

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 11

Leadership Development Model based on Sanghahavuttu for the Administrators of
General Education Division of Phrapariyattidhamma Schools in Area 11

พระมหาวรวุฒิ วรวิฑูฒิเมธี (พุทศรี)* สมบูรณ์ ตันยะ** สงวนพงศ์ ขวณชม*** และ วรสิทธิ์ รัตนวราหะ****

นักศึกษาลัทธิสุตตรปริยัติศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**,***

อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล****

Phramaha Worawut Worawuttimethi (Phutsri)* Somboon Tanya** Sanguanpong Chuanchom***
and Worasit Rattanavaraha****

Ph.D. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Vongchavalitkul University*

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University**,***

Lecturer Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University****

Corresponding author E-mail: voravut2531@gmail.com

(Received: August 18, 2021; Revised: September 03, 2021; Accepted: September 27, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 36 รูป ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความสอดคล้อง (IOC) 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.91 2) สร้างรูปแบบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยจัดสนทนากลุ่ม มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 รูป/คน พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 รูป ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านทาน (2) ปิยวาจา (3) อตถจริยา และ (4) สมานัตตตา ของผู้บริหารโรงเรียนฯ อยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) สารสำคัญของการพัฒนา มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ด้าน ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา และส่วนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนา 4) แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ มีความเหมาะสมมากที่สุด 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบมากที่สุด คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ, สังคหวัตถุ, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the leadership based on Sangahavatthu (bases of social solidarity), 2) to create a leadership development model based on Sangahavattha, 3) to evaluate the leadership development model based on Sangahavattha. The research was carried out in 3 steps: 1) Studying the administrator leadership based on Sangahavatthu. The samples were 36 school administrators using random simple method. The instruments used were a five-scale rating questionnaire with IOC index of 0.60-1.00 and confidence index of 0.91. 2) Creating a leadership development model based on Sangahavattha through focus group discussion by 7 experts to examine the suitability of the model. 3) Evaluating the feasibility and usefulness of the model by the 36 samplers. The instrument was feasibility and usefulness evaluation form.

The research results were as follows: 1) The leadership based on Sangahavatthu consisted of Dana (generosity), Piyavaca (kindly speech), Atthacariya (useful conduct) and Samanattata (even and equality treatment) were scored in high level. 2) The leadership development model based on Sanghahavuttu consisted of 5 components: 1) Principle and Rationale, 2) Objectives, 3) Essence of Development which consists of 3 parts namely: Part 1 The leadership development based on Sanghahavuttu. Part 2 Development process, Part 3 Evaluation of development, 4) Implementation Guidelines, 5) Conditions for Success of the Model were rated at the highest level. 3) Feasibility and the usefulness of the leadership development model based on Sanghahavuttu in overall were rated at the highest level.

Keywords: Leadership Development Model, Sangahavatthu, General Education Division of Phrapariyattidhamma Schools

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยพระปราชญ์ของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถร) (กองพุทธศาสนศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, น. 1) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องปรับตัวไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมขึ้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2562 การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสันสกฤตและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม, 2562, น. 11-13)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ โดยจัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่พระภิกษุ สามเณรที่จะได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นในงานพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวินัย พระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา (พระเฉลิมชาติ ชาดิวโร (อิทธะรงค์), 2551) อีกทั้งเป็นการจูงใจดึงดูดผู้เข้ามาบวช เพิ่มบุคลากรทางศาสนาให้มีความรู้ทุกแขนงมากขึ้น เป็นการพัฒนาศาสนาพุทธศาสนาที่มีการศึกษา พระปริยัติธรรมทั้งทางธรรมและทางสายสามัญที่สมบูรณ์มากขึ้น ไม่ให้มีช่องว่างทางความรู้เป็นมาตรฐานสากลและให้การศึกษที่เหมาะสมแก่ศาสนทายาทที่ดี ได้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีความรู้ก้าวหน้าทันกับการศึกษาทางโลก เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาของชาติและลดความซ้ำซ้อนของผู้เรียน (พระมหาสมบัติ ธนบุญ (ฉลอง), บรรจบ บรรณรุจิ, 2557, น. 93-102) นอกจากนี้ยังเป็นการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุ สามเณรด้านวิชาการทางโลกควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอีกด้วย ปัจจุบันการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีปัญหาหลายประการคือ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแล รวมถึงระบบการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2551)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ซึ่งมีจำนวน 41 โรงเรียน ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 41 รูป ผู้บริหารผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 74 รูป/คน ครูบรรพชิต จำนวน 126 รูป ครูฆราวาส จำนวน 204 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 47 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 492 รูป/คน (สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11, 2563) สภาพความพร้อมในโรงเรียนนั้นมีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพน้อย คุณภาพของบุคลากร จำนวนครูและบุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด จึงทำให้มีผลกระทบต่อผลงานทางด้านวิชาการ แต่ทั้งนี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารทั้งสิ้นซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคแห่งความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นองค์กรยุคใหม่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานและกระบวนการทำงานต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า บุคลากรต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาบุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย และยังไม่เป็นระบบต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยเฉพาะคุณธรรมของผู้บริหารความเคยชินในการประพฤติดีงามอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารที่มีคุณธรรมมากจึงมีกิเลสน้อยและผู้ที่มีคุณธรรมน้อยก็จะมีกิเลสมาก ผู้ที่มีคุณธรรมมากกว่ากิเลสจะได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี ส่วนผู้ที่มีกิเลสมากกว่าคุณธรรมจะได้รับการตำหนิว่าเป็นคนไม่ดี คุณธรรมสำหรับผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดีงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมจากสภาพจิตที่เป็นกุศล อันจะยังประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อื่นได้บังคับบัญชา นักเรียน นิสิต นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน สถานศึกษา และสังคม ซึ่งหลักธรรมที่มีความเหมาะสมและจำเป็นกับการบริหารงานของผู้บริหารนั้น คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 3) อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559) ซึ่งหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมเบื้องต้นในการปกครองและดูแลคน เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคนและกำกับดูแลความประพฤติของผู้ปฏิบัติให้อยู่ในทำนองคลองธรรม ความถูกต้อง ความโปร่งใส เป็นบุคคลที่น่าเคารพ และนำความร่วมมือมาสู่ระบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงควรให้มีการศึกษาความเป็นไปได้ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ประกอบกับจังหวัด นครราชสีมา เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัยในเขต 11 ผู้จัดการ ผู้อำนวยการมีอำนาจบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มาจากบุคลากรหลายฝ่ายทั้งจากพระสงฆ์ ฆราวาส ก่อให้เกิดความแตกต่างกัน

ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและคำนึงถึงผลงานที่เป็นยุคของการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณจำนวนนักเรียนที่น้อยลงในแต่ละปีการศึกษา รวมทั้งข้อจำกัดในการบริหารงานด้านวิชาการขาดนักศึกษการที่มาสอนนักเรียนส่งเสริมคุณภาพการศึกษากับนักเรียนตามกลุ่มสาระ ให้บรรลุตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูประจำ/ครูพิเศษ ที่หายากบางท่านสอบบรรจุเข้ารับราชการ ได้ออกจากโรงเรียนกลางคัน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเชิญอาจารย์/ครู จากโรงเรียนข้างนอกมาสอน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากรายได้ที่โรงเรียนมอบให้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน (พระครูปริยัตินิวิชัย, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2560 อ้างถึงใน พระมหาวรวิฑูริ วรวิฑูริเมธี (พุดศรี), 2560, 116-118)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 เพื่อนำมาเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ที่มีความเหมาะสม และเพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวในการพัฒนากิจกรรมเสริมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนได้ในอนาคตทั้งยังจะใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะผู้นำอย่างเปี่ยมคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับผู้บริหารระดับมืออาชีพ ตามความต้องการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา เขต 11

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา เขต 11

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 คือ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อุตถจริยา 4) สมานัตตา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559)

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 41 รูป

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 36 รูป กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 จำนวน 36 รูป และครูบรรพชิต จำนวน 36 รูป ครูฆราวาส จำนวน 36 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 108 รูป/คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่มีค่า IOC 0.60-1.00 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม

ข้อมูลโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 โดยนำผลการศึกษาระดับสังคหัตถ์ 4 ประการ คือ 1) ทาน คือการให้ 2) ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก 3) อตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา คือ ความเสมอต้น เสมอปลาย โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับของแต่ละด้าน มาใช้เป็นประเด็นในการพัฒนา โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สารสำคัญ 4) การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ มีประชากรรวมทั้งสิ้น 41 รูป

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2563 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 36 รูป กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบประเมินส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 จำนวน 36 โรงเรียน จำนวน 36 รูป ได้รับกลับคืนมา 36 โรงเรียน จำนวน 36 รูป คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

4.1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

ที่	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ทาน	4.37	0.41	มาก
2	ปิยวาจา	4.44	0.43	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
3	อัตถจริยา	4.46	0.41	มาก
4	สมานัตตตา	4.51	0.40	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.44	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ สมานัตตตา ระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ อัตถจริยา ปิยวาจา และทาน

4.2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 โดยใช้ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เป็นประเด็นในการพัฒนา และผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน เพื่อให้ความคิดเห็นในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 รูปแบบที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมีรายละเอียด ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) สาระสำคัญ และการดำเนินการพัฒนา 4) แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ในสาระสำคัญของรูปแบบประกอบด้วย

1) แผนพัฒนาภาวะผู้นำด้านทาน

1.1) จุดประสงค์

1.1.1) เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.1.2) เพื่อให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการยกย่องชมเชยแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นทั้งทางด้านวิชาการ และกิจกรรมการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อครูผู้ได้รับการปกครองดูแล รวมทั้งให้สิ่งของรางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ

1.1.3) เพื่อให้ผู้บริหารจัดสวัสดิการ ให้แก่ครู อาจารย์ และสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมวิชาการ

1.2) ประเด็นในการพัฒนา

ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อครูที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาดูแลอย่างใกล้ชิด อีกทั้งจัดสวัสดิการที่มีความเหมาะสมด้านต่าง ๆ ให้แก่ครูในโรงเรียนที่เป็นพระและฆราวาสเพื่อเสริมแรง และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.3) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาโดยองค์กร

สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 จัดให้มีกิจกรรมการอบรมสัมมนาเพื่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้แนวคิดในการพัฒนาตนเอง

1.4) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาด้วยตนเอง

1.4.1) สร้างความตระหนัก และจัดทำแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ถึงการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำในด้านทาน

1.4.2) ทำการวิเคราะห์บทบาทของการกระทำของตนเองอย่างรอบคอบ

1.4.3) การปฏิบัติจริง เพื่อให้สัมผัสถึงความรู้สึกในประสบการณ์จริง

2) แผนพัฒนาภาวะผู้นำด้านปิยวาจา

2.1) จุดประสงค์

2.1.1) เพื่อให้ผู้บริหารพูดจาด้วยคำที่สุภาพอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน พูดคำจริงถูกกาลเทศะ ถนอมน้ำใจ ดึงดูดใจผู้ฟัง และเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2) เพื่อให้ผู้บริหารพูดเสริมแรง ให้กำลังใจ พูดด้วยถ้อยคำที่ไม่หยาบคาย กล่าวคำขอโทษ แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.3) เพื่อให้ผู้บริหารมีวาทศิลป์ในการยกย่อง ชมเชย เสริมแรงในโอกาสที่เพื่อร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในงานด้านวิชาการหรือโอกาสต่าง ๆ

2.2) ประเด็นในการพัฒนา

ผู้บริหารโรงเรียนมีวาทศิลป์ที่สามารถดึงดูดใจครูให้ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งกล่าวคำชมเชย หรือยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำความประโยชน์ต่อสังคมตามโอกาสต่าง ๆ และให้คำปรึกษาแนะนำให้ความรู้ความเข้าใจในการติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ

2.3) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาโดยองค์กร

สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาศักยภาพ การสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ และจัดกลุ่มร่วมกันให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพูดการสื่อสารของแต่ละรูป เพื่อช่วยกันหาวิธีการในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.4) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาด้วยตนเอง

2.4.1) ฝึกวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองหาจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองแล้วนำมาเป็นประเด็นปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเชื่อมั่นตนเอง

2.4.2) ศึกษากรณีตัวอย่างพระมหาเถระ ที่เป็นแบบอย่างในด้านการเทศนา บรรยาย ที่มีการพูดดึงดูดประชาชนให้มีความเชื่อและศรัทธา

2.4.3) ผู้บริหารควรศึกษาด้วยตนเองเกี่ยวกับศิลปะในการพูด ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาความคิดเชิงบวก เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือประสบความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ ควรกล่าวคำชื่นชม ยินดี เพื่อเป็นกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4.4) ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมด้วยตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการพูด บรรยาย พิธีกร หรือโฆษก ที่มีหน่วยงานเชิญเข้าอบรม

3) แผนพัฒนาภาวะผู้นำด้านอัตถจริยา

3.1) จุดประสงค์

3.1.1) เพื่อให้ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และชุมชน

3.1.2) เพื่อให้ผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานเต็มความสามารถและเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.3) เพื่อให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส

3.2) ประเด็นในการพัฒนา

ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ถือตนมากเกินไป และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งวางตนเป็นกลางเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทำความผิด พร้อมให้คำแนะนำตักเตือนแก้ไขที่ถูกต้อง

3.3) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาโดยองค์กร

3.3.1) วัตถุประสงค์อบรมปฏิบัติธรรม หรือปฐกฐากรรม เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนบำเพ็ญตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ มีความตระหนักในหน้าที่ของตนเองเสมอ

3.3.2) สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เช่น การให้ความสำคัญกับผู้รับการรับฟังปัญหา การสร้างความประทับใจกับผู้อื่น เป็นต้น

3.3.3) จัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาวเคราะห์การวางตัวในภาพรวมของตนเอง พร้อมทั้งค้นหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาและดำเนินการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.4) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาด้วยตนเอง

3.4.1) ศึกษาด้วยตนเองเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและวิธีการของการพัฒนาบุคลิกภาพ สำหรับผู้นำการเสริมสร้างสุขภาพ สำหรับผู้นำความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาความคิดเชิงบวกการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเครียด จากเอกสาร ตำรา บทเรียนโปรแกรมสำเร็จรูป บทเรียนออนไลน์ การเข้าร่วมประชุมอบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

3.4.2) จัดทำแผนพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพอย่างสม่ำเสมอ

3.4.3) ฝึกวิเคราะห์พฤติกรรมตนเอง หาจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองด้านบุคลิกภาพแล้วนำมาเป็นประเด็นปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นตนเอง

3.4.4) เขียนบันทึกประจำวันเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และการนำหลักการพัฒนาบุคลิกภาพทางกายและทางจิตมาผสมผสานกันเพื่อบริหารในองค์การ

4) แผนพัฒนาภาวะผู้นำด้านสมานัตตา

4.1) จุดประสงค์

4.1.1) เพื่อให้ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง

4.1.2) เพื่อให้ผู้บริหารปฏิบัติงานตรงต่อหน้าที่ วางตนเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

4.1.3) เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความสม่ำเสมอ ซื่อสัตย์ สุจริตกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2) ประเด็นในการพัฒนา

ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ถือตนมากเกินไปและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งวางตนเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทำความผิดพร้อมให้คำแนะนำตักเตือนแก้ไขที่ถูกต้อง

4.3) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาโดยองค์กร

4.3.1) วัตถุประสงค์อบรมปฏิบัติธรรม หรือปฐกฐากรรม เพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นแบบอย่างในด้านความประพฤติ การวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4.3.2) สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ร่วมหาจุดอ่อน จุดแข็งเพื่อแก้ไขแต่ละจุดในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.4) วิธีการ/กิจกรรมที่พัฒนาด้วยตนเอง

4.4.1) ศึกษาด้วยตนเองเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและวิธีการของการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้นำ การเสริมสร้างสุขภาพสำหรับผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาความคิดเชิงบวก การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเครียด จากเอกสาร ตำรา บทเรียนโปรแกรมสำเร็จรูป บทเรียนออนไลน์ การเข้าร่วมประชุมอบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

4.4.2) จัดทำแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจนถึงการพัฒนาให้ เกิดทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามตำแหน่ง มีความเสมอต้นเสมอปลายสม่ำเสมอ ซื่อสัตย์สุจริตกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4.4.3) ศึกษาแนวทางในการนำความคิดหลักการด้านจิตวิทยาให้คำปรึกษามาประยุกต์ใช้กับหน้าที่ ตำแหน่งของตน

4.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยการจัดกลุ่มสนทนาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยแสดงข้อมูลทางสถิติ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หลักการและเหตุผล	4.57	0.53	มากที่สุด
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
สาระสำคัญและการดำเนินการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ	4.96	0.18	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.90	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน พบว่า รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สาระสำคัญและการดำเนินการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด หลักการและเหตุผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 จำนวน 36 รูป ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ได้มาซึ่งค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงข้อมูลทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หลักการและเหตุผล	4.83	0.38	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.78	0.42	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
สาระสำคัญและการดำเนินการพัฒนา	4.92	0.28	มากที่สุด	4.94	0.23	มากที่สุด
แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	4.89	0.04	มากที่สุด	4.87	0.02	มากที่สุด
เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ	4.88	0.08	มากที่สุด	4.90	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 โดยรวมทุกองค์ประกอบมีผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

5. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาและผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

5.1 การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11

ภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อุตถจริยา และ 4) สมานัตตตา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสมานัตตตา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 ด้าน คือ ด้านอุตถจริยา ด้านปิยวาจา และด้านทาน อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นพระภิกษุ และส่วนมากมีพรรษามาก บวชเรียนมานาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งรวมทั้งการใช้หลักสังคหวัตถุด้วย นอกจากนั้นโดยหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนงานที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในทุกระดับทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ชุมชน การใช้หลักสังคหวัตถุจึงมีความสำคัญมาก สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2551) ได้กล่าวไว้ว่า สังคหพระ แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหารผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ก็จะมีคนมาช่วยทำงานเมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2559) ให้ความหมายของคำว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึงธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีหลักสงเคราะห์ 4 อย่าง คือ 1) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รักจากจิตตมโนใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน สมานสามัคคีให้เกิดไมตรี และความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม 3) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในชนทั้งหลายและเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

5.2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) สารสำคัญและการดำเนินการพัฒนา 4) แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดทั้งในภาพรวม และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการพัฒนารูปแบบโดยใช้ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ของหลักสังคหวัตถุแต่ละด้าน ซึ่งได้จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นประเด็นในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2557) ที่กล่าวว่า การพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล ซึ่งการพัฒนาปัจเจกบุคคลมักนิยมใช้กับการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ส่วนวิธีการพัฒนามีทั้งพัฒนาตนเอง และการพัฒนาโดยองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545) ที่ได้สรุปวิธีการพัฒนาผู้บริหารไว้ 7 วิธี โดยหนึ่งวิธีคือ การเรียนรู้ตนเองหรือการพัฒนาตนเอง ส่วนวิธีการอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ หรือการจัดกิจกรรมทางวิชาการเป็นวิธีการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ เมื่อผู้วิจัยร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 เรียบร้อยแล้ว ได้จัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์มากขึ้น จึงทำให้ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ผลประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 โดยรวมทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สารสำคัญและการดำเนินการพัฒนา รองลงมา คือ แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ส่วนในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมทุกองค์ประกอบมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สารสำคัญและการดำเนินการพัฒนา รองลงมา คือ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ สอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่ต้นนั้นจะต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเองเพื่อบุคคลอื่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นยอดปรารถนาของผู้นำระดับแนวทางในการพัฒนาผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเองและการสร้างวินัยในตนเอง และ จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2557) ได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการองค์การต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด โดยหนึ่งวิธี คือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาประเภทปัจเจกบุคคลจะเป็นการพัฒนาที่องค์การเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และทั้งนี้เป็นเพราะว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ได้พัฒนาขึ้นโดยใช้ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ ของแต่ละด้านเป็นประเด็นการพัฒนาและมีวิธีการพัฒนาด้วยตนเองผ่านศาสนกิจประจำวันของผู้บริหารโรงเรียน และพัฒนาโดยองค์กรให้เลือกปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมและตามความสะดวกของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละรูป โดยมีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติได้ และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนได้อ่านรายการรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ อาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ จึงทำให้ผลประเมินความเป็นไปได้และความ

เป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 โดยรวมทุกองค์ประกอบ มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อนำสู่การปฏิบัติและส่งเสริมสนับสนุนและติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำ

6.1.2 ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโรงเรียนในหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ความยืดหยุ่นของกระบวนการพัฒนา และความแตกต่างระหว่างบุคคลต้องมีการพัฒนาที่หลากหลาย

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังคหัตถ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต อื่น ๆ

6.2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ กับการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองพุทธศาสนศึกษา, สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
จิตติมา อัครธิตพิงค์. (2557). *เอกสารประกอบการสอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พระเฉลิมชาติ ขาติโร (อิทธิรงค์). (2551). *ศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2551). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวรุต วรรณนิเมธี (พุทฺธศรี). (2560). *ศึกษาปัญหาการใช้หลักสังคหัตถ์ธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 11 (วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

พระมหาสมบัติ ธนปญโญ (ฉลอง), และบรรจบ บรรณรุจิ. (2557). ยุทธศาสตร์เชิงพุทธสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย*, 1(2), 93-102.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก,
หน้า 11-13.

สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 11. (2563). *ทำเนียบบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 11*. สืบค้นจาก <http://www.group-11.com/mainpage>

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2551). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 2
ระหว่าง พ.ศ. 2549-2551. โรงเรียนพระปริยัติธรรมธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 11. กรุงเทพฯ:
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา.
เสน่ห์ จุย์โต. (2551). องค์การสมัยใหม่. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). ภาวะผู้นำ. ใน เอกสารประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.