกว้าง และควรมีการประสานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการทางสถานการศึกษาและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการทำงานอย่างมีระบบโดยไม่ยุ่งยากและซับซ้อนต่อผู้ที่มาประสานงาน

๔.๓.๗ ด้านการบริหารตามหลักบุคลโปรรัญญตา ผู้บริหารควรเป็นผู้รู้จักวัดระดับความรู้ความสามารถของครูหรือบุคลากรในโรงเรียนของตนว่าแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใดและเหมาะสมแก่การการสอนอยู่ในระดับใด ชั้นใด และการทำงานใด ควรต้องได้มีการจัดแบ่งงานเฉพาะด้านให้รับผิดชอบโดยตรงตามความเหมาะสมแก่งาน ควรจัดการส่งเสริมบุคลากรของตนให้ได้มีโอกาสในการแสดงออกทางศักยภาพความสามารถของเขาได้อย่างเต็มเปี่ยม และควรส่งเสริมให้มีการประเมินวิทยาทานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญุตารองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญุตาร ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญุตาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

๑) ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญุตาร โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษารองลงมา คือ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญุตาร โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามระบบและตามเกณฑ์ที่กำหนด รองลงมา คือ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาตามเกณฑ์ ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่ทันสมัย

๓) ด้านการบริหารตามหลักด้านอัตตัญญูตา โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดระบบการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น รองลงมา คือ การจัดระบบการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การจัดระบบการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย

๔) ด้านการบริหารตามหลักด้านมัตตัญญูตา โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น รองลงมา คือ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษตามกฎหมาย

๕) ด้านการบริหารตามหลักด้านกาลัญญูตา โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๖) ด้านการบริหารตามหลักด้านปริสัญญูตา โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา รองลงมา คือ การส่งเสริมให้มีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

๗) ด้านการบริหารตามหลักด้านปุคคลโรปรัญญูตา โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร รองลงมา คือ การจัดการส่งเสริมการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษของบุคลากรที่เหมาะสม

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านกัลยาณุตตมามีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๕ ผลวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นพบว่า

๕.๑.๕.๑ ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญตา ผู้บริหารหรือครูผู้สอนควรนำหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันหรือองค์กรได้มากที่สุด ควรที่มีการจัดระบบส่งเสริมหลักสูตรทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้นและให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นในการนำไปสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ก้าวหน้าและชัดเจน ควรจัดทำการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอยู่เสมอ ควรทำการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการการวัดผล ประเมินผลหรือทำการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพทางการศึกษาให้ต่อเนื่องอยู่เสมอ

๕.๑.๕.๒ ด้านการบริหารตามหลักอัตถัญญตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบมาตรฐาน ควรกำหนดการพัฒนาระบบคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำอย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำการวัดผลประเมินผลในระบบการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ และเด่นชัด และครูผู้สอนควรที่จะต้องได้พัฒนาคุณภาพและศักยภาพทางการศึกษาของตนให้เป็นคนทันสมัยและใหม่อยู่เสมอเพื่อที่จะมีองค์ความรู้ใหม่ๆมาถ่ายทอดให้แก่ศิษย์หรือผู้เรียนอยู่เสมอ

๕.๑.๕.๓ ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรจัดทำการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อสนองให้แก่ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาเรียนอย่างเต็มที่และทั่วถึงกัน ควรจัดทำการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรที่จะต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาจากข้างบนหรือจากกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรเป็นผู้รู้จักวางตนให้พอเหมาะ

ประเมินตนให้พอดีและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาตนให้มีศักยภาพอยู่ตลอดเวลาต้องเป็นต้นแบบที่ดีและมีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่ของตน

๕.๑.๕.๔ ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญูตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นประจำ ควรมีมาตรการการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างโปร่งใส ควรเป็นผู้รู้จักประมาณในการแยกแยะแบ่งสรรปันส่วนในการใช้สอยให้อยู่ในความพอเหมาะพอดีกับรายได้และรายจ่ายที่ได้รับ ควรเป็นผู้ที่มีการรู้จักการวางแผนและการบริหารจัดการระบบการเงินของตนอย่างชัดเจนไม่ให้อยู่เหิงคุมเคลือและพุ่มพายเกินตัว และสถานศึกษาควรที่จะมีการปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัดและมีการจัดทำเสนอแผนรายงานการใช้จ่ายงบอย่างเป็นประจำเพื่อความโปร่งใสและไม่ให้เป็นช่องว่างในการปฏิบัติไปสู่ความทุจริต และควรมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอยู่เสมอ

๕.๑.๕.๕ ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญูตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการปฏิบัติตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความเอาใจใส่และตระหนักจริงจิ่งต่อหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการปฏิบัติการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างจริงจัง และควรมีการปฏิบัติตามการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด ควรเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจตรงต่อเวลา รู้ว่าการไหน ควรปฏิบัติหน้าที่อะไร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สิด ควรเป็นผู้บริหารงานให้เสร็จตรงต่อเวลาที่กำหนดตามที่ได้รับมอบหมายงานให้ และควรมีการจัดทำการประเมินระเบียบการทำงานและการปฏิบัติวินัยอย่างเข้มงวดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบในการทำงานมากขึ้น ต้องรู้จักการจัดระบบเวลานอกหลักสูตรและการจัดแบ่งเวลาต่อหน้าที่รับผิดชอบให้ลงตัวกัน

๕.๑.๕.๖ ด้านการบริหารตามหลักปรัสญญูตา ครูหรือผู้บริหารควรให้ความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างไม่ปิดบังและบิดเบือนตามตามข้อเท็จจริง คือ ควรให้มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างเปิดกว้างในหลายช่องทาง และควรให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างมีระบบเครือข่ายที่สามารถประสานงานกันได้หมดโดยไม่ยุ่งยากและซับซ้อน ควรเป็นผู้รู้จักประสานสมทบงานต่างๆกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถเป็นที่ปรึกษาหารือกับพ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนอย่างใกล้ชิดเพื่อการอนุเคราะห์ช่วยเหลืองานของโรงเรียนและชุมชนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้กมันสัมพันธสามัคคีซึ่งกันและกัน และควรให้ความร่วมมือเอาใจใส่ส่งเสริมปฏิบัติวินัยพัฒนาไกลทางด้านวิชาการให้แก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว องค์กรอย่างเปิดกว้าง และควรมีการประสานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการทางสถานการศึกษา

๕.๑.๕.๗ ด้านการบริหารตามหลักปุคคลปโรปรัญญตา ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเปิดกว้างและทั่วถึง ควรเป็นผู้รู้จักวัดระดับความรู้ความสามารถของครูหรือบุคลากรในโรงเรียนของตนว่าแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใดและเหมาะสมแก่การการสอนอยู่ในระดับใด ชั้นใด และภาระงานใด ควรต้องได้มีการจัดแบ่งงานเฉพาะด้านให้รับผิดชอบโดยตรงตามความเหมาะสมแก่งาน ควรส่งเสริมให้มีการประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาอย่างเป็นระบบไม่ซับซ้อนและต้องโปร่งใสต่อหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานต่างๆ และควรจัดการส่งเสริมบุคลากรของตนให้ได้มีโอกาสในการแสดงออกทางศักยภาพความสามารถของเขาได้อย่างเต็มเปี่ยม และควรส่งเสริมให้มีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติสูงสุดในด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญา โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา และมีการปฏิบัติในด้านการบริหารตามหลักกาลัญญูตารองลงมา โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา และเป็นไปตาม**หลักพุทธธรรม** ที่ว่า รู้กาลเวลา อันเหมาะสม คือระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการที่งานปฏิบัติการต่างๆและเกี่ยวกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนการใช้เวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรือผา)**^๒ ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปบุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

^๑ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมญูชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^๒ พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ, “การนำหลักสัปบุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ข.

การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถคุณธรรม อหยาศัย ด้านความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การประพจน์ตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่าเวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำ และระยะเวลาในการทำงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ และระเบียบการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้ว่าตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร และด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ในการใช้ทรัพย์ ทุกข้อมีความสำคัญ ถ้าปฏิบัติได้ทุกอย่างอย่างเคร่งครัดจะทำให้การปฏิบัติตนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาสมควร ศรีสงคราม**^๓ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรม และพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระจำรัส วิฑิตธมโม (สวาสโพธิ์กลาง)**^๔ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**กำธร มิตรเปรียญ**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนอมัย ในเขต ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าอนามัย ในเขต ๑๒ พบว่าอยู่ในระดับมาก

๕.๒.๒ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญูตา มีการปฏิบัติต่ำกว่าทุกด้าน แต่โดยในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการ

^๓ พระมหาสมควร ศรีสงคราม, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรม และพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร” สังกัดกรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙.

^๔ พระจำรัส วิฑิตธมโม (สวาสโพธิ์กลาง), “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก.

^๕ กำธร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนอมัยในเขต ๑๒”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, **ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

จัดระบบการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย การจัดระบบการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีจำนวนน้อยไม่พอเพียงตามความต้องการที่จะใช้ และ การจัดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการจัดระบบพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานยังมีประสิทธิภาพไม่สูงนักซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาพชร อคฺคปญฺโญ(วลัยศรี)**^๖จากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑” โดยใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดีพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านอัตถิยัญตา ความรู้จักประโยชน์ รู้ความมุ่งหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระภุชชดากร อิสฺสรเมธี (พรมรรักษา)**^๗ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑” พบว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติในด้านการบริหารตามหลักอรรถัตถิยัญตาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาสมควร ศรีสงคราม**^๘ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรม และพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลวิจัยพบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอรรถัตถิยัญตาอยู่ในระดับมาก

๕.๒.๓ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑ ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติแตกต่างกันในระดับต่ำกว่าผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญตา เกี่ยวกับการจัดการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรมีระดับการปฏิบัติ และด้านการบริหารตามหลักปุกคฺคโลปโรปรัญญตา แตกต่างกันต่ำรองลงมา โดยเฉพาะการจัดการส่งเสริมการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)**^๙ กล่าวว่า อัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้หลักการและหลักเกณฑ์ทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ใน

^๖ พระมหาพชร อคฺคปญฺโญ (วลัยศรี), “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ก.

^๗ พระภุชชดากร อิสฺสรเมธี (พรมรรักษา), “การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๗๑.

^๘ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

^๙ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ชีวิต งาน และสังคมที่สมบูรณ์**, (กรุงเทพมหานคร: หจก.ป.สัมพันธ์พานิชย์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๖-๑๔๙.

การปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจ การต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติ ปฏิบัติตามเหตุผลเช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไร อย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น ดังนี้ เป็นต้น บุคคลปโรปรัญญตา คือ รู้จักบุคคล หมายความว่ารู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลโดยอาศัยความสามารถและคุณธรรมเป็นต้นว่าบุคคลใดมีความยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักปฏิบัติต่อคนอื่นว่าควรคบหรือไม่ควรคบ เมื่อคบแล้วจะได้คดียังไร ให้คุณให้โทษให้ประโยชน์อย่างไร ดังนี้ เป็นต้น สอดคล้องกับคำพูดในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง บุคคลปโรปรัญญตา คือ การรู้บุคคลและลักษณะความต้องการของบุคคล ดังปรากฏใน**ธัมมัญญสูตร**^{๑๐}ว่า ภิกษุผู้ที่มีความรู้เรื่องบุคคลของภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักบุคคล ๒ จำพวกได้แก่ (๑) รู้ลักษณะบุคคลผู้ที่เป็นบัณฑิต รู้บุคคลที่มีความต้องการจะพบ บุคคลผู้เป็นพระ อริยะหรือผู้ที่เป็นบัณฑิต เป็นคนดีมีศีลธรรม สนใจในคำสั่งสอนแล้วนำมากระทำตามคำสอนนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น (๒) รู้จักลักษณะของบุคคลที่ไม่ใช่บัณฑิต ไม่ต้องการเห็นบุคคลที่เป็นบัณฑิตหรือพระอริยะและไม่ต้องการจะฟังธรรมคำแนะนำสั่งสอนจากท่านผู้รู้ ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าการรู้จักคบบุคคลผู้เป็นบัณฑิตย่อมนำมาซึ่งประโยชน์แก่ตน และผู้อื่น แต่หากคบคนพาลย่อมนำไปสู่ความหายนะทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจึงควรเลือกคบบุคคลที่ดี เพื่อให้สามารถนำความเจริญมาสู่ตนเองและหมู่คณะได้ตลอดไป

๕.๒.๔ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ ๒ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับปริญญาตรีมีการปฏิบัติสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งแตกต่างกันต่ำกว่าทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารตามหลักบุคคลปโรปรัญญตาแตกต่างกันต่ำสุด และด้านการบริหารตามหลักมัตตัตถูตารองลงมา โดยเฉพาะด้านควมมีการปฏิบัติตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความเอาใจใส่และตระหนักจริงจังต่อหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้นและควมมีการปฏิบัติการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ**^{๑๑} ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๕”, รายงานการวิจัย, หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๐} อ.ส.ต.ท. (ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๕-๑๔๖.

^{๑๑} พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, “การศึกษาความคิดเห็นของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๕”, รายงานการวิจัย, หน้า บทคัดย่อ.

นักเรียนที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๕ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนที่มีต่อการดำเนินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๕ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระจำรัส ฐิตธมโม (สวสโพธิ์กลาง)**^{๑๒} ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” พบว่าบุคคลที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารจัดการชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๕.๒.๕ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๓ ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะ ๑๑-๒๐ ปี มีการปฏิบัติในมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะ ๑-๑๐ ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป เพียงเล็กน้อย โดยเฉพาะด้านการบริหารตามหลักอรรถกถาตามการปฏิบัติแตกต่างกันต่ำสุด และด้านการบริหารตามหลักกถาตามการปฏิบัติ รองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับ**พระมหาสมควร ศรีสงคราม**^{๑๓} ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรม และพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักเหตุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระธรรณัฐ ชาญนุโท (ประเสริฐศิลป์)**^{๑๔} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” พบว่า การบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๐.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖.

^{๑๔} พระธรรณัฐ ชาญนุโท (ประเสริฐศิลป์), “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๗.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในแต่ละด้าน ไว้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดและพัฒนานโยบายด้านการบริหารตามหลักอรรถกถา และด้านการบริหารตามหลักอรรถกถา ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

๒) เพื่อเป็นข้อสนเทศในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยกำหนดแผนพัฒนานโยบายที่เน้นให้ยึดถือและปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัมมัญญา อรรถกถา และด้านการบริหารตามหลักกัลยาณุตตา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๓) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดและพัฒนานโยบายด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรของตนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทางด้านจิตใจไปพร้อมกับการพัฒนาทางด้านการศึกษาให้เจริญเคียงคู่กันไป เพราะถือว่า ดี มีสาระ น่าสนใจต่อการเรียนรู้ ดังนั้นควรจัดนโยบายส่งเสริมเพื่อที่จะได้ทำให้ ผู้บริหาร ครูและนักเรียนได้มีทักษะในการปฏิบัติตนอย่างชัดเจนขึ้น ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์และส่งผลดีมากต่อการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆสามารถนำไปปรับใช้เข้ากับชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดีในการบริหารชีวิต บริหารตนและบริหารงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีดังนี้

๑) ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรนำหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันหรือองค์กรได้มากที่สุด ควรที่มีการจัดระบบส่งเสริมหลักสูตรทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้นและให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นในการนำไปสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ก้าวหน้าและชัดเจน ควรจัดทำการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆอยู่เสมอ ควรทำการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการวัดผล ประเมินผลหรือทำการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพทางการศึกษาให้ต่อเนื่องอยู่เสมอ

๒) ด้านการบริหารตามหลักอรรถกถา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบมาตรฐาน

ควรกำหนดการพัฒนาระบบคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจนและจัดทำอย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำการวัดผลประเมินผลในระบบการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ และเด่นชัด และครูผู้สอนควรที่จะต้องได้พัฒนาคุณภาพและศักยภาพทางการศึกษาของตนให้เป็นผู้ที่ทันสมัยและใหม่อยู่เสมอเพื่อที่จะมีองค์ความรู้แนวใหม่มาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ

๓) ด้านการบริหารตามหลักอัตตัญญูตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรจัดทำการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนองให้แก่ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาเรียนอย่างเต็มที่และทั่วถึงกัน ควรจัดทำการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรที่จะต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาจากข้างบนหรือจากกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรเป็นผู้รู้จักวางตนให้พอเหมาะประเมินตนให้พอดีและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาตนให้มีศักยภาพอยู่ตลอดเวลาต้องเป็นต้นแบบที่ดีและมีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่ของตน

๔) ด้านการบริหารตามหลักมัตตัญญูตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นประจำ ควรมีมาตรการการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างโปร่งใส ควรเป็นผู้รู้จักประมาณในการแยกแยะแบ่งสรรปันส่วนในการใช้สอยให้อยู่ในความพอเหมาะพอดีกับรายได้และรายจ่ายที่ได้รับ ควรเป็นผู้ที่มีการรู้จักการวางแผนและการบริหารจัดการระบบการเงินของตนอย่างชัดเจนไม่ให้ยุ่งเหยิงคุมเคลือและพุ่มพวยเกินตัว และสถานศึกษาควรที่จะมีการปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัดและมีการจัดทำเสนอแผนรายงานการใช้จ่ายอย่างเป็นประจำเพื่อความโปร่งใสและไม่ให้เป็นช่องว่างในการปฏิบัติไปสู่ความทุจริต

๕) ด้านการบริหารตามหลักกาลัญญูตา ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการปฏิบัติตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความเอาใจใส่และตระหนักจริงจังต่อหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการปฏิบัติการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างจริงจังและควรมีการปฏิบัติตามการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด ควรเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาอย่างเคร่งครัด มีความจริงใจตรงต่อเวลา รู้ว่าการไหน ควรปฏิบัติหน้าที่อะไร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน ควรเป็นผู้บริหารงานให้เสร็จตรงต่อเวลาที่กำหนดตามที่ได้รับมอบหมายงานให้ และควรมีการจัดทำการประเมินระเบียบการทำงานและการปฏิบัติวินัยอย่างเข้มงวดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบในการทำงานมากขึ้น

๖) ด้านการบริหารตามหลักปริสัญญูตา ครูหรือผู้บริหารควรให้ความร่วมมือทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างไม่ปิดบังและบิดเบือนตามตามข้อเท็จจริง คือ ควรให้มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างเปิดกว้างในหลาย

ช่องทาง และควรให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างมีระบบ เชื่อค้ายที่สามารถประสานงานกันได้หมดโดยไม่ยุ่งยากและซับซ้อน ควรเป็นผู้รู้จักประสานสมทบงานต่างๆกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรให้ความร่วมมือเอาใจใส่ส่งเสริมปฏิบัติวิสัยพัฒนากลไกทางด้านการวิชาการให้แก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว องค์กรอย่างเปิดกว้าง และควรมีการประสานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการทางสถานการศึกษา

๗) ด้านการบริหารตามหลักคุณประโยชน์ ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเปิดกว้างและทั่วถึง ควรเป็นผู้รู้จักวัดระดับความรู้ความสามารถของครูหรือบุคลากรในโรงเรียนของตนว่าแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใดและเหมาะสมแก่การสอนอยู่ในระดับใด ชั้นใด และการงานใด ควรต้องได้มีการจัดแบ่งงานเฉพาะด้านให้รับผิดชอบโดยตรงตามความเหมาะสมแก่งาน ควรส่งเสริมให้มีการประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่ซับซ้อนและต้องโปร่งใสต่อหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานต่างๆ และควรจัดการส่งเสริมบุคลากรของตนให้ได้มีโอกาสในการแสดงออกทางศักยภาพความสามารถของเขาได้อย่างเต็มเปี่ยม และควรส่งเสริมให้มีการประเมินวิทยานิพนธ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

๑) ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ในรายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำและควรมีแนวทางในการส่งเสริมในรายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ในด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายให้มากกว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อที่จะได้นำมาเปรียบเทียบความคิดของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายให้มีแตกต่างและชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิมและเพื่อที่จะได้นำมาแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) ควรทำการศึกษาวิจัยลงลึกเกี่ยวกับการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการเข้าในการบริหารโรงเรียนโดยให้ศึกษาแยกตามระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ นักเรียน เพื่อนำเอาแนวความคิดเห็นทั้งหมดมาบูรณาการปรับใช้เข้าในการบริหารจัดการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

๔) ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการเข้าในการบริหารโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน จะเป็นการดีมาก เพื่อที่จะข้อมูลและทราบถึงปัญหาอุปสรรคมาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมพัฒนาให้มีความก้าวหน้าต่อไปมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาเถปิฎก. ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปลชุด ๙๑ เล่ม. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๒๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) คัมภีร์ :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาอรรถกถา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒.

(๒) หนังสือ :

กรมการศาสนา. กองแผนงาน. การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๖.

กิตติ ตยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เพลออักษร, ๒๕๔๓.

คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. กองพุทธศาสนศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔.

จกกลณี ชุตินาเทวินทร. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development). กรุงเทพมหานคร : พีเออี, ๒๕๔๒.

ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.ท. : ม.ป.ป.

ชูชัย สมบัติไกร. จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘.

เชาว์ โรจนแสง. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๗. พิมพ์ครั้งที่ ๓. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๕๔.

ดนัย เทียนพุฒ. กลยุทธ์การพัฒนาคอนโซปัญหาความใจนักฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุริยพิมพ์, ๒๕๔๑.

ติวเข้ม เตรียมสอบ. ธรรมศึกษาชั้นเอกรวมทุกวิชา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๕๐.

ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา. ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘.

- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. **นักการเมืองไทย : จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๕๓.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด, ๒๕๔๖.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. **ทิศทางการเมืองของพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตินฺฺญาโณ). **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประยูรสาส์นไทยการพิมพ์, ๒๕๕๒.
- _____. **พุทธวิธีบริหาร**. พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- _____. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖.
- _____. **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมอดิศัยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- _____. **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๕.
- พระมหาสมปอง มุทิโต. **แปลเรียบเรียง. คัมภีร์อริยาวรรณนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒.
- พสุ เดชะรินทร์. **ยอดผู้นำยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๗.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลด์คิมทอง. ๒๕๒๘.
- มณีนรีตัน ภิญโญภาพสกุล. **การบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๐.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. **หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพัฒนาพานิช, ๒๕๕๐.
- วิจิตร อาวะกุล. **คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย** กรุงเทพมหานคร : จุฑทอง, ๒๕๔๗.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **บาลีไวยากรณ์สมาสและตัทธิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒.
- สมาน รังสิโยภุชณ. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒.

สาลีณี บุรโกศล. **หลักการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๒.

สุนันทา เลานันทน์. **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุคส์โตร, ๒๕๔๔.

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข. **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒.

อัจฉรา จันทน์ฉาย. **การวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำ BSC**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

อาภรณ์ ภูวพิณัฐ. **การพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

ณาน ตรกรวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

นันทวรรณ อิศรานวัณชัย. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

บุญแสง ชีระภากร. “ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”.

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

๒๕๕๒.

พระไพศาล สุทนต์จิตโต (โนนทายะ). “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัด

ราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาคมเพชร วชิรปัญญา (เรืองผา). “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร

ราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง

จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหารุ่งโรจน์ ธรรมฐณนธิ์ (ศิริพันธ์). “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระราชวรชิตติก (อดุลย์ อดโร). “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก

ธรรมแผนกธรรมศึกษาเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา**

ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.

พระสามารถ อานนโท. “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม”. **ปริญญานิพนธ์ศาสนศาสตร์**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

เรวัต ทัดติยพงศ์. “ทัศนะของข้าราชการกองอาคารกรมช่างโยธาทหารอากาศกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

วนิดา ชูสังข์. “การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สมชาย สรรประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

สาคร ศรีระวรรณ. “การบริหารจัดการการศาสนศึกษาของสำนักศาสนศึกษาวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา วัดธาตุอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สุรศักดิ์ ม่วงทอง. “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาศาสนาเปรียบเทียบ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๓.

สุวิน สุขสมกิจ. “พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ กรณีศึกษากำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

(๔) เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์และเอกสารอื่นๆ :

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ - พ.ศ. ๒๕๖๒.

พิชิตพล บุรณะพันธ์. การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง. ๒๕๕๓. (เอกสารอัดสำเนา)

ม่อนถิ่น นพคุณ. หลักสูตรครูผู้สอน. ๒๕๕๑. (เอกสารอัดสำเนา)

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ [ออนไลน์] แหล่งที่มา : www.sesa.go.th [๔, มีนาคม ๒๕๖๐].

๒. ภาษาอังกฤษ

1.Secondary Sources

(I) Books :

F.E. Fiedler. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw Hill Book., 1967.

Franklin Covey. **The Four Roles Leadership**. USA : Franklin Covey Co., Ltd., 1999.

Gary Dessles. **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. 3rd ed., New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004.

- Gomez-Mejia and David B. Balkin. **Management**. New York : McGraw-Hill Book Company, 2002.
- Hellriegel. John W. Slocum and Richard W. Woodman. **Organizational Behavior**. 8th ed., Ohio : South-Western College Publishing, 1998.
- Hineman. Herbert G. and others. **Personnel / Human Resource Management**. Illinois : Richard D Irwin
- McKee. J.G., **Leadership Styles of Community College Presidents and Faculty Job Satisfaction**. Community Junior College Quarterly of Research and Practices : 1991.
- McCathy. Water M. **The role of the Secondary School Principle in New jersey: Dissertation Abstracts International**, 1991.
- R. Timm and Brent D. Peterson. **People at Work : Human Behavior in Organizations**. 5th ed., New York : South-Western Publishing. 2000.
- Romberger. Joyce Elizabeth. Romberger. Joyce Elizabeth.
"Curriculum Development Leadership for Elementary Principles.
 Dissertation Abstracts : 1988.
- Wisessang Rachanee. **Leadership Styles. style Flexibility and Style Effective of Public Secondary School Principles in Thailand**. Alabama : The University of Alabama, 1998.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น”

-----***○○***-----

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาตามที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการพัฒนาต่างๆ ต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะนำไปแปลผลวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” ตามความคิดเห็นของครู และเจ้าหน้าที่ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมพัฒนา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นมีทั้งหมด ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านรู้จักเหตุ ด้านรู้จักผล ด้านรู้จักตน ด้านรู้จักประมาณ ด้านรู้จักกาล ด้านรู้จักชุมชน และด้านรู้จักบุคคล

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปัตย์ (เล็กภิญโญ)

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น”

-----***○○***-----

ตอนที่ ๑ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ☐ ลงในหน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ตำแหน่งหน้าที่

- ☐ ครูผู้สอน
☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

๒. ระดับวุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป

๓. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ ระยะ ๑ – ๑๐ ปี
☐ ระยะ ๑๑ – ๒๐ ปี
☐ ระยะ ๒๑ ปี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบ ว่าตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมากที่สุด และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ☐ ลงในช่องที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| ๕ หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด |
| ๔ หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับมาก |
| ๓ หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง |
| ๒ หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อย |
| ๑ หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีคือนดังนี้	ระดับการปฏิบัติ				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยที่สุด
	๑. การบูรณาการตามหลักธัมมัญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) ในการบริหารโรงเรียน					
๑	มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา					
๒	มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง					
๓	มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
๔	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง					
๕	มีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ					
๖	มีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ตลอดเวลา					
๗	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อยู่เสมอ					
๘	มีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
๙	มีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารครูอาจารย์ตามเกณฑ์ที่กำหนด					
ข้อ	๒. การบูรณาการตามหลักหลักอรรถัญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักผล) ในการบริหารโรงเรียน					
๑๐	มีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามระบบและตามเกณฑ์ที่กำหนด					
๑๑	มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างทันสมัย					
๑๒	มีการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษาตลอดเวลา					
๑๓	มีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่ทันสมัย					
๑๔	มีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์					

ข้อ	การบูรณาการตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในการบริหารของโรงเรียน ประถม ศึกษา มีคือนดังนี้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑๕	มีการประสานการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบอยู่ตลอดเวลา					
๑๖	มีการประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาอย่างครบวงจร					
๑๗	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
ข้อ	๓. การบูรณาการตามหลักอัตตัญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักตน) ในการ บริหารโรงเรียน					
๑๘	มีการจัดระบบการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น					
๑๙	มีการจัดระบบการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย					
๒๐	มีการจัดระบบการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณอย่างเป็นระบบ					
๒๑	มีการจัดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ					
๒๒	มีการจัดระบบการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่เพียงพอ					
๒๓	มีการจัดระบบการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๒๔	มีการจัดระบบประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
๒๕	มีการจัดระบบการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ข้อ	๔. การบูรณาการตามหลักมัตตัญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หรือรู้จักความพอเพียง) ในการบริหารโรงเรียน					
๒๖	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น					
๒๗	มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
๒๘	มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษาที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีดังนี้	ระดับการปฏิบัติ				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปานกลาง	๒ น้อย	๑ น้อยที่สุด
๒๙	มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเพียงพอ					
๓๐	มีการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา					
๓๑	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การอย่างเป็นระบบ					
๓๒	มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษตามกฎหมาย					
๓๓	มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมาย					
๓๔	มีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
๓๕	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
ข้อ	๕. การบูรณาการตามหลักกาลัญญตา(ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา หรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร) ในการบริหารโรงเรียน					
๓๖	มีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่าง กว้างขวางเป็นระยะ					
๓๗	มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นถึงผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่กำหนด					
๓๘	มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง					
๓๙	มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบและทัน ตามเวลา					
๔๐	มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินให้เกิดคุณค่าต่อการบริหาร จัดการตามเวลาที่เหมาะสม					
๔๑	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองบุคลากร					
๔๒	มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรอยู่ เสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีคือดังนี้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๔๓	มีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและตาม ระยะเวลาที่กำหนด					
๔๔	มีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดเวลา					
๔๕	มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นอยู่ เสมอ					
ข้อ	๖. การบูรณาการตามหลักปรัญญา(ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและ สังคม) ในการบริหารโรงเรียน					
๔๖	มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษาเป็นประจำ					
๔๗	มีการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ การศึกษา					
๔๘	มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
๔๙	มีการประสานงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและส่วนท้องถิ่น และมีการ รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นประจำ					
๕๐	มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษากับชุมชนอยู่ตลอดเวลา					
๕๑	มีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ					
๕๒	มีการส่งเสริมมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ					
๕๓	มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากบุคคลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง					
๕๔	มีการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษากับทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ					
ข้อ	๗. การบูรณาการตามหลักบุคคลปรัญญา(ความเป็นผู้รู้บุคคล หรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน) ในการบริหารโรงเรียน					
๕๕	มีการจัดการส่งเสริมการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็น ประจำ					
๕๖	มีการจัดการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่าง เปิดกว้างและทั่วถึงทุกคน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีคือดังนี้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	๔	ปานกลาง ๓	๒	น้อยที่สุด ๑
๕๗	มีการจัดการส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา อย่างเหมาะสม					
๕๘	มีการจัดการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรอย่างเป็น ธรรม					
๕๙	มีการจัดการส่งเสริมการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพแก่บุคลากรอยู่เสมอ					
๖๐	มีการจัดการส่งเสริมการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
๖๑	มีการจัดการส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ตามวิทยฐานะของบุคลากร					
๖๒	มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษของ บุคลากรที่เหมาะสม					

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ประกอบมี ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านรู้จักเหตุ ด้านรู้จักผล ด้านรู้จักตน ด้านรู้จักประมาณ ด้านรู้จักกาล ด้านรู้จักชุมชน และด้านรู้จักบุคคล

คำชี้แจง: โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ให้เกิดประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

โดยการให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในบล็อก(Block) ☐ ที่ตรงกับข้อเสนอแนะของท่านและสามารถตอบได้มากกว่า ๑ ข้อหรือท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมสามารถเสนอแนะได้ตามต้องการในข้ออื่นๆ(ถ้ามี) ดังนี้

๑. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักธัมมัญญตา(ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร

- ☐ (๑) ควรนำหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่
- ☐ (๒) ควรจัดทำการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ
- ☐ (๓) ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ☐ (๔) ควรจัดทำการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างสม่ำเสมอ
- ☐ (๕) การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- ☐ (๖) ควรทำการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ
- ☐ (๗) ควรทำการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณอย่างชัดเจน
- ☐ (๘) ควรทำการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ
- ☐ (๙) ควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ☐ (๑๐) ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

๒. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักหลักอรรถัตถ์ญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักผล) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร

- ☐ (๑) ควรกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ
- ☐ (๒) ควรกำหนดการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนอย่างถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน
- ☐ (๓) ควรกำหนดการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจน และจัดทำอย่างต่อเนื่อง
- ☐ (๔) ควรกำหนดการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างชัดเจนโปร่งใส
- ☐ (๕) ควรกำหนดการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ
- ☐ (๖) ควรกำหนดการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบชัดเจน
- ☐ (๗) ควรกำหนดงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน
- ☐ (๘) ควรกำหนดการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
- ☐ (๙) ควรกำหนดการทัศนศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นประจำ
- ☐ (๑๐) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี).....

๓. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักอรรถัตถ์ญญาตา(ความเป็นผู้รู้จักตน) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร

- ☐ (๑) ควรจัดทำการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
- ☐ (๒) ควรจัดทำการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
- ☐ (๓) ควรจัดทำการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- ☐ (๔) ควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- ☐ (๕) ควรจัดทำการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- ☐ (๖) ควรจัดทำการประเมินผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ☐ (๗) ควรจัดทำการอุทธรณ์และการร้องทุกข์โดยจัดตั้งหน่วยใดหนึ่งขึ้นมาโดยเฉพาะ
- ☐ (๘) ควรจัดทำการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
- ☐ (๙) ควรจัดทำการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

☐ (๑๐) ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ (ถ้ามี).....

๔. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการตามหลักมัตตัญญูตา(ความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือรู้จักความพอเพียง) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร

- ☐ (๑) ควรมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นประจำ
- ☐ (๒) ควรมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอยู่เสมอ
- ☐ (๓) ควรมีมาตรการการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างโปร่งใส
- ☐ (๔) ควรมีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน
- ☐ (๕) ควรมีการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุภายในสถานศึกษาอย่างมีความเอาใจใส่
- ☐ (๖) ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม
- ☐ (๗) ควรมีการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ
- ☐ (๘) ควรมีการประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและว่องไวทันใจ
- ☐ (๙) ควรมีงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเปิดกว้างและจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
- ☐ (๑๐) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี).....

๕. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากิจการตามหลักกฤษฎา(ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร

- ☐ (๑) ควรมีการปฏิบัติการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างจริงจัง
- ☐ (๒) ควรมีการปฏิบัติตามการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- ☐ (๓) ควรมีการปฏิบัติตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความเอาใจใส่และตระหนักจริงจังต่อหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น
- ☐ (๔) ควรมีการปฏิบัติตามการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างจริงจัง
- ☐ (๕) ควรมีการปฏิบัติตามการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งคัด
- ☐ (๖) ควรมีการปฏิบัติตามการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งคัดจริงจัง
- ☐ (๗) ควรมีการปฏิบัติตามการดำเนินงานธุรการอย่างเต็มที่
- ☐ (๘) ควรมีการปฏิบัติตามแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนเสมอต้นเสมอปลาย
- ☐ (๙) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

๖. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการตามหลักปรัญญา(ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร

- ☐ (๑) ควรให้ความร่วมมือทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างไม่ปิดบังและเปิดเผยตามตามข้อเท็จจริง
- ☐ (๒) ควรให้มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างเปิดกว้างในหลายช่องทาง
- ☐ (๓) ควรให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นอย่างมีระบบเครือข่ายที่สามารถประสานงานกันได้หมดโดยไม่ยุ่งยากและซับซ้อน
- ☐ (๔) ควรให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ☐ (๕) ควรให้มีการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- ☐ (๖) ควรให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างโปร่งใส

- ☐ (๗) ควรจัดให้มีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นประจำ
- ☐ (๘) ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูง
- ☐ (๙) ควรจัดให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนอย่างเปิดกว้าง
- ☐ (๑๐) ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ (ถ้ามี)

๗. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักบุคคลปโรปรัญญาตา(ความเป็นผู้รู้บุคคลหรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน) ในการบริหาร ๔ ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านบริหารทั่วไป ควรเป็นอย่างไร

- ☐ มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
- ☐ (๒) ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- ☐ (๓) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้สื่อกเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเปิดกว้างและทั่วถึง
- ☐ (๔) ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- ☐ (๕) ควรส่งเสริมให้มีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณอย่างโปร่งใสชัดเจน
- ☐ (๖) ควรส่งเสริมให้มีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ☐ (๗) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- ☐ (๘) ควรส่งเสริมให้มีการประสานงานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่ ซับซ้อนและต้องโปร่งใสต่อหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานต่างๆ
- ☐ (๙) ควรจัดการส่งเสริมให้มีการจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
- ☐ (๑๐) ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ (ถ้ามี)

ขอเจริญพร และขอขอบคุณในความเมตตาเสียสละเวลาอันมีคุณค่าของท่านที่ให้ความเมตตา
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้

-----***-----

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักหลักอัตถ์ยญาตา(ความเป็นผู้รู้จักผล) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

๔. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักอัตถ์ยญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักมัตถ์ยญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

๖. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักกาลัญญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

๗. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักปริสัณญญาตา คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

๘. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการตามหลักบุคคลโปธิปัญญาตา คือ ความเป็นผู้รู้บุคคล หรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน) ในการบริหารโรงเรียน ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

๙. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อำเภอเมืองศรีสะเกษ นาค นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้สัมภาษณ์ : พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปัญญา (เล็กปัญญา)

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ข้อที่	คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล การประเมิน
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล การประเมิน
	๑	๒	๓	๔	๕			
๓๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๔	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖๒	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

มีค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ ทุกข้อ

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	๓๐	๑๐๐.๐
	Excluded ^a	๐	.๐
	Total	๓๐	๑๐๐.๐
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.๙๖๙	.๙๗๐	๖๒

ตารางค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

Item-Total Statistics				
n	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
๑	๒๕๘.๓๓	๘๘๙.๐๕๗	.๓๗๓	.๙๖๙
๒	๒๕๘.๕๗	๘๘๐.๒๕๔	.๔๐๐	.๙๖๙
๓	๒๕๘.๕๐	๘๘๗.๔๓๑	.๓๘๔	.๙๖๙
๔	๒๕๘.๖๗	๘๘๓.๓๓๓	.๓๕๒	.๙๖๙
๕	๒๕๘.๖๓	๘๘๖.๐๓๓	.๓๒๙	.๙๖๙
๖	๒๕๘.๕๐	๘๗๖.๐๕๒	.๕๕๗	.๙๖๙
๗	๒๕๘.๓๗	๘๙๑.๙๖๔	.๒๘๕	.๙๖๙
๘	๒๕๘.๔๗	๘๘๐.๑๘๙	.๕๓๑	.๙๖๙
๙	๒๕๘.๔๗	๘๘๔.๙๔๗	.๔๑๑	.๙๖๙
๑๐	๒๕๘.๕๐	๘๘๑.๑๕๕	.๕๕๕	.๙๖๙
๑๑	๒๕๙.๑๗	๘๖๕.๓๑๖	.๖๒๐	.๙๖๙
๑๒	๒๕๘.๗๗	๘๖๘.๕๓๐	.๖๘๐	.๙๖๙

Item-Total Statistics				
n	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
๔๔	๒๕๘.๕๐	๘๘๒.๙๔๘	.๔๓๑	.๙๖๙
๔๕	๒๕๘.๔๗	๘๙๑.๗๗๕	.๒๖๔	.๙๗๐
๔๖	๒๕๘.๔๐	๘๘๕.๑๔๕	.๔๐๔	.๙๖๙
๔๗	๒๕๘.๗๓	๘๗๖.๔๗๘	.๕๐๓	.๙๖๙
๔๘	๒๕๘.๖๗	๘๘๑.๔๗๑	.๔๖๓	.๙๖๙
๔๙	๒๕๘.๗๐	๘๖๙.๓๙๐	.๖๓๙	.๙๖๙
๕๐	๒๕๘.๗๐	๘๘๓.๙๔๑	.๓๖๔	.๙๖๙
๕๑	๒๕๘.๘๗	๘๗๒.๒๕๗	.๖๔๖	.๙๖๙
๕๒	๒๕๘.๕๓	๘๖๙.๒๒๓	.๗๖๒	.๙๖๘
๕๓	๒๕๘.๖๓	๘๖๓.๘๙๕	.๗๐๐	.๙๖๘
๕๔	๒๕๘.๖๓	๘๖๔.๑๗๑	.๗๖๔	.๙๖๘
๕๕	๒๕๙.๐๐	๘๖๙.๒๔๑	.๕๘๗	.๙๖๙
๕๖	๒๕๘.๗๗	๘๕๔.๘๗๕	.๗๘๓	.๙๖๘
๕๗	๒๕๘.๗๓	๘๗๖.๑๓๓	.๖๑๔	.๙๖๙
๕๘	๒๕๘.๖๐	๘๗๒.๕๒๔	.๕๘๓	.๙๖๙
๕๙	๒๕๘.๖๗	๘๗๒.๗๑๓	.๖๒๘	.๙๖๙
๖๐	๒๕๘.๖๓	๘๗๗.๐๖๘	.๔๙๕	.๙๖๙
๖๑	๒๕๘.๙๗	๘๖๐.๕๑๖	.๗๖๔	.๙๖๘
๖๒	๒๕๙.๑๓	๘๗๗.๐๑๖	.๓๒๕	.๙๗๐

ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ (.๙๗๐)

มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง (.๙๖๘ - .๙๗๐)

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

๑. **พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส,ดร.** : (ด้านเนื้อหา)
 ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : พธ.บ.(พระพุทธศาสนา),ป.บัณฑิต.(วิชาชีพครู),พธ.ม.(พระพุทธศาสนา),ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา),ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
 สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๒. **ดร.ทวีศิลป์ สารแสน** : (ด้านเนื้อหา)
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๐ จังหวัดเพชรบูรณ์
 วุฒิการศึกษา : กศ.บ.(เทคโนโลยีการศึกษา),กศ.ม.(เทคโนโลยีการศึกษา),กศ.ด.(เทคโนโลยีการศึกษา).
 สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๐ จังหวัดเพชรบูรณ์
๓. **ดร. สมปอง ขาสึงห์แก้ว** : (ด้านเนื้อหา)
 ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : กศ.บ,ศ.ม,ปร.ด.,B.Ed.(Chem.-Ed.Adm.), M.Ed.(Ed.Adm.),Ph.D.(Ed.Adm.)
 สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๔. **ดร. นาคพล เกินชัย** : (ด้านระเบียบวิธีวิจัย)
 ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : กศ.บ.(เคมี-คณิตศาสตร์), กศ.ม.(การบริหารการศึกษา), Ph.d. (Ed.Adm.)
 สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๕. **ดร. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง** : (ด้านภาษา)
 ตำแหน่ง : อาจารย์พิเศษประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : กศ.บ.(เคมี-การบริหารการศึกษา),กศ.ม(การบริหารการศึกษา), ปร.ด.(การบริหารการศึกษา,
 สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น โทร. ๐๙๒-๕๕๒-๖๔๒๖

ที่ ศธ ๖๑๓๒.๑/ว ๓๖๑

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส,ดร.

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ รหัสประจำตัว ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมี พระครูสมุณเฑาะฐเขตคณารักษ์,ดร. และ ผศ.ดร.ประยูร แสงใส เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จึงขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุมทนาและขอบคุณในกุศลเจตนาช่วยเหลือด้านวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น โทร. ๐๙๒-๕๕๒-๖๔๒๖

ที่ ศธ ๖๑๓๒.๑/ว ๙๔๑

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ทวีศิลป์ สารแสน

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ รหัสประจำตัว ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมี พระครูสโมธานเขตคณารักษ์,ดร. และ ผศ.ดร.ประยูร แสงใส เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จึงขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาและขอบคุณในกุศลเจตนาช่วยเหลือด้านวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น โทร. ๐๙๒-๕๕๒-๖๔๒๖

ที่ ศธ ๖๑๓๒.๑/ว ๗๑

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สมปอง ขาสิ่งแก้ว

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ รหัสประจำตัว ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมี พระครูสุโมธานเขตคนารักษ์,ดร. และ ผศ.ดร.ประยูร แสงใส เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จึงขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาและขอบคุณในกุศลเจตนาช่วยเหลือด้านวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น โทร. ๐๙๒-๕๕๒-๖๔๒๖

ที่ ศธ ๖๑๓๒.๑/ว ๔๔๑

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.นาคพล เก็นชัย

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ รหัสประจำตัว ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมี พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์,ดร. และ ผศ.ดร.ประยูร แสงใส เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จึงขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาและขอบคุณในกุศลเจตนาช่วยเหลือด้านวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว ๓๖๐



บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่น ตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ รหัสประจำตัว ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมี พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์,ดร. และ ผศ.ดร.ประยูร แสงใส เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จึงขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาในการช่วยเหลือด้านวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน :

เลขานุการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๙-๒๕๕๒-๖๔๒๖

พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ (นิสิต)

โทร. ๐๘-๗๑๗๘-๓๕๕๖



๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตทดลองแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย Try out

เจริญพร/เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถิ่นฐานรังสิตวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑๕ ชุด

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ/เลขาธิการสภาการศึกษา รหัสนิติบัญญัติ ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ดังนี้ ๑) พระครูสุเมธานเขตคณารักษ์,ดร ๒) ผศ.ดร.ประยูร แสงใส

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขออนุญาต ทดลองแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย Try out เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากร ทางการศึกษาตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา มา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๑๑๔



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน/เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ/เลขาธิการสภาการศึกษา รหัสนิติบัญญัติ ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้ ๑) พระครูสมเอนเขตคนารักษ์,ดร ๒) ผศ.ดร.ประยูร แสงใส

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเรียน/เจริญพรมา เพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขอ สัมภาษณ์ เพื่อการวิจัย เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลัก สัปปุริส ธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” ครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

นง.บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๑๑๓



บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร/เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พระปลัดอภิสิทธิ์ อธิปญโญ/เล็กภิญโญ รหัสประจำตัว ๕๙๐๕๒๐๕๑๓๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้ ๑) พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์,ดร ๒) ผศ.ดร.ประยูร แสงใส

เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเจริญพรมมา เพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้ขอแจกแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น” ครั้งนี้ด้วยโดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระโสภณพัฒนบัณฑิต,รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปญโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๑๓๒.๑/ว๑๑๓

บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	:	พระปลัดอภิสิริธัมม ฉายา : ชีรปญฺโญ นามสกุล : เล็กภิญโญ
เกิด	:	วันเสาร์ ที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๑๗
สัญชาติ	:	ไทย เชื้อชาติ : ไทย ศาสนา : พุทธ
อายุ	:	๔๓ พรรษา : ๑๐
บิดา	:	นายประจวบ เล็กภิญโญ
มารดา	:	นางพิน เล็กภิญโญ
ภูมิลำเนาเดิม	:	๔๕/๑ ต.ธานี อ.เมือง จ.สุโขทัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	วัดสว่างยางคำ เลขที่ ๕๒ หมู่ ๕ บ้านนาฝายเหนือ ต.นาฝาย อ.ภูพาน จ.ขอนแก่น ๔๐๓๕๐
โทรศัพท์	:	๐๘๗๑๗๘๓๕๕๖ E – mail : lekhanafay58@gmail.com Facebook : อภิสิริธัมม ชีรปญฺโญ LINE : อภิสิริธัมม
ตำแหน่ง	:	เจ้าอาวาสวัดสว่างยางคำ, เลขานุการเจ้าคณะตำบลนาฝาย ฐานานุกรมเจ้าคณะอำเภอ ที่ พระปลัด, พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดท่ากระเป๋าวินิจฉัย
การศึกษา	:	พ.ศ.๒๕๓๐ จบ ป.๖ โรงเรียนเทศบาลวัดไทยชุมพลดำรงประชาสรรค์ อ.เมือง จ.สุโขทัย พ.ศ.๒๕๔๖ ม.ต้น กศน.อ.เมือง จ.พะเยา พ.ศ.๒๕๔๘ ม.ปลาย กศน.อ.เมือง จ.พะเยา พ.ศ.๒๕๕๔ พธ.บ เอกพระพุทธศาสนา มจร.วิทยาเขตพะเยา
คติประจำใจ	:	ถ้าทำงานมุ่งเพื่อตัวจะหมองมัวชั่วชีวิต ถ้าทำงานเพื่ออุทิศชีวิตที่ยังอยู่
งานอดิเรก	:	อ่านหนังสือ
ความสามารถพิเศษ	:	วิทยากรอบรมค่ายคุณธรรม