

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สุกัลยา ยกน้อย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สุกัลยา ยกน้อย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRA KHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

SUKUNLAYA YOKNOY

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัตติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**สุกัลยา ยกน้อย**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ. ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ผศ. ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ .....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....
(รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ .....
(ดร. ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Buddhist Leadership of School Administrators in Phra Khattiya Wongsa Consortium under Roi Et Secondary Educational Service Area office
Student's Name	:	Sukunlaya Yoknoy
Degree Sough	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Kittayakorn Ladawan

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Kittayakorn Ladawan)

Member .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Suthep Moeithaisong)

Member .....
(Dr. Theeraphat Thinsandee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**สุกัลยา ยกน้อย**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ. ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ รองลงมาคือ ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากร ในการบริหารสถานศึกษา ควรมีการเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Buddhist Leadership of Phra Khattiya Wongsa School Consortium Administrators under the Office of Roi Et Secondary Educational Service Area**
Student's Name	:	**Sukunlaya Yoknoy**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Kittayakorn Ladawan**

The objectives of this thematic were 1) to study the Buddhist leadership of the Phra Khattiya Wongsa school consortium administrators under the Office of Roi Et Secondary Educational Service Area 2) to compare the opinions of personnel towards the Buddhist leadership of the the Phra Khattiya Wongsa school consortium administrators under the Office of Roi Et Secondary Educational Service Area, classified by position, level of education, and work experience, and 3) to study the recommendations of personnel towards the Buddhist leadership of the Phra Khattiya Wongsa school consortium administrators under the Office of Roi Et Secondary Educational Service Area. The sample group consisted of 219 administrators and teachers. The research tool used was a 5-point scaled quesnnaire with an IOC between 0.67 - 1.00, with a reliability of 0.93. The statistical used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance F-test (One way ANOVA).

The results found that:

1) Buddhist leadership of the Phra Khattiya Wongsa school consortium administrators under the Roi Et Secondary Educational Service Area Office, overall was at a high level. Considering each aspect ordered from the highest to the lowest average, they were Dharmannutta: knowing the principles, followed by Mattannuta: knowing how to be temperate, Parisannutà: knowing the society, Attannuta: knowing

oneself, Kalanyuta: knowing the proper time, Puggalannutà: knowing the individual, and the lowest average was the Atthannuta: knowing the purpose.

2) The results of comparing the level of opinions towards the Buddhist leadership of the educational administrators in Phra Khattiya Wongsa school consortium under the Roi Et Secondary Educational Service Area Office, classified by position, educational qualifications, and work experience, overall was no difference.

3) Recommendations for Buddhist leadership of school administrators of Phra Khattiya Wongsa school consortium under the Roi Et Secondary Educational Service Area Office, school administrators should be a personwith leadership appropriate to the situation in school administration, a vision should be set with clear goals to develop school both in the short and long term, and behave as a good role model, set policies for management that were consistent with resources in school administration, there should be an opportunity for parents, communities, and external organizations to participate in school development.

Keywords : Buddhist leadership, School administrators, Phra Khattiya Wongsa School Consortium

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนากร, ดร., ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และนายบุญภพ จันทมัตตุการ ผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย ที่ได้เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญ และกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดทุกท่าน ที่เมตตาตอบแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ มารดา ครอบครัว ญาติมิตรและกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ เป็นผู้ซึ่งให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนจนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุกัลยา ยกน้อย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ..... 8

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ..... 27

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา..... 36

2.4 บริบทของโรงเรียนในกลุ่มกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด..... 51

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 54

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 61

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	**62**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	63
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.5 การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**69**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	**91**
5.1 สรุปผล	91
5.2 อภิปรายผล	94
5.3 ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	**105**
ภาคผนวก	**113**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	114
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)	120
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	122
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	133
ภาคผนวก ฉ คุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	141
ประวัติผู้วิจัย	**145**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style.....	23
2.2	แสดงจำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.....	52
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565.....	62
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน.....	72
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ คือ รู้กฎและระเบียบในการบริหารงาน.....	73
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล คือ รู้จุดมุ่งหมาย รู้เป้าหมายหรือประโยชน์ของงาน.....	74
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน คือ รู้จักหน้าที่หรือตำแหน่งของตน.....	76
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีและพอเพียง.....	77
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านกาลัญญุตา รู้กาล คือ รู้จักเวลาที่เหมาะสม.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักเข้าหาชุมชนและการวางตัวให้เหมาะสมกับชุมชน..... 80

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล คือ รู้ความแตกต่างระหว่างบุคคลวางคนให้เหมาะสมกับความสามารถ..... 81

4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง..... 82

4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 83

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 84

4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 86

4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ คือ รู้กฎและระเบียบในการบริหารงาน..... 87

4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล คือ รู้จุดมุ่งหมาย รู้เป้าหมายหรือประโยชน์ของงาน..... 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีและพอเพียง..... 88

4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านกาลัญญุตา รู้กาล คือ รู้จักเวลาที่เหมาะสม..... 89

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 61

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ช่วงเวลาที่ผ่านมาส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาสังคม โดยเฉพาะปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยเรา อาทิ ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหา การทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัญหาแหล่งอบายมุขแหล่งเริงรมย์ การขาดความรับผิดชอบต่อ สังคม ฯลฯ ซึ่งล้วนเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องช่วยกันเร่งบริหารจัดการ พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมให้กับสังคมไทยเหมาะสมให้แก่เด็ก เยาวชน และพลเมืองของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนที่รับกระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยม โดยปราศจากภูมิคุ้มกัน ประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคมไทยที่นับวันจะห่างไกลศาสนา ขาดการนำหลักธรรม คำสอนของศาสนาไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ละเลยเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ปัญหาสังคมทวีความรุนแรงมากขึ้น (พระครูพิศาลจริยากร เลขธมฺโม (สังข์ขาว), 2562)

การศึกษาจึงถือได้ว่ากลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีสุข เพราะการศึกษาจะพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาเป็นทางออกในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาก็น่าจะเป็นความหวังของสังคมที่จะมีภาวะผู้นำตามหลักธรรมซึ่งเป็นต้นแบบให้แก่ครู นักเรียน บุคคลอื่น ๆ ในสังคม ตามความมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553 และฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2562 หมวดที่ 1 มาตราที่ 6 ที่ต้องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) เห็นได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมต่างๆ จนเกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั้งยืนอย่างแท้จริง ตรงตามวัตถุประสงค์นั้น (ขวัญพิชชา มีแก้วรี, 2562)

การบริหารสถานศึกษานั้น ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและคุณธรรม มีจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนตอบสนองความ ต้องการของสังคมโลกได้ พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งได้กล่าวถึงหลักความเป็นจริงของธรรมชาติ ทั้งนี้หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยหลักศีลธรรมและจริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารตามแนวพุทธธรรม ซึ่งเป็นการนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานและการบริหารตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา (มลวิภา สิขเรศ, 2559) การบริหารคน การบริหารงาน ตามแนวทางพุทธศาสนา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ดีต้องมีคุณสมบัติตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่จะนำบุคคลอื่นถือว่ามีความสำคัญมากเพราะองค์กรใดที่มีผู้นำเชิงพุทธที่ดีองค์กรนั้นก็จะดีไปด้วย การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติตนที่ขาดคุณธรรมจริยธรรม ดังจะพบเห็นจากสื่อ เช่น มีการแสวง
หาผลประโยชน์ส่วนตน การทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง สรรหาวัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง จากข้อมูลนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำแนวคิด เรื่อง ภาวะผู้นำของพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา โดยหลักธรรมที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 ทศพิธราชธรรม อคติ 4 สังคหวัตถุ 4 กัลป์ยาณมิตรธรรม 7 และสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น (ชนกพร เทียมวิไล, 2556)

กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา เป็นหนึ่งในกลุ่มโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงหน่วยงาน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เป็นการสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนในสังคม อีกทั้ง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถจนเกิดเป็นความสามัคคี รักใคร่ ปรองดอง ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารงานที่ดีนอกจากต้องมีหลักในการทำงาน โดยยึดหลักกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียมและประเพณีปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2565) สอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา ที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (แผนปฏิบัติการกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา, 2565) ดังนั้นการพัฒนา

ผู้นำให้มีภาวะผู้นำเชิงพุทธจึงเป็นเป้าหมายอันดับแรกของการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวจากการศึกษาหลักธรรมที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำมีหลากหลาย ทำให้กำหนดขอบเขตในการศึกษาที่กว้างขวาง และอาจทำให้เกิดความยุ่งยากในการเลือกหลักธรรมไปเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษางานวิจัยของจักรชัย แก้วพิภพ (2561) ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ทำให้ทราบว่ามีหลักธรรมที่ครอบคลุมหลักการครองตน หลักการครองคน และหลักการครองงานมากที่สุด คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 และนิวัฒน์ ทรหาญ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยหลักธรรมดังกล่าวมีความครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผ่านมุมมองของบุคลากร เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 426 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 โดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 28 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 191 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 219 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ขอบเขตด้านเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงพุทธ โดยได้นำแนวคิดหลักสัปปุริสธรรม 7 ของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) คือ 1) ด้านธัมมัญญุตารู้จักหลักการ 2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล 3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน 4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5) ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล 6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน และ 7) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผลการวิจัยจะได้ให้ข้อมูลให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากร กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.5.2 หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพล เป็นที่ยอมรับในองค์กร มาจากการเลือกตั้ง หรือไม่ก็ได้ มักได้รับความไว้วางใจ สามารถที่จะชี้นำและประสานงานกับผู้อื่น จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.6.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการหรือวิธีการในการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้การติดต่อประสานงาน กระตุ้น ส่งเสริม และเสริมแรงให้แก่สมาชิกผู้ร่วมงาน เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.6.3 ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะที่ผู้นำมีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มักใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับหลักการบริหารงาน และบริหารผู้ใต้บังคับบัญชานำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยหลักธรรมที่เหมาะสม คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ ด้านธัมมัญญุตา ด้านอัตถัญญุตา ด้านอัตตัญญุตา ด้านมัตตัญญุตา ด้านกาลัญญุตา ด้านปริสัญญุตา และด้านปุคคลัญญุตา

1.6.4 หลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของคนดี เป็นหลักธรรมที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานที่สมบูรณ์แบบ ประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1) ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ 2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล 3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน 4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5) ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล 6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน และ 7) ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล **1) ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ** หมายถึง ผู้บริหารสถาน ศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา เป็นนักวาง แผน กำหนดนโยบาย ควบคุมสั่งการให้งานด้านต่างๆ บรรลุเป้าหมายงานตามวัตถุประสงค์ สามารถที่จะตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน รอบคอบ และถูกต้อง ส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้มีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายและเป้าประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาวสถานศึกษาที่ชัดเจนเพื่อ มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้ที่ทุ่มเท เสียสละ และอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา

3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่วางตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละ มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสามารถควบคุมอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในทุกสถานการณ์ แบะเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด

4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหาร งานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา ผู้ที่บริหารจัดการงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษาและในชีวิตประจำวัน

5) ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล หมายถึง ผู้บริหารถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีตรงต่อเวลา การบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร มีการกำกับ ติด ตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์

6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน หมาย ถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบท ความเชื่อค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ มีการ นำพาองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน อย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน

7) ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานจะ ต้องรู้ถึงความแตกต่างของบุคคล ส่งเสริม สนับสนุนคนมีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะ สม มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และรับฟังความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับ บัญชา ส่งเสริมให้มีการพัฒนางานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการทำงานเป็นทีม

1.6.5 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาศัยความร่วมมือกันจากบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงาน มีผู้บริหารสถานศึกษาคอยอำนวยการนิเทศ กำกับติดตามการบริหารงาน เพื่อให้การจัดกิจกรรมดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าประสงค์และพันธะกิจของสถานศึกษา

1.6.6 บุคลากร หมายถึง ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานหลักในสังกัดกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565

1.6.7 ตำแหน่ง หมายถึง ภาระหน้าที่ปฏิบัติงานหลัก ในสังกัดกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษา ในสังกัดกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2) ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอน ในสังกัดกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.6.8 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรใกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ ได้รับ ณ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.9 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับตามรอบปีงบประมาณตั้งแต่ปีที่บรรจุถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่ง 3 ระดับ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปี



บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.4 บริบทของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตขึ้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิวัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคล หรือกลุ่มของบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการส่วนการทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำเอาไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนะ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลภายในองค์กรจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมคิด บางโม (2558) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง สมาชิกในกลุ่มที่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่น และสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มยอมรับว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาจากการแต่งตั้ง ทั้งยังได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ จากกลุ่มให้มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการสั่งการ มอบหมายงาน ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นนทวรรณ นามะยอม (2560) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งมีหน้าที่ในการชี้นำให้คนอื่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ส่งผลให้องค์กรการเปลี่ยนแปลง

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นทางการ ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมที่มีอิทธิพล ที่ชักนำและจูงใจผู้อื่นปฏิบัติ ตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานหรือองค์กร มีอำนาจและหน้าที่ในการสั่งการวางแผน ชี้นำการปฏิบัติงานสามารถนำพาองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายที่องค์กรวางไว้ได้

พระทองเลี่ยม ถิรคุโณ (แฝงจันดา), จิราภรณ์ ผันสว่าง, วิมลพร สุวรรณแสนทวี (2564) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอำนาจบารมี สามารถที่จะทำหน้าที่ชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่องานที่รับผิดชอบมานั้นบรรลุเป้าหมาย

Plato (1973) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งใช้อิทธิพลในการควบคุม และกระทำการเกี่ยวของกับการตัดสินใจทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม ผู้ได้รับอำนาจจากความมั่นคงสถานะภาพด้านครอบครัว ชั้นวรรณะ ระบบหรือความมีสติปัญญา

Halpin, Andrew W. (1975) ให้ความหมาย ผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น

2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น

3) ผู้นำ คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมาย

4) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

5) ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

Cherrington. David J. (1994) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกกำหนดเป็นผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลในการจัดการต่อสิ่งต่างๆ มากกว่าคนอื่นในชุมชน เพื่อให้เกิดประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของตนเอง และสมาชิกของชุมชน

Frankin Covey (1999) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรในการประสานความร่วมมือสมาชิก

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำของนักวิชาการทั้งหลาย สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพล เป็นที่ยอมรับในองค์กร มาจากการเลือกตั้ง หรือไม่ก็ได้ มักได้รับความไว้วางใจ สามารถที่จะชี้นำและประสานงานกับผู้อื่น จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความ
เต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากมีคำนิยามที่หลากหลายในเชิงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหลายทัศนะ ดังนี้

พระพาบ ชิตมาโร (ปีสะหวาด) (2556) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะความเต็มใจ และการกระตือรือวันเพื่อให้บรรสุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม องค์กรหรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุคมุ่งหมายร่วมกัน

พัชรี ชำนาญศิลป์ (2557) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่มีของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมี! เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรจุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีความกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ภารดี อนันต์นาวี (2557) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวน การ หรือสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัย
อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำอย่างไม่มีเงื่อนไข

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นจนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

เกตุสุดา กิ้งการจร (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

นิวัฒน์ ทรหาญ (2561) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ ทักษะ และความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มสามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล เหนือบคุคลอื่น ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

Hughes, Ginnett, and Curphy (2002) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้นำ เพื่อให้งานที่ได้นั้นประสบความสำเร็จและเป็นงานที่มีคุณภาพ

Draft, R. L. (2005) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่ตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Ricky, Griffin., W. (2013) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการหรือวิธีการในการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้การติดต่อประสานงาน กระตุ้น ส่งเสริม และเสริมแรงให้แก่สมาชิกผู้ร่วมงาน เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.3 ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำมักขึ้นกับสถานการณ์ของสังคมแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำที่เป็นบุคคลธรรมดาก็สามารถที่จะได้รับการยอมรับต้องปรับปรุงตนเองเสมอ ให้เข้าสภาพแวดล้อมและสารภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีทัศนะของนักวิชาการทั้งหลายต่อประเภทของผู้นำ ดังนี้

กวี วงศ์พุฒ (2550) ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

1. พิจารณาตามความรับผิดชอบที่ผู้รับผิดชอบอยู่ ซึ่งแยกได้เป็นผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจอันได้แก่ ผู้นำที่เป็นผู้นำขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจทางกฎหมาย หรืออำนาจทางการปกครองอำนาจจากการบังคับบัญชา ทำให้สามารถใช้บุคคลอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้นำในลักษณะนี้ใช้จำแนกได้ ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำในลักษณะนี้ได้อำนาจมาตามตัวบทกฎหมาย มีอำนาจตามกฎหมายและสามารถใช้อำนาจได้ตามกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ได้แก่ ผู้นำตามหน่ายราชการต่าง ๆ

1.2 ผู้นำลักษณะพิเศษ มีความสามารถพิเศษผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้เป็นผู้มีพรสวรรค์โดยกำเนิด มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวหรือเข้าใจคน ผู้นำประเภทนี้ไม่ต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ สมาชิกในกลุ่มจะออกมาในรูปแบบ ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักความศรัทธาที่มีสมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นให้พลังสมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความเคารพนับถือที่สมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นผลส่งให้สมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความพร้อมเพียง

1.3 ผู้นำแบบพ่อพระ เป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์กลางแห่งความรักเป็นจุดศูนย์กลางของความศรัทธา ความเชื่อมั่นจากคนทั้งปวง ผู้นำลักษณะนี้จะไม่ใช้อำนาจตามแบบอย่างผู้นำแบบใช้พระเดช หรือผู้นำในลักษณะพิเศษ อำนาจของผู้นำเกิดจากแรงศรัทธารักเคารพนับถือจากประชาชนประชาชนนั้น
พร้อมใจปฏิบัติตาม ผู้นำแบบพ่อพระที่เห็นชัด คือ องค์พระมหากษัตริย์

2. พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้ ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

2.1 ผู้นำแบบอัตนิยม หรือแบบเผด็จการ คือ ผู้นำที่มีความก้าวร้าว ใช้อำนาจเหนือผู้อื่น ข่มผู้อื่น ทำตัวเป็นจุดศูนย์ กลางของกลุ่ม ความลำบากบ้าบิ่น ในด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นนั้นมีน้อยมาก ผู้นำแบบอัตนิยมจะมุ่งหนักไปทางด้านวินัยและชอบสัญลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึงฐานะ และอำนาจ เป็นต้นว่า เครื่องแบบทางทหารหรือตำรวจผู้นำประเภทนี้ส่วนใหญ่แล้ว มีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหากมีจะน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย

2.2 ผู้นำแบบประชานิยมหรือการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำประเภทนี้ไม่มุ่งความสนใจเกี่ยวกับการมีอำนาจหรือการใช้อำนาจ แต่มุ่งจะความสนใจเกี่ยวกับการใช้วิธีกระตุ้นหรือเร้าความสนใจ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้นำในลักษณะนี้ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม มักที่จะกลุ่มโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนในกลุ่มร่วมกันพิจารณา

2.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำในลักษณะนี้เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลย เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวางจนดูประหนึ่งว่าขาดหลักการ ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเองมากกว่าที่จะชี้นำหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติ เป็นผู้นำประเภทปล่อยกลุ่มตามสบาย ในบางครั้งอาจจำเป็นจะต้องกำกับก็เป็นการกำกับหรือดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ลักษณะผู้นำประเภทนี้โดยทั่วไปจะมีลักษณะเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มทำงานตามความพอใจของตนเอง ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด

3. พิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดง จำแนกได้ ดังนี้

3.1 ผู้นำ แบบแสดงตนเองในลักษณะพ่อแม่ปกครองลูก คือ ตัวเหมือนพ่อแม่ ให้ลูกน้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามเสมือนหนึ่งเป็นลูกหลานดูแลปกป้องและคุ้มครองลูกน้อง

3.2 นำแบบใช้กลอุบายกุมบังเหียนการบริหารผู้นำในลักษณะนี้จะพยายามสร้างและได้ใช้อำนาจ โดยอาศัยประสบการณ์ความรอบรู้ และตำแหน่งของตนให้เข้ากับสถานการณ์พยายามเชิดชูบุคคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาท เพื่อผลประโยชน์ของตนให้เข้ากับสถานการณ์พยายามเชิดบุคคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3.3 ผู้นำในลักษณะผู้เชี่ยวชาญประเภทนี้ ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่นหัวหน้างานโดยแท้จริงเพียงแต่คอยให้คำแนะนำทางวิชาการในสาขาที่ตนรอบรู้และถนัด

วิเชียร วิทยอุดม (2550) ได้กล่าวถึง ผลงานของ เอ็ดวิน บี ฟลิพพู (Edwin B. Flippo) ว่าสามารถแบ่งผู้นำออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำประเภทนิเสธ หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการ ใช้การบริหารแบบรวมอำนาจ ศูนย์รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำการใช้อำนาจของผู้นำเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงกลัว จำต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำต้องการ โดยอาศัยอ านาจหน้าที่เป็น เครื่องมือ

2. ผู้นำประเภทปฏิฐาน หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะประชาธิปไตย บริหารแบบกระจายอำนาจ ให้เสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การใช้อำนาจของผู้นำเป็นไปในลักษณะที่มุ่งก่อให้เกิดความเลื่อมใสและศรัทธาในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบารมี

เป็นเครื่องมือและได้กล่าวถึงผลงานของ โรเบิร์ท เครทเนอร์ (Robert Kreitner) ว่าได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะของผู้นำออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

2.1 ผู้นำที่เป็นทางการ หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ได้มาให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง

2.2 ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ เป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลอื่น เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่นเชื่อถือ เชื่อฟัง ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนได้

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า โดยหลักการผู้นำมีหน้าที่คอยควบคุมใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร แบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะการบังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทถือตัวเองเป็นใหญ่ ผู้นำประเภทนี้จะมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง มักออกคำสั่ง ตามความเห็นของตนเองให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ไม่รับฟังคำโต้แย้งหรือการเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน ออกคำสั่งในลักษณะเด็ดขาด ผู้ฝ่าฝืน คำสั่งอาจได้รับโทษ คล้ายแบบพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ คือเมื่อได้ออกคำสั่งแล้วก็ให้เหตุผลสนับสนุนการ ออกคำสั่งและให้การสั่งสอนไปด้วยในตัว

2. ผู้นำแบบยึดความถูกต้องเป็นสำคัญ ผู้นำประเภทนี้จะยึดถือความถูกต้องเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องน้อยที่สุด ไม่ยึดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ผู้นำประเภทหากเป็นผู้นำที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ ย่อมมีโอกาสถูกครอบงำและดูหมิ่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย แต่ถ้าเป็นผู้นำที่มีศิลปะให้การบังคับบัญชา คอยกระตุ้นเตือนให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบ มากขึ้น คอยแนะแนวและชี้แนะแนวทางที่เหมาะสม จะสร้างคนที่จะเป็นกำลังในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ผู้นำแบบประชานิยม ผู้นำประเภทนี้จะให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสปรึกษาหารือและร่วมกันทำงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้อง มักจะใช้ความเห็นส่วนใหญ่ของหน่วยงานมาเป็นการชี้ขาด การลงมือปฏิบัติการ หรือดำเนินการใด ๆ จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเมื่อได้ข้อสรุปร่วมแล้วก็จะยึดถือเป็นแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยเน้นหลักการให้ความเชื่อถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2556) กล่าวถึงประเภทของผู้นำจากพฤติกรรมของผู้นำ 3 ประเภทคือ

1) ผู้นำแบบใช้พระเดช คือ ผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจจากตัวบทกฎหมาย มักยึดถือกฎหมาย

และระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การปฏิบัติงานมักขาดการยืดหยุ่นในการทำงานในแต่ละสถานการณ์ และมักพิจารณาผู้ร่วมงานไปในทางลบ

2) ผู้นำแบบใช้พระคุณ คือ ผู้นำที่มีอำนาจ และมีศิลปะในการจูงใจสมาชิกให้ปฏิบัติตามผู้นำแบบนี้ เป็นผู้นำที่มีลักษณะพฤติกรรมในทางอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานมุ่งสร้างมนุษย์สัมพันธ์

3) นำแบบพ่อพระคือผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์อยู่ในตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ ได้แก่ พระองค์พระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการเทิดทูนจากปวงชนในฐานะองค์ประมุขของประเทศ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาวิจัยของ นักวิชาการมหาวิทยา ลัย ไอโอวา (Iowa University Leadership Style) จากการวิจัยของลิปปิทท์ และไวท์ (Ronald Lippitt and Ralph White) แห่งมหาวิทยาลัยไอโอว่าในปี ค.ศ. 1930 พบว่ามี ผู้นำ 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตนิยม คือ ผู้นำมีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตัวเองเป็นหลัก ใช้อำนาจอยู่เกือบตลอดเวลา การตัดสินใจ สั่งการตามอารมณ์ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากว่าส่วนรวม มีอำนาจผูกขาดการแก้ปัญหา ไม่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก สมาชิกมีหน้าที่เพียงเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ ผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในกลุ่ม หรือผู้ร่วมงานให้ร่วมกันแสดงข้อคิดเห็นอย่างเสรี และนำความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกันมาพิจารณาร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกันมีสัมพันธ์ภาพที่ดี มีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม คือ ผู้นำที่มีแต่เพียงชื่อ แต่ไม่มีอำนาจ มีการใช้อำนาจในการควบคุมน้อยมากหรือแทบจะไม่มี สมาชิกของกลุ่มได้รับเสรีภาพในการในภาพในการดำเนินกิจกรรมเต็มที่ตามใจชอบเป้าหมายของงานไม่แน่นอน ไม่มีหลักในการควบคุมและดูแล ผลผลิตของงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือค่อนข้างต่ำ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประเภทผู้นำของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ผู้นำที่พบมีหลายประเภท ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้ 1) จำแนกจากอำนาจทางการปกครองอำนาจหรือการบังคับบัญชา 2) จำแนกจากวิธีการที่ผู้นำใช้ 3) จำแนกจากบทบาทที่ผู้นำแสดง 4) จำแนกจากลักษณะการบังคับบัญชา และ 5) จำแนกจากพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งการจำแนกประเภทผู้นำ ต้องพิจารณาจากกระบวนการหรือวิธีการในการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.4 คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ คือ ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำ ที่เป็นผู้นำควรทีจะมีเพื่อทีจะนำพาองค์การก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้การศึกษาคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี ในทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งเสนอไว้ดังนี้

พระพาบ ชิตมาโร (ปีสะหวาด) (2556) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เป็นมรรควิธีหรือกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา ทั้งของผู้นำละปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาปัญหาวัฒนธรรมขององค์กร ปัญหาการบริหาร และปัญหาจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ และเป็นปัจจัยให้ผู้นำมีสัมพันธภาพกับมวลชน และทำให้มวลชนยอมรับ

ชนกพร เทียมวิไล (2556) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โครงสร้างของสังคม สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้นำจะมีความแตกต่างกันออกไป โดยคุณลักษณะที่ดีของผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีประสิทธิภาพ จริยธรรมของผู้นำ สามารถนำพาองค์กรก้าวพ้นปัญหา พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พัชรี ชำนาญศิลป์ (2557) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำและหน้าที่ของผู้นำต้องมีคล่องตัว ว่องไว กระตือรือรัน มีสุขภาพจิตดี มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และต้องมีความสามารถจูงใจผู้อื่นได้ด้วย มีความผิดชอบ มีความฉลาด มีไหวพริบ และต่อเหตุการณ์

จิตรมณี คุณาธรรมพงศ์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติที่แสดงถึงความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาทภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ สามารถจำแนกได้เป็น4 คุณลักษณะ คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ยกย่อง มีความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และควบคุมอารมณ์ได้ดี และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์

2. คุณลักษณะด้านการบริหาร ได้แก่ การแสดงถึงความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะทางการบริหารเพื่อกระตุ้น สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือกัน

3. คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ การมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ แสวงหาความรู้ มีไหวพริบ วิจารณญาณ นำมาซึ่งความกล้าในการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ

รัญจวน สาภูงา (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ เป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี ด้านจิตใจดี ด้านสังคมดี มีคุณลักษณะด้านวิชาการ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและเคารพ

ในความคิดเห็นของตนและผู้อื่น มีความรอบรู้ความสามารถในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม และให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้ที่มีปัญญาทางเศรษฐกิจ เป็นผู้นำเข้าทางเทคโนโลยี ให้ความสำคัญทางด้านการสื่อสาร มีความมุ่งมั่นและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จในด้านการบริหาร

สนุก สิงห์มาตร (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีการรอบรู้ (Knowing หมายถึง ผู้นำองค์การที่ดี ต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ต้องบริหารจัดการ มีเทคนิคในการทำงาน มีการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ใช้คนให้ถูกกับเหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและองค์การประสบความสำเร็จ

2. มีอุดมการณ์ (Ideology) หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องมีความเชื่อ เจตคติ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เชื่อมั่นในตนเอง รู้หน้าที่ รับผิดชอบต่อทั้งตนเองและสังคม และมีความซื่อสัตย์

3. รู้เท่าทัน (In time knowing) หมายถึง ผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้ ต้องมีลักษณะพิเศษที่จะรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน รู้ทันเทคโนโลยีใหม่ สามารถบริหารความเสี่ยงบนความท้าทายของสถานการณ์ในปัจจุบัน

4. กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) หมายถึง ผู้นำจะต้องกล้าที่จะตัดสินใจ โดยใช้ฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ใช่การคาดเดา กล้าที่จะลงทุนกับนวัตกรรมใหม่มาใช้ในองค์การ กล้าที่รางวัลบุคคลากรที่ทำงานสำเร็จและกล้าตัดสินใจที่จะลงโทษบุคคลกรที่ไม่ตั้งใจหรือทำความเสียหายให้องค์ที่โดยยึดหลักความยุติธรรม

5. มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) หมายถึง ผู้นำสมัยใหม่ต้องมองการณ์ไกล ให้ครอบคลุมรอบด้าน คิดนอกกรอบแต่อยู่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ ใช้หลักคิด เทคนิค วิธีการที่ทันสมัยมาปรับ ใช้ในองค์การ และผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

6. มีการสร้างทีม (Team Work หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดก้าวหน้าต้องรู้จักการสร้างทีมงานหรือเครือข่ายที่ช่วยผลักดันให้ การบริหารงานสำเร็จ

7. ใฝ่บริการ (Service Mind) หมายถึง การบริหาร ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้เสียสละ สามารถชักนำสมาชิกในองค์กรให้ร่วมมือกัน ต้องบริหารอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีคุณธรรม ทำงานเป็นแบบอย่างแก่บุคคลากรขององค์การ มีการตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

นิวัฒน์ ทรหาญ (2561) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณสมบัติของผู้นำที่หาวิธีนำผู้ร่วมงานให้ทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถแสดงบทบาทผู้นำสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากร สามารถนำผู้ร่วมงานให้ทำงานเป็นทีมได้

บุญมา แพ่งศรีสาร (2561) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่ดี ของผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเอง มีคุณลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์ นักศึกษา นักคิดวิเคราะห์ มี วิสัยทัศน์ สร้างพลังเชิงบวก เชื่อมั่นมุ่งมั่นและพากเพียร มีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม ใหม่และเป็นตัวอย่างที่ดีพัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในระดับท้องถิ่นนานาชาติและระดับสากล

คณาพงษ์ พึ่งมี (2562) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ คือ คุณลักษณะที่มีผลต่อการดำเนินการต่าง ๆ ให้ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำต้องมีความกระฉับกระเฉง มีความเพียร มีความกล้าในการตัดสินใจ และมีความเชื่อมันในตนเอง มีระดับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างดีและเหมาะสม ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป

Barnard, C. L. (1968) ได้กล่าวไว้ว่า ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้ ดังนี้

1. ตื่นตัวอยู่เสมอ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ พร้อมทุกรับสถานการณ์ มีความอดทน
2. ความสามารถในการตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อเกิดปัญหา
3. ความสามารถในการจูงใจคนอื่นเป็น วางตนให้คนอื่นเลื่อมใส จับจุดสนใจของบุคคล
4. ความรับผิดชอบ เมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิโดยไม่ย่อท้อแม้มี
5. ความฉลาดไหวพริบ รอบรู้ ทันต่อสถานการณ์

Stogdill, R. M. (1974) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำไว้6 ประการคือ 1) มีร่างกายแข็งแรงมีบุคลิกดี 2) มีการศึกษาดี มีสติปัญญาที่ดี 3) มีความสามารถในการสื่อความหมาย 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เชื่อมั่นในตนเอง 5) มีความรับผิดชอบอดทน 6) สามารถร่วมมือกับผู้อื่น เข้ากับสังคมได้

Bothwell Robert (1983) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ที่ให้เป็นส่วนใหญ่ใช้ศึกษา มีดังนี้ 1) มีความฉลาด (Intelligence) 2) เข้ากับผู้อื่นได้ดี (Ability to Get Along Well with Others) 3) มีทักษะและสมรรถภาพเชิงเทคนิค (Skill in the Area of Technical Competence) 4) มีความสามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น (Ability to Motivate Self and Others) 5) มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง

Yukl, Gary, A. (2013) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลโน้มน้าวการตัดสินใจของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รอบคอบและกล้าตัดสินใจ มีการนำข้อมูลเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาและเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการบริการงาน ทำงานเป็นทีม มีความอดทนเสียสละ จะต้องมีสุขภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดคนอื่น มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี

2.1.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมีความเชื่อว่า การเป็นที่บุคคลที่จะมีความสามารถจะเกิดขึ้นได้เฉพาะบุคคล บุคลิกและลักษณะการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่เกิดเป็นลักษณะเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรม บุคคลที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมต้องมีลักษะผู้นำ จากนั้นแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มมีการเปลี่ยน แปลงไป เมื่อบุคคลเริ่มสนใจจนมีผู้ศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีการแบ่งตามระยะเวลาในการพัฒนา ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theo -ries) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories) 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theories)

1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีก และโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิด ขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด บุคลิกภาพเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ตัวอย่างผู้นำผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น ยกตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Theist Theories ของ Gardner ได้แก่ The Tasks of Leadership : กล่าวว่า งานของผู้นำต้องทำมี 9 อย่าง ได้แก่

1.1) มีการกำหนดเป้าหมายกลุ่ม

1.2) มีบรรทัดฐานการทำงาน

1.3) มีค่านิยมในกลุ่ม

1.4) รู้จักสร้างและเสริมแรงจูงใจ

1.5) มีการบริหารจัดการที่ดี

1.6) มีความสามารถในการทำงาน

1.7) ตัวแทนของกลุ่มในการอธิบายการทำงาน

1.8) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

1.9) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องและความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสามารถผู้ตาม อยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ซึ่งพบว่าทฤษฎีนี้ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

2.1) พัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 - 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ เป็นสิ่งยืนยันว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลซึ้งกันและกัน นักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ คือ Kurt Lewin Rensis Likert and Mouton และ Douglas McGregor รายระเอียดดังนี้ แนวคิดจากการศึกษาของเคอร์ท เลวิท แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ แบ่งลักษณะผู้เป็น 3 แบบ คือ

2.1.1) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Democratic leaders) เป็นผู้นำที่ตัดสินใจด้วยตนเอง วัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คำนึงผลงานไม่คำนึงถึงคน ซึ่งอาจก่อเกิดศัตรูได้ ผู้นำแบบนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีความริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนใหม่ของสมาชิก มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำงานให้เพื่อเกิดผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน มักใช้เวลานานในการตัดสินใจ จะเห็นว่าถ้าในช่วงเวลาที่เร่งด่วน ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะไม่เกิดผลดี

2.1.3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez faire leaders) เป็นผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาในการติดสินใจทำงานและแก้ไขปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์กฎระเบียบในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ มักได้ผลผลิตต่ำ ผู้นำแบบเสรีนิยมมักกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบสูง มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็จะดี มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์

2.2) แนวคิดจากการศึกษาของลิเคอร์ท (Likert's Michigan Studies) มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านสถาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น เรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ สมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.2.1) ผู้นำแบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจเผด็จการสูง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย สื่อสารทางเดียวจากบนลงล่าง มาก

2.2.2) ผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) เป็นผู้นำที่ปกครองแบบพ่อปกครอง ลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษ มีการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ยอมให้การตัดสินใจบ้างเป็นบางครั้งแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.2.3) ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) เป็นผู้นำที่ให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด ใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้ มีการใช้รางวัลเพื่อสร้างแรง จูงใจจะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับ บนลงล่างและจากระดับล่างขึ้นบน นโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนแต่ก็ให้ยอมให้การตัดสินใจในบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้นำเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.2.4) ผู้นำแบบแบบมีส่วนรวมอย่างแท้จริง (Participative democratic) เป็นผู้นำที่เชื่อ ถือให้ความไว้วางใจ และยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทน บริหาร งานแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันตั้งจุดประสงค์ มีการประเมินความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งในระดับเดียวกันหรือในกลุ่ม

2.3) แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton's Ma- nagerial Grid) เบลคและมูตัน Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 - 9 และกำหนดผล ผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน สรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงด้วย เรียกรูป แบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นของผู้นำไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

2.3.1) แบบมุ่งงาน (Task – oriented /Authority compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ ไม่สนใจสัมพันธภาพและห่างเหินผู้ร่วมงาน

2.3.2) แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นใช้มนุษย์สัมพันธ์ เน้นความพึงพอใจในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิต ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งนำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมการทำงาน คล้ายการทำงานในครอบครัวที่เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

2.3.3) แบบมุ่งงานต่างมุ่งคนต่าง (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้นำขาดสภาวะผู้นำ จะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามในการดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและรักษาสมาชิกภาพขององค์การเพียงเล็กน้อย ผู้นำจะมีอำนาจ การประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ขาดความรับผิดชอบมักมอบหมายงานส่วนใหญ่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

2.3.4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) แบบ 5,5 ผู้นำจะหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ใช้ในระบบราชการที่มีการกำกับด้วยกฎระเบียบแบบแผน ผลงานมาจากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นสร้างเสริมขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและกำลัง ผู้นำจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน ลดความเลี่ยงเสี่ยงการทำงานให้น้อยที่สุด ใช้การประนีประนอมในการลดความความขัดแย้งในองค์กร ผู้ร่วมจะได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2.3.5) แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9,9 ผู้นำจะสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการ คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของสมาชกในองค์กรจะไม่ขัดแย้งกัน เป็นการการทำงานที่เน้นประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน สมาชิกที่อยู่ในองค์กรมั่นคง สมาชิกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจ การสั่งการ และอำนาจการปกครองยังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรูปแบบการทำงานที่มีการยอม รับในเรื่องของความสามารถ และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.4) แนวคิดทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของแม็คเกรเกอร์ (mcGregor’s : T Y Theory) ดักลาส แมค เกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นนักจิตสังคมจิตสังคมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานต้องคำนึง ถึงธรรมชาติของบุคคลและพฤติกรรมของบุคคล คือ บุคคลมีความต้องการพื้นฐาน มีแรงจูใจในการทำงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการเพื่อให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับ บัญชานั้นเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2.4.1) Theory X พื้นฐานของคนกลุ่มนี้ คือ พื้นฐานคนที่ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ชอบทำงาน เกียจคร้านในการทำงาน ชอบสบายแต่อยากได้เงิน ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นที่จะต้องควบคุมตลอดเวลา มีกฎระเบียบและมีการลงโทษอย่างเคร่งครัด

2.4.2) Theory Y พื้นฐานของคนกลุ่มนี้ คือ พื้นฐานคนที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เรียนรู้พัฒนาตนเองและพัฒนางานตลอด มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นคนที่มีศักยภาพในตนเอง

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า ความสำเร็จของผู้นำขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ศึกษาได้จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

3.1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style เรดดิน (Reddin) เพิ่มมิติประสิทธิผล เข้า กับมิติพฤติกรรมด้านงาน และด้านมนุษย์สัมพันธ์ เรดดิน กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะมีประสิทธิ ผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่มี ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงาน หรือมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ถ้ามีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียก ว่า ไม่มีประสิทธิผล เรดดิน ยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังตารางที่ 1 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2561) ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำ ที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	ทำงานแบบเครื่องจักร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานให้งานเสร็จไปในแต่วัน
2. แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบเสียสละ Dedicated	แบบเผด็จการที่มีมีความเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
3. แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำที่เห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละทำงานคนเดียว ได้คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ รู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
4. แบบประนีประนอม (Compro - miser) คือ ผู้นำที่ประนีประนอมในทุกเรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ มีผลงานดีและสัมพันธภาพก็ดีด้วย

3.2) แนวคิดทฤษฎีวงจรชีวิต Life-Cycle Theory เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchand ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต ที่รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดิน โดยยึดหลักการ คือ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

3.2.1) ปริมาณการออกคำสั่ง หรือพฤติกรรมด้านงาน

3.2.2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม พฤติกรรม หรือมนุษย์สัมพันธ์

3.2.3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

ก. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำจะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะกับผู้ตามมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ คือ ระดับที่ 1 (M1)

ข. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำจะชี้แนะผู้ตามว่าขาดความสามารถในการทำงานด้านใด ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนในการทำงานโดยการให้รางวัลก็จะเกิดกระตือรือร้นที่จะทำงานและเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานมากขึ้น ผู้นำมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มักจะสั่งงานโดยตรง มัก อธิบายงานให้ผู้ตามเข้าใจ ทำให้ผู้ตามทำงานและตัดสินใจในการทำงานได้ดี ผู้นำแบบนี้เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับในระดับต่ำถึงปานกลาง คือ ระดับที่ 2 (M2)

ค. ผู้นำาแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำจะคอยที่จะ อำนวยความสะดวกในการทำงาน ในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง คือ ระดับที่ 3 (M3)

ง. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้นำจะให้เพียงให้คำแนะนำ คอยที่จะช่วยยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามจะเป็นผู้คิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระดับสูง เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในระดับสูง คือ ระดับ 4 (M4)

3.3) แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักคำนึงถึงตัวแปร กำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ซึ่งมีปัจจัย 3 ส่วน ดังนี้

3.3.1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

3.3.2) โครงสร้างของงาน ผู้นำจะมีอำนาจลดลงถ้าให้ความสำคัญกับโครงสร้างของงาน แต่ถ้าพบว่างานใดที่ต้องใช้ความคิดผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้นของลดลง

3.3.3) ผู้นำที่เห็นงานสำคัญที่สุดแต่ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมากที่สุดงานถึงจะมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของฟิดเลอร์ พบว่า ภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือไม่มีนั้น มักขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพขอ ผู้นำและผู้ตามดี โครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำสามารถควบคุมสถาน การณ์องค์กรก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theories)

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ผู้นำต้องมี การเปลี่ยนแปลงตามบริบทที่เปลี่ยน Burns (1978) มีความเห็นว่าการ ปัจจุบันการแสดงความเป็นผู้นำยังมีปัญหาเพราะผู้นำยังมีความรู้ในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำเพียงพอ เบิร์นส์ อธิบายว่าพื้นฐานโดยธรรมชาติของความเป็นผู้นำ มักอยู่บนระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจ ซึ่งสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเข้าไปบริหารจัดการทรัพยากร เข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความเป็นผู้นำจะ เกิดเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อผู้ตาม โดย เบิร์นส์ เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเพราะเชื่อว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน เพื่อที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ มีการข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน มีการให้รางวัล เพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จของผู้ตาม ซึ่งทำให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน จึงได้เสนอวิธีการความเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวัง และได้ข้อสรุปลักษณะผู้นำ ออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

4.1) ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำจะติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยน หรือรางวัลนั้นจะกลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้าง

4.2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม โดยการกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกัน จนมีการเปลี่ยนผู้ตามให้ขึ้นมาเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแบบนี้จะมีอย่างต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ เรียกว่า Domino Effect ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เป็นที่ศรัทธาของชุมชน

4.3) ผู้นำจริยธรรม ผู้นำที่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามซึ่ง ผู้นำประเภทนี้จะมีสัมพันธ์กับผู้ตาม ด้านต้องการและค่านิยม ยึดถือความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำประเภทนี้ คือ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ดังโครงการพระราชดำริต่าง ๆ ที่ทรงริเริ่ม

Bass (1985) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำ ทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมขององค์กร 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลของแต่ละบุคคล โดยมีลักษณะ ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง ผู้นำที่ให้ความช่วยเหลือผู้ตาม เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในระดับที่สูงขึ้น สามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1.1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

1.1) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)

1.3) การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

2) ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หมายถึง ผู้นำที่แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนในบทบาท โครงสร้างงาน วัตถุประสงค์ของงาน มีการแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเสริมแรงให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward)

2.2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)

ในการจำแนกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมาย พิจารณาจากความสามารถของผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามมีความรู้ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะมักพยายามที่จะหาโอกาสและวิถีทางใหม่ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการที่ได้ศึกษาความหมายที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้นิยาม ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำเช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน ไปสู่จุดหมายที่ดีงาม มีกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งผู้นำและผู้ตาม ครอบคลุมทั้งตามสถานการณ์ ครอบคลุมทั้งภารกิจหลักการวิธีการและครอบคลุมเป้าหมาย กล่าวคือ ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาไว้ว่า คุณสมบัติของผู้นำ แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ตัวผู้นำ จะต้องมีคุณสมบัติภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตาม เชื่อมโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับผู้ตาม แต่ในทางพุทศาสนา นิยมใช้คำว่า ผู้ร่วมไปได้ด้วย
3. จุดหมาย เชื่อมโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมาย เช่นจะต้องมีความชัดเจน ถ่องแท้นจุดหมาย
4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะให้สำเร็จบรรจุจุดหมาย
5. สิ่งที่จะทำโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ
6. สถานการณ์ สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าจะทำอย่างไรจะผ่านไปได้ท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบปัญหา

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2552) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง หลักธรรมสำหรับสร้างภาวะผู้นำ ที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้เป็นอเนกประการ เช่น ทศพิธราชธรรม ราชสังคหวัตถุ 4 พละ 5 ของพระมหากษัตริย์ อธิปไตย 3 อปริหานิยธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 เป็นต้น

พระเทพปริยัติเมธี (สฤษดิ์ สิริธโร) (2553) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการทำงาน และเป็นผู้มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นผู้มีความยุติธรรม เป็นผู้มีความเสียสละ เป็นผู้ที่ปราศจากอคติ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารตน การบริหารคน และบริหารงานองค์กร

อรนุช โซพิมพ์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้นำที่นำหลักธรรม 7 ประการมาใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถประพฤติได้อย่างถูก ต้องตามหลักการเหล่านั้นอย่างสมบูรณ์ เพื่อประโยชน์มาให้แก่และสังคมโดยส่วนรวมตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ชนกพร เทียมวิไล (2556) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาน ศึกษาว่า หมายถึง ความสามารถด้านอิทธิพล ศาสตร์และศิลปีที่สามารถจูงใจข้าราชการครู แลบุคลากรทางการศึกษาให้กระทำ หรือดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณและ การบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้

พระมหาสามารถ อิตสทโธ (กล่ำดี) (2556) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาน ศึกษาว่า หมายถึง คุณธรรมของผู้นำตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม 7

พัชนี ชำนาญศิลป์ (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาน ศึกษาว่า หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นผู้นำที่มีธรรมในตนเองคือเป็นผู้ที่มีธรรมเป็นเครื่องชี้นำในการบริหาร ธรรมจึงเป็นเครื่องเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำให้มีภาวะผู้นำสูงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จลล่วงตามเป้าหมายด้วยดี

พระชลญาณมุนี (สมโภช ธมฺมโภชฺโช) (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้นำที่มีศิลปะสูง และอำนวยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจตามที่พึ่งประสงค์ด้วยการเชื่อฟังเชื่อมั่น เคารพนับถือและร่วมมืออย่างจงรักภักดี ผู้นำนอกจากจะมีความ สามารถแล้วยังต้องมีความดี คือ มีคุณธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา ลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นต้องเป็น ผู้นำที่มีธรรมในตนเอง คือ เป็นผู้ที่มีธรรมเป็นเครื่องขี้นำในการปกครองและการบริหารหลัก ธรรมในทางพระพุทธศาสนา ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกเป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ เช่น ปาปณิก ธรรม 3, คติ 4, พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, สัปปุริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรม หลักธรรมเหล่านี้เป็นหลัก ธรรมสำหรับภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

นิวัฒน์ ทรหาญ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งหลักธรรมที่เหมาะสม ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม 7

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด เกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะที่ผู้นำมีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มักใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับหลักการบริหารงาน และบริหารผู้ใต้บังคับบัญชานำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยหลักธรรมที่เหมาะสม คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ ด้านธัมมัญญุตา ด้านอัตถัญญุตา ด้านอัตตัญญุตา ด้านมัตตัญญุตา ด้านกาลัญญุตา ด้านปริสัญญุตา และด้านปุคคลัญญุตา

2.2.2 หลักสัปปุริสธรรม 7

ผู้วิจัยได้ศึกษารวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับราย ละเอียดของ พบว่าหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ร่วมกับหลักการบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ มีนักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึง หลักสัปปุริสธรรม 7 ไว้ดังนี้

1) ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม 7

หลักสัปปุริสธรรม 7 พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ใน ธัมมัญญูสูตร กล่าวว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุที่ประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ จะเป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย เป็นเนื้อนาบุญของโลก สัปปุริสธรรม 7 ประการ กล่าวคือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ คือ 1) เป็นธัมมัญญู 2) เป็นอัตถัญญู 3) เป็นอัตตัญญู 4) เป็นมัตตัญญู 5) เป็นกาลัญญู 6) เป็นปริสัญญู และ 7) เป็นปุคคลปโรปรัญญู

พระสามารถ อานนฺโท (2550) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมะของสัต บุรุษ เป็นธรรมของคนดี บุคคลผู้มีคุณธรรมจะยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมในการใช้ชีวิต ทั้งนี้บุคคลนั้น ๆ ได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เป็นบุคคลผู้รู้เหตุในการปฏิบัติตน มีการปฏิบัติตนที่ถึงพร้อมด้วยความดี คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นเป็นคนดี สัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนา

อรนุช โขพิมพ์ (2555) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง คุณธรรมสำหรับสัปปุริสชน หรือคุณธรรมของคนดี เป็นคุณธรรมของผู้นำที่สมบูรณ์ ประกอบด้วยคุณธรรม 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญุตา 2) อัตถัญญุตา 3) อัตตัญญุตา 4) มัตตัญญุตา 5) กาลัญญุตา 6) ปริสัญญุตา 7) ปุคคลัญญุตา :ซึ่งเป็นธรรมที่นำบุคคลไปสู่การเป็นคนดี และเป็นคนสมบูรณ์แบบ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวไว้ว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี มี 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญุตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล 3) อัตตัญญุตา รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 7) กาลัญญุตา รู้จักกาล เวลา 6) ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน สังคม 7) ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล

นิวัฒน์ ทรหาญ (2561) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง คุณธรรม 7 ประการทีสำคัญสำหรับคนดี เป็นคุณธรรมของผู้บริหารที่สำคัญ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบ ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญุตา รู้หลัก รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมาย รู้ผล 3) อัตตัญญุตา รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 7) กาลัญญุตา รู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา รู้จักสังคม 7) ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ซึ่งเป็นธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ เป็นธรรมะที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้เป็นหัวหน้า เป็นผู้บริหาร ที่ จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเอง และผู้จักอื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะยังเป็นผู้รู้จักนิสัย ความต้องการความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้เลือกวางตัวบุคคลจะทำงานให้เหมาะสมกับงาน

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับความหมายของสัปปุริสธรรม 7 ของนักวิชาการ สรุปได้ว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของคนดี เป็นหลักธรรมที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานที่สมบูรณ์แบบ ประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1) ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ 2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล 3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน 4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5) ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล 6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน และ 7) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน

1) องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม 7

หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 คือ หลักธรรมที่มีความเหมาะสมกับภาวะเชิงพุทธ ดังที่มีปรากฏในพุทธโอวาท เกี่ยวกับ ธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ และถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริง มีนักวิชาการให้ความหมายขององค์ประกอบในหลักสัปปุริสธรรม 7 ไว้ดังนี้

1.1) ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2553) ได้กล่าวว่า ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุได้แก่ การมีปัญญารู้เหตุแห่งทางเจริญและทางเสื่อม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวว่า ธัมมัญญุตา รู้หลัก รู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าหน้าที่ ดำเนินกิจการ และการดำเนินชีวิตของตน รู้เข้าใจสิ่งที่ตน ปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าอาชีพของตน ตำแหน่งที่ทำอยู่ มีหน้า ที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีหลักการในการทำงานอย่างไร จึงบรรลุถึงผลสำเร็จ

ตามที่ได้รับมอบหมาย รู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติตนและชีวิตอย่างถูกต้อง ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งไม่ดีต่าง ๆ ในชีวิต

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ธัมมัญญุตา การรู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินชีวิต มีความรู้และความเข้าใจสิ่งที่ตนต้องทำ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไรมีอะไรเป็นหลักการจะต้อง จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จ

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า ธัมมัญญุตา เป็นผู้ที่รู้หลัก ยึดหลักการในการบริหารอย่างเป็นขั้นตอน จัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารงาน เป็นการแสดงภาวะผู้นำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อ สนใจถามไถ่สาระทุกข์สุกดิบ รู้จักใช้หลักกัลยาณมิตรเป็นแบบอย่างที่ดีของครูและนักเรียน

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับธัมมัญญุตา สรุปได้ว่า ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ หมายถึง ผู้บริหารสถาน ศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา เป็นนักวาง แผน กำหนดนโยบาย ควบคุมสั่งการให้งานด้านต่างๆ บรรลุเป้าหมายงานตามวัตถุประสงค์ สามารถที่จะตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน รอบคอบ และถูกต้อง ส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้มีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

1.2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2553) ได้กล่าวว่า อัตถัญญุตา รู้จักผล ได้แก่ การมีปัญญารู้ผล รู้ที่เป็นมาแห่งของเหตุ และรู้ว่าปัจจัยที่แตกต่างจะให้เกิดผลต่างตามที่เป็นจริง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวว่า อัตถัญญุตา รู้ความหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของ หลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมาย อย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์หรือควรจะได้บรรลุถึง ผลอะไรที่ไม่มีหน้าที่ ตำแหน่งหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงาน อย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะ บังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรดังนี้เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของ คติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า อัตถัญญุตา จะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่รู้จุดหมาย รู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมายเป้าหมายนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือ ปรัชญา พันธะกิจเป้าหมายในการพัฒนาสถาน ศึกษา จัดให้มี

การร่วมมือกับผู้ปกครอง วัดและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและชุมชน รู้ความมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ องค์กร ว่าจะไปทางไหน เพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ได้กล่าวว่า อัตถัญญุตา การรู้จักผล คือ การจักจุดมุ่งหมายของหน้าที่ตน มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่ตนทำ รู้ว่าที่กำลังทำอยู่นั้น การใช้ชีวิตอย่างนั้น ต้องการประโยชน์อะไร หรือจะได้บรรลุเป้าหมายการในหน้าที่การงานอย่างอะไร

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับอัตถัญญุตา สรุปได้ว่า ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายและเป้าประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาวสถานศึกษา ที่ชัดเจนเพื่อ มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้ที่ทุ่มเท เสียสละ และอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา

1.3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2553) ได้กล่าวว่า อัตตัญญุตา รู้จักตน ได้แก่ การรู้ภูมิธรรม รู้ภูมิปัญญา รู้ฐานะของตนตามที่เป็นจริง และรู้การวางตนให้เหมาะกับฐานะของตน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวว่า อัตตัญญุตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้น เท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม ทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุด ตรงทางที่จะให้เจริญงอกงามเกิดที่ผลดี

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ได้กล่าวว่า อัตตัญญุตา การรู้ จักตนเอง คือ การรู้จักฐานะของตนเอง ความรู้ความถนัดของตนเอง ความสามารถและคุณธรรมในตนเอง ว่ามีเท่าไร อย่างไร แล้วดำเนินการต่าง ๆ และปฏิบัติตนให้เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้พร้อมทั้งมีแก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า อัตตัญญุตา ต้องเป็นผู้มี คุณธรรม เป็นผู้ที่รู้จักตนอยู่เสมอว่า เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ สามารถใช้แรงจูงใจ กระจายวิสัยทัศน์ไปยัง บุคคลต่าง ๆ ได้มีจิตใจโอบอ้อมอารีเสียสละ มีความรับผิดชอบสูงและมีคุณธรรม แค่ไหน เพียงไร และต้องประพฤติตนเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สมกับภาวะนั้น ๆ และรูปที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดี ยิ่งขึ้นไป ยอมทำให้ผู้นำนั้นสามารถนำพาบุคคลากร หมูคณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความสงบสุข และเจริญก้าวหน้าต่อไป

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับอัตตัญญุตา สรุปได้ว่า ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่วางตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละ มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสามารถควบคุมอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในทุกสถานการณ์ แบะเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด

1.4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2553) ได้กล่าวว่า มัตตัญญุตา รู้จักประมาณตน ได้แก่ การรู้จักประมาณตน การรู้จักปฏิบัติตน การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ รวมทั้งการรู้จักใช้สอยทรัพย์ที่มีอยู่อย่างพอดี พอประมาณ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวว่า มัตตัญญุตา รู้จักพอประมาณ คือ รู้จักพอดีเช่นประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณใน การใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับ นอนและการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ได้กล่าวว่า มัตตัญญุตา การรู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดี เช่น รู้จักประมาณการในการอยู่ การกิน การเงิน รู้จักความพอดีในการปฏิบัติตนในการกระทำในหน้าที่ด้วยความพอดี ไม่ปฏิบัติจนเกินตัวและเกินหน้าที่เพื่อให้เกิดผลที่ดีงามมองเหตุปัจจัยในองค์ประกอบในการปฏิบัติด้วยปัญญา

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า มัตตัญญุตา เป็นผู้ที่รู้จักประมาณ เป็นผู้ที่รู้จักความพอดี สามารถวางตนวางแผนการดำเนินงาน มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน มีการปรับ เปลี่ยนแผนการดำเนินงานตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม บริหารงบประมาณได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการที่จะบริหารงาน ทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับมัตตัญญุตา สรุปได้ว่า ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหาร งานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา ผู้ที่บริหารจัดการงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษาและในชีวิตประจำวัน

1.5) ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2553) ได้กล่าวว่า กาลัญญุตา รู้จักกาล ได้แก่ การรู้จักช่วงเวลา หรือการรู้จักโอกาสที่ควรและไม่ควรพูด หรือรู้จักว่าควรกระทำการต่าง ๆ ในช่วงเวลาใด

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวว่า กาลัญญุตา รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงได้ใช้ในการ ประกอบกิจกระทำหน้าที่การงานปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหนควรทำ อะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลา ให้เหมาะสม ให้ถูกเวลา เป็นต้น

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ได้กล่าวว่า กาลัญญุตา การรู้จักเวลา คือ รู้กาลเวลาที่เหมาะสม ช่วงเวลาเหมาะสมในการประกอบกิจทำหน้าที่การปฏิบัติงาน รู้ว่า
เวลาไหนควรทำอะไร ทำให้ตรงตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งรู้จักมีการวางแผนการบริหารเวลาที่ดี

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า กาลัญญุตา นั้นจะต้อง เป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสม ในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม รู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาครูและนักเรียน สังคม ไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าตามความเหมาะสมแห่งเวลาอันควร

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับกาลัญญุตา สรุปได้ว่า ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล หมายถึง ผู้บริหารถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีตรงต่อเวลา การบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร มีการกำกับ ติด ตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์

1.6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2553) ได้กล่าวว่า ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ได้แก่ การรู้จักมีอัธยาศัยที่ดี การรู้จักฐานะความเป็นอยู่ วัฒนธรรมเนียมและประเพณีของหมู่คน เพื่อให้เรารู้จักวางตัวให้เหมาะสม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวว่า ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุมและชุมชน รู้การอันควรประพฤติ ปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อไปหา ควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ควรต้องทำกิริยา อย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้มีความต้องการ อย่างนี้ควรเกี่ยวข้องควรต้องสงเคราะห์ควรรับใช้ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ได้กล่าวว่า ปริสัญญุตา การรู้จักชุมชน คือ การรู้จักท้องถิ่น รู้จักชุมนุม รู้จักการวางตัวและการปฏิบัติตนในชุมนุม รู้จักว่าชุมชนที่ตนทำงานหรืออาศัยอยู่นั้น มีวัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่ออย่างไร

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า ปริสัญญุตา จะต้องรู้ ชุมชน รู้สังคม มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นนักประสานงานที่ดีกับทุกคน ทุกองค์กร และทุกภาคส่วนอย่าง ถูกต้องในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านกฎเกณฑ์ในชุมชน ประเพณีวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะได้สามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานตามแผนงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องตามสังคมนั้น ๆ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหารต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์เพื่อนำพาครูและนักเรียน รวมถึงสังคมไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้า

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับปริสัญญุตา สรุปได้ว่า ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน หมาย ถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบท ความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ มีการ นำพาองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน อย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน

1.7) ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2553) ได้กล่าวว่า ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล ได้แก่ การรู้จักว่าแต่ละบุคคลมีนิสัย มีธรรมะ มีปัญญา และมีฐานะอย่างไร เพื่อที่จะวางตัวกับแต่ละบุคคลให้เหมาะสมตามฐานะทั้งในส่วนของเราและในส่วนของเขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) ได้กล่าวว่า ปุคลลัญญุตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่อง จะตำหนิหรือจะแนะนำ สั่งสอนอย่างไรจึงจะเกิดผล

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ได้กล่าวว่า ปุคคลปโรปรัญตา คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล ว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถ มีคุณธรรม และมีนิสัยอย่างไร ซึ่งจะทำให้เรารู้จักที่จะวางตนในการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ได้ด้วยดี โดยปราศจากคติ

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้กล่าวว่า ปุคคลปโรปรัญตา นั้นผู้นำ จะต้องเป็นผู้รู้คัด เลือกบุคคล แต่งตั้งหรือวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน โดยเฉพาะผู้ร่วมงาน และดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ด้วยกัน เพื่อให้สามารถวางตัวและปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับปุคคลัญญุตา สรุปได้ว่า ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานจะ ต้องรู้ถึงความแตกต่างของบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนคนมีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะ สม มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและรับฟังความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับ บัญชา ส่งเสริมให้มีการพัฒนางานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการทำงานเป็นทีม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.3. 1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการให้ความหมายคำว่าการบริหารสถานศึกษา ไว้ในลักษณะที่คล้ายกันดังนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการทำงาน โดยผู้บริหารจะระบบระบบการทำงาน มีวิธีการคิด รูปแบบในการสื่อสารเพื่อให้ผู้ร่วมงาน สามารถดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาได้ประสิทธิภาพ

บรรจบ บุญจันทร์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนทำร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมาชิกในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ด้านความ สามารถ ด้านพฤติกรรมและด้านคุณธรรม โดยกระบวนการเทคนิคที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อที่จะให้บุคคลากรพัฒนาตามเป้าหมายของสังคม

สัมมา รธนิธย์ (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร จัดการในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารใช้ในการจัดกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ต้องมีความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่เกิดจากการวางแผน สั่งการ กำกับติดตามเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้บุคลากรให้เกิดความ

ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถาน ศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

มนัญญา ปัดถาวงษ์ (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการจัดแผนยุทธศาสตร์การทำงานทางการศึกษา การใช้เทคนิควิธีการเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาสมาชิกในสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านพฤติกรรมและด้านคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้มีสมาชิกมีค่านิยมตามที่ของสังคมต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไห้ได้

นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถาน ศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มี ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้

Hoy, Wayne K. and Miskel. Cecil G. (1996) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย ในโรงเรียนได้แก่การบริหารบุคลากรทางการศึกษา การบริหารครู และการบริหารนักเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อตกลงที่วางไว้โดยเคร่งครัด เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายของที่วางไว้

Good, C. V. (1998) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดการและควบคุมที่ผู้บริหารใช้ ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและบุคคลากรที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาศัยความร่วมมือกันจากบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงาน มีผู้บริหารสถานศึกษาคอยอำนวยการ นิเทศ กำกับติดตามการบริหารงาน เพื่อให้การจัดกิจกรรมดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าประสงค์และพันธะกิจของสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการดำเนินงาน ที่อาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายส่วนงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ จึงจัดเป็นการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ในการทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ณัฐนันท์ สุขสวัสดิ์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะว่าการบริหารมีส่วนช่วยในการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรบุคลากรในการทำงาน การพัฒนาปรับคุณภาพขององค์กร ให้สามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปได้ด้วยดีช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ

วิไลรัตน์ ฝ่ายดี (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเพราะการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมีส่วนรับผิดชอบภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลของงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายต่อไป

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาหมายถึง ความสำคัญที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ตามความต้องการของสังคม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุดังวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

สัมมา รธนิธย์ (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะเป็นกระ บวนการหลักของผู้บริหาร ที่ต้องออกแบบ วางแผน และกำหนดเทคนิควิธีต่าง ๆ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

มนัญญา ปัดถาวงษ์ (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะการบริหารที่เป็นระบบ มีการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง มีการวางแผน โดยมีการจัดการและความร่วมมือที่ดีของบุคคลากรในสถานศึกษา จะส่งผลให้สถานศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิ

นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะการบริหาร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารที่นำความรู้ ความเข้าใจในด้านการบริหาร มากำหนดแบบแผนและเทคนิควิธีการในการบริหารสถานศึกอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ เพื่อช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์

พัทธนันท์ เมตตา (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานหรือการพัฒนางานในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านของภาระงานในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน เยาวชน ประชาชนและสมาชิกของสังคมในทุกภาคส่วน โดยมีการจัด การเรียนการสอนที่ส่งเสริมด้านความรู้ พร้อมกับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้มีคุณภาพ

สุภาภรณ์ เที่ยงทางธรรม (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวน การทำงานที่ผู้บริหารสถานได้มีการศึกษา มีการวางแผน ซึ่งใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อ

ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสังคม

Gregg Russell T. (1967) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานซึ่ง เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาต้องดพเนินการ เพื่อการอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนในสถานบันการศึกษา

Good, C.V. (1973) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การพิจารณาสั่งการใน การควบคุม การบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการดำเนินกิจกรรมที่อยู่ในสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานมักจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา รวมไปถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนโดยตรง ทั้งนี้เช่น กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมสอนเสริมหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน

Jesse. B. (1999) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับในการจัดการเรียนการสอนนักเรียนเข้ามาให้กับนักเรียนที่อยู่ในสถาบันการศึกษา

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความ สำคัญ เพราะ การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถ ในการวางแผน การดำเนินงาน การกำหนดขั้นตอน กฎกติกาและรูปแบบการดำเนินงานเป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการ บริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาได้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ และพันธะกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษาไว้ในลักษณะที่คล้ายกัน ดังนี้

พระเฉลิมพงศ์ จรณสมฺปนฺโน (แก้วกัณหา) (2555) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถาน ศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถาศึกษา นำหลักการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการวางแผนภายในสถานศึกษา การตัดสินใจในการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารการ เงินและงบประมาณ การอำนวยการการ การติดต่อประสานงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีระบบและเป้าหมายที่แน่นอนเป็นรูปธรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการศึกษาที่กำหนดไว้

เพ็ญนภา พิลึก (2556) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการ ที่ เกิดจากความคิดหลักที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงานต้องอาศัยความร่วมมือ มี

ความคิดสร้างสรรค์ฉลาด และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในองค์กร เพื่อให้การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมาย

อนุศักดิ์ คงทน (2556) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ที่ Luther Gulick ได้นำมาปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมจนเป็นที่รู้จักกันดีว่า “POSDCoRB” กลายเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งในแต่ละตัวอักษรนั้น มีความหมาย ดังนี้

P หรือ Planning	หมายถึง	การวางแผนการทำงานขององค์กร
O หรือ Organizing	หมายถึง	การกำหนดโครงสร้างขององค์กร
S หรือ Staffing	หมายถึง	การจัดอัตรากำลังขององค์กร
D หรือ Directing	หมายถึง	การสื่อสารและการสั่งการภายขององค์กร
Co หรือ Coordinating	หมายถึง	การประสานงาน ความร่วมมือขององค์กร
R หรือ Reporting	หมายถึง	การรายงานความก้าวหน้าขององค์กร
B หรือ Budgeting	หมายถึง	งบประมาณขององค์กร

สัมมา รธนิธย์ (2560) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ขั้นตอนการดำเนินการจะประกอบไปด้วย การตัดสินใจในการวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดสรรบุคลากรและทรัพยากร การติดต่อประสานงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นกระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีการสร้างแรงจูงใจ ให้การสนับสนุนการทำงาน จัดหาและใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า

เสรี ภักดี (2564) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาจึง คือ กระบวนการและวิธี การ หรือเทคนิควิธีการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกำหนดขอบข่ายงานในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารนั้นรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นปฏิบัติ เป็นจุดยืนในการดำเนินกิจกรรมในการบริหาร สถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนที่เกิดจากการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยการร่วมกันในวางแผน การดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ การนิเทศ กำกับติดตาม การรายงานผลและการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนา

งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

2.3.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

ก) ด้านวิชาการ

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9) การนิเทศการศึกษา

10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

15) ที่จัดการศึกษาและองค์กรอื่นที่จัดการศึกษา

16) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

17) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

18) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสถาบันอื่น

ข) ด้านงบประมาณ

1) การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอจัดตั้งงบประมาณ เพื่อนำเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4) การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11) การวางแผนพัสดุ

12) การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของคุรุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างที่แล้วแต่กรณี

13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสาระสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14) การจัดหาพัสดุ

15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17) การเบิกเงินจากคลัง

18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19) การนำเงินส่งคลัง

20) การจัดทำบัญชีการเงิน

21) การจัดทำร้ายงานทางการเงินและงบการเงิน

22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ค) ด้านการบริหารงานบุคคล

1) การวางแผนอัตรากำลัง

2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6) การลาทุกประเภท

7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12) การออกจากราชการ

13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14) การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับราชการครูและบุคลากรทาง

19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ค) ด้านการบริหารงานทั่วไป

1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8) การดำเนินงานธุรการ

9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11) การรับนักเรียน

12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15) การทัศนศึกษา

16) งานกิจการนักเรียน

17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กำหนดของข่ายการบริหารจัดการและสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานตามสภาพที่แท้จริงของโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) งานทะเบียนและการวัดผลและประเมินผลการเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา 7) การประเมินผลการ ดำเนินงานวิชาการ

ธีระ รูญเจริญ (2556) ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. กระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.1 ด้านวิชาการประกอบด้วย งานหลักสูตรและการสอน งานนิเทศ การศึกษาและพัฒนาคุณภาพการสอน งานกิจการและกิจกรรมนักเรียน งานสื่อ ห้องสมุดและ เทคโนโลยี งานวัดผลประเมินผลและมาตรฐานคุณภาพวิชาการของโรงเรียนและงานการศึกษานอกระบบ

1.2 ด้านการงบประมาณ ประกอบด้วย งานนโยบายและแผน งานจัดหารายได้ และกอง ทุนโรงเรียน งานบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์

1.3 ด้านบริหารบุคคล ประกอบด้วย งานวางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือกงานบรรจุแต่งตั้งและระบบทะเบียนบุคคล งานประเมินการพัฒนาบุคคลและงานวิจัย งานสวัสดิการและกองทุนบุคลากร

1.4 ด้านงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานธุรการและสารบรรณ งานเลขานุการกิจกรรมการสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและการจัดจ้างบริการ งานอาคารสถานที่การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัยและระบบสัญจร งานประชาสัมพันธ์

2. ให้มีการตัดสินใจและมีการบริหารที่เบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา

3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน

ทั้งนี้การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยรัฐบาลมีปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชน จัดให้สถานศึกษาให้บริการทางการศึกษากับประชาชน โดยขอบข่าย

การดำเนินงานในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลัก สูตรท้องถิ่น แผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา การกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การส่งเสริมชุมชน การพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา เป็นต้น 2) ด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดสรรการขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามรายงานการใช้งบประมาณ เป็นต้น 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลง โทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ เป็นต้น 4) ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสาร สนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร พัฒนามาตรฐานทำงาน การรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนนักเรียน งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เป็นต้น

หาดแก้ว ทองขาว (2558) กล่าวว่า ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ ด้วย 1) การวางแผน 2) จัดการองค์การ 3) จัดวางอัตรากำลัง 4) การสั่งการประสานงาน 5) ประเมินผล รายงานผล 6) งบประมาณ บทบาทดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และจัดการองค์การของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีงานวิชาการส่วนสำคัญและเป็นหัวใจของสถานศึกษา

กีรติกร หนูตอ (2561) กล่าวว่า ขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่ม เติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การ ศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหาร จัด การศึกษา ภายใต้กฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยมีขอบข่ายของงาน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับ การพัฒนาการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร ท้อง ถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำการระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการ เบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติด ตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การ ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานตามได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ การ ศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณ ลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้ เงินงบประมาณเพื่อนำเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

Jarvis, O.T. (1989) กล่าวว่า จำแนกขอบข่ายการบริหารการศึกษาไว้ 6 ประการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน 2) การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน 3) การบริหารบุคลากร 4) การบริหารอาคารสถานที่และบริเวณ 5) การบริหารงบประมาณและธุรการ 6) การบริหารงานพิเศษต่างๆ

Campbell, S. & Samiec,E (2005) กล่าวว่า ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษามี งานสำคัญ ๆ อยู่ 6 ประการ คือ 1) งานด้านหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารบุคคล 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4) งานอาคารสถานที่ 5) งานงบประมาณและธุรการ 6) งาน สัมพันธ์ชุมชน

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการในเรื่องขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษา สรุป ได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา อ้างอิงตามการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ของกระทรวงศึกษาธิการ มีขอบข่ายในการบริหารงานสำคัญ อยู่ 4 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป การจัดขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตหรือแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

2.3.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ในหลายทัศนะหลายแนวคิด ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมืออาชีพเพื่อก้าวเข้าไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน จัดได้ว่าผู้นำตามธรรมชาติ เช่น ความถนัด (Aptiude) ในการเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ได้แก่ ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของคน

2. การศึกษาปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษา จิตวิทยาการทำงานกับผู้อื่น การศึกษากันคว้าวิจัยขึ้นพื้นฐาน บริบทในเบื้องตนในการบริหารการศึกษา เกี่ยวกับกฎหมายทางการศึกษา ระเบียบ สังคมวิทยา ปรัชญาทางด้านเศรษฐกิจ การปกครอง

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ได้แก่ พูดด้วยน้ำเสียงน่าฟัง ฟังเข้าใจง่าย มีอารมณ์ที่มั่นคง (Emotional quotient: EQ) แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ เข้มแข็ง กริยามารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นที่ยอมรับของสังคม การ

4. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เป็นคนดีของสังคม

5. ความสามารถ/ชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาการ และการปฏิบัตินำองค์กร ไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม

ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และปรับเปลี่ยนเทคนิคให้สอดคล้องกับการเปลี่ยน แปลง

6. ความรู้สึกและรู้รอบ การบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

7. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดการศึกยาที่มีประสิทธิภาพเป็นหลักประกันคุณภาพยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด คุณลักษณะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะผู้บริหารเชิงพฤติกรรม เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1. ภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง
5. การควบคุมตนเอง
6. การสอนงานและการมอบหมายงาน

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงอากัปกิริยาทางร่างกายออก เช่น การแต่งกาย สุขภาพที่แข็งแรงและสุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส มีความเป็นผู้นำ มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร สื่อสารด้วยวาจาที่สุภาพ ใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีรักษาวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตากรุณา มีความยุติธรรมกับสมาชิกผู้ร่วมงานอย่าง เสมอภาค มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีการใช้หลักการบริหารอย่างมีคุณธรรม ไม่ติดสารเสพติดและอบายมุขทุก และไม่พฤติกรรมล่วงละเมิดต่อศีลธรรมอันดีงามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่เหมาะกับการบริหารงาน เป็นผู้ที่ประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการกำหนดนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายและมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนและการแก้ปัญหาจากสถานการณ์อื่น ๆ ภายนอกโรงเรียนได้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้น ส่งเสริมและสร้าบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการ เป็นนักประชาธิปไตยที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ติดต่อสื่อสารและติดตามผลงานของผู้ร่วมงานตลอดเวลา

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงาน ยกย่องให้เกียรติและพูดจาสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีการสร้างพัฒนาทีมงานในการดำเนินงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ธนวัฒน์ สายนภา (2559) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ เป็นความสามารถที่แสดงออกมาให้เห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน กำหนดนโยบาย วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น ผู้ที่มีจิตใจดี วาจาดี และการกระทำดี มีความเมตตากรุณา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์สวนรวมมากกว่าส่วนตน ช่วยผู้อื่นและสังคมเมื่อมีโอกาสด้วยความเต็มใจ มีบุคลที่มีเหตุผล มีความยุติธรรม และคุณธรรมในการบริหารงาน

2. ด้านบุคลิกภาพ เป็นการแสดงออกพฤติกรรมโดยรวมของผู้บริหารเป็นลักษณะเฉพาะ ของบุคคล เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยามารยาท ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความเชื่อถือ ความรอบรู้ เป็นต้น เพื่อให้เข้ากับสังคม ชุมชนและสมาชิกผู้ร่วมงานได้

3. ด้านความรู้ ความสามารถ เป็นการที่ผู้บริการมีความรู้ความสามารถในการริหารงานเช่น เป็นผู้มีความคิดริเริมสร้างสรรค์ เป็นผู้มีประสบการณ์ เป็นผู้มีไหวพริบที่ดี เป็นผู้มีเหตุผล และมีการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ มีการควบคุม ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เป็นผู้ที่เป็นนักพัฒนาและนักวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมและรูปแบบใหม่ ๆ ในกาบริหารงาน

4. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและวางแนวทางการแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมันที่จะบริหารจัดการภารกิจของตนเองและองค์กรให้อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้การทำงานผ่านแผนงาน มีวิธีการดำเนินงาน มีกระบวนการตัดสินใจ การ

มีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างภายในองค์การเพื่อให้การบริหารจัดการสะดวกยิ่งขึ้น

ธีรภัทร์ พรมนอก (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่เป็นเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความดีทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นคุณลักษณะพึงประสงค์ที่สำคัญของผู้บริหาร เกี่ยวกับสมรรถภาพทางร่างกาย ทางด้านอารมณ์พฤติกรรม ที่เป็นที่นำเลื่อมใส เคารพศรัทธา

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมสูงจะส่งผลให้มีความประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงาน เป็นผู้ที่มีคุณธรรมสูงจะส่งผลให้มีจริยธรรมในตนเองสูง ทั้งนี้ยังส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนมีความมีระเบียบวินัยในตนเอง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่ง เป็นผู้ที่เป็นที่พึ่งเมื่อเกิดปัญหามีความ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม เป็นผู้ที่ยึดถือหลักเกณฑ์ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา

3. ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และส่งผลเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยใช้แผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการบริหาร สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนางานเพื่อความมั่นคงของอาชีพ มีการประสานความร่วมมือทุกฝ่ายในการพัฒนาสถานศึกษา และมีนิเทศ การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

4. ด้านมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการชี้นำ จูงใจบุคคลและกลุ่มบุคคลให้มีเป้าหมายการทำงานเดียวกัน โดยผู้บริหารต้องเน้นความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี เอาใจใส่ที่ดีผู้ร่วมงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

Weigel (2012) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความ สามารถ มีทักษะในทำงาน และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะเหล่านี้และขาดภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโรงเรียนได้ ซึ่งทักษะภาวะผู้นำเป็นทักษะที่เป็นพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงาน เกี่ยวกับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการแข่งขันของโลกยุคใหม่

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายการทำงาน มีการบริหารงานฝ่ายแผนปฏิบัติการ มีการกำกับติดตาม รายงานแผล เป็นผู้มีความรับผิดชอบ

ซื่อสัตย์ เสียสละ เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีการประสานงานและติดต่อสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานเสมอ เป็นกัลยาณมิตรที่ดีคอยชี้แนะ แนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ถูกต้องและทันท่วงทีต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นในการนำองค์กรให้ประสบความ สำเร็จบรรลุตามเป้าประสงค์และพันธะกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

2.4 บริบทของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตขึ้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อให้เกิดความเข้าในสภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา

กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยวงษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจัดตั้งขึ้นตาม ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ว่าด้วยกลุ่มสหวิทยาเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2536 (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และมาตรา 36 มาตรา 44 มาตรา 45 (5) แห่งพระราช บัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธี การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 2/2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เรื่อง มอบอำนาจการบังคับบัญชาผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงาน ในรูปแบบคณะกรรมการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2565)

กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีโรงเรียนในสังกัด มิโรงเรียนจำนวนโดยรวมทั้งสิ้น 10 โรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา รายละเอียด ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและนักเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวน(คน)				หมายเหตุ
		ผู้บริหาร	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการสถานศึกษา	นักเรียน	
1	โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย	5	190	15	3,345	
2	โรงเรียนธวัชบุรีวิทยาคม	3	32	9	762	
3	โรงเรียนธงธานี	3	22	9	461	
4	โรงเรียนเชียงขวัญพิทยาคม	3	21	9	376	
5	โรงเรียนเทอดไทยวิทยาคม	3	20	9	199	
6	โรงเรียนดู่น้อยประชาสรรค์	3	20	9	128	
7	โรงเรียนศรีธวัชวิทยาลัย	3	20	9	137	
8	โรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม	3	21	9	384	
9	โรงเรียนพลับพลาวิทยาคม	3	18	9	104	
10	โรงเรียนขัติยะวงษา	3	30	9	801	
รวม	**จำนวน 10 โรงเรียน**	**32**	**394**	**96**	**6,697**	

2.4.2 การดำเนินงานของกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยวงษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2562–2566) ซึ่งมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาศักยภาพคนไทย พัฒนาคุณภาพครู พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ในยุคใหม่ ซึ่งระบบการศึกษาและการเรียนรู้เป็นหัวใจที่สำคัญของระบบการพัฒนาประเทศ ที่ต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษา และเป็นไปตามเจตนารมณ์การปฏิรูปการศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา จึงได้กำหนดและวางกรอบแนวคิดในการบริหารงาน ดังนี้

1. บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

โดยสำรวจข้อมูลปัญหา ความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นฐานข้อมูล (Database) สำหรับการบริหารงานบนข้อเท็จจริง

2. บริหารงานโดยมุ่งอนาคต (Towards the future)

เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และ มาตรฐานสากล (World – Class Standard)

3. บริหารงานเชิงรุก (Proactive) ก้าวไปข้างหน้า

โดยนำเทคนิคการบริหารยุคใหม่เข้ามาร่วมบริหารงานบนหลักการ “ Change + Better = Development”

4. บริหารงานอย่างเป็นระบบ (System Approach)

โดยมุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนไปตามยุทธศาสตร์โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA (Plan – Do
– Check - Adjust) เพื่อให้เกิดคุณภาพทุกด้าน

5. บริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นแบบก้าวกระโดด (Frog jump) เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด (Best Practice) โดยใช้เทคนิควิธี Benchmarking ใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) Where are we now ?

2) Who is the best ?

3) How do they do it ?

4) How can we do it better ?

6. บริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Management)

พิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างการบริหารโรงเรียนให้ครอบคลุมภารกิจทันสมัย คล่องตัว โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

7. บริหารโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Excellence)

สร้างความสำเร็จในงานทุกงาน เพื่อมุ่งความเป็นโรงเรียนผู้นำในทุกด้าน พัฒนาโรงเรียนมุ่งสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพชั้นนำระดับประเทศ

8. บริหารบุคลากรเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน (Administrative staff as a family)

เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการในการทำงาน เพื่อโรงเรียนและความสำเร็จร่วมกัน

9. บริหารให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Happy Workplace)

พัฒนาอาคารสถานที่ให้ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งบรรยากาศด้านกายภาพ บรรยากาศด้านวิชาการ บรรยากาศ ด้านการบริหารจัดกา รเพื่อให้นักเรียนและบุคลากรทุกคนให้ดำรงชีวิตอยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข มีพลังในการศึกษาเล่าเรียนและการปฏิบัติงาน

10. บริหารโดยยึดหลัก “นักเรียนต้องมาก่อน” (Students come first)

นักเรียน คือ ลูกค้า นักเรียนคือบุคคลสำคัญที่ต้องให้ความรัก ความเมตตา นักเรียนเสมอลูกหลาน ปลูกฝังและบ่มเพาะอุดมการณ์ของกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยวงษาที่มุ่งให้ความสำคัญนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

พระมหาสุวิทย์ ปัญญาดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบ การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่าผู้บริหารเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม สูงกว่าผู้บริหารเพศชายและแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พบว่าผู้บริหารอายุน้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมสูงกว่าผู้บริหารอายุมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวมพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบ การณ์มาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่า สภาพการบริหารตามหลักสับปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง 7 ด้านในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านอัตตัญ ญุตา : ความเป็นผู้รู้จักตน รองลงมาคือ ด้านปริสัญญุตา : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม และด้านธัมมัญ ญุตา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นคือ ด้านมัตตัญญุา : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการ

บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรที่จะประมาณขีดความสามารถขององค์กรให้ได้ว่าศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมีกำลังแค่ไหน ในการจะทำกิจกรรมหรือโครงการสักอย่างหนึ่งผู้บริหารควรรู้จักประมาณตน ควรจะนำงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ไปใช้อย่างเหมาะสมผู้บริหารควรพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร การบริหารงบ ประมาณหรือการขยายกิจการและผู้บริหารควรใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณครบทุกด้าน

พระอรรถวิทย์ อินฺทวโส (เดชเถกิงไพร) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นร้ายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา รองลงมา คือ ด้านอัตตัญญุตา ด้านอัตถัญญุตา ด้านมัตตัญญุตา ด้านปริสัญญุตา ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา และด้านกาสัญญุตา ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ครูที่มี สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักสัปปุรีสธรรม7ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า หลักธรรมสับปุริสธรรม7 ด้านกาลัญญุตา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ทำการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำ ด้านการบริหารเวลาพบว่า ควรนำระบบ PDCA มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงาน การลงเวลาปฏิบัติงาน การประชุม และการนิเทศ ติดตามและการประเมินผลมาใช้ในการบริงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย (Plan) การวางแผนการลงเวลาปฏิบัติงาน การประชุม และการติดตามประเมินผล (DO) การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนที่ได้วางไว้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง (Check) การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละชั้นว่ามีปัญหาขั้นตอนใดหรือไม่ (Action) เมื่อพบปัญหามีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

อังคณา บันลือ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า

1) สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้อัตตัญญุตา รู้ตน ธัมมัญญุตา รู้หลักและรู้จักเหตุ และ ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ปริสัญญุตา รู้ชุมชน กาลัญญุตา รู้กาล อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลและมัตตัญญุตา รู้ประมาณ

2) อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และอยู่ ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ความกดดันในการทำงาน การจัดโครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร การจัดการองค์ความรู้ความต้องการเปลี่ยนแปลงมุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

3) สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ แบบคล้อยตามกัน

สุภัชชา รุ่งเรือง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหา นคร ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร
โรงเรียน เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของริหารโรงเรียน เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โคยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกค้าน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

3) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชทวี กรุงเทพมหานครในภาพรวมและ และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาทดสอบ

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต19 พบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ข้าราชการครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและจังหวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตาม หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ที่

มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิวัฒน์ ทรหาญ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ผลการเปรียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านกาลัญญุตา จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการ ศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่รู้จักเหตุผล ใช้ความคิดของตนเองมากเกินไปในการบริหารสถาน ศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการวางแผนในการบริหารสถนศึกษาในด้านต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อารมณ์มากเกินไปในการบริหารงาน พูดจาไม่สุภาพ ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักเหตุผลให้ตรงกับสถานการณ์ในการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการบริหารสถานศึกษา โดยคิดวิเคราะห์ผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปิยะวาจามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการสนทนาและการบริหารงาน

พระมหาเจริญชัย จนุทสาโร (ตาลพันธุ์) (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ดังนี้ ด้าน

ปุคคสัญญุตา ด้านกาลัญญุตา ด้านมัตตัญญุตาด้านปริสัญญุตา ด้านธัมมัญญุตา ด้านนอัตตัญญุตา ด้านนอัตถัญญุตา ตามลำดับ

2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีสถานภาพ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านธัมมัญญุตา คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีภาวะของการบริหารสามารถแก้ปัญหาได้ ด้านนอัตธัญญุตา คือผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นคนอื่นและ เพื่อเข้าใจความรู้สึกผู้ร่วมงานด้านนอัตตัญญุตา คือ ผู้บริหารควรประเมินความคิดเห็นหรือความพอใจผู้ร่วมงานเพื่อปรับความเข้าใจต่อผู้ร่วมงาน และเพื่อปรับปรุงการบริหาร ด้านมัตตัญญุตา คือ ควรจัดสรรงบประมาณใช้จ่ายอย่างเหมาะสม และเกิดความคุ้มค่า ด้านกาลสัญญตา คือ การจัดสรรเวลาต่อการเรียนการสอนของสามเณรกับกิจวัตรต้องให้ชัดเจน เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดการต่อเนื่อง ด้านปริสัญญุตา คือ ผู้บริหารติตตามงานที่มอบหมายเพื่อให้ลุล่วงด้วยดี ควรสร้างความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือการทำงาน ด้านปุคคลัญญุตา คือ ควรการพิจารณาผลงาน จากการทำงาน ควรมีการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงาน

พระราชวุธ ปณฺญาวชิโร (เพชรไพร) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1) สภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ด้านการ บริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัลตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 และด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จัง หวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรง เรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 2. ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ กับการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย 3. ครูผู้สอนควรจัดการเรียนการสอนใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียน เน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. ผู้บริหารควรสนับสนุน ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นสากล

ณัฐนัย อินทร์แก้ว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า

1) สภาพการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน กำหนดสายบริหาร แจกแจงลักษณะงานสำหรับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้รู้หน้าที่บทบาทให้ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลและงานที่ปฏิบัติ ควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน

วลัยพร พาโคกทม (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสยรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกพร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุคมการณ์

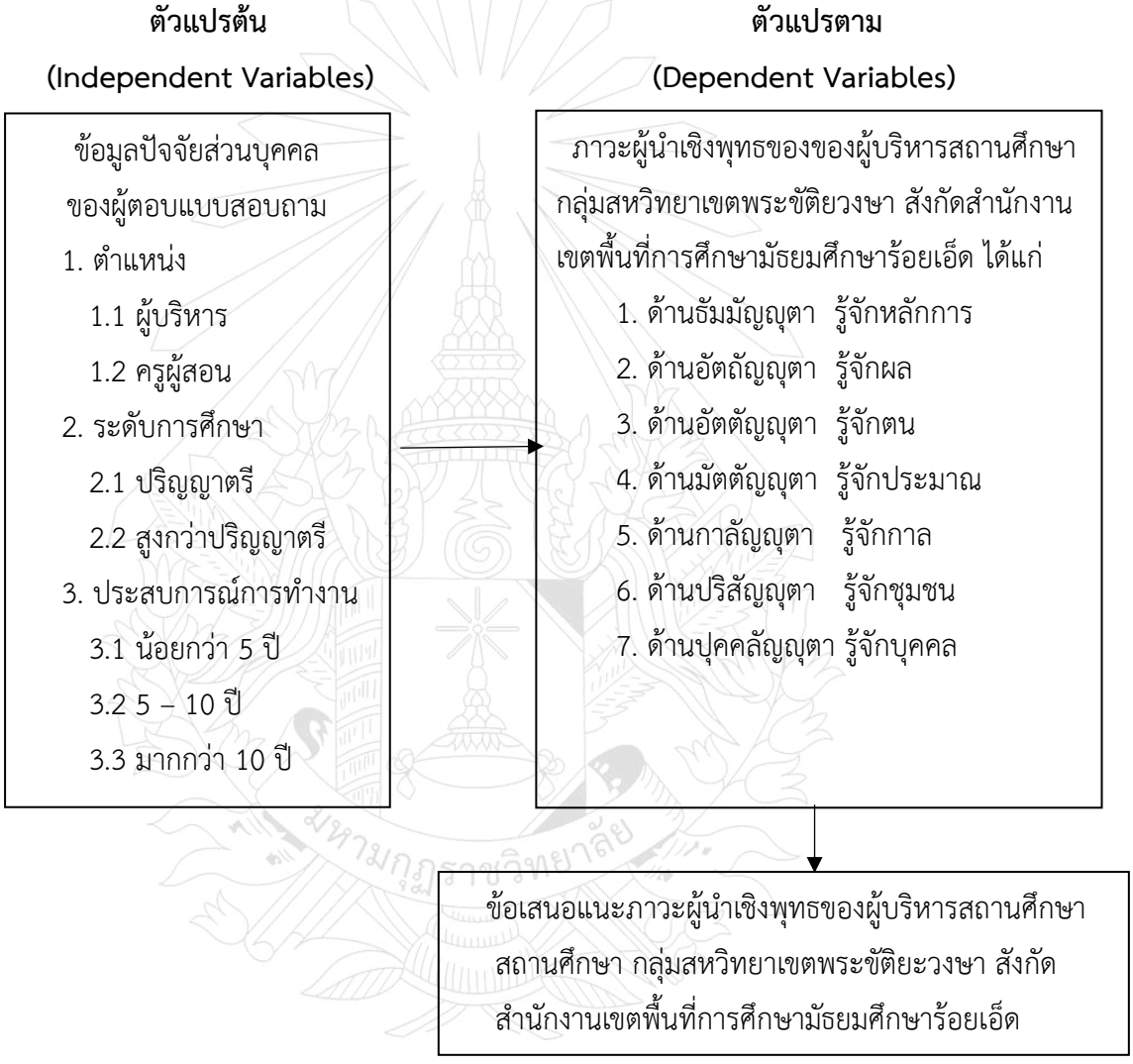
2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อกาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัยยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา ควรยึดหลักการและการบริหารสถาน ศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน มีกระบวนการการทำงานที่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา และควรให้โอกาสและสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนทั้งหมด 10 เรื่อง พบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่เหมาะกับการนำมาใช้สำหรับผู้บริหารและผู้บริหารมีการนำมาใช้ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นจะพบว่า แตกต่างกัน 4 เรื่อง ไม่แตกต่าง 4 เรื่อง และคล้อยตาม 2 เรื่อง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย และอภิปรายผลต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านหลักสัปปุริสธรรม 7 ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) และขอบข่ายการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 426 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 โดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 28 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 191 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 219 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565

บุคลากรในกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	32	28
ครูผู้สอน	395	191
รวม	**426**	**219**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยแบ่งแบบสอบถามออก เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามว่าด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิดจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาด้วยตัวผู้วิจัยเอง และนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) พระครูชัยรัตนากร ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด 2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวีอาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และ 3) นายบุญภพ จันทมัตตุการ ผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Consistency) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Ty-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3.4.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบุคลากรโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3.4.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบกลับคืนมาทั้งหมด 219 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t -test แบบ In Samples) และประสบการณ์ในการทำงาน (F-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Consistency) (ไพศาล วรคำ, 2562)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

∑R แทน ผลรวมคะแนนความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_t^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{F}{N} X100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) $\overline{x}$ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คำนวณได้จากสูตร

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

เมื่อ $\overline{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

∑X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

2.3) ร้อยละ (Percentage) คำนวณได้จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

$\int$ แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คำนวณได้จากสูตร

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละตัว

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

3) สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1) การทดสอบแบบ t – test (Independent Sample) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

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

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ค่า Degrees of Freedom

3.2) การทดสอบแบบ F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

MS_b แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ของกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	29	14.10
2. ครูผู้สอน	176	85.90
รวม	**205**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	141	68.80
2. สูงกว่าปริญญา	64	31.20
รวม	**205**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	78	38.00
2. 5 – 10 ปี	63	30.70
3. มากกว่า 10 ปี	64	31.20
รวม	**205**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวนเท่ากับ 176 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 ผู้บริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวนเท่ากับ 141 คิดเป็นร้อยละ 68.80 สูงกว่าปริญญา 64 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.20 และประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 มากกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และ 5 – 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.70

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ	3.84	0.77	1	มาก
2. ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล	3.63	0.75	7	มาก
3. ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน	3.74	0.82	4	มาก
4. ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ	3.75	0.78	2	มาก
5. ด้านกาลัญญุตา รู้กาล	3.71	0.77	5	มาก
6. ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน	3.75	0.79	3	มาก
7. ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล	3.68	0.77	6	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.73**	**0.78**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73, S.D.=0.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ($\overline{X}$=3.84, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.78) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ($\overline{X}$ =3.75, S.D.=0.79) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน ($\overline{X}$=3.74, S.D.=0.82) ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ($\overline{X}$=3.71, S.D.=0.77) ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล ($\overline{X}$=3.68, S.D.=0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ($\overline{X}$=3.63, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ

ข้อ	ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา	3.92	0.78	2	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา	3.75	0.72	6	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน เป็นผู้วางนโยบาย ควบคุม สั่งการให้งานด้านต่างๆ บรรลุเป้าหมายงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.85	0.86	3	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน รอบคอบ และถูกต้อง	3.94	0.72	1	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษา	3.79	0.73	4	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ	3.77	0.83	5	มาก
	รวม	**3.84**	**0.77**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.84, S.D.=0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน รอบคอบ และถูกต้อง ($\overline{X}$=3.94, S.D.=0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.92, S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัตติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล

ข้อ	ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการบริหารสถานศึกษา	3.78	0.74	1	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว	3.40	0.84	6	ปานกลาง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์และความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา	3.76	0.73	2	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนา โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	3.64	0.66	4	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา	3.56	0.69	5	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา	3.65	0.83	3	มาก
	รวม	**3.63**	**0.75**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.63, S.D.=0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการบริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.78, S.D.=0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์และความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.76, S.D.=0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว ($\overline{X}$=3.40, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน

ข้อ	ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งและ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.91	4	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ	3.95	0.69	1	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.86	0.79	2	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในทุกสถานการณ์ได้	3.80	0.90	3	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.86	5	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด	3.46	0.76	6	ปานกลาง
	รวม	**3.74**	**0.82**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.74, S.D.=0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ ($\overline{X}$=3.95, S.D.=0.69) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.86, S.D.=0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด ($\overline{X}$=3.46, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ

ข้อ	ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา	3.45	0.70	6	ปานกลาง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รู้จักจัดการงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	3.70	0.80	5	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษา	3.81	0.89	4	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	3.87	0.69	1	มาก
5	ผู้บริหารสถานเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นต้นแบบในการประหยัดไฟฟ้า และน้ำปะปาในโรงเรียน	3.82	0.77	3	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติงานโดย ไม่หวังอามิสสินจ้างจากใต้บังคับบัญชา นักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.86	0.84	2	มาก
	รวม	**3.75**	**0.78**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.87, S.D.=0.69) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติงานโดย ไม่หวังอามิสสินจ้างจากใต้บังคับบัญชา นักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$=3.86, S.D.=0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.45, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านกาลัญญุตา รู้กาล

ข้อ	ด้านกาลัญญุตา รู้กาล	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด	3.72	0.71	4	มาก
2	ผู้บริหารสถานเป็นผู้ที่มีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม	3.72	0.81	5	มาก
3	ผู้บริหารสถานเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์	3.74	0.75	3	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร	3.54	0.75	6	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตรงต่อเวลา	3.76	0.80	2	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรและนักเรียน ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ไม่คั่งค้าง	3.78	0.78	1	มาก
	รวม	**3.71**	**0.77**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านกาลัญญุตา รู้กาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.71, S.D.=0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรและนักเรียน ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ไม่คั่งค้าง ($\overline{X}$=3.78, S.D.=0.78) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตรงต่อเวลา ($\overline{X}$=3.76, S.D.=0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ($\overline{X}$=3.54, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน

ข้อ	ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบท ความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่	3.80	0.73	2	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.72	1	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกองค์กร	3.79	0.93	3	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	3.70	0.80	5	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู	3.61	0.82	6	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน	3.78	0.77	4	มาก
	รวม	**3.75**	**0.79**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.79) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$=3.82, S.D.=0.72) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบท ความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ($\overline{X}$=3.80, S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู ($\overline{X}$=3.61, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล

ข้อ	ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนคนที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม	3.74	0.83	2	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	3.62	0.76	5	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี	3.67	0.69	4	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา	3.60	0.79	6	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับการพัฒนาและประสบการณ์อยู่เสมอ	3.75	0.82	1	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีผลงานที่น่าชื่นชม ให้ได้รับพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม	3.68	0.74	3	มาก
	รวม	**3.68**	**0.77**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.68, S.D.=0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับการพัฒนาและประสบการณ์อยู่เสมอ ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.82) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ($\overline{X}$=3.74, S.D.=0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.60, S.D.=0.79)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.10 - 4.17

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ	3.98	0.50	3.81	0.57	1.661	.104
2. ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล	3.66	0.56	3.63	0.53	.325	.746
3. ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน	3.80	0.66	3.73	0.62	.568	.570
4. ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ	3.79	0.60	3.75	0.56	.364	.717
5. ด้านกาลัญญุตา รู้กาล	3.77	0.53	3.70	0.53	.685	.494
6. ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน	3.82	0.44	3.74	0.58	.690	.491
7. ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล	3.73	0.47	3.67	0.55	.569	.570
รวม	**3.79**	**0.48**	**3.72**	**0.45**	**.834**	**.405**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ	3.86	0.57	3.79	0.56	.755	.451
2. ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล	3.65	0.56	3.58	0.49	.995	.322
3. ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน	3.78	0.62	3.66	0.64	1.256	.211
4. ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ	3.78	0.58	3.68	0.53	1.240	.216
5. ด้านกาลัญญุตา รู้กาล	3.73	0.52	3.66	0.57	.878	.381
6. ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน	3.77	0.56	3.71	0.57	.621	.535
7. ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล	3.72	0.58	3.58	0.41	1.970	.050*
รวม	**3.76**	**0.46**	**3.67**	**0.44**	**1.315**	**.190**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5 – 10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ	3.98	0.50	มาก	3.78	0.64	มาก	3.72	0.53	มาก
2. ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล	3.64	0.55	มาก	3.51	0.55	มาก	3.75	0.48	มาก
3. ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน	3.78	0.67	มาก	3.64	0.67	มาก	3.80	0.52	มาก
4. ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ	3.88	0.53	มาก	3.67	0.66	มาก	3.68	0.47	มาก
5. ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล	3.68	0.49	มาก	3.59	0.55	มาก	3.85	0.53	มาก
6. ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน	3.75	0.55	มาก	3.78	0.57	มาก	3.72	0.56	มาก
7. ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล	3.70	0.59	มาก	3.62	0.50	มาก	3.71	0.50	มาก
รวม	**3.77**	**0.46**	**มาก**	**3.65**	**0.51**	**มาก**	**3.75**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.77, S.D.=0.59) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ($\overline{X}$=3.98, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ($\overline{X}$=3.88, S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ($\overline{X}$=3.64, S.D.=0.55)

2. 5 – 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.65, S.D.=0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ($\overline{X}$=3.78, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ($\overline{X}$=3.78, S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ($\overline{X}$=3.51, S.D.=0.55)

3. มากกว่า 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.39) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ($\overline{X}$=3.85, S.D.=0.53) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน ($\overline{X}$=3.80, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ($\overline{X}$=3.68, S.D.=0.47)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ	ระหว่างกลุ่ม	2.576	2	1.288	4.189	.016*
	ภายในกลุ่ม	62.117	202	.308		
	รวม	**64.693**	**204**			
2. ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล	ระหว่างกลุ่ม	1.865	2	.933	3.319	.038*
	ภายในกลุ่ม	56.761	202	.281		
	รวม	**58.627**	**204**			
3. ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน	ระหว่างกลุ่ม	.992	2	.496	1.262	.285
	ภายในกลุ่ม	79.422	202	.393		
	รวม	**80.414**	**204**			
4. ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.939	2	.969	3.118	.046*
	ภายในกลุ่ม	62.817	202	.311		
	รวม	**64.756**	**204**			
5. ด้านกาลัญญุตา รู้กาล	ระหว่างกลุ่ม	2.331	2	1.165	4.246	.016*
	ภายในกลุ่ม	55.441	202	.274		
	รวม	**57.772**	**204**			
6. ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.132	2	.066	.209	.811
	ภายในกลุ่ม	63.680	202	.315		
	รวม	**63.812**	**204**			
7. ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.282	2	.141	.487	.615
	ภายในกลุ่ม	58.500	202	.290		
	รวม	**58.783**	**204**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.510**	**2**	**.255**	**1.245**	**.290**
	ภายในกลุ่ม	**41.414**	**202**	**.205**		
	รวม	**41.924**	**204**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญุตา รู้กาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.98)	5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.78)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.72)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.98)	-	.20136	.25254*
5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.78)	-.20136	-	.05117
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.72)	-.25254*	-.05117	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.64)	5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.51)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.75)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.64)	-	.13146	-.11064
5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.51)	-.13146	-	-.24210*
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.75)	.11064	.24210*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.88)	5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.67)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.68)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.88)	-	.20411*	.19638*
5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.67)	-.20411*	-	-.00773
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.68)	-.19638*	.00773	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน5 – 10 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านกาลัญญุตา รู้กาล

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.68)	5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.59)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.85)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$=3.68)	-	.09646	-.17041
5 – 10 ปี ($\overline{X}$=3.59)	-.09646	-	-.26687*
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$=3.85)	.17041	.26687*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านกาลัญญุตา รู้กาล พบว่า ประสบการณ์การทำงาน5 – 10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 219 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.55

1) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

2) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักพัฒนา โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

3) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากร ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่รู้จักจัดการงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษา

5) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ผู้บริหารสถานควรเป็นผู้ที่มีการวางแผนจัดลำดับ ความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด

6) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน

7) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ รองลงมาคือ ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน คือ รู้จักหน้าที่หรือตำแหน่งของ ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน รอบคอบและถูกต้อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา

2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการบริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์และความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว

3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละกับบุคลากรในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุขและสิ่งเสพติด

4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติงานโดย ไม่หวังอามิสสินจ้างจากใต้บังคับบัญชา นักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา

5) ด้านกาลัญญุตา รู้กาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรและนักเรียน ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ไม่คั่งค้าง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตรงต่อเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบท ความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู

7) ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับการพัฒนาและประสบการณ์อยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนคนที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา

5.1.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญุตา รู้กาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การบริหารสถานศึกษา ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักพัฒนา โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่รู้จักจัดการงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษา ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ผู้บริหารสถานควรเป็นผู้ที่มีการวางแผนจัดลำดับ ความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน และด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความ

คิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะที่ผู้นำมีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มักใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับหลักการบริหารงาน และบริหารผู้ใต้บังคับบัญชานำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยหลักธรรมที่เหมาะสม คือ สัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย ธัม มัญญุตา อัตถัญญุตา อัตตัญญุตา มัตตัญญุตา กาลัญญุตา ปริสัญญุตา และปุคคลัญญุตา สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำเช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน ไปสู่จุดหมายที่ดีงาม มีกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งผู้นำและผู้ตาม ครอบคลุมทั้งตามสถานการณ์ ครอบคลุมทั้งภารกิจหลักการวิธีการและครอบคลุมเป้าหมาย กล่าวคือ ภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาไว้ว่า คุณสมบัติของผู้นำ แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง ดังนี้ 1. ตัวผู้นำ จะต้องมีคุณสมบัติภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้ 2. ผู้ตาม เชื่อมโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับผู้ตาม แต่ในทางพุทศาสนา นิยมใช้คำว่า ผู้ร่วมไปได้ด้วย 3. จุดหมาย เชื่อมโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กันกับจุดหมาย เช่นจะต้องมีความชัดเจน ถ่องแท้นจุดหมาย 4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะให้สำเร็จบรรจุจุดหมาย 5. สิ่งที่จะทำโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ 6. สถานการณ์สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าจะทำอย่างไรจะผ่านไปได้ท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบปัญหา และยังสอดรับกับงานวิจัยของ พระณัฐพงษ์ กิจฺจสาโร (พลเวียง) (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านความสัมพันธ์ ตามลำดับ

จากผลการวิจัยเป็นรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปายผลได้ ดังนี้

1) ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน รอบคอบ และถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน เป็นผู้วางนโยบาย ควบคุม สั่งการให้งานด้านต่างๆ บรรลุเป้าหมายงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเจริญชัย จนุทสาโร (ตาลพันธุ์) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ดังนี้ ด้านปุคคสัญญุตา ด้านกาลัญญุตา ด้านมัตตัญญุตาด้านปริสัญญุตา ด้านธัมมัญญุตา ด้านนอัตตัญญุตา ด้านนอัตถัญญุตา ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีสถานภาพ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านธัมมัญญุตา คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีภาวะของการบริหารสามารถแก้ปัญหาได้ ด้านนอัตถัญญุตา คือผู้บริหารควร เปิดใจให้กว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นคนอื่นและ เพื่อเข้าใจความรู้สึกผู้ร่วมงานด้านนอัตตัญญุตา คือ ผู้บริหารควรประเมินความคิดเห็นหรือความพอใจผู้ร่วมงานเพื่อปรับความเข้าใจต่อผู้ร่วมงาน และเพื่อปรับปรุงการบริหาร ด้านมัตตัญญุตา คือ ควรจัดสรรงบประมาณใช้จ่ายอย่างเหมาะสม และเกิดความคุ้มค่า ด้านกาลสัญญตา คือ การจัดสรรเวลาต่อการเรียนการสอนของสามเณรกับกิจวัตรต้องให้ชัดเจน เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดการต่อเนื่อง ด้านปริสัญญุตา คือ ผู้บริหารติตตามงานที่มอบหมายเพื่อให้ลุล่วงด้วยดี ควรสร้างความเป็นมิตรต่อผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือการทำงาน ด้านปุคคลัญญุตา คือ ควรการพิจารณาผลงาน จากการทำงาน ควรมีการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงาน

2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์และความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อ

ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนา โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ อังคณา บันลือ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้อัตตัญญุตา รู้ตน ธัมมัญญุตา รู้หลักและรู้จักเหตุและ ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อย ได้แก่ ปริสัญญุตา รู้ชุมชน กาลัญญุตา รู้กาล อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลและ มัตตัญญุตา รู้ประมาณ 2) อัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และอยู่ ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ความกดดันในการทำงาน การจัดโครงสร้างและความสอดคล้องในองค์กร การจัดการองค์ความรู้ความต้องการเปลี่ยนแปลงมุ่งความสำเร็จด้วยพลังใจและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร 3) สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ แบบคล้อยตามกัน

3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในทุกสถานการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งและ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด สอดคล้องกับ พระอรรถวิทย์ อินฺทวโส (เดชเถกิงไพร) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นร้ายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา รองลงมา คือ ด้านอัตตัญญุตา

ด้านอัตถัญญุตา ด้านมัตตัญญุตา ด้านปริสัญญุตา ด้านปุคคลปโรปรัญญุตา และด้านกาสัญญุตา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน พบว่า ครูที่มี สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักสัปปุรีสธรรม7ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า หลักธรรมสับปุริสธรรม7 ด้านกาลัญญุตา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ทำการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำ ด้านการบริหารเวลาพบว่า ควรนำระบบ PDCA มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงาน การลงเวลาปฏิบัติงาน การประชุม และการนิเทศ ติดตามและการประเมินผลมาใช้ในการบริงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย (Plan) การวางแผนการลงเวลาปฏิบัติงาน การประชุม และการติดตามประเมินผล (DO) การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนที่ได้วางไว้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง (Check) การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละชั้นว่ามีปัญหาขั้นตอนใดหรือไม่ (Action) เมื่อพบปัญหามีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานโดย ไม่หวังอามิสสินจ้างจากใต้บังคับบัญชา นักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นต้นแบบในการประหยัดไฟฟ้า และน้ำประปาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รู้จักจัดการงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารตามหลักสับปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง 7 ด้านในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านอัตตัญญุตา : ความเป็นผู้รู้จักตน รองลงมาคือ ด้านปริสัญญุตา : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม และด้านธัมมัญญุตา : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นคือ ด้านมัตตัญญุา : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรที่จะประมาณขีดความสามารถขององค์กรให้ได้ว่าศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมีกำลังแค่ไหน ในการจะทำกิจกรรมหรือโครงการสักอย่างหนึ่งผู้บริหารควรรู้จักประมาณตนควรจะนำ

งบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ไปใช้อย่างเหมาะสมผู้บริหารควรพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร การบริหารงบ ประมาณหรือการขยายกิจการและผู้บริหารไม่ควรใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณครบทุกด้าน

5) ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรและนักเรียน ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ไม่คั่งค้าง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตรงต่อเวลา ผู้บริหารสถานเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานเป็นผู้ที่มีการวางแผนจัดลำดับ ความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ นิวัฒน์ ทรหาญ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านกาลัญญุตา จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการ ศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่รู้จักเหตุผล ใช้ความคิดของตนเองมากเกินไปในการบริหารสถาน ศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการวางแผนในการบริหารสถนศึกษาในด้านต่างๆและผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อารมณ์มากเกินไปในการบริหารงาน พูดจาไม่สุภาพ ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบท ความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของ

ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู ซึ่งสอดคล้องกับ พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข) (2560) ได้ศึกษาหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า สัปปุริสธรรมเป็นธรรมของสัปปุริสชน คือ คนดี หรือคนที่แท้ ซึ่งมีความเป็นคนที่สมบูรณ์ และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมที่สมบูรณ์ 7 ประการ ได้แก่ การรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักเวลา การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล พุทธปรัชญาเถรวาท ถือว่า การแสดงออกของพฤติกรรมสามารถจำแนกได้เป็น 3 ทาง คือ 1) พฤติกรรมทางกาย เรียกว่า กายกรรม 2) พฤติกรรมทางวาจา เรียกว่า วจีกรรม 3) พฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากภายใน คือ จิต เรียกว่า มโนกรรม หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า เป็นข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับควบคุมกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความดีงาม แบ่งเป็น 7 ประการ ได้แก่ การรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักเวลา การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล จะสามารถควบคุมพฤติกรรมและพัฒนาทางร่างกาย และจิตใจของตนเองได้ ทำให้สังคมมนุษย์อยู่อย่างสงบสุข ภายใต้กฎระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ของสังคม นอกจากนี้ยังพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอริยบุคคล 4 จำพวก คือ โสดาบันบุคคล อนาคามีบุคคล สกทาคามีบุคคล และ พระอรหันต์ ได้ในที่สุดการพัฒนาชีวิตมนุษย์นั้นพุทธปรัชญาให้ความสำคัญทั้ง 2 ปัจจัย คือ นามธรรม และกายภาพเพื่อพัฒนาชีวิตให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดของชีวิตทั้งในระดับ โลกียะ และ โลกุตระ พุทธปรัชญาได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทั้ง 2 ด้านไปพร้อมๆ กันในขณะเดียวกันก็เน้นมาทางด้านจิตใจ เพราะเชื่อว่าศักยภาพทางจิตใจเป็นตัวกำหนดกระบวนการของชีวิตให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือ พระนิพาน

7) ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับการพัฒนาและประสบการณ์อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนคนที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีผลงานที่น่าชื่นชม ให้ได้รับพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษาผลว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา เข้าใจในหน้าที่ของตนเองและตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญของตน รวมถึงมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป สามารถตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน รอบคอบ และถูกต้อง ด้วยการนำหลักธรรมที่ครอบคลุมหลักการครองตน หลักการครองคน และหลักการครองงานมากที่สุด คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการทำงานซึ่งความครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอรรถวิทย์ อินฺทวโส (เดชเถกิงไพร) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ครูที่มี สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ ด้วยการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างก็มีความมุ่งหวังและคาดหวังต่อกระบวนการบริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพที่สุด จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย นิวัฒน์ ทรหาญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะ

ผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ข้าราชการครูที่มี เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและจังหวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตาม หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์การทำงานต่างกันแต่ไม่ส่งต่อความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้เชิงพุทธให้แตกต่างกัน แต่กลับมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ตามจุดหมายหรือเป้าประสงค์ที่ทุกคนเต็มใจและพึงพอใจร่วมกันโดยการปฏิสัมพันธ์ถ่ายทอด แนวคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของกระบวนการที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อกันระหว่างผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเจริญชัย จนุทสาโร (ตาลพันธุ์) (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีสถานภาพ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักพัฒนา โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเลี่ยงจากอบายมุข และสิ่งเสพติด ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่รู้จักจัดการงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษา ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ผู้บริหารสถานศึกษาควร

เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ผู้บริหารสถานควรเป็นผู้ที่มีการวางแผนจัดลำดับ ความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเจริญชัย จนุทสาโร (ตาลพันธุ์) (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ด้านธัมมัญญุตา คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีภาวะของการบริหารสามารถแก้ปัญหาได้ ด้านนอัตธัญญุตา คือผู้บริหารควร เปิดใจให้กว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นคนอื่นและ เพื่อเข้าใจความรู้สึกผู้ร่วมงานด้านนอัตตัญญุตา คือ ผู้บริหารควรประเมินความคิดเห็นหรือความพอใจผู้ร่วมงานเพื่อปรับความเข้าใจต่อผู้ร่วมงาน และเพื่อปรับปรุงการบริหาร ด้านมัตตัญญุตา คือ ควรจัดสรรงบประมาณใช้จ่ายอย่างเหมาะสม และเกิดความคุ้มค่า ด้านกาล สัด้านญญตา คือ การจัดสรรเวลาต่อการเรียนการสอนของสามเณรกับกิจวัตรต้องให้ชัดเจน เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดการต่อเนื่อง ด้านปริสัญญุตา คือ ผู้บริหารติตตามงานที่มอบหมายเพื่อให้ลุล่วงด้วยดี ควรสร้างความเป็นมิตรต่อผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือการทำงาน ด้านปุคคลัญญุตา คือ ควรการพิจารณาผลงาน จากการทำงาน ควรมีการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาของกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และ ทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษามากขึ้น

2) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาหลักธรรมมาปรับใช้ในสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อความสามารถตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างมีขั้นตอน รอบคอบ และถูกต้อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ได้ดังนี้

1) ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถตัดสินใจในการบริหารงานให้เป็นไป ตามนโยบายที่วางไว้อย่างขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจที่ดีในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผน เป็นผู้วางนโยบาย ควบคุม สั่งการให้งานด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการบริหารสถานศึกษา อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาต่อยอดต่อไป

3) ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในทุกสถานการณ์ได้ดี

4) ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานโดย ไม่หวังอามิสสินจ้างจากผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

5) ด้านกาลัญญุตา รู้กาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังให้บุคลากรและนักเรียนทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ไม่ค้างคา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการตรงต่อเวลา และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์

6) ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจบริบท ความเชื่อ

ค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ทั้งยังควรเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานภายนอกองค์กร

7) ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับการพัฒนาและประสบการณ์อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนคนที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีผลงานที่น่าชื่นชม ให้ได้รับพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2) ควรรศึกษาวิจัยรูปแบบการภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3) ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542.* ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74., หน้า 1–19 วันที่19 สิงหาคม 2542.

_____. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา.* ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก.

กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา. (2565). *แผนปฏิบัติการกลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา.* ร้อยเอ็ด: กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา.

กวี วงศ์พุฒ. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ดีรณสาร.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บรรจบ บุญจันทร์. (2556). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ.* มหาสารคาม: โรงพิมพมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2554). *ภาวการณ์เป็นผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

พระชลญาณมุนี (สมโภช ธมฺมโภชฺโช). (2561). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ.* กรุงเทพฯ: โอ. เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *ธรรมนูญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 122). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. (2552). *บริหารคนให้สำราญ บริหารงานให้สัมฤทธิ์.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้น.

ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *พฤติกรรมองค์การ.* นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิค พริ้นติ้ง.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จูน พับลิซซิ่ง.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติ การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. (2565) *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565.* ร้อยเอ็ด: กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.* 2560 - *2579* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

Barnard, C. L. (1968). *The functions of executive.* Cambridge: Harvard University Press.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free press.

Bothwell Robert. (1983). *Pearson, his life and world (Prime Ministers of Canada)* (1th ed.). New York: McGraw-Hill Ryerson.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Campbell, S. & Samiec,E. (2005). *5-D Leadership : Key Dimensions for Leading in Real Word*. Mountain View, California: Davises-Black Publishing.

Cherrington, David J. (1994). *organizational Behavior* (2nd ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.

Daft, R.L. (2005). *The leadership experience.* Manson, OH: Thomson South Western.

Frankin Covey. (1999). *The Four Roles Leadership*. USA: Frankin Covey Co.Ltd.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-hill Book.

Gregg Russell T. (1967). *The Administrative Process*. New York: Harper and Row.

Halpin, Andrew W. (1975). *Administration Behavior In Education.* New York: Harper and Row.

Hoy, Wayne K. and Miskel. Cecil G. (1996). *Educational Administration Theory*. *Research And Practice* (4th ed.). Singapore: McGraw Hill.

Hughes, R.L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2002). *Leadership: Enhancing the lessons of Experience* (4thed.). New York: McGraw-Hill.

Jarvis, O.T. (1989). *Organizing, Supervising and Administering in the Elementary School*. New York: Parker.

Jesse. B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.

Plato. (1973). *The Republic. tr.Pul Shorey*. New Jersey: Princeto University Press.

Ricky, Griffin., W. (2013). *Basic Elements of Organizing* (7th ed.). Texas: A&M University.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York: Free Press.

Willer, D. (1967). *Scientific sociology : Theory and method*. Englewood cliffs, New Jersey: rentice Hail.

Yukl, Gary, A. (2013). *Leadership in Organization* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

กีรติกร หนูตอ. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เกตุสุดา กิ้งการจร (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณาพงษ์ พึ่งมี. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จักรชัย แก้วพิภพ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จิตรมณี คุณาธรรมพงศ์. (2558). *คุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าภาควิชา มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐนันท์ สุขสวัสดิ์. (2556). *ความเป็นจริงกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะปอน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นนทวรรณ นามะยอม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

นฤมล คูหาแก้ว (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

ธีรภัทร พรมนอก. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธนวัฒน์ สายนภา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาศตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิวัฒน์ ทรหาญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐนัย อินทร์แก้ว. (2564). *การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชนกพร เทียมวิไล. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัทธนันท์ เมตตา. (2564). *การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระครูใบฎีกาบุญเพ็ง สุตชมโม (จำปาสุข). (2560). *ศึกษาหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท*. วิทยานิพนธ์ ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทชาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระทองเลี่ยม ถิรคุโณ (แฝงจันดา). (2564). *ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระเฉลิมพงษ์ จรณสมฺปนฺโน (แก้วกัณหา). (2555). *การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อำเภอแม่วงศ์ จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณัฐพงษ์ กิจฺจสาโร (พลเวียง). (2558). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสัปปุริสธรรม 7. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4*(1), 88-103.

พระเทพปริยัติเมธี (สฤษฏ์สิริธโร). (2553). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย.* พระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพาบ ชิตมาโร (ปีสะหวาด). (2556*). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักฆราวาสธรรม 4 โรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสนามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาเจริญชัย จนฺทสาโร (ตาลพันธุ์). (2561*). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำ. (2558*). การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

พระราชวุธ ปณฺฑาวชิโร (เพชรไพร). (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสามารถ ธิตสทฺโธ (กล่ำดี). (2556*). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสามารถ อานนฺโท. (2550). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอรรถวิทย์ อินฺทวโส (เดชเถกิงไพร). (2559). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พัชรี ชำนาญศิลป์. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต ภาคเหนือตอนล่าง*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .

เพ็ญนภา พิลึก. (2556). *การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มนัญญา ปัดถาวงษ์ (2562). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัญจวน สาภูงา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มลวิภา สิขเรศ. (2559). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงพุทธบูรณการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วลัยพร พาโคกทม. (2564). *ภาวะะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมม 7 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิไลรัตน์ ฝ่ายดี. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์กากศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม. (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สนุก สิงห์มาตร. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21* ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุดาวรณ เต็มปี่ยม. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฐะยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาภรณ์ เที่ยงทางธรรม. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). *การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุภัชชา รุ่งเรือง (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสรี ภักดี. (2564). *กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

หาดแก้ว ทองขาว. (2558). *วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวทิยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อนุศักดิ์ คงทน. (2556). *การพัฒนาระบบบริหารการศึกษาของโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ภาคใต้กรอบการประกนั คุณภาพการศึกษาของกองทัพบก.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเสนาทหาร.

อรนุช โขพิมพ์. (2555). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อังคณา บันลือ. (2559). *สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 20*(1), 1478.

บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 2*(2), 131-141.

พระครูพิศาลจริยากร เลขธมฺโม (สังข์ขาว) และสุชน ประวัติดี. (2562). จริยธรรม : ปัญหา พฤติกรรมและการจัดการในปัจจุบันของสังคมไทย. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ ปริทรรศน์, 5*(2), 131-145.

พระมหาสุวิทย์ ปัญญาดิษฐ์. (2555). การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารในโรงเรียมัธมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารวิชาการราชภัฏตะวันตก, 8*(1), 19-30

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training, 15*(2), 2-6.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement. 30*(3) : 607 – 610.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) ดร.วิมลพร สุวรรณศรี

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) นายบุญภพ จันทุมัตตุการ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๕๙ **วันที่** ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS IN PHRA KHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(พระครูชัยรัตนากร)
๒๑ ก.พ. ๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๐๑๓๗/ว ๐๐๒๙๕ **วันที่** ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS IN PHRA KHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลสวนจาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๘๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.roi.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๘๗/ ๐๒๔๑

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายบุญภพ จันหมัดการ

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระชัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS IN PHRA KHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๘๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๗๑

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงสาร
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๗๐๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๗๗/๑๐๙๖๑

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายนพรัตน์ มูลศรีแก้ว

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนทองวิทยายน
☑ เพื่อโปรดทราบ
☐ เห็นควรมอบ
☐ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ
☐ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ
☐ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
☐ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
☐ ฝ่ายบริหารงานกิจการนักเรียน

ลงชื่อ ... 31 / มี.ค. / 2566

ขอเรียนท่านผู้อำนวยการ
9 มี.ค. 66

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๗๐๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๙-๘๓๕๖-๔๕๙๑

5 มี.ค. 66

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

รับที่ 470
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลขามเรียง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๖๐๗/ว ๐๑๙๕

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสุรนาท ค้ำหมัย ผู้อำนวยการโรงเรียนขัติยะวงษา

ด้วย นางสาวสุก้อยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECOINDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขัติยะวงษา
☑ เพื่อโปรดทราบ
☐ ตามเห็นควร.....
☐ ตามขอ.....

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๖๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๗๕๖-๔๕๘๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงสาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.roc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๑๘๙

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

โรงเรียนธวัชบุรีวิทยาคม
เลขที่รับ 477
วันที่ 5 เม.ย. 66
เวลา 09.20
ผู้รับ ปฏิมา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายแสงศิลป์ วีไลลักษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธวัชบุรีวิทยาคม

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนธวัชบุรีวิทยาคม
☑ ทราบ
☑ เห็นชอบตามที่เสนอ
☑ มอบหมาย ฝ่ายบริหาร
☐ อื่นๆ .....

ลงชื่อ .....
วันที่ 5 เม.ย. ๒๕๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

โรงเรียนธงธานี
ที่ 597
วันที่ 04 เม.ย. 2565
เวลา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคูเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๓๗/ว ๐๖๘๕

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายจำรอง จันทร์ห้างหว้า ผู้อำนวยการโรงเรียนธงธานี

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนเสนอ ผู้อำนวยการโรงเรียนธงธานี

เห็นควร
- ☑ เพื่อโปรดทราบ
- ☐ ฝ่าย.....
- ☐ ถึง.....
- ☐ เพื่อ.....

.....
.....
.....
04 เม.ย. 2566

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

รับที่ 474
วันที่ 30 ก.พ. 66
เวลา 13.00 น.

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๙๔

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายภูวนาท คำพมัย ผู้อำนวยการโรงเรียนขัติยะวงษา

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขัติยะวงษา
☑ เพื่อโปรดทราบ
○ ควรแจ้ง.....
○ ควรมอบ.....

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๙๙

โรงเรียนเทอดไทยวิทยาคม
รับวันที่ ๒๔ เม.ย. 2566
เลขที่รับ ๓๒๕/๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๓๐ น.

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายวีระชัย แผลงฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทอดไทยวิทยาคม

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ
/1 เพื่อโปรดทราบ
2 เห็นควรแจ้ง
๒๔ เม.ย. 2566

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทก ๖
๒๔ เม.ย. 2566

(นางธนศิริ พรมแพน)
รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนเทอดไทยวิทยาคม
๒๔ เม.ย. 2566

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๘๘๑๓๑/ว ๐๖๙

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

โรงเรียนตู่น้อยประชาสรรค์
รับที่ ๐๕๑
วันที่ -4 มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา 15.05

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสุพรรณ พรรณเกตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนตู่น้อยประชาสรรค์

ด้วย นางสาวสุกัญยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระพิสัยวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
มหามกุฏราช วิทยาลัย ๕๐.
ขอความอนุเคราะห์ ๑๑
☐ เพื่อโปรด
○ ทราบ
○ พิจารณา
○ ดำเนินการ
○ อื่นๆ
๑๐ มีนาคม
-4 มี.ค. ๒๕๖๖

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
(ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๒๑๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๙๘

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เลขที่รับ ๑๑๐/๒๕๖๖
วันที่ ๔/มี.ค./๖๖
เวลา ๑๔.๐๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายอุเทน กาญจวิจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีธรรัชวิทยาลัย

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
☑ เพื่อโปรดทราบ ☐ เพื่อโปรดพิจารณา
เห็นสมควรมอบหมาย
☐ กลุ่มงานบริหารวิชาการ ☑ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
☐ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ☐ กลุ่มงานบริหารงบประมาณ
☐ อื่นๆ ประสานงานนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา
ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

☑ ทราบ ☐ อนุญาต ☐ อนุมัติ
☑ เห็นชอบตามที่เสนอ
☐ มอบหมาย วิชาการ, บุคคล
☐ อื่นๆ ตอบสนองสอบถาม
ลงชื่อ
วันที่ ๑๐/มี.ค./๖๖
นวยการ/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวย

ลงชื่อ
วันที่ ๑๐/มี.ค./๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๒๙๕๙

โรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม
เลขที่รับ ๖๖/๒๕๖๖
วันที่ ๕ เม.ย. ๖๖
ผู้รับ

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสาวเรวดี มนตรีพิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคูเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.roc.mbu.ac.th

รองเรียนพลบหลาวิทยาลัย
เลขรับที่ 190
วันที่ 27 มี.ค. 66
เวลา 12.00 น. ลงชื่อ

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๙๙

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนพลบหลาวิทยาลัย

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับงานวิจัย
เรียนมาเพื่อโปรดทราบ
( ) โปรดพิจารณาสั่งการ
เจ้าหน้าที่

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

— ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามด้วยครับ
27 มี.ค. 66

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

รับที่ ๔๖๔ วันที่ ๒๐ มี.ค. ๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ชีดศูรีโย

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๙๕

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายภูวนาท คำพมัย ผู้อำนวยการโรงเรียนชัติยะวงษา

ด้วย นางสาวสุกัลยา ยกน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระชัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (BUDDHIST LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHRAKHATTIYA WONGSA CONSORTIUM UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATINAL SERVICE AREA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชัติยะวงษา
☑ เพื่อโปรดทราบ
○ ควรแจ้ง.....
○ ควรมอบ.....

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๙๕๖-๔๕๙๑

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุกัลยา ยกน้อย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

.....

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

☐ 1.ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 2.ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ					
1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ดี ในหลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานศึกษา					
2) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาตามหลักกฎหมายทางการศึกษา					
3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน เป็นผู้นำในการวางนโยบาย ควบคุม สั่งการให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการบริหาร งานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างเป็นขั้นตอน มีความรอบคอบ และถูกต้อง					
5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
6) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าสม่ำเสมอ					
2. อัตถัญญุตา รู้จักผล					
7) ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการบริหารสถานศึกษา					
8) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว					
9) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
10) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนา โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
11) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและอุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษา					
12) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา					
3. อัตตัญญุตา รู้จักตน					
13) ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
14) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ทางราชการ					
15) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีและเสียสละกับบุคลากรในสถานศึกษา					
16) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในทุกสถานการณ์ได้					
17) ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
18) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ เลี่ยงจากการทุจริตในหน้าที่ ปราศจากอบายมุข และสิ่งเสพติด					
4. มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ					
19) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา					
20) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รู้จักจัดการงบประมาณได้ อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
21) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
22) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
23) ผู้บริหารสถานเป็นแบบอย่างในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัดไฟฟ้าและน้ำปะปาในโรงเรียน					
24) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานโดย ไม่หวังอามิสสินจ้างจากใต้บังคับบัญชา นักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
5. กาลัญญุตา รู้จักกาล					
25) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการให้กำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนด					
26) ผู้บริหารสถานเป็นผู้ที่มีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม					
27) ผู้บริหารสถานเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์					
28) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร					
29) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตรงต่อเวลา					
30) ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรและนักเรียน ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ไม่คั่งค้าง					
6. ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน					
31) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบท ความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่					
32) ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ					
33) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกองค์กร					
34) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
35) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูออกเยี่ยมบ้าน เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครู					
36) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน					
7. ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล					
37) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนคนที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม					
38) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี					
39) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี					
40) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับฟังการชี้แจงข้อคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา					
41) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ					
42) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีผลงานที่น่าชื่นชม ให้ได้รับพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1. ข้อเสนอแนะประเด็น ด้านธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะประเด็น ด้านอัตถัญญุตา รู้จักผล

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะประเด็น ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะประเด็น ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะประเด็น ด้านกาสัญญุตา รู้จักกาล

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะประเด็น ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน

.....

.....

.....

7. ข้อเสนอแนะประเด็น ด้านปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ



ภาคผนวก ฉ
คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพระขัติยะวงษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

.....

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

<u>หมายเหตุ</u>: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้งสรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.93	42

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวสุกัลยา ยกน้อย

วัน เดือน ปีเกิด : วันเสาร์ที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2520

ชาติภูมิ : ร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 25/5 ถนนเจริญพานิช ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
E-mail : Sukunlaya.rw101@gmail.com
Tel. Mobile : 098-9564591
ID. Line : Sukunlaya.rw101

การศึกษา : ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์-ชีววิทยา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พุทธศักราช 2542

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครู โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด