

ภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

กันยายน 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

กันยายน 2554

พระมหาชินวุฒิ สายงาม. (2554). *ภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย)*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ดร.จากรุวรรณ สกุลคู, ดร.อรรรณพ โพธิสุข.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัย - มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน 4 ด้าน คือ ด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านปัญญาคติ และด้านโฆหารคติ จำแนกตาม สถานภาพ ชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และ ภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย) ปีการศึกษา 2553 เอม 2 จำนวน 306 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .960 ทำการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย) มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พระนิสิตมีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และ ด้านโฆหารคติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวินัยคติ และด้านสัมมาสติ พระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง
2. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย) ที่มีสถานภาพต่างกัน มี ภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย) ที่มีชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน มี ภาวะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับภาวะผู้นำแต่ละด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านพุทธิปัญญา ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง
4. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย) ที่มีคณะวิชาต่างกัน มีภาวะ ผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงษ์น้อย) ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มี ภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

LEADERSHIP OF STUDENT MONKS  
AT MAHAJULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY (WANGNOI)



AN ABSTRACT  
BY  
PHRAMAHA CHINAWUT SAINGAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Higher Education  
at Srinakharinwirot University

September 2011

Phramaha Chinawut Saingam. (2011). *Leadership of Student Monks at Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Wangnoi)*. Master thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Jarawan Skulkhu, Dr. Annop Phothisuk.

The purposes of this research were to study and to compare student monks' Leadership at Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Wangnoi) on overall and on four aspects ; Intelligence, Right mindfulness, Personal discipline, and Stylistic principle classified by status, class, faculty, and hometown. The samples consisted of 306 student monks at Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Wangnoi) in the second semester of the academic year 2010. The instruments used in the study was a Likert-type, five-point rating scale questionnaires of 66 items with the reliability of 0.960. The data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and Scheffe' method.

The results revealed that :

1. The leadership of student monks at mahachulalongkornrajavidyalaya university (wangnoi) in overall was at high level. When considered in each aspect, The leadership of student monks in Intelligence and Stylistic principle was at high level but The leadership of student monks in Right mindfulness and Personal discipline was at moderate level.
2. There was no significant difference between the leadership of student monks whose status were different in overall and each aspect.
3. There was no significant difference between the leadership of student monks whose class were different in overall. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference in the aspects of Intelligence at the level of .05
4. There was no significant difference between the leadership of student monks whose faculty were different in overall and each aspect.
5. There was no significant difference between the leadership of student monks whose hometown were different in overall and each aspect.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย)

ของ

พระมหาชินวุฒิ สายงาม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คนบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.จรรवरณ สกุลคู)

(อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข)

(อาจารย์ ดร.จรรवरณ สกุลคู)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข)

.....กรรมการ

(พระราชวรมนูณี (พล อากาศใจ))

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ด้วยผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ดร.จากรุวรรณ สกุลคู ประธานควบคุมปริญญาานิพนธ์ และ อาจารย์ดร.อรรณพ โพธิสุข กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ได้ช่วยชี้แนะแนวทางในการทำปริญญาานิพนธ์ และให้ความเมตตาช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ในระหว่างการทำปริญญาานิพนธ์ พร้อมทั้งได้ให้กำลังใจ และความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจากท่านทั้งสองมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านทั้งสองมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์ และ พระราชวรมุนี (พล อากาศโร) กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้กรุณารับเป็นกรรมการสอบและให้คำแนะนำพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์ และ พระครูปลัดสุวัฒนธีรคุณ (เทอด ญาณวชิโร) ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณ พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา รุ่นที่ 33 สาขาวิชาการอุดมศึกษา ทุกท่าน และ ขอขอบคุณ คุณพัชรวิวรรณ ภาศบุตร ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีมาโดยตลอดในทุก ๆ เรื่อง

ในท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ เจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ ประธานคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช โยมบิดา-มารดา คณะญาติธรรม และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยมาตลอดในทุก ๆ เรื่อง จนนำมาซึ่งความประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

พระมหาชินวุฒิ สายงาม

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	<b>บทนำ</b> .....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	นิยามเฉพาะศัพท์.....	7
	สมมุติฐานของการวิจัย.....	8
2	<b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	9
	ความหมายของผู้นำ.....	9
	ความหมายของภาวะผู้นำ.....	10
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	11
	ประเภทของผู้นำ.....	12
	คุณสมบัติของภาวะผู้นำ.....	17
	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป.....	21
	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป.....	25
	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ.....	35
	การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย).....	37
3	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	44
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	44
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	49
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	69
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
การอภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	81
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	81
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพ ของแบบสอบถาม.....	103
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ.....	107
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	109

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะวิชา.....	45
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	50
3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) โดยรวม.....	52
4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ด้านพุทธิปัญญา.....	52
5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ด้านสัมมาสติ.....	54
6 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ด้านวินัยคดี.....	56
7 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)ด้านโหวทคดี.....	58
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและ โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	60
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและ โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามชั้นปี.....	61
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและ โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามคณะวิชา.....	62

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามภูมิภาค.....	63
12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ - ราชวิทยาลัย(วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	64
13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ - ราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา.....	64
14 ผลการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหา - จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา เป็นรายคู่.....	66
15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ - ราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามคณะวิชา.....	67
16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ - ราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามภูมิภาค.....	68

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ยุคสมัยโลกาภิวัตน์ สังคมโลกพัฒนามากขึ้นทั้งด้านวัตถุและด้านเทคโนโลยี สังคมไทยก็อนุวัติตามสภาพพัฒนาการของสังคมโลกยุคปัจจุบัน เมื่อสังคมไทยเจริญขึ้นทั้งทางด้านวัตถุและเทคโนโลยี การก่อตัวของสภาพปัญหาทางสังคมก็มีมากขึ้นเพราะค่านิยมที่มุ่งไปทางด้านวัตถุอย่างขาดสติและปัญญา จะเห็นได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันกำลังตกอยู่ในภาวะอันตราย สังคมเกิดความแตกแยก เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม มีการใช้กำลังอย่างไร้มนุษยธรรมในการระงับข้อพิพาท มีการฉ้อราษฎร์บังหลวงทุกระดับชั้นซึ่งมีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้นโดยประชาชนส่วนหนึ่งมีคติที่ว่า โกงกินบ้างก็ไม่ใช่ไรขอให้มีผลงานก็พอ คือสามารถทนต่อการทุจริตคอร์รัปชันได้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องมาจากมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยเสื่อมโทรมลง(ธานินทร์ กรีวิเชียร, 2550: 2) พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงปัญหาของสังคมไว้ว่า คนในสังคมที่เจริญด้วยวัตถุและเทคโนโลยีเช่นนี้ ชีวิตถูกเร่งรัดด้วยความต้องการที่มีมากขึ้น คนต้องดิ้นรนวิ่งหาสิ่งทีหวังว่าจะให้ความสุขมากขึ้น ชีวิตถูกบีบคั้นด้วยระบบการดำเนินชีวิตที่แข่งขันกดดันกันมากขึ้น ไขว่คว้าเอาความสนุกสนานเพลิดเพลินชนิดที่พอแก้ความกระวนกระวาย ความหิวหว่าเหว ความเบื่อหน่ายเท่านั้น และก็หาสิ่งเร้าความรู้สึกที่แรงยิ่งขึ้นกว่าเดิมอีกคือ การคิดเบียดเบียนทำร้ายคนอื่น แย่งชิงสิ่งที่คิดว่าจะทำให้ความสุขแก่ตนจากคนอื่นหรือ ทำให้เขาได้รับความทุกข์อย่างตนซึ่งเรียกสภาพการณ์เช่นนี้ว่า“ความเสื่อมโทรมทางสังคม” จึงปรากฏว่า สังคมไทยที่เจริญด้วยวัตถุและเทคโนโลยีคนมีทุกข์มากขึ้นอาชญากรรมก็เพิ่มมากขึ้น (อนันต์ รัตนภาณุศร, 2550: 17-18; อ้างอิงจาก ป.อ.ปยุตฺโต, 2549) ปัญหาความเสื่อมโทรมทางสังคมด้านคุณธรรมจริยธรรมนี้ สังคมไทยทุกระดับชั้นรับรู้ถึงความเกิดขึ้นของปัญหาที่แพร่ขยายเป็นวงกว้างครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคมและเป็นรูปธรรมมากขึ้นเมื่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ประเมินสถานภาพทุนในสังคมไทยยุคปัจจุบันในการเสริมสร้างทุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ไว้ตอนหนึ่งว่า สถาบันศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในสังคมกลุ่มละมก่ละใจให้ตั้งอยู่ในคุณงามความดี ให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบคุณค่าความเป็นคนดีของสังคมประกอบกับศาสนสถานมีอยู่กว่าสามหมื่นแห่งทั่วประเทศ แต่สถาบันศาสนายังไม่สามารถชักจูงหรือ เป็นแกนนำในการพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างเพียงพอ ในขณะที่วิถีชีวิตของคนไทยในปัจจุบันต้องดิ้นรนประกอบอาชีพทำให้การประกอบกิจทางศาสนาลดน้อยลงโดยพบว่า พุทธศาสนิกชนร้อยละ 78.0 ไม่เคยอ่านหนังสือธรรมะ ร้อยละ 73.4 ไม่เคยรักษาศีล

ร้อยละ 54.9 ไม่เคยฟังเทศน์/ดูรายการธรรมะและ ร้อยละ 43.5 ไม่เคยสวดมนต์เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 255: ออนไลน์) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้สังคมไทยตกอยู่ภายใต้วิกฤติการณ์ความเสื่อมโทรมทางสังคมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างรุนแรง ใน การที่จะยกระดับสังคมให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์ครั้งนี้ได้นั้น ทำให้สังคมไทยถวิลหาผู้ที่จะนำพาสังคม ชุมชนและองค์การให้พ้นจากวิกฤติความเสื่อมโทรมทางสังคมด้านคุณธรรมจริยธรรม

อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้คาดหวังอนาคต ประเทศไทย ปี 2570 เบื้องต้นไว้ว่า คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความ พอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตยและ หลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ ทัวถึงมีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกัน และกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานอยู่บนฐานทาง เศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมี ศักดิ์ศรี(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 255: 6 – 7) จากความเสื่อม โทรมทางสังคมด้านคุณธรรมจริยธรรมประกอบกับความคาดหวังต่ออนาคตประเทศไทย ปี 2570 ดังกล่าวข้างต้น สถาบันพระพุทธศาสนา จึงถูกตั้งความคาดหวังไว้สูงจากคนในสังคม ที่จะต้องรับ บทบาทผู้นำทางจิตวิญญาณนำพาสังคมไทยให้รอดพ้นจากวิกฤติการณ์ความเสื่อมโทรมทางสังคม ด้านคุณธรรมจริยธรรม และก้าวผ่านไปสู่อนาคตตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ ในปี2570 ได้การเสริมสร้าง คุณลักษณะของผู้นำที่มี คุณธรรมนำความรู้ คือ ความคาดหวังที่สังคมมีต่อองค์การทางพระพุทธศาสนา จากความคาดหวังที่เป็นเป้าหมายเดิมต่อภาวะผู้นำทางสังคม ชุมชนและองค์การ คือ คุณลักษณะของ ผู้นำที่มี ความรู้คู่คุณธรรม ปัจจุบันสังคมได้ให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าความรู้ ความสามารถ จึงปรับมาเป็น คุณธรรมนำความรู้ เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรม ช่วยลดช่องว่างทาง ความรู้ ความสามารถ อาทิ ช่องว่างของอัตราการรู้ทางการศึกษาและกระตุ้นผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรมมากขึ้น(ศรคม ศรีเงิน, 2551: 30) ความคาดหวังของสังคมเป็นเหมือนการมอบภาระงาน ให้กับองค์การพระพุทธศาสนาโดยตรง สังคมไทยนับถือพระพุทธศาสนาโดยสายเลือดการประกอบ สัมมาอาชีพและวิถีชีวิตความเป็นอยู่คือเรือนกาย พระพุทธศาสนาคือ เรือนใจ เป็นผู้คุ้มครองเป็นผู้นำ พาให้ออกจากโลกมืด เป็นผู้นำและชี้นำผู้คนด้านคุณธรรมจริยธรรม (สมเด็จพระพุฒาจารย์, 2553: 12-13) องค์การพระพุทธศาสนาจึงมีหน้าที่ผลิตบุคคลากรที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ เพียงพร้อมด้วย คุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ออกสู่สังคม ชุมชน และองค์การเพื่อที่จะ เป็นผู้ทำทางจิตวิญญาณ ที่จะนำพาสังคมให้รอดพ้นจากวิกฤติการณ์ความเสื่อมโทรมทางคุณธรรม จริยธรรม ภาระงานนี้มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ให้การศึกษแก่พระภิกษุและสามเณรในพระศาสนา จึงมีหน้าที่โดยตรงในการสนองงานต่อความต้องการของสังคม บทบาทความคาดหวังที่ได้รับและสภาพปัญหาความเสื่อมโทรมทางสังคมที่กล่าวมาข้างต้น ผสมกับปัญหาที่รายล้อมอยู่รอบด้านขององค์การพระพุทธศาสนา ภัยภายในที่เกิดจากตัวบุคคลากรในองค์การของพระพุทธศาสนาก็มีมาก ภัยที่เกิดจากภายนอกองค์การก็ปรากฏตามสื่อไม่เว้นแต่ละวัน ทั้งยังมีความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกให้วิ่งตามอยู่ตลอดเวลา ภาระหน้าที่ทางตรงคือ การสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา โดยการศึกษาธรรมานุธรรมปฏิบัติ และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา นำพาสังคม ชุมชน และองค์การให้รอดพ้นจากปัญหาความเสื่อมโทรมทางสังคม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) เป็นสถาบันให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ โดยมีวิสัยทัศน์ในการในการผลิตบัณฑิตที่มุ่งสร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพคือ ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม (คู่มือพระนิสิต, 2554: 1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมคือ การสร้างพระนิสิตให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเพื่อเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ที่จะต้องประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรอบรู้ อันเป็นบทบาทที่จะนำพาสังคม ชุมชน และ องค์การต่าง ๆ ให้พลิกฟื้นจากวิกฤติการณ์ความเสื่อมโทรมทางสังคม สามารถชกแจง หรือเป็นแกนนำในการอบรม ตักเตือน สั่งสอน พัฒนาจิตใจ และเสริมสร้างคนในสังคม ชุมชน และ องค์การ ให้มีความรู้ ความเข้มแข็งด้านคุณธรรมจริยธรรม มีสติปัญญา รอบคอบ เฉลียวฉลาด มั่นคงและแน่วแน่ ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความสงบสันติสุข แก่สังคม ชุมชน และองค์การต่าง ๆ เพราะพระนิสิตเหล่านี้คือ บุคลากรหรือผู้นำของสังคม ชุมชน และองค์การต่างๆ เช่นองค์การในทางพระพุทธศาสนา มีเจ้าอาวาส เจ้าสำนักเรียน เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะจังหวัด และเจ้าคณะภาค เป็นต้น เมื่อลาสิกขาจากความเป็นพระภิกษุในทางพระพุทธศาสนา พระนิสิตเหล่านี้มีหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม คือเป็นบุคลากรหรือผู้นำของสังคม ชุมชนและองค์การต่าง ๆ เช่น เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล ครู อาจารย์ พนักงานของรัฐ เป็นต้น (พระครูปริยัติกิตติธำรง, 2553: 30)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ประสพอุปสรรคบางประการในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระนิสิต เช่น การฝึกภาคปฏิบัติในการเป็นผู้นำและการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นผู้ตามที่ดี การฝึกแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากนี้อาจรวมถึงปัญหาการใฝ่ศึกษาธรรมะจนไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมากพระนิสิตเราเมื่อมีโอกาสเป็นผู้นำแล้วขาดภาวะผู้นำอย่างเห็นได้ชัด เช่น เจ้าอาวาสและเจ้าสำนักเรียนต่างๆ ขาดภาวะผู้นำอย่างชัดเจน เช่น การวางตัวไม่เหมาะสม การแสดงกิริยามารยาท วุฒิกวาระและวิสัยทัศน์ไม่กว้างไกลพอสำหรับการยอมรับของคนทั่วไป (พระมหาเจียง ช่างสุมาน. 2553: สัมภาษณ์) การสร้างพระนิสิตให้มีความเป็นผู้นำ ให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ควบคู่ไปกับการสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้นำหน้า ความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ทำทนายเสมอมา เพราะการสร้างพระนิสิตให้มีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเพื่อเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ และ ผู้นำทางจิตวิญญาณจะต้องใฝ่ศึกษาธรรมะให้เพียบพร้อมด้วยธรรมานุธรรมปฏิบัติ และ ศึกษาเทคโนโลยี ที่ทันสมัยให้มีความรู้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (พระครูปริยัติกิตติธำรง. 2553: 31)

ฉะนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ด้านพุทธิปัญญา คือ การคิดแบบเชิงระบบ มีความคิดแบบมีแนวทาง มีหลักการและเหตุผล มีความคิดแบบสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านสัมมาสติคือการควบคุมตนเอง มีสติสัมปชัญญะ มีความรอบรู้และรอบคอบ มีการวางตัวให้เหมาะสมตามโอกาสต่างๆ ด้านวินัยคติคือ ระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความมีคุณธรรมจริยธรรม มีความเที่ยงตรงต่อระเบียบวินัยและต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านโหราคติคือ ทักษะการพูด มีการใช้ถ้อยคำที่น่าเคารพเชื่อถือในการเจรจากับบุคคลรอบข้าง ซึ่งเป็นคุณสมบัติ คุณลักษณะและเป็นบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เพื่อที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ อันเป็นเป้าหมายและแนวทางประกอบการวางแผนปรับปรุง พัฒนาพระนิสิตให้มีคุณสมบัติภาวะผู้นำที่จะนำพาสังคม ชุมชนและองค์กร ออกจากวิกฤติการความเสื่อมโทรมทางสังคม ดังเช่นที่สังคมกำลังประสบอยู่ ณ ปัจจุบันนี้

## จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ ด้านโฆหารคตติ และโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตาม สถานภาพ ชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และภูมิลาเนา

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์คือ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร อาจารย์ วิทยากร รับทราบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ให้มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และนำพาสังคม ชุมชน และองค์การ ให้มีความเข้มแข็งด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทรงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามนโยบายและปณิธานของมหาวิทยาลัย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม ชุมชนและองค์การ ในการผ่านพ้นวิกฤติการณ์ความเสื่อมโทรมทางสังคม สืบต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

### 1. ประชากรที่ศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพระนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 รวมทั้งสิ้น 1530 รูป

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 2.1.1 สถานภาพ

##### 2.1.1.1 พระภิกษุ

##### 2.1.1.2 สามเณร



## 2.1.2 ชั้นปีที่ศึกษา

2.1.2.1 ชั้นปีที่ 1

2.1.2.2 ชั้นปีที่ 2

2.1.2.3 ชั้นปีที่ 3

2.1.2.4 ชั้นปีที่ 4

## 2.1.3 คณะวิชา

2.1.3.1 คณะพุทธศาสตร์

2.1.3.2 คณะครุศาสตร์

2.1.3.3 คณะมนุษยศาสตร์

2.1.3.4 คณะสังคมศาสตร์

## 2.1.4 ภูมิภาค

2.1.4.1 หนกลาง

2.1.4.2 หนเหนือ

2.1.4.3 หนตะวันออก

2.1.4.4 หนใต้

## 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-

ราชวิทยาลัย (วงน้อย) ใน 4 ด้านได้แก่

2.2.1 ด้านพุทธิปัญญา

2.2.2 ด้านสัมมาสติ

2.2.3 ด้านวินัยคต

2.2.4 ด้านโหหารคต

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง คุณลักษณะ บุคลิกภาพและความสามารถที่พึงมีพึงประสงค์ของผู้นำ ที่จะนำพาสังคม ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากวิกฤติการณ์ความเสื่อมโทรมทางคุณธรรมจริยธรรมของคนสังคม ในการวิจัยนี้หมายถึงคุณสมบัติภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 **ด้านพุทธิปัญญา** หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำด้านความคิดเชิงระบบ มีกระบวนการทางความคิดที่รอบคอบ มีแนวทางการตัดสินใจ มีวิธีการคิดแบบมีเหตุมีผล มีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

1.2 **ด้านสัมมาสติ** หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำในด้านการควบคุมตนเอง เช่น มีสติสัมปชัญญะ รู้ระงับอารมณ์อันเป็นที่ตั้งแห่งความโกรธและความยินดี ความสงบเสถียรด้วยการกระทำ การแสดงออกทางกิริยามารยาทที่อ่อนโยนสุ่มสง่าในการวางตัวที่สมควรและเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ

1.3 **ด้านวินัยคดี** หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำในด้านความมีวินัยในตนเอง เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณธรรมจริยธรรม ความเที่ยงตรงต่อระเบียบวินัยและต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลาในการทำงาน ยุติธรรมต่อการตัดสินใจปัญหาที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

1.4 **ด้านโหวหาคติ** หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำในด้านการใช้วาจา การใช้ถ้อยสำนวนความที่สุภาพอ่อนน้อม ท่วงพจน์อันเป็นที่ตั้งแห่งความน่าเชื่อถือไม่หยาบกระด้างเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ

2. **พระนิสิต** หมายถึง พระภิกษุและสามเณรที่ขึ้นทะเบียนเป็นนิสิตระดับปริญญาตรีทุกคณะเรียบร้อยแล้ว ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ตำบลลำไทร อำเภोजังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2554

3. **ภูมิลำเนา** หมายถึง ภูมิลำเนาที่เกิดของพระนิสิต แบ่งตามการปกครองทางคณะสงฆ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หน คือ

3.1 หนกลาง ได้แก่ พระนิสิตที่มีภูมิลำเนากำเนิดในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี สมุทรสาคร ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์

3.2 หนเหนือ ได้แก่ พระนิสิตที่มีภูมิลำเนากำเนิดในเขตจังหวัด นครสวรรค์  
กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ พิษณุโลก สุโขทัย ตาก อุตรดิตถ์ ลำปาง เพเยา เชียงราย แพร่ น่าน  
เชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน

3.3 หนตะวันออก ได้แก่ พระนิสิตที่มีภูมิลำเนากำเนิดในเขตจังหวัด อุตรธานี  
หนองคาย เลย สกลนคร ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี ยโสธร มุกดาหาร  
ศรีสะเกษ นครพนม นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา

3.4 หนใต้ ได้แก่ พระนิสิตที่มีภูมิลำเนากำเนิดในเขตจังหวัด นครศรีธรรมราช  
สุราษฎร์ธานี ชุมพร ภูเก็ต ตรัง พังงา กระบี่ ระนอง สงขลา พัทลุง สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

**4. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)** หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มี  
ภาวะผู้นำโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ศึกษาอยู่ในชั้นปี ต่างกัน  
มี ภาวะผู้นำโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน
3. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่เรียนคณะ ต่างกัน มี  
ภาวะผู้นำโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน
4. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีภูมิลำเนา ต่างกัน มี  
ภาวะผู้นำโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตระดับปริญญาตรี มหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย (วังน้อย) ตำบลลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. ประเภทและคุณสมบัติของภาวะผู้นำ
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
4. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ
6. การจัดการศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)

#### 1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

##### ความหมายของผู้นำ (Leader)

โคเวีย์ (Covey. 1999: 8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในภายนอกองค์กร และเป็นผู้นำทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้

ฟริกอน และ แจคสัน ( Frigon; & Jackson. 1990: 8) ได้ให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำ หรือ Leader ว่าคือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น และประสานงานให้บุคคลอื่นทำกิจการหรืองานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานหรือกิจการด้วยความเต็มใจ

โอเลียรี (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549: 1; อ้างอิงจาก O'Leary. 2000: 1) ให้ความหมายของคำว่าผู้นำได้ดังนี้ ผู้นำหมายถึง หัวหน้ากลุ่ม ทีม หรือ องค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น ตลอดจนจนถึงบุคคลที่มิใช่และมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ดราฟ และ กอสเซน ( Drafke; & Kossen. 2002: 169) ให้คำจำกัดความของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการอิทธิพลบังคับหรือควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่น โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จ้านง พันรอบ (2548: 3) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ ว่าหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำต่อการแสดงพฤติกรรมของคนในสังคม รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด โดยที่คนในสังคมก็ยอมรับ

ด้วย ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีอิทธิพลทั้งในด้าน พฤติกรรมที่เห็นได้ (Overt Behavior) และ พฤติกรรมที่แฝงเร้นอยู่ภายใน (Covert Behavior)

อานันท์ บันยารชุน (2541: 24) อธิบายความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีคนอื่นอยากเดินตาม

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม ความรอบรู้ และรอบคอบ ถึงคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานระเบียบวินัย การเจรจา และการมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล ทำให้บุคคลในกลุ่มคล้อยตาม หรือมีพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการด้วยความยินยอมพร้อมใจ

### ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

คูบริน (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549: 2; อ้างอิงจาก Dubrin. 1998: 2) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เฮมฟีลล์ และ คูนส์ (Hemphill; & Coons. 1957: 7) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่ได้ชี้นำเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จากการพยายามให้ความหมายหรือค่านิยมภาวะผู้นำของผู้รู้ต่าง ๆ จะเห็นว่าอาจไม่ตรงกันเท่าใดนัก แต่หากสังเกตจะพบจุดเน้นที่คล้ายคลึงกันคือ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการเป็นศิลปะที่มีอยู่ในตัวคนหรือในตัวผู้นำ

เจคอบส์ และ จูเคียส (Jacobs; & Juques. 1990: 281) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาเป้าหมายการทำงาน และการทุ่มเทพลังงานในการทำงาน ในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

รัช และ บีห์ลิง (Rauch; & Behling. 1984: 46) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อให้การดำเนินงาน กิจกรรมกลุ่มบรรลุเป้าหมาย

ธวัช บุญยมณี (2550: 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า คือ การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (2550: 22) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ความริเริ่มและดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

2. ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

3. ศิลปะในการชี้แนะหรือนำลูกน้องตลอดจนผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

4. กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือ จุดมุ่งหมายขององค์การ

5. ศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

6. ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. กระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

8. กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้้นำให้บุคคลอื่นกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่ต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายสำคัญ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำ (Leader) มีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) หรือ ลูกน้อง (Subordinates) ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective) ของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการ หรือยุทธวิธีในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามภารกิจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ อย่างกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ลัทธีกาล ศีวะระมย์ (2538: 433) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาองค์กร การเป็นผู้นำที่ดีเป็นสิ่งกระทำให้สมบูรณ์ยาก ปัจจุบันเราต้องประสบปัญหาการขาดแคลนผู้นำในอุดมคติมีความเสียสละและเป็นประชาธิปไตย การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นศิลปะแบบหนึ่งที่ยังเรียนรู้และพัฒนาได้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551: 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ในการบริหารจัดการงานใดให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นจะต้องมีผู้นำ หรือ หัวหน้า เพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดการ ควบคุมดูแล และจูงใจหรือผู้นำผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน องค์กร ต่าง ๆ เพราะภาวะผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง วางเป้าหมาย ขององค์กร สู่อุบัติความสำเร็จได้

## 2. ประเภทและคุณสมบัติของผู้ผู้นำ

### ประเภทของผู้ผู้นำ

มอสลีย์ พิเอททรี และ เมกกินสัน (ซัยเสมูร์ พรหมศรี. 2549; อ้างอิงจาก Mosley, Pietri; & Megginson. 1995: 26) กล่าวถึงวิธีการในการจัดประเภทของผู้ผู้นำ ที่นิยมโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 วิธีด้วยกัน ได้แก่

1. ตามวิธีที่ผู้ผู้นำใช้หรือแสดงออก (Approach Used) โดยทั่วไปแล้วสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

1.1 ผู้ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic or Authoritarian) คือผู้ผู้นำที่ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทั้งหมดเองเพียงผู้เดียว

1.2 ผู้ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic or Participative) คือผู้ผู้นำที่ให้ความเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3 ผู้ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire or Free-rein Leader) คือผู้ผู้นำที่ไม่เข้มงวดและปล่อยให้ลูกน้องทำตามที่เขาต้องการ

2. ตามการมุ่งเน้นต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง (Orientation Toward Job) เป็นการแบ่งโดยใช้ เจตคติของผู้ผู้นำที่มีต่อการทำงานให้ลุล่วง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ผู้ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Task-oriented or Production-Oriented Leaders) คือผู้ผู้นำที่มุ่งเน้นไปในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง มุ่งเน้นที่การวางแผน และกระบวนการทำงาน พยายามที่จะควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.2 ผู้ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People-oriented or Employee-centered Leaders) คือผู้ผู้นำที่คำนึงถึงสวัสดิการ และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

เรดดีน (Reddin. 1969) ได้ทำการศึกษาและแยกประเภทของผู้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและด้วยประสิทธิภาพออกเป็นอย่างละ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ผู้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

1.1 ผู้ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Bureaucrat) เป็นผู้ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและเพื่อนร่วมงานน้อย แต่ให้ความสนใจเรื่องระเบียบ กฎเกณฑ์ ผู้ผู้นำเช่นนี้เป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม

1.2 ผู้ผู้นำแบบนักพัฒนา (Developer) พัฒนามาจากผู้ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ สนใจเพื่อนร่วมงานมากแต่สนใจในงานน้อย มั่นใจเพื่อนร่วมงาน งานหลักคือพัฒนาเพื่อนร่วมงานเป็นรายบุคคล

1.3 ผู้นำแบบนักบริหาร (Executive) พัฒนามาจากผู้นำแบบบูรณาการ เป็นนักผสมผสานมองการณ์ไกล ตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานใช้กำลังทุกคนได้อย่างคุ้มค่า เน้นการทำงานเป็นทีม

1.4 ผู้นำแบบเผด็จการคุณธรรม (Benevolent Autocrat) พัฒนามาจากผู้นำแบบเสียสละ มุ่งงานสูง มิตรสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบนี้สามารถใช้ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานให้ได้ผลงานโดยที่เพื่อนร่วมงานไม่มีความรู้สึกในทางไม่ดี

## 2. ผู้นำที่ดีอยู่ประสิทธิภาพ

2.1 ผู้นำแบบละเลย (Deserter) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเฉยเฉยเก็บตัว ผู้นำแบบนี้มักแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับเวลา สถานการณ์ สถานที่

2.2 ผู้นำแบบนักบุญ (Missionary) เป็นผู้นำที่มีมิตรสัมพันธ์ สนใจเพื่อนร่วมงานสูง แต่สนใจงานน้อย ทำงานด้วยตนเองจนเพื่อนร่วมงานมีโอกาสทำงานน้อย

2.3 ผู้นำแบบประนีประนอม (Compromise) ให้ความสนใจงานสูง มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ตัดสินใจที่ไม่ดีนัก

2.4 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocrat) มุ่งงานสูง แต่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่ำ ขาดความเชื่อมั่นต่อคนอื่น ไม่ยินดีกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน สนใจเพียงงานเฉพาะหน้าเท่านั้น

ไลเคิร์ต (Likert, 1961) ได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. เผด็จการสมบูรณนิยม (Exploitive Autocratic) เป็นลักษณะผู้นำที่ใช้อำนาจเด็ดขาดหรือเผด็จการ

2. เผด็จการแบบคุณธรรม (Benevolent Autocratic) เป็นลักษณะของผู้นำที่ใช้อำนาจอย่างมีศิลปะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

3. พลพรรคร่วมมือ (Participative) เป็นลักษณะของผู้นำที่ใช้การปรึกษาหารือเป็นหลักในการทำงาน ผู้นำจะรับฟังความคิดเห็นและพยายามใช้ให้เป็นประโยชน์

4. ประชาธิปไตย (Democratic) หรือแบบมีส่วนร่วม ผู้นำจะเคารพ มั่นใจ และเชื่อถือในความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุก ๆ คน

และจากการวิจัยของ Likert พบว่าผู้นำที่ใช้อำนาจเด็ดขาดหรือเผด็จการจะก่อให้เกิดผลผลิตต่ำที่สุด ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วมจะได้ผลผลิตสูงสุด



เฮอร์ซี และ บลานชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 2000: 467-468) แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. แบบสั่งการ (Telling Style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะเป็นผู้ชี้แนะ กำหนดบทบาท และบอกให้ผู้ตามทราบว่าจะต้องทำอะไร ลักษณะการสื่อสารเป็นแบบทางเดียว ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำ

2. แบบขายความคิด (Selling Style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูงและมุ่งเน้นคนสูง โดยผู้นำจะเป็นผู้ชักชวน อธิบาย ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความกระจ่างเมื่อมีข้อสงสัย เกี่ยวกับการงาน ลักษณะการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำ ถึงปานกลาง

3. แบบมีส่วนร่วม (Participating Style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำและมุ่งเน้นคนสูง โดย ผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะปานกลางถึงสูง

4. แบบมอบหมายงาน (Delegating Style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำ และมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะมีการกระจายหน้าที่ ให้คำแนะนำและการสนับสนุนเล็กน้อย เพียงเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจปัญหาและแผนงาน และให้ผู้ตามมีอิสระในการดำเนินการได้เอง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะสูง

ฟลีชแมน แฮร์ริส และ เบิร์ท (Fleishman, Harris; & Burt. 1955: 9-15) ได้ทำการศึกษาทดลองเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ Ohio State University (มหาวิทยาลัยโอไฮโอ) และได้แบ่งลักษณะของผู้นำออกเป็น 2 หลักใหญ่ๆ คือ มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งนำไปสู่การแบ่งประเภทของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ต่ำและมุ่งมิตรสัมพันธ์สูง เป็นผู้นำที่แย่มากที่สุด
2. ผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ต่ำแต่มีมิตรสัมพันธ์สูง คือชอบสนุกรสนานแต่ละเลยงาน
3. ผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์สูงและมุ่งมิตรสัมพันธ์สูง แบบนี้ปฏิบัติยากที่สุด
4. ผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์สูงแต่มีมิตรสัมพันธ์ต่ำ มุ่งแต่ผลผลิตอย่างเดียวมองเพื่อนร่วมงาน เป็นเครื่องจักร

เทนเนนบาร์ม และ วอร์เรน (Tannenbaum; & Warren. 1973: 164) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์หรือการรวมกลุ่มทำงานของบุคคลชื่อว่า Continuum of Leadership Behavior โดยเน้นในเรื่องการใช้อำนาจของผู้นำ และชี้ของการใช้อำนาจซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้ว คือ

1. ขั้วอำนาจสูงสุด (Manager Power and Influence) หรือ Boss-centered หรือ Authoritarian (อัตตาธิปไตย) อำนาจสูงสุดอยู่ที่ผู้นำ หรือผู้บริหาร ตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. ขั้วอำนาจต่ำสุด (Non manager Power and Influence) หรือ Subordinate-Centered หรือ Democratic (ประชาธิปไตย) ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อำนาจของตนเองน้อยที่สุด แต่จะระดมสติปัญญาความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการตัดสินใจ

จากการนำเอาพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจมาเป็นเครื่องบ่งชี้ลักษณะของผู้นำ สามารถแบ่งผู้นำออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. ผู้นำตัดสินใจเพียงผู้เดียว ถือได้ว่าเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย
2. ผู้นำเสนอการตัดสินใจให้ผู้ร่วมงานรับรู้เป็นการขายความคิดเพื่อโน้มน้าวให้กลุ่มยอมรับ
3. ผู้นำเสนอแนวคิดในการตัดสินใจและตัดสินใจเองแต่ให้โอกาสสมาชิกซักถามได้
4. ผู้นำเสนอความคิดเป็นการหยั่งท่าที ให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นได้แต่ค่อนข้าง

ยืนยันทนแนวการตัดสินใจเดิม

5. ผู้นำเสนอปัญหาให้อภิปราย และขอคำแนะนำจากสมาชิกแล้วตัดสินใจ
6. ผู้นำเสนอปัญหาให้กลุ่มอภิปรายร่วมกันตัดสินใจ
7. ผู้นำร่วมกับสมาชิกตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัด ข้อบังคับขององค์การ

จากรูปแบบการตัดสินใจทั้ง 2 ดังกล่าวมาแล้ว มีการนำมาแปลและดัดแปลงให้สั้นและกระชับลง โดยสามารถแบ่งรูปแบบการตัดสินใจออกเป็น 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำที่ตัดสินใจแล้วสั่งการ เรียกว่า บอกรงาน
2. ผู้นำตัดสินใจแล้วชี้แจงและชักจูง เรียกว่า ขายงาน
3. ผู้นำตัดสินใจตามข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน เรียกว่า ชื้องาน
4. ผู้นำและผู้ร่วมงานตัดสินใจร่วมกัน เรียกว่า ร่วมงาน
5. ผู้นำมอบให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจในขอบเขต เรียกว่า มอบงาน

เฟรนช์ และ เรเวน ( French; & Raven. 1960: 607) แบ่งประเภทของผู้นำตามการได้รับอำนาจเป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leader) ผู้นำลักษณะนี้มักถืออำนาจที่ได้รับตามกฎหมายเป็นข้ออ้าง มักใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ทำทุกอย่างที่ตนพอใจโดยไม่มีเกรงกลัว
2. ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leader) ผู้นำลักษณะนี้มิได้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหาร แต่กลับใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำที่ตนมีอยู่มากก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ช่วยให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ

3. ผู้นำแบบพ่อพระ (Symbolic Leader) ผู้นำลักษณะนี้เป็นผู้นำที่มีความพยายามทำตนให้ควรแก่การเคารพนับถือ ตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับโดยให้ความเห็นอกเห็นใจและความเป็นธรรมแก่ทุกคน

ลิปพิทท์ และ ไวท์ (Lippitt; & White. 1974) ได้แบ่งประเภทของผู้นำตามการวิจัย ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ หรือ อัตนนิยม (Autocratic Leader) ผู้นำลักษณะนี้เน้นเรื่องการบังคับบัญชาและการออกสั่งการเป็นเรื่องสำคัญ ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการโดยถือว่าการวินิจฉัยสั่งการในการแก้ปัญหาใดๆ นั้นตนมีอำนาจสูงสุด ถือตนเองเป็นใหญ่

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำชนิดนี้มีลักษณะตรงข้ามกับแบบเผด็จการจะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าและจะไม่เน้นการใช้อำนาจให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้นำ หากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ผู้นำแบบนี้เน้นความผูกพันในสังคม ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานของคนในกลุ่มเพื่อความเจริญก้าวหน้าของกลุ่ม

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leader) ผู้นำชนิดนี้จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ ผู้นำจะทำงานตามแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอมาไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์เท่าใดนัก ไม่มีบรรทัดฐานในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

สุเนตร สุวรรณละของ (2545: 23) ได้แบ่งประเภทของผู้นำไว้ ดังนี้

1. ผู้นำครอบครัว (Family Leader)
2. ผู้นำสังคมหรือชุมชน (Community Leader)
3. ผู้นำองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Leader)
4. ผู้นำทางการเมือง (Political Leader)
5. ผู้นำชาติ (National Leader)
6. ผู้นำโลก (World Leader)

กล่าวโดยสรุป ประเภทของผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับงาน และบุคคลภายในองค์กร มองการณ์ไกล เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และรู้จักการบูรณาการซึ่งผู้นำในลักษณะนี้จะทำให้องค์กรสามารถทำภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ผู้นำด้อยประสิทธิภาพ คือ เป็นผู้ที่ไม่สนใจบุคคลในองค์กร หรือสนใจบุคคลในองค์กรมากกว่าการทำงาน ตัดสินใจเรื่องต่างๆ เพียงลำพัง ทำตัวไม่เหมาะสมในเวลางาน ขาดความเชื่อมั่นต่อ

บุคคลอื่น สนใจเพียงงานเฉพาะหน้า ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ผู้นำในลักษณะนี้จะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรประสบปัญหา หรือภารกิจขององค์กรล้มเหลวไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### คุณสมบัติของภาวะผู้นำ

เดสเลอร์ (Dessler. 2004: 256-258) กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีพลังอย่างมาก และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ
2. มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม และจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
3. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
4. เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ
5. มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด
6. ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

เฮลลิกเกล สโลคัม และ วูดแมน (Hellriegel, Slocum; & Woodman. 1998: 303-304)

กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จว่ามี 4 ประการ คือ

1. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Creating A Vision) มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และมีการร่วมกำหนดเป้าหมายกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้น และจะพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Meaning Through Communication)
3. เป็นผู้ที่มอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งเมื่อเป้าหมายนั้นบรรลุผลผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งผู้นำให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย
4. เป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง (Self-Understanding) โดยรู้จักอ่อนแอและจุดแข็งของตนเองและเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

โกเมส-เมจิกา และ บาลคิน ( Gomez-Mejia; & Balkin. 2002: 287) กล่าวถึงคุณสมบัติและทักษะสำหรับผู้หน้าที่ดีว่า ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีทักษะของการใช้อิทธิพล (Influence Skills) โดยสามารถใช้ความเป็นผู้นำในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. เป็นผู้ที่มีทักษะในการมอบหมายงาน (Delegation Skills) พร้อมทั้งสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นด้วย
3. เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility Skills) และแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้
4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการจูงใจ (Motivational Skills) โดยเป็นผู้สนับสนุนและจัดสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทและอุทิศตนเองให้กับงาน

ทิมม และ ปีเตอร์สัน (Timm; & Peterson. 2000: 147-150) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้หน้าที่ดีในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน โดย Franklin Covey Center for Research ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่ประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 37,000 คน ในปี ค.ศ. 1997-1998 ผลการศึกษาพบว่าคุณสมบัติของผู้หน้าที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการมี 11 ประการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Effectively Communicate) รวมถึงมีความสามารถในการรับฟังด้วย
2. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Exhibit Integrity) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) และน่าไว้วางใจ (Trustworthy)
3. เป็นผู้ที่มีความสนุกสนานกับการทำงานเป็นทีม (Enjoy Team Work) ผู้ปฏิบัติงานต้องการผู้หน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของพวกเขา และสามารถทำงานร่วมกับพวกเขาได้เป็นอย่างดี
4. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Be Visionary) และบอกกล่าววิสัยทัศน์นั้นต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และร่วมทำงานกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะนำทีมงานไปสู่วิสัยทัศน์นั้น
5. เป็นผู้ที่กำลังตัดสินใจ (Make Decisions) มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นนักวางแผน และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานที่ดี
6. เป็นผู้ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (Demonstrate Caring) รวมทั้งมีความห่วงใย เห็นอกเห็นใจ และให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้วย
7. เป็นแบบอย่างที่ดีได้ (Be a Model) ซึ่งมีความสำคัญคือจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน
8. เป็นผู้ที่อุทิศตนเองให้กับงาน (Be Dedicated) และทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
9. เป็นผู้ที่สามารถจูงใจผู้อื่นได้ (Be A Motivator)
10. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Be Expert) มีความรู้ มีความสามารถ และมีความเฉลียวฉลาด
11. เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ (Be Courageous) และกล้าที่จะยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง

สุนทร สุวรรณละออง (2545: 36-37) อธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ คือ การเป็นศูนย์กลางการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม (Group Process) ผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางหรือแกนกลางของการรวมกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของอำนาจ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเป็นกลุ่ม ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่างๆ ในกลุ่ม
2. ผลจากบุคลิกภาพทำให้เกิดผู้นำ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษ หรือ อัจฉริยะ พฤติกรรมเฉพาะตัวมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น บุคคลอื่นมักยอมรับบุคลิกภาพของผู้นำและเชื่อมั่นเมื่อร่วมทำงานด้วย
3. ผู้นำจะต้องมีศิลปะทำให้กลุ่มเกิดความยินยอม หมายถึง มีความสามารถในการจูงใจให้คนในกลุ่มเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ยินยอมพร้อมใจให้ความร่วมมือทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ
4. ผู้นำเป็นผู้ใช้อิทธิพล (Influence) มีความพยายามในการครอบงำหรือมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำอาจใช้วิธีการข่มขู่ หรือการให้รางวัล หรือวิธีการจูงใจต่างๆ
5. การเป็นผู้นำเป็นการกระทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรม เป็นกระบวนการของการกระทำกิจกรรมกลุ่มให้สามารถดำเนินงานได้ เช่น การประสานงาน การให้รางวัล การให้คุณให้โทษ
6. การเป็นผู้นำคือ การชักชวนเกลี้ยกล่อม (Persuasion) ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับผู้นำเป็นอย่างมากในการใช้ศิลปะหรือทักษะในการเกลี้ยกล่อมชักจูงคนในกลุ่มให้ปฏิบัติตามความต้องการได้โดยอาจมีความขัดแย้งน้อยที่สุด มีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น
7. การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ (Power Relation) และสิทธิอำนาจ พลังอำนาจชนิดนี้เป็นเรื่องของ “พระคุณ” ในขณะที่สิทธิอำนาจเป็น “พระเดช” ผู้นำจะต้องพยายามใช้พลังอำนาจทุกวิถีทางเพื่อให้คนในกลุ่มทำตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
8. การเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือหรือวิถีทาง ผู้นำจะเป็นวิถีทางของความสามัคคีของกลุ่ม ผู้นำจะเป็นผู้วางแนวทางในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มภายใต้ความเห็นชอบของสมาชิก
9. การเป็นผู้นำเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม เนื่องจากผู้นำเป็นแกนกลางของการให้คนในกลุ่มมารวมตัวกัน มีความสัมพันธ์กัน ใกล้ชิดรู้จักสนิทสนมกัน
10. การเป็นผู้นำจะทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพและบทบาท ผู้นำจะมีสถานภาพและสิทธิหน้าที่แตกต่างกับคนในกลุ่มหรือผู้ตามทุกๆ ไป กลุ่มจะต้องกำหนดสิทธิหน้าที่ของผู้นำอย่างเหมาะสมและสมดุล หากกลุ่มละเลยจะทำให้เกิดสิ่งต่างๆ อาทิ สถานภาพที่ขัดกัน (Status Conflict) และบทบาทที่ขัดแย้งกัน (Role Conflict) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสังคมในด้านต่างๆ ด้วย ดังนั้น ผู้นำจะต้องสวมบทบาทตามสถานภาพของผู้นำเพราะการมีผู้นำแสดงบทบาทมากกว่าสองบทบาทที่ขัดกัน จะเกิดความขัดแย้งในบทบาท ทำให้เกิดปัญหาในกลุ่มขึ้นมาได้เช่นเดียวกัน ประการสำคัญ

ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทที่เด่นและแตกต่างกว่าบทบาทของผู้ตาม เพื่อความเป็นเอกลักษณ์ และ อัจฉริยะของผู้นำ

11. ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำให้คนในกลุ่มทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การที่ผู้นำไม่กระตือรือร้นจะทำให้กลุ่มมีความสัมพันธ์ทางสังคมต่ำ นอกจากนั้นผู้นำจะต้องมีการให้กำลังใจแก่คนในกลุ่มอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้กลุ่มมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นไม่แตกสลายได้ง่าย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 36-38) กล่าวถึงลักษณะเด่น (Dominance) ของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดโดยแบ่งเป็นด้านไว้ดังนี้

ด้านสติปัญญาและความสามารถ

1. การตัดสินใจ วิจารณ์ญาณ
2. ความรู้
3. ทักษะการพูด

บุคลิกภาพ (Personality)

1. กระตือรือร้น
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง

ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work-Related Characteristics)

1. มีกระตือรือร้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
2. แรงกระตือรือร้นที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบ
3. มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
4. การมุ่งมั่นในการทำงาน

ลักษณะด้านสังคม (Social Characteristics)

1. ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ
2. ความร่วมมือ
3. ความเป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียง
4. ความสามารถด้านสังคม ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล
5. การมีส่วนร่วมในสังคม
6. รู้จักกาลเทศะ มีความสามารถในการเจรจา

กล่าวโดยสรุป คุณสมบัติของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวของผู้นำ เช่น ความกล้าหาญ ความฉลาดรอบรู้ ความคิดอ่านรอบคอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและประสพผลสำเร็จได้

### 3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

ยุคส์ และ ฟลีต (รัตติกอร์น จงวิศาล. 2543: 18; อ้างอิงจาก Yukl; & Fleet. 1992: 175-176) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไว้ว่า ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลต่อกัน และมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของเบส ผู้นำพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตามและแนวคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น โดยมีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุกๆ ตำแหน่งซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้แนวคิดทฤษฎีนี้เริ่มต้นตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ซึ่งทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ผู้นำเชิงปฏิรูปจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยสาระของทฤษฎีแล้ว ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูปจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Leadership) ด้วยภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์กร ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำเชิงปฏิรูปก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์กรก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปแบบเปลี่ยนแปลงสภาพได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมาจากแนวความคิดของนักวิชาการหลายคน

เบส (ณัฐวดี เตมียสุวรรณ. 2550: 66; อ้างอิงจาก Bass.1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะเชิงปฏิรูปโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของเบอห์น ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ดังกล่าวแล้ว โดยเบสให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการ



ยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leaders) นั้นได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตามอันได้แก่ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ โดยแบส อธิบายว่าผู้นำเชิงปฏิรูปและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
2. ใ้มน้ำวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การและหมู่คณะแทน
3. กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher Order Needs) แม้ว่ากระบวนการอิทธิพลที่เกิดจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะยังไม่สามารถอธิบาย

แบส และอโวลิโอ (Bass; & Avolio, 1994) ได้นำเสนอโมเดล ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการปฏิรูปความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4I” (FourI's) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma leadership :II or C) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และเกิดเลียนแบบผู้นำ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะนี้ คือ มีวิสัยทัศน์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม ผู้นำจะต้องแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ

2. แรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกในทางที่จูงใจและคล้าใจให้ผู้ตาม ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ความหมายและให้ความหมายในเรื่องราวของผู้นำในทีม ผู้ตามแสดงออกถึงการกระตือรือร้นความรู้สึกทางบวกและมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตามตามต้องการอย่างชัดเจน และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อพัฒนาเป็นความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดึงดูดใจ ให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อให้ผู้ตามเกิดความตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญญาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นส่วนตัว และเห็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีความสัมพันธ์ (Interco Related) อย่งไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

ฮาเตอร์ และ บาส (Hater; & Bass. 1988: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยศึกษาให้ผู้บริหารที่ผ่านการประเมินว่ายอดเยี่ยม 28 คน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนจำนวน 306 คน เป็นผู้ประเมินผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ยอดเยี่ยม ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป โดยเฉพาะในด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ส่วนภาวะผู้นำเชิงจัดการในผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน และ

2. ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการ

แคทลียา ศรีใส (2548: 123 -126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับมีการสร้างทีมงาน โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มสาระไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีบารมี และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเป็นตัวพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 67.0 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 2) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามพบผลการวิจัยว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้าง

แรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาด้าน วิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปพบว่า ต่างให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มีมากน้อยอย่างต่อเนื่อง เพราะลักษณะของภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะของภาวะผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์การให้บรรลุประสิทธิผล ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ามีลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญอยู่ 4 ด้านคือ ด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคติ และ ด้านโหวทาคติ

#### 4. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป สี่ด้าน คือ ด้านพุทธิปัญญา หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความคิดเชิงระบบ ด้านสัมมาสติ หมายถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการควบคุมตนเอง ด้านวินัยคติ หมายถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความมีวินัยในตนเอง และด้านวินัยคติ หมายถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการใช้วาจา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าความหมายของภาวะผู้นำทั้งสี่ด้านดังต่อไปนี้

**ด้านพุทธิปัญญา** หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความคิดเชิงระบบ

อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2552: 20) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของนิสิตปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้สรุปความหมาย การคิดเชิงระบบ ไว้ว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ หรือสิ่งต่างๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด (ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก) มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน และยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาความสลับซับซ้อน และความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดการคิดเชิงระบบสามารถช่วยให้การออกแบบการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีคิดหลายๆ แบบ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

เฮสเตอร์ (Hester. 1994: 4) ได้อธิบายว่า การคิดเชิงระบบเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานองค์ความรู้และเครื่องมือซึ่งได้ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อให้วัตถุประสงค์และวิธีการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์งานมีความชัดเจน และช่วยทำให้เรามองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงระบบมิได้ละเลยต่อปัญหาความซับซ้อน แต่จะเข้าไปจัดการกับความสลับซับซ้อนในลักษณะที่ใกล้ชิดและสะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุแห่งปัญหาและวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาในแนวทางที่เป็นไปได้

อุษณีย์ พิทธิสุข (อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์. 2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะการคิดเชิงระบบ เกณฑ์ 3 มิติ คือ

1. มิติด้านความแปลกใหม่ หรือ นวภาพ (Novelty) ซึ่งพิจารณาจากการมีกระบวนการคิดใหม่ (New Process) กลวิธีใหม่ (New Techniques) มโนทัศน์ใหม่ (New Concept) และการมีอิทธิพลต่อการเพาะความคิด พัฒนาผลงานต่อไปในอนาคต
2. มิติด้านการแก้ปัญหา(Resolution) พิจารณาจากระดับการแก้ปัญหาว่า ทำได้เพียงพอหรือไม่ เหมาะสมตรงกับความต้องการเพียงใดสมเหตุสมผลตามวิธีการของศาสตร์นั้นหรือไม่ ใช้ประโยชน์ได้และมีคุณค่าในแง่ต่าง ๆ (กายภาพ จิตใจ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ) ได้เพียงใด
3. มิติด้านความละเอียดลออและการสังเคราะห์ (Elaboration and Synthesis) ให้พิจารณาจากการใช้ฝีมือและความชำนาญการสังเคราะห์งานที่ซับซ้อน ความละเอียดลออ ทำให้งานประณีตดึงดูดใจ มีความสมบูรณ์ และเป็นการแสดงออกที่สื่อความหมายให้คนอื่นเข้าใจได้

นพคุณ นิศามณี(2548: 38) กล่าวถึงลักษณะ 6 ประการ ของการคิดแบบเชิงระบบ คือ

1. คิดอย่างมีหลักการ (Principles)
2. คิดอย่างมีเหตุผล (Relational)
3. คิดอย่างมีการจัดระเบียบ (Regulative)
4. คิดอย่างมีรูปแบบ (Mental Model)
5. คิดอย่างมีกรอบ (Frame)
6. คิดอย่างมีวัตถุประสงค์ (Objective)

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2552: 122) ได้ทำการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของนิสิตปริญญาตรีหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความใฝ่รู้ ความรอบคอบในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ กับการคิดเชิงระบบ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการวิเคราะห์ระบบในแนวคิด ด้านกระบวนการคิดเชื่อมโยงเรื่องเหตุและผล ด้านการป้องกันของเรื่องราว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยบางประการได้แก่ความใฝ่รู้ ความรอบคอบ

ในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการคิดเชิงระบบ ด้านกระบวนการวิเคราะห์ระบบในแนวคิด ด้านกระบวนการคิดเชื่อมโยงเรื่องเหตุและผล และด้านการป้องกันของเรื่องราว แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรมีส่วนสำคัญต่อการคิดเชิงระบบ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านพุทธิปัญญา หมายถึง รูปแบบและกระบวนการทางแนวความคิดของผู้นำ ซึ่งผู้นำเชิงปฏิรูปจะต้องมีภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญาคือผู้นำจะต้องมีความคิดที่เป็นระบบ มีเหตุผล หลักการ แบบแผน วิสัยทัศน์ก้าวหน้าและกว้างไกล และ เชิงสร้างสรรค์

**ด้านสัมมาสติ** หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการควบคุมตนเอง

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต (2531: 10) ให้ความหมาย สัมมาสติ ไว้ว่า สัมมาสติ ตามคำจำกัดความแบบพระสูตรหมายถึง หลักธรรมที่เรียกว่า สติปัฏฐาน 4 มี

1. กายานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณากาย การตามดูรู้ทันกาย
2. เวทนานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณาเวทนา การตามดูรู้ทันเวทนา
3. จิตตานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณาจิต การตามดูรู้ทันจิต
4. ธัมมานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณาธรรมต่างๆ การตามดูรู้ทันธรรม

และ กำจัดความแบบทางโลก หมายถึง การควบคุมตัวเอง ได้แก่ ความระลึกรู้ได้ ความระมัดระวัง ความตื่นตัวต่อหน้าที่ ภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในอาการคอยรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้นๆ อย่างไร โดยเฉพาะในจริยธรรม การทำหน้าที่ของสติ มักถูกเปรียบเทียบเหมือนกับนายประตู ที่คอยระวังเฝ้าดูคนเข้าออกอยู่เสมอ และคอยกำกับการโดยปล่อยคนที่ควรเข้าออก ให้เข้าออกได้ และคอยกัน ห้ามคนที่ไม่ควรเข้าไม่ให้เข้าไป คนที่ไม่ควรออกไม่ให้ออกไป สติ จึงเป็นธรรมที่สำคัญในทางจริยธรรมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวควบคุมการปฏิบัติ หน้าที่ และเป็นตัวคอยป้องกันยับยั้งตนเอง ทั้งที่จะไม่ให้หลงเพลินไปตามความชั่ว และที่จะไม่ให้ความชั่วเล็ดลอดเข้าไปในจิตใจได้ พูดย่างๆว่าที่เจตนาตน ในการทำความดี และไม่เปิดโอกาสแก่ความชั่ว

ไรท์ (Wright. 1975: 92) ได้ให้ความหมายของการควบคุมตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถที่จะบังคับนิสัยหรือพฤติกรรมของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งยั่วยุและสถานการณ์กดดัน โดยปราศจากรางวัลหรือการสนับสนุนจากภายนอกและเน้นด้วยว่า การควบคุมตนเองเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของพฤติกรรมทางสังคมและจริยธรรม

ประภาพร คนชื่อ (2552: 10) การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถของบุคคลที่จะละเว้นการกระทำที่ไม่ดี หรือความสามารถที่จะกระทำเพื่อให้เกิดผลดีตามที่ต้องการด้วยเหตุผลและความอดทน หรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีที่อาจเกิดขึ้น และสามารถยับยั้งหรือควบคุมอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรค หรืออยู่ในภาวะความขัดแย้งในจิตใจ รวมทั้งรู้จักแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อเป้าหมายในอนาคต

พระพรหมคุณาภรณ์ (2540: 14) กล่าวว่าผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิ มีธรรมหรือคุณสมบัติ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ

2. อุตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

3. อุตตัญญตา รู้ตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมและทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกต้อง ที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4. มัตตัญญตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่าย ทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีใจเพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

5. กาลัญญตา รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

6. ปริสัจญตา รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้การอันควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น

7. ปุคคลัญญุตารู้บุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอรรถาธิบายความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คิดอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้ เป็นต้น

ธรรม 7 ข้อนี้ เรียกว่า สปัจริศธรรม แปลว่า ธรรมของสปัจริศชน คือคนดี หรือคนที่แท้ ซึ่งมีคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์

โรเรเซน และมาโฮนี (Thoresen; & Mahoney. 1974: 178) ได้สรุปลักษณะของบุคคล ที่ควบคุมตนเองได้ ต้องประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการเลือกกระทำหรือมีลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์และ การกระทำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2. รู้จักการหาแนวทางในการแก้ปัญหาและวางแผนการดำเนินงาน เพื่อเป้าหมาย ในอนาคต

3. รู้จักปฏิบัติตนในการยับยั้งชั่งใจและอดทนเมื่อต้องเผชิญความยากลำบาก

4. สามารถรับรู้ถึงผลกระทำของตน รู้จักให้รางวัลและลงโทษตนเองในผลการกระทำ  
โรเซนบัม (Rosenbaum. 1980: 110-111) อธิบายองค์ประกอบของการควบคุมตนเองนั้น ประกอบด้วย

1. มีการใช้ความคิดและการเตือนตนเอง (Self-Statements) ในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์และร่างกาย เช่น การสังเกตตนเอง การประเมินตนเองจากข้อมูลที่บ้านที่กด้วยตนเอง อาจมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลถ้ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. มีการประยุกต์กลวิธีในการแก้ปัญหอย่างเป็นลำดับขั้นมาใช้ในการควบคุมตนเอง (Problem Solving Strategies) เช่น การวางแผน การให้คำจำกัดความของปัญหา การประเมินทางเลือกต่างๆ และการคาดหมายถึงผลที่ตามมา

3. มีความสามารถที่จะรอคอยผลรางวัลที่จะได้รับตอบแทนจากการอดทน (Delay Immediate Gratification) ไม่ทำอะไรตามใจตนเอง สามารถควบคุมความต้องการของตนเองได้

4. มีการรับรู้ความสามารถของตนในการควบคุมตนเอง (Self-Efficacy) ว่าจะสามารถทำงานหรือทำตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ได้หรือไม่ ซึ่งการรับรู้ในความสามารถของตนจะทำให้มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สุนทร บุญปรีดา (2546: 66) ได้ทำการศึกษาการฝึกการควบคุมตนเอง การมุ่งอนาคตและงานจรรยาที่มีต่อจิตลักษณะและความรู้ในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรโดยพบว่า ตำรวจจราจรที่มี



คะแนนการควบคุมตัวเองสูง มีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับ กฎหมายจรรยา การจัดการจรรยา และ แก้ไขปัญหาจรรยามากกว่า ตำรวจจรรยาที่มีการควบคุมตัวเองต่ำ

อรพลอย เกษมสันต์ ณ อยุธา (2546: abstract) ได้ทำการเปรียบเทียบการควบคุมตัวเองของนักศึกษาที่อยู่ตามบ้านและหอพักโดยพบว่านักศึกษาที่อยู่ตามบ้านมีการควบคุมตัวเองมากกว่านักศึกษาที่อยู่ตามหอพัก และการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านสัมมาสี คือผู้นำเชิงปฏิรูปจะต้องรู้จักการควบคุมตัวเองในพฤติกรรมอันมีสิ่งยั่วยุ และ ละเว้นการกระทำที่ไม่ดี มีความรอบรอบ วางตัวให้เหมาะสมตามโอกาส สถานที่ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดและการปฏิบัติกิจ

**ด้านวินัยคดี** หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความมีวินัยในตนเอง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2553: ออนไลน์) ให้ความหมาย วินัย ไว้ว่า เป็นการ จัดสรรโอกาส ทำให้ชีวิตและสังคมมีระเบียบ และมีโอกาสเกิดขึ้น ทำให้ทำอะไร ได้คล่องดำเนินชีวิตได้สะดวก ดำเนินกิจการได้สะดวก ถ้าชีวิตและสังคมไม่มีระเบียบ ไม่เป็นระบบ ก็จะสูญเสียโอกาส ในการที่จะดำเนินชีวิตและทำกิจการของสังคมให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้การพัฒนาได้ผลดี กฎเกณฑ์ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติทางกายของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงาม เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน จะได้อยู่ร่วมกัน ด้วยความสุซสบาย ไม่กระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน วินัยจึงเป็น สิ่งที่ใช้ควบคุมคน ให้คนเราใช้ความรู้ ความสามารถไปในทางที่ถูกที่ควร

สุทธิ แสงบุญมี (2547: 22) ได้ศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมวินัยในตนเองของนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูและมีภูมิหลังแตกต่างกันและได้ให้ความหมาย ความมีวินัยในตนเองไว้ว่าหมายถึง เป็นคุณสมบัติที่ดีงามในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถที่จะแยกออกมาได้ทั้งอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกจากภายในจิตใจที่ได้รับการอบรมปลูกฝัง ชี้นำของมนุษย์ในสังคมด้วยความสมัครใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความซื่อตรง ความมีเมตตา ความใจกว้าง ความมีเหตุมีผล มีความกล้าความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทน ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะติดตัวไปในแต่ละบุคคล อย่างถาวร

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2524: 21) ได้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีระเบียบวินัยได้ดังนี้

1. เป็นเครื่องป้องกันความเสื่อมเสีย
2. ช่วยให้ผู้รักษาระเบียบวินัยเป็นคนดี
3. เมื่อฝึกบ่อย ๆ จนเป็นนิสัย จะช่วยให้การงานสำเร็จเรียบร้อยรวดเร็ว

บุญชม ศรีสะอาด (พัชรี แพนลีนฟ้า. 2549: 59-61; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2528: 111) กล่าวถึงคุณค่าของการมีวินัยในตนเอง ดังนี้

1. วินัยในตนเองช่วยสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาพการณ์อันจำเป็นต่อความสำเร็จก้าวหน้าของสังคม  
2. วินัยในตนเองเป็นเครื่องเตรียมตัวเด็กสำหรับการดำเนินชีวิตในภายหน้า ซึ่งเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่มีเสรีภาพ ก็จะมีอิสระที่จะต้องผูกพันกับความรู้สึกรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดด้วย

3. วินัยในตนเองเป็นเครื่องปลูกฝังการรู้จักควบคุมตนเองที่ละน้อย จะได้เป็นนิสัยติดตัวไปในภายหน้าสรุปได้ว่าผู้ที่มีวินัยในตนเองจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ
2. ความรับผิดชอบ
3. รู้จักเสียสละ
4. มีความอดทน
5. ตรงต่อเวลา
6. มีความตั้งใจจริง จิตใจมั่นคง
7. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ มีเหตุผล
8. การเคารพสิทธิของผู้อื่น
9. ความเชื่อมั่นในตนเอง
10. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม
11. ยอมรับผลการกระทำของตนเอง
12. มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น

พรสิริ มั่นคง (2549: 65) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานครพบว่า องค์ประกอบด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง สถานภาพสมรสของผู้ปกครององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุป ภาวะเชิงปฏิรูปผู้นำด้านวินัยคติ ได้แก่ ผู้นำเชิงปฏิรูปจะต้องมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม เสียสละทุ่มเทการทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบทั้งทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น และ ตรงต่อเวลา

**ด้านไวยากรณ์** หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการใช้วาจาหรือการพูด ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 การพูด คือการเปล่งเสียงออกเป็นถ้อยคำ, พุดจา พอลสตัน และ โฮวาร์ด (Paulston; & Howard. 1978: 56-57) กล่าวว่า การพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดการสื่อสาร มิใช่เพียงการมีปฏิสัมพันธ์ทางภาษาเท่านั้นแต่จะสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้พูดจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความหมายของภาษาในสังคมนั้นด้วย คือจะต้องใช้ภาษา ตามกฎของสังคมนั้น ๆ

กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงหลักของการพูดไว้ว่าเป็น การสื่อสารด้วยภาษา จากตัวผู้พูดไปยังผู้ฟัง เพื่อสื่อความหมายให้ผู้อื่นทราบความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของตน รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยให้กิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 3 อย่างคือ

1. ผู้พูด เป็นผู้ที่จะต้องถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ตลอดจนทัศนคติของตนสู่ผู้ฟังโดยใช้ภาษา เสียง อากัปกิริยาและบุคลิกภาพของตนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้พูดจะต้องคำนึงถึงมารยาทและคุณธรรม ในการพูดด้วยสิ่งสำคัญที่ผู้พูดจะต้องยึดไว้เป็นแนวปฏิบัติคือ ผู้พูดจะต้องรู้จักสะสมความรู้ ความคิดและประสบการณ์ที่มีคุณค่า มีประโยชน์ แล้วรวบรวม เรียบเรียงความรู้ ความคิดเหล่านี้ ให้มีระเบียบ เพื่อที่จะได้ถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจได้โดยง่าย แจ่มแจ้ง การสะสมความรู้ ความคิดและประสบการณ์ ผู้พูดสามารถทำได้หลายทาง เช่นจากการอ่าน การฟัง การสังเกต การกระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง การสนทนากับผู้อื่นนอกจากนี้แล้ว ผู้พูดจะต้องมีทักษะ ในการพูด การคิด การฟัง และมีความสนใจที่จะพัฒนาบุคลิกภาพอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ผู้พูด เกิดความมั่นใจในตนเอง

2. สาระหรือเรื่องราวที่จะพูด คือ เนื้อหาสาระที่ผู้พูดพูดออกไป ซึ่งผู้พูดจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า สาระที่ตนพูดนั้นจะต้องมีประโยชน์ต่อผู้ฟัง อีกทั้งควรเป็นเรื่องที่ใหม่ ทันสมัย เนื้อหาจะต้องมีความชัดเจน ผู้พูดต้องขยายความคือ ความรู้ที่นำเสนอให้ผู้ฟังให้มีความกระจ่าง ซึ่งอาจขยายความด้วยการยกตัวอย่างแสดงด้วยตัวเลข สถิติ หรือยกหลักฐานต่าง ๆ มาอ้างอิง การเตรียมเนื้อหาในการพูดมีขั้นตอน ดังนี้

- 2.1. การเลือกหัวข้อเรื่อง ถ้าผู้พูดมีโอกาสเลือกเรื่องที่จะพูดเอง ควรยึดหลักที่ว่าต้องเหมาะสมกับผู้พูด คือ เป็นเรื่องที่คุณผู้พูดมีความรอบรู้ในเรื่องนั้น และเหมาะสมกับผู้ฟังเป็นเรื่องที่คุณผู้ฟังมีความสนใจ นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงโอกาส สถานการณ์ สถานที่ และเวลา ที่กำหนดให้พูดด้วย

- 2.2. การกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของเรื่องที่จะพูด ผู้พูดจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายในการพูดแต่ละครั้งให้ชัดเจนว่าต้องการให้ความรู้ โนมน้าวใจหรือเพื่อความบันเทิงเพื่อจะ

ได้เตรียมเรื่องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ผู้พูดจะต้องกำหนดขอบเขตเรื่องที่จะพูดด้วยว่าจะครอบคลุมเนื้อหาหลักซึ่งมาน้อยเพียงใด

2.3. การค้นคว้าและรวบรวมความรู้ ผู้พูดต้องประมวลความรู้ ความคิดทั้งหมดไว้แล้วแยกแยะให้ได้ว่าอะไรคือความคิดหลัก อะไรคือความคิดรอง สิ่งใดที่จะนำมาใช้เป็นเหตุผลสนับสนุนความคิดนั้นๆ และที่สำคัญ ผู้พูดจะต้องบันทึกไว้ให้ชัดเจนว่าข้อมูลที่ได้มานั้น มีที่มาจากแหล่งใด ใครเป็นผู้พูด หรือผู้เขียน ทั้งนี้ผู้พูดจะได้ อ้างอิง ที่มาของข้อมูลได้ถูกต้องในขณะที่พูด

2.4. การจัดระเบียบเรื่อง คือ การวางโครงเรื่อง ซึ่งจะช่วยให้การพูดไม่วกวน สับสน เพราะผู้พูดได้จัดลำดับขั้นตอนการพูดไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความต่อเนื่อง ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ช่วยให้ผู้ฟังจับประเด็นได้ง่าย การจัดลำดับเนื้อเรื่องจะแบ่งเป็น สามตอน คือ คำนำ เนื้อเรื่องและการสรุป

3. ผู้ฟัง ผู้พูดกับผู้ฟังมีความสัมพันธ์กัน โดยผู้พูดต้องเร้าความสนใจผู้ฟังด้วยการใช้ภาษา เสียง กิริยาท่าทางบุคลิกภาพของตน ในขณะที่เดียวกันผู้ฟังก็มีส่วนช่วยให้การพูดของผู้พูดบรรลุจุดหมายได้โดยการตั้งใจฟัง และคิดตามอย่างมีเหตุผล ก่อนจะพูดทุกครั้งผู้พูดต้องพยายาม ศึกษา รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ฟังให้มากที่สุด เช่น จำนวนผู้ฟัง เพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อและค่านิยม ความสนใจของผู้ฟัง เป็นต้น การวิเคราะห์ให้ผู้ฟังล่วงหน้า นอกจากจะได้นำข้อมูล มาเตรียมการพูดให้เหมาะสมแล้ว ผู้พูดยังสามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ที่อาจจะเกิดขึ้นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย

### จุดมุ่งหมายของการพูด

1. การพูดเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ การพูดเพื่อจุดมุ่งหมายนี้ เราได้ฟังอยู่เป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นข่าวสารจากวิทยุ โทรทัศน์ หรือจากวงสนทนาในชีวิตประจำวัน มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้ฟังเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ไม่เคยรู้ ไม่เคยมีประสบการณ์หรือมีความรู้ประสบการณ์บ้าง แต่ก็ยังไม่กระจ่างชัดการพูดประเภทนี้ ได้แก่ การรายงาน การพูดแนะนำ การบรรยาย การอธิบายการชี้แจง

2. การพูดเพื่อโน้มน้าวใจ การพูดเพื่อโน้มน้าวใจ เป็นการพูดที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้ฟังเชื่อและมีความคิดคล้อยตาม ทำหรือไม่ทำตามที่ผู้พูดต้องการหรือมีเจตนา ฉะนั้น ผู้พูดจะต้องชี้แจงให้ผู้ฟังเห็นว่า ถ้าไม่เชื่อหรือปฏิบัติตาม ที่ผู้พูดเสนอแล้วจะเกิดโทษ หรือ ผลเสียอย่างไร

3. การพูดเพื่อความบันเทิง การพูดเพื่อจุดมุ่งหมายนี้เป็นการพูดที่มุ่งให้ผู้ฟัง เกิดความเพลิดเพลิน รื่นเริง สนุกสนานผ่อนคลายความตึงเครียด ในขณะเดียวกันก็แทรกเนื้อหาสาระ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟังด้วยผู้พูด จะต้องเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เป็นคนเคร่งเครียดเอาจริงเอาจังเกินไป เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองให้เกิดขึ้นได้ ดังจะเห็นได้จากรายการต่างๆ ทางสื่อมวลชน ไม่ว่าจะเป็นวิทยุโทรทัศน์

### หลักการพูดที่ดีต้องคำนึงถึง

1. การใช้ภาษา ต้องเลือกใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่ายเหมาะสมกับวัยของผู้ฟัง
2. ผู้พูดและผู้ฟังมีจุดมุ่งหมายตรงกัน ผู้พูดมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการสื่อความหมายไปยังผู้ฟังเพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ผู้ฟังก็มีความตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้พูดสื่อความหมายให้
3. ออกเสียงพูดให้ชัดเจน ดังพอประมาณ อย่าตะโกนหรือพูดค่อยเกินไป
4. สีหน้า ท่าทางยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียด
5. ท่าทางในการยืน นั่ง ควรสง่าผ่าเผย การใช้ท่าทางประกอบการพูดก็มีความสำคัญ เช่น การใช้มือ นิ้ว จะช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจเรื่องราวได้ง่ายยิ่งขึ้น
6. ต้องรักษามารยาทการพูดให้เคร่งครัดในเรื่องเวลา พูดตรงเวลาและจบทันเวลา
7. พูดเรื่องใกล้ตัวให้ทุกคนรู้เรื่อง เป็นเรื่องสนุกสนานแต่มีสาระ และพูดด้วยท่าทางและกิริยานุ่มนวล เวลาพูดต้องสบตาผู้ฟังด้วย
8. ไม่ควรพูดเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา การเมืองโดยไม่จำเป็น
9. ไม่พูดคำหยาบ นินทาผู้อื่น ไม่พูดแซงขณะผู้อื่นพูดอยู่ และไม่ชี้หน้าคู่สนทนา

### มารยาทในการพูด

การพูดที่ดีไม่ว่าจะเป็นการพูดในโอกาสใด หรือประเภทใด ผู้พูดต้องคำนึงถึงมารยาทในการพูด ซึ่งจะมีส่วนส่งเสริมให้ผู้พูดได้รับการชื่นชมจากผู้ฟัง ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการพูด มารยาทที่สำคัญของการพูดสรุป ได้ดังนี้

1. พูดด้วยวาจาสุภาพ แสดงหน้าตาที่ยิ้มแย้มแจ่มใส
2. ไม่พูดอวดตนข่มผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นเป็นสำคัญ
3. ไม่กล่าววาจาเสียดแทง ก้าวร้าวหรือพูดขัดคอบุคคลอื่น ควรใช้วิธีที่สุภาพเมื่อต้องการแสดงความคิดเห็น
4. รักษาอารมณ์ในขณะพูดให้เป็นปกติ
5. ไม่นำเรื่องส่วนตัวของผู้อื่นมาพูด
6. หากนำคำกล่าวของบุคคลอื่นมากกล่าว ต้องระบุนามหรือแหล่งที่มาเป็นการให้เกียรติบุคคลที่กล่าวถึง
7. หากพูดในขณะที่ผู้อื่นยังพูดไม่จบ ควรกล่าวคำขอโทษ
8. ไม่พูดคุยกันข้ามศีรษะผู้อื่น

พระมหาสงกรานต์ ตะโคตม (2547: 65) ได้ทำการศึกษาผลของการใช้เทคนิคแม่แบบวิทยากรและเทคนิคแม่แบบเพื่อนนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการพูดต่อที่ชุมชนของพระนักศึกษา ชั้นศาสนาศาสตร์ ปีที่ 1 มหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์วัดราชาธิวาสวิหาร โดยพบว่าพระนักศึกษามีความ

ชำนาญในการพูดและมีรูปแบบการพูดต่อที่ชุมชนที่เหมาะสมขึ้นหลังจากได้รับการใช้เทคนิคแม่แบบวิทยากรและเทคนิคแม่แบบเพื่อนนักศึกษา

กล่าวโดยสรุป ผู้นำภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านโภชนาการ หมายถึง ผู้นำเชิงปฏิรูปจะต้องมีทักษะด้านการพูด พูดแบบมีหลักการ เหมาะสมแก่โอกาสและสถานการณ์ อ่อนหวาน นุ่มนวล ไม่โอ้อวด หรือยกตนข่มท่าน ไม่พูดหยาบค้ายและ กระจ่าง

จากการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป กล่าวได้ว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จและการพัฒนาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายเป็นอย่างมาก เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เพียบพร้อมทั้งด้านความคิด และการกระทำ เช่น การคิดแบบเป็นรูปแบบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแนวความคิดสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมต่อความเป็นผู้นำ ทั้งลับหลังและต่อหน้าผู้คน ตั้งมั่นอยู่ในกฎระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม และมีทักษะในการพูดที่สามารถโน้มน้าวผู้ได้บังคับบัญชาได้

## 5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ

บาสส์ (Bass, 1985: 87-88) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำไว้ 4 อย่างคือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพ (Status) หมายถึง การศึกษาภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงสถานภาพหรือตำแหน่งที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มซึ่งจะเป็นตัวกำหนดสิทธิหน้าที่และบทบาทต่างๆ ของผู้นำว่าควรจะมีแค่ไหนอย่างไร และกลุ่มนี้ถือว่าผู้นำคือผู้ที่ได้รับตำแหน่งในการเป็นผู้นำ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับการยกย่อง การยอมรับนับถือ (Esteem) หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นจุดรวมหรือเป็นศูนย์กลางของคนในกลุ่ม ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญซึ่งผลักดันให้กลุ่มทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องเป็นตัวแทนของกลุ่ม การที่คนในกลุ่มยอมรับผู้นำในระดับต่างๆ จะทำให้สามารถทราบทิศทางการเลือกผู้นำของสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยกลุ่มนี้จะถือว่าผู้นำเป็นที่รวมของความสนใจเป็นตัวแทนกลุ่ม

3. ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำจะแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มเพราะกลุ่มสังคมย่อมแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม ผู้นำจึงต้องมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มสังคม เพื่อให้เหมาะสมกับสังคมนั้นๆ เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อนเล่น กลุ่มทางการศึกษา กลุ่มทางเศรษฐกิจ และกลุ่มทางการเมือง จำเป็นจะต้องเลือกผู้นำที่เหมาะสมกับกลุ่มนั้นๆ

4. ปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ภายในกลุ่มโดยที่บุคคลเหล่านั้นก็ยอมรับพฤติกรรมอย่างเต็มใจ ด้วยเหตุผลที่เหมาะสม ไม่ได้ถูกบังคับ ชูเชิญ ปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำ จะทำให้กลุ่มกระทำกิจกรรมของกลุ่มได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้

คูบริน (วรรณวิมล บุญเต็มแล้ว. 2551: 23; อ้างอิงจาก DuBrin. 1998: 161-163) สรุปว่า อำนาจของผู้นำคือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ และได้แบ่ง อำนาจของผู้นำไว้ดังนี้

1. อำนาจตามตำแหน่งงาน (Position Power) เป็นขอบเขตของอำนาจที่เป็นทางการของผู้บริหารที่มีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นอำนาจที่ได้รับจากตำแหน่งในองค์การซึ่งบุคคลนั้นดำรงตำแหน่งอยู่ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่องค์การมอบให้ตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบุคคลที่อยู่ในระดับสูงขององค์การจะมีอำนาจมากกว่าบุคคลที่อยู่ในระดับต่ำกว่าว่าอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมขององค์การจะทำให้อำนาจของบุคคลในตำแหน่งต่างๆ มีขีดจำกัด

1.2 อำนาจให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีอำนาจหน้าที่ในการให้รางวัล เช่น ถิ่นรองประธานฝ่ายปฏิบัติการสามารถให้รางวัลหัวหน้างานได้โดยตรงด้วยการให้โบนัสเป็นเงินสดเมื่อพนักงานทำผลงานบรรลุเป้าหมาย รองประธานผู้นี้จะได้รับการพิจารณาว่ามีอำนาจ ผู้นำสามารถใช้อำนาจจากรางวัลได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้ารางวัลนั้นมีความหมายหรือเป็นที่ต้องการสำหรับผู้รับ

1.3 อำนาจจากการข่มขู่บังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพนักงานทำให้พนักงานเกิดความกลัวและยอมรับ ได้แก่ อำนาจด้านการลงโทษ อำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้เป็นยุทธวิธีของผู้บริหารระดับสูงที่จะใช้บังคับลูกน้องที่ไม่ปฏิบัติตาม

1.4 อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร (Information Power) เป็นอำนาจซึ่งมาจากการเข้าถึงการควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานและแผนการในอนาคตขององค์การเป็นอำนาจที่มาจากการควบคุมอย่างเป็นทางการเห็นข้อมูลของบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงาน

2. อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) เป็นอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลโดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานขององค์การ โดยมีแหล่งที่มาของอำนาจส่วนบุคคล 3 แหล่ง ดังนี้

2.1 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นเพราะมีผู้ยอมรับเนื่องจากทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลนั้น

2.2 อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นเพราะมีผู้ยอมรับเนื่องจากทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลนั้น

2.3 อำนาจจากชื่อเสียง (Prestige Power) เป็นอำนาจที่มาจากสถานภาพและความมีชื่อเสียงของบุคคล เช่น ผู้บริหารซึ่งมีธุรกิจที่สำคัญและประสบความสำเร็จจะได้รับอำนาจจากชื่อเสียง

3. อำนาจที่มาจากการเป็นเจ้าของ (Power Stemming From Ownership) เป็นอำนาจของผู้นำที่เกิดจากการเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทในจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้เขามีจุดแข็งจาก

อำนาจความเป็นเจ้าของของผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ถือหุ้นที่สำคัญจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารให้ออกจากงานน้อยกว่าผู้ซึ่งไม่ได้มีส่วนเป็นเจ้าของบริษัท

4. อำนาจที่มาจากการจัดสรรทรัพยากร (Power Stemming From Providing Resources) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีหน้าที่ควบคุม จัดสรร (จัดหา) หรือครอบครองทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร เป็นแหล่งอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพาอาศัยทรัพยากร (Resource dependence perspective) ทรัพยากรต่าง ๆ ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เงิน (Money) ลูกค้า (Customers or Clients) ปัจจัยนำเข้าที่เป็นเทคโนโลยี (Technological Inputs) และวัสดุที่ใช้ดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Materials to Continue to Function) บุคคลใดก็ตามสามารถจัดหาทรัพยากรที่สำคัญเหล่านี้ได้ก็จะเป็นผู้มีอำนาจ ในทางตรงข้ามเมื่อบุคคลดังกล่าวสูญเสียอำนาจในการควบคุมทรัพยากร อำนาจของเขาก็จะลดลง

5. อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการแสวงหาโอกาส (Power Stemming from Capitalizing on Opportunity) เป็นอำนาจที่เกิดจากการอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม มีการแสวงหาโอกาสโดยบุคคลจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่มีความเหมาะสมด้วย เพื่อลงทุนให้เกิดโอกาสดังกล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ คือ สถานภาพของผู้นำ ทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงานและสถานภาพทางสังคม คือตัวกำหนดอำนาจและขอบเขตการใช้อำนาจของผู้นำ

## 6. การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)

**ประวัติความเป็นมา** (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2430 โดยให้ย้ายการสอนพระปริยัติธรรมจากศาลาออกพระปริยัติธรรมหน้าวัดพระศรีรัตนศาสดาราม ไปตั้งที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2432

ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดให้คิดแบบสร้างถาวรวัตถุ เรียกว่า “สังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัย” ขึ้นในวัดมหาธาตุ เพื่อใช้เป็นสถานที่บำเพ็ญพระราชกุศลพระศพสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ สยามมกุฎราชกุมาร และทรงประสงค์จะอุทิศถวายถาวรวัตถุนี้เป็นสังฆิกเสนาสน์ สำหรับมหาธาตุวิทยาลัย โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินไปทรงวางศิลาก่อพระฤกษ์เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2439 และทรงพระราชทานนามมหาธาตุวิทยาลัยใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยทรงมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์



แต่เป็นที่เสียดายที่การก่อสร้างอาคารสังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัยยังไม่แล้วเสร็จ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ก็มาเสด็จสวรรคต เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ.2453 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 จึงโปรดให้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัยต่อจนแล้วเสร็จ และเมื่อวันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2459 จึงโปรดให้เป็นที่ตั้ง “หอพระสมุทวชิรญาณสำหรับพระนคร” อาคารสังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัย จึงถูกเรียกในชื่อใหม่ว่า “อาคารถาวรวัดฤๅ” ตั้งแต่บัดนั้นมา

เมื่อพระราชประสงค์ในการใช้อาคารสังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัยแปรเปลี่ยนไปเช่นนี้ สมเด็จพระวันรัต (ฑิต อุทโยมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุในสมัยนั้น จึงจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี สนองพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 องค์เอกอัครศาสนูปถัมภก เพียงเฉพาะในส่วนของมหาธาตุวิทยาลัยเท่านั้น

พ.ศ.2490 พระพิมลธรรม (ช้อย สุวณฺโณมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุในสมัยนั้น ได้จัดประชุมพระเถระฝ่ายมหานิกายจำนวน 57 รูป เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงระดับอุดมศึกษาตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยทำการเปิดสอนระดับปริญญาตรีครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2490 และต่อมา พ.ศ.2498 ได้ทำการก่อสร้างอาคารเรียนมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในที่ดินของวัดมหาธาตุ เป็นอาคาร ค.ส.ล. สูง 3 ชั้น พื้นที่ใช้สอยประมาณ 24000 ตารางเมตร ใช้เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนสำหรับพระนิสิตของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวนประมาณ 10 รูป เท่านั้น และได้ดำเนินการจัดการศึกษามาโดยลำดับจนกระทั่ง พ.ศ. 2527 รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติรับรองวิทยฐานะหลักสูตรปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย ต่อมาได้มีการขยายการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้นทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ทำให้อาคารสถานที่ที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับใช้สอยในการจัดการเรียนการสอนและเป็นศูนย์กลางประสานงานกับวิทยาเขต ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้พยายามที่จะขยายและก่อสร้างอาคารเพิ่มเติม แต่ก็ไม่สามารถทำได้ด้วยเหตุผลเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดินเป็นของวัดมหาธาตุ

พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ขึ้น โดยมีสถานภาพเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และเป็นมหาวิทยาลัย ของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เน้นการจัดการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก

จนถึงบัดนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ขยายไปยัง ตำบลบางไทรอำเภอดุสิต จังหวัดอยุธยา เนื่องจากตัวมหาวิทยาลัยในส่วนกลางที่วัดมหาธาตุ มีสถานที่คับแคบ ไม่สามารถขยายงานให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาของวิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์เหล่านั้นซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย จึงเพิ่มชื่อมหาวิทยาลัยว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)

## สุภาษิต

ปณฺญา โลกสุมี ปชฺโชโต ปณฺญาเป็นแสงสว่างในโลก

## ปรัชญา

ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่พัฒนาจิตใจและสังคม

## ปณิธาน

ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

## วิสัยทัศน์

### 1. สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ

ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

### 2. จัดการศึกษาและวิจัยดีอย่างมีคุณภาพ

จัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุข

### 3. บริการวิชาการดีอย่างมีสุขภาพ

มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา บริหารดีอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

### 4. บริหารดีอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตระหนักเสมอว่าการปฏิบัติหน้าที่ทุกตำแหน่งใน มหาวิทยาลัยคือหัวใจของการบริหารงาน จึงมุ่งก้าวไปสู่การบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม โปร่งใส และความคุ้มค่า ตรวจสอบได้ พร้อมกับปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

## พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีบทบาทในการให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาการชั้นสูงที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการส่งเสริมพระพุทธศาสนา โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

### 1. ด้านการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ตระหนักถึง

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการชักนำให้เกิดความเจริญ ยั่งยืนนาน และการหลีกเลี่ยงภาวะชะงักงัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับตัวให้มีพลวัตและความหลากหลายมากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป็นเป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นผู้รอบรู้วิชาการ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรมและ จริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการผลิตบัณฑิต รวมทั้งปรับขยายกลุ่มเป้าหมายให้มีความหลากหลายมากขึ้น

### 2. ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาด้านการวิจัยพื้นฐาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎกและพัฒนาการความรู้ทางพระพุทธศาสนา โดยวิธีการสหวิทยาการ และจัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาด้านศีลธรรม จริยธรรม และสถาบันศาสนา ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาสร้างฐานสำหรับการวิจัยประยุกต์ที่เป็นรูปธรรมให้นำไปปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางต่อไป

3. ด้านบริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มุ่งให้การบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ด้วยการเผยแพร่ความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ในฐานะพลเมืองของสังคมไทย ให้นำไปสู่การพัฒนาชุมชนและสังคมไทย ตามหลักพระพุทธศาสนาและมุ่งส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ อีกทั้งการบริการวิชาการแก่สังคม มุ่งเน้นการส่งเสริมกิจการของคณะสงฆ์

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะกว้างขวางยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะแนวโน้มการผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมโลกในด้านเศรษฐกิจ มากขึ้น ทำให้การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่ควรถูกจำกัดอยู่แต่การอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรมไทยเท่านั้น แต่ควรหมายรวมถึงการศึกษาให้เข้าใจความเป็นไทยอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การส่งวนความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมในประชาคมโลก อย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กร และสังคม

5. ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านพระพุทธศาสนา จึงได้กำหนดให้มีภารกิจหลักที่แตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมพระพุทธศาสนา เพื่อให้สอดคล้องกับปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองดีของสังคมได้ต้องอาศัยพื้นฐานมาจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมต่อ ภารกิจด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา อีกทั้งจัดให้มีหลักสูตรระยะสั้นสำหรับการประชุมสัมมนา และฝึกอบรมด้านพระพุทธศาสนา จัดกิจกรรมที่ปลูกฝังจิตสำนึกในการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เสริมสร้างความซาบซึ้งและทัศนคติที่ดีต่อคุณค่าของพุทธศิลป์ เป็นต้น

#### **การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ปฏิบัติภารกิจในฐานะสถาบันอุดมศึกษา โดยได้มีการจัดการเรียนการสอน 4 คณะ คือ

1. คณะพุทธศาสตร์
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะมนุษยศาสตร์
4. คณะสังคมศาสตร์

#### **การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้เปิดสอนระดับปริญญาโท ในส่วนกลางและวิทยาเขตเชียงใหม่ สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ 4 สาขาวิชา คือ สาขาพระพุทธศาสนา สาขาปรัชญา สาขาธรรมนิเทศ และสาขาภาษาบาลี นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีแผนจะเปิดสอนระดับปริญญาเอก สาขาพระพุทธศาสนา รวมทั้งหลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาโท สาขาพระพุทธศาสนา ในปีการศึกษา 2543

## กิจกรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของพระนิสิต

**โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน (2553: ออนไลน์)** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ประสานงานกับหน่วยงานราชการ ได้ดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อให้พระนิสิตเข้าไปอบรมนักเรียนนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อันพึงประสงค์คือนักเรียนได้รับการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินการประสานงานกับคณะสงฆ์สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการประชาสัมพันธ์โครงการ ฯ และจัดอบรมถวายความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา และเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องพร้อมทั้งมีความประพฤติที่ดีงาม โดยได้จัดแผนการดำเนินการโครงการซึ่งมีกระบวนการบริหารโครงการดังนี้

1. จัดประชุมคณะกรรมการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
2. จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ/อำนวยการโครงการพระสอน ฯ ทั่วประเทศ
3. การปฐมนิเทศพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ
4. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเข้มข้นวิทยากรแกนนำโครงการพระสอนศีลธรรม
5. การอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
6. การจัดทำคู่มือ หนังสือการจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา พ.ศ. 2544 และพัฒนาเว็บไซต์โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
7. การวิจัย
8. การนิเทศ การติดตามประเมินผล
9. การจัดถวายค่าตอบแทน
10. การรับสมัคร/การคัดเลือกพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ

## โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ (2533: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้สนองงาน เจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสณมหาเถร) ประธานคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ที่ได้จัดตั้ง “โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์” ขึ้น

โดยมีหลักการและเหตุผลดังนี้

ประเทศไทยมีเจริญมั่งคั่งมาจนถึงปัจจุบัน เพราะประชาชนในชาติมีคุณธรรม จริยธรรม โดยอาศัยหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตด้วยดีเสมอมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว ตามบริบทแห่งการพัฒนาประเทศในขณะที่ทุกภาคส่วนมุ่งเน้นแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยเน้นพัฒนาการในด้านวัตถุมากกว่าจิตใจ ส่วนในด้านคุณธรรม จริยธรรมถูกละเลย เป็นผลให้ประชาชนในชาติไทยห่างไกลหลักพุทธธรรม ขาดความตระหนักในความรักชาติ, พระพุทธศาสนาและพระมหากษัตริย์

ปัญหาด้านการขาดคุณธรรม จริยธรรมในวัยเด็กและเยาวชนของสังคมไทยในปัจจุบัน กลายเป็นปัญหาระดับชาติ ที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง เป็นสัญญาณบอกเหตุอย่างชัดเจนว่าการพัฒนาสังคมไทยต่อไปนี้จะต้องพัฒนาเชิงรุกในทุกด้านให้มีความสมดุลกัน เน้นความสุขมวลรวมของประชาชนในชาติอันอาศัยหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างทุนทางสังคม ให้ประชาชนในชาติได้สามารถนำหลักหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามอุดมคติที่ว่า “อยู่เย็นด้วยศีลและเป็นสุขด้วยธรรม”

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมให้มีความเห็นถูกต้องต่อสถาบันชาติ พระศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและตระหนักรักในสถาบันชาติ พระศาสนาและพระมหากษัตริย์ แก่ผู้เข้ารับการอบรม
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของ”ความสามัคคี”ที่จะเป็นเกาะป้องกันภัยที่จะพึงเกิดขึ้นกับบ้านชาติ พระศาสนา และพระมหากษัตริย์
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามอุดมคติที่ว่า อยู่เย็นด้วยศีลและเป็นสุขด้วยธรรม

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2553 เทอม 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีภาคปกติชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ปีการศึกษา 2553 เทอม 2 จากคณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 1530 รูป

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีภาคปกติชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ปีการศึกษา 2553 เทอม 2 จากคณะพุทธศาสตร์, คณะครุศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์ จำนวน 306 คน โดยได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วนจำแนกตามคณะวิชาที่เรียน ดังในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม คณะวิชา

คณะวิชา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะพุทธศาสตร์	389	79
คณะครุศาสตร์	264	53
คณะมนุษยศาสตร์	321	63
คณะสังคมศาสตร์	556	111
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>1,530</b>	<b>306</b>

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการวัดระดับภาวะผู้นำของพระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ปีการศึกษา 2553 เอม 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ และด้านโหวหารคตติ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา วารสาร สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เพื่อนำมากำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวทางของไลเคอร์ท (Likert)
3. นำเครื่องมือจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระนิสิตใน 4 ด้าน คือด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ และด้านโหวหารคตติ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพระนิสิต ได้แก่ สถานภาพ ชั้นปีที่กำลังศึกษา คณะวิชา ภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ปีการศึกษา 2553 เอม 2 ใน 4 ด้านคือ ด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ และด้านโหวหารคตติ



โดยได้กำหนดน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถามดังนี้

ข้อคำถามทางบวก

1. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ น้อยมาก
2. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ น้อย
3. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ ปานกลาง
4. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ มาก
5. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ มากที่สุด

ข้อคำถามทางลบ

1. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ มากที่สุด
2. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ มาก
3. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ ปานกลาง
4. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ น้อย
5. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวนี้ น้อยมาก

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำของพระนิสิต ใน 4 ด้านคือ ด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคดี และด้านโหวทคติดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า ผู้ตอบมีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีภาวะผู้นำในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีภาวะผู้นำในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษาปริญญา  
นิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครอบคลุมในด้านเนื้อหาและภาษา

5. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตั้งขึ้น 3 ท่าน (ภาคผนวก. 93) เพื่อตรวจสอบ  
ความครอบคลุมของเนื้อหาสาระรวมทั้งแก้ไขสำนวนและภาษาของคำถามให้ชัดเจน

6. นำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษา  
ปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองให้กับพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ  
โดยใช้การทดสอบที (Ferguson. 1981: 180) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า  $t$  ตั้งแต่ 1.761 ขึ้นไป ไว้ใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัยสำหรับข้อคำถามที่ค่าต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยนำมาปรับภาษาและตรวจสอบแก้ไขข้อ

คำถามให้ชัดเจน และนำเสนอต่อประธานผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์และกรรมการผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1984: 61) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .960

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยไปแสดงต่ออาจารย์ผู้สอนที่สอนพระนิสิต ระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ทุกคณะของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ลงทะเบียนเรียนในเทอมที่ 2 ปีการศึกษา 2553 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 306 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ตามความมุ่งหมายของงานวิจัยข้อที่หนึ่งเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ปีการศึกษา 2553 เทอม 2 ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยศติ และด้านโหวหารศติ วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ตามความมุ่งหมายของงานวิจัยข้อที่สอง เป็นการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ปีการศึกษา 2553 เทอม 2 ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยใช้ การทดสอบที ส่วนตัวแปรชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชาและภูมิภาคในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (Ferguson. 1981: 46)

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) (Ferguson. 198: 68)

### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้

การทดสอบที (t-test For Independent Groups)

2.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA : One Way Analysis Of Variance)

หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ใน 4 ด้านคือด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคดี ด้านโหวารคดี และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ สถานภาพ ชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และภูมิลำเนาเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (F-distribution)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคดี ด้านโหวารคดี และโดยรวมทุกด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคดี ด้านโหวารคดี และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามตัวแปร สถานภาพ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบที่ ส่วนตัวแปรชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และภูมิลำเนา ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เซฟเฟ่

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระทำตามลำดับดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระนิสิตมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) จำนวน 306 คน พบว่ามีสถานภาพ ชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชาที่ศึกษา และภูมิลำเนา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพของพระนิสิต		
1.1 พระภิกษุ	210	68.63
1.2 สามเณร	96	31.37
รวม	306	100.00
2. ชั้นปีที่ศึกษา		
2.1 ชั้นปีที่ 1	81	26.47
2.2 ชั้นปีที่ 2	62	20.26
2.3 ชั้นปีที่ 3	85	27.78
2.4 ชั้นปีที่ 4	78	25.49
รวม	306	100.00
3. คณะวิชา		
3.1 คณะพุทธศาสตร์	79	25.82
3.2 คณะครุศาสตร์	53	17.32
3.3 คณะมนุษยศาสตร์	63	20.59
3.4 คณะสังคมศาสตร์	111	36.27
รวม	306	100.00

## ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
4. ภูมิลำเนา		
4.1 หนกลาง	100	32.68
4.2 หนเหนือ	56	18.30
4.3 หนตะวันออก	89	29.08
4.4 หนใต้	61	19.93
รวม	306	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระนิสิตส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพระภิกษุ คิดเป็น ร้อยละ 68.63 ส่วนกลุ่มสามเณรมีจำนวนร้อยละ 31.37

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 คิดเป็น ร้อยละ 27.78 รองลงมาศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 2 โดยคิดเป็นร้อยละ 26.47, 25.49 และ 20.36 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในคณะสังคมศาสตร์ คิดเป็น ร้อยละ 36.27 รองลงมาศึกษาอยู่ในคณะพุทธศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ โดยคิดเป็นร้อยละ 25.82, 20.59 และ 17.32 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่หนกลาง คิดเป็น ร้อยละ 32.68 รองลงมาภูมิลำเนาอยู่ที่หนตะวันออก, หนใต้ และหนเหนือ โดยคิดเป็นร้อยละ 29.08, 19.93 และ 18.30 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคติ ด้านโหวหารคติ และโดยรวมทุกด้าน

จากการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในภาพรวม และเป็นรายด้าน ซึ่งได้แก่ด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคติ และด้านโหวหารคติ เพื่อตอบจุดมุ่งหมายในการวิจัยในข้อที่ 1 ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าสถิติพื้นฐานพร้อมการแปลความหมายทั้งในรายด้าน รายข้อ และโดยรวม ซึ่งผลการนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ ดังแสดงในตาราง 3 ถึงตาราง 7

ตาราง 3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)  
ในแต่ละด้านและโดยรวม

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ด้านพุทธิปัญญา	3.80	0.52	มาก
2. ด้านสัมมาสติ	3.37	0.39	ปานกลาง
3. ด้านวินัยคตติ	3.40	0.39	ปานกลาง
4. ด้านโหวหารคตติ	3.59	0.48	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 3 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.37)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พระนิสิตมีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวหารคตติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวินัยคตติ และด้านสัมมาสติพระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)  
ด้านพุทธิปัญญา

ภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ท่านเป็นผู้วางแผนดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	3.74	0.87	มาก
2. ท่านใช้เหตุผลเป็นหลักในการแก้ปัญหาโดยตลอด	3.93	0.83	มาก
3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.92	0.91	มาก
4. ท่านนำความคิดของคนอื่นมาประกอบในการแก้ไขปัญหา	3.82	0.92	มาก
5. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของงาน	4.07	0.77	มาก
6. ท่านกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญในการทำงาน	3.92	0.84	มาก
7. ท่านพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	3.93	0.80	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
8. ท่าน หาแรงจูงใจให้ตนเอง ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากกว่าที่คาดหวังไว้	3.98	0.90	มาก
9. ท่านมีอุดมการณ์ของตัวเองในการทำงาน	4.04	0.82	มาก
10. ท่านใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบในการคิดวิเคราะห์	3.84	0.93	มาก
11. ท่านไม่ตัดสินใจตามคำแนะนำของเพื่อนทันที	3.61	0.93	มาก
12. ท่านตัดสินใจตามแนวทางตรงกันข้ามกับเพื่อน	2.70	0.96	ปานกลาง
13. ท่านกระตุ้นเพื่อนให้มีความใฝ่รู้มากขึ้น	3.70	0.86	มาก
14. ท่านส่งเสริมให้เพื่อนแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ	3.83	0.86	มาก
15. ท่านใช้หลักคุณธรรมเป็นองค์ประกอบของการตัดสินใจ	3.92	0.81	มาก
16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.86	0.88	มาก
รวม	3.80	0.52	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญาอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 12. ท่านตัดสินใจตามแนวทางตรงกันข้ามกับเพื่อน ที่พบว่าพระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)  
ด้านสัมมาสติ

ภาวะผู้นำด้านสัมมาสติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ท่านสามารถ ควบคุมตัวเองได้ ในสถานการณ์ที่วิกฤติ	3.86	0.85	มาก
2. ท่านมีความเป็นตัวเองเสมอ ในการ ทำ พูด คิด	3.96	0.82	มาก
3. ท่านเก็บความรู้สึกได้เมื่อเพื่อนพูดเหน็บแนม	3.72	0.92	มาก
4. ท่านยอมรับผิด เมื่อท่านทำให้เกิดความผิดพลาด	3.85	0.90	มาก
5. ท่านไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่ไม่มีความสำคัญ ต่อตัวท่านเอง	2.75	1.11	ปานกลาง
6. ท่านพึงพอใจ เมื่อคู่กรณีถูกทำโทษ	2.91	1.21	ปานกลาง
7. เมื่อท่านถูกกล่าวหาว่าทำผิด ท่านระงับสติได้	3.62	0.92	มาก
8. เมื่อท่านถูกลงโทษโดยไม่มี ความผิดท่านสะกดอารมณ์ ความรู้สึก ไม่ค่อยได้	2.40	0.95	น้อย
9. ท่านไม่ผูกใจเจ็บ ต่อคู่กรณี	3.30	1.03	ปานกลาง
10. ท่านแกล้งเพื่อนตอบ เมื่อท่านโดนแกล้ง	2.95	1.14	ปานกลาง
11. เมื่อมีคนติเตียนท่านยอมรับได้	3.72	0.91	มาก
12. ท่านมักจะต่อว่าเพื่อนทันที เมื่อเพื่อนทำให้ท่านโกรธ	2.86	1.02	ปานกลาง
13. แม้จะโมโหให้เพื่อนมากขนาดไหน ท่านก็ไม่เคยต่อว่าเพื่อน ของท่านเลย	3.27	0.95	ปานกลาง
14. ท่านระงับความโกรธได้เมื่อเพื่อนฟ้องว่าท่านทำผิด	3.41	0.92	ปานกลาง
15. ท่านไม่พอใจเมื่อเพื่อนทำผิดกฎระเบียบ	3.56	0.93	มาก
16. ท่านมีความพอใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.78	0.94	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>0.39</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 5 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านสัมมาสติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.39$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำด้านสัมมาสติอยู่ในระดับมากในข้อ 1. ท่านสามารถ ควบคุมตัวเองได้ ในสถานการณ์ที่วิกฤติ ข้อ 2. ท่านมีความเป็นตัวเองเสมอ ในการ ทำ พูด คิด ข้อ 3. ท่านเก็บความรู้สึกได้เมื่อเพื่อนพูด เหน็บแนม ข้อ 4. ท่านยอมรับผิด เมื่อท่านทำให้เกิดความผิดพลาด ข้อ 7. เมื่อท่านถูกกล่าวหาว่าทำผิด ท่านระงับสติได้ ข้อ 11. เมื่อมีคนติเตียนท่านยอมรับได้ ข้อ 15. ท่านไม่พอใจเมื่อเพื่อนทำผิด กฏระเบียบ และข้อ 16. ท่านมีความพอใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ 5. ท่านไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่ไม่มีความสำคัญต่อตัวท่านเอง ข้อ 6. ท่านพึงพอใจ เมื่อคุณถูกทำโทษ ข้อ 9. ท่านไม่ผูกใจเจ็บ ต่อ คู่กรณี ข้อ 10. ท่านแกล้งเพื่อนตบ เมื่อท่านโดนแกล้ง ข้อ 12. ท่านมักจะต่อว่าเพื่อนทันที เมื่อเพื่อน ทำให้ท่านโกรธ ข้อ 13. แม้จะโมโหให้เพื่อนมากขนาดไหน ท่านก็ไม่เคยต่อว่าเพื่อนของท่านเลย และ ข้อ 14. ท่านระงับความโกรธได้เมื่อเพื่อนฟ้องว่าท่านทำผิด

และพระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยในข้อ 8. เมื่อท่านถูกลงโทษโดยไม่มีความผิดท่าน สะกดอารมณ์ความรู้สึก ไม่ค่อยได้

ตาราง 6 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)  
ด้านวินัยคดี

ภาวะผู้นำด้านวินัยคดี	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ท่านวางตัวอยู่ในระเบียบเสมอ	3.82	0.81	มาก
2. ท่าน พยายามระมัดระวัง เพื่อไม่ทำผิดศีล	3.63	0.94	มาก
3. ท่านร่วมทำกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเสมอ	3.74	0.92	มาก
4. ท่านมาเรียนทันเวลาทุกวัน	3.69	0.91	มาก
5. ท่านใช้กฎระเบียบในการแก้ไขปัญหาย่างตรงไปตรงมา	3.71	0.87	มาก
6. ท่านหาวิธีช่วยเพื่อนแม่เพื่อนจะทำความผิด	2.65	0.94	ปานกลาง
7. ท่านไม่ทำตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยเมื่อมีความรู้สึกว่าคุณสั่ง นั้นผิดคุณธรรม	3.47	1.05	ปานกลาง
8. ท่านไม่ค่อยขาดเรียน แม้มีกิจของสงฆ์จะต้องปฏิบัติ	3.54	0.96	มาก
9. ท่านไปกิจนิมนต์แม้มีตารางเรียน	3.12	1.22	ปานกลาง
10. เมื่อท่านทำผิดพระวินัยบางข้อ ท่านมักจะละเลยการแสดง อาบัติ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย	3.11	1.15	ปานกลาง
11. ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อระเบียบวินัย เวลาทำงาน	3.82	0.86	มาก
12. ท่านให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เมื่อเพื่อนทำผิด	3.70	0.89	มาก
13. ท่านบอกความจริงต่ออาจารย์บางครั้ง เมื่อเห็นเพื่อนทำผิด	3.38	0.99	ปานกลาง
14. บางครั้งท่านจำเป็นต้องโกหก เพื่อเอาตัวรอดจากสถานการณ์ คับขัน	2.66	1.01	ปานกลาง
15. ท่านมักจะเข้าข้างเพื่อน เมื่อเขาทำผิด	3.07	1.11	ปานกลาง
16. ท่านมักจะทำงานส่งช้า กว่าเวลาที่กำหนด	2.98	1.11	ปานกลาง
17. ท่านเห็นว่าการพูดโกหก เป็นสิ่งที่ไม่สมควรทำ	3.74	1.16	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.39</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 6 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านวินัยคดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.39)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำด้านวินัยคดี อยู่ในระดับมากในข้อ 1. ท่านวางตัวอยู่ในระเบียบเสมอ ข้อ 2. ท่านพยายามระมัดระวัง เพื่อไม่ทำผิดศีล ข้อ 3. ท่านร่วมทำกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเสมอ ข้อ 4. ท่านมาเรียนทันเวลาทุกวัน ข้อ 5. ท่านใช้กฎระเบียบในการแก้ไขปัญหาย่างตรงไปตรงมา ข้อ 8. ท่านไม่ค่อยขาดเรียน แม้มีกิจของสงฆ์จะต้องปฏิบัติ ข้อ 11. ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อระเบียบวินัย เวลาทำงาน ข้อ 12. ท่านให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เมื่อเพื่อนทำผิด และข้อ 17. ท่านเห็นว่าการพูดโกหก เป็นสิ่งที่ไม่สมควรทำ

และพระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางในข้อ 6. ท่านหาวิธีช่วยเพื่อนแม่เพื่อนจะทำความผิด ข้อ 7. ท่านไม่ทำตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยเมื่อมีความรู้สึกคำสั่งนั้นผิดคุณธรรม ข้อ 9. ท่านไปกิจนิมนต์แม่มีตารางเรียน ข้อ 10. เมื่อท่านทำผิดพระวินัยบางข้อ ท่านมักจะละเลยการแสดงอาบัติ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ข้อ 13. ท่านบอกความจริงต่ออาจารย์บางครั้ง เมื่อเห็นเพื่อนทำผิด ข้อ 14. บางครั้งท่านจำเป็นต้องโกหก เพื่อเอาตัวรอดจากสถานการณ์คับขัน ข้อ 15. ท่านมักจะเข้าข้างเพื่อน เมื่อเขาทำผิด และข้อ 16. ท่านมักจะทำงานส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด

ตาราง 7 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)  
ด้านโหวรคติ

ภาวะผู้นำด้านโหวรคติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ท่านไม่เคยพูด เพื่อหวังสิ่งตอบแทน	3.79	0.99	มาก
2. ท่านใช้ถ้อยคำที่สุภาพ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.92	0.92	มาก
3. ท่านไม่เคยพูดส่อเสียด คนที่ตนเองไม่ชอบ	3.57	1.01	มาก
4. ท่านไม่เคยพูดเสแสร้ง เพื่อเอาใจคนอื่นเลย	3.71	1.02	มาก
5. ท่านไม่เคย กลับคำพูด ในสิ่งที่ท่านพูดไปแล้ว	3.66	1.03	มาก
6. ท่านกลับคำพูดเสมอเมื่อมีความรู้สึกว่าคุณพูดไปแล้วคนรอบข้าง ไม่ชอบใจ แม้สิ่งที่พูดนั้นถูกต้อง	2.80	1.12	ปานกลาง
7. ท่านพูดให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	3.81	0.84	มาก
8. ท่านพูดให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจกันและกันเพื่อให้เอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.83	0.87	มาก
9. ท่านพูดเกินความเป็นจริง เพื่อให้ท่านเป็นคนน่าเชื่อถือ	3.10	1.21	ปานกลาง
10. ท่านพูดก่อนคิดเสมอ	3.75	1.10	มาก
11. ท่านไม่เคยพูดเพื่อหักรานประโยชน์ของคนอื่นเลย	3.59	1.00	มาก
12. ท่านพูดปลอบใจ เพื่อนเสมอ เมื่อเขามีทุกข์	3.89	0.95	มาก
13. ท่านไม่เคยพูดให้เพื่อนน้อยใจ เมื่อเขาทำผิด	3.64	1.00	มาก
14. ท่านพูดให้สติเพื่อนที่กำลังจะทำความผิด	3.85	0.93	มาก
15. ท่านงดที่จะพูด เมื่อคิดว่าพูดไปแล้วไม่เกิดประโยชน์	3.74	0.98	มาก
16. ท่านมักจะเตือนเพื่อนที่ทำผิดพระวินัยโดยยกข้อธรรมะขึ้น เทียบเคียง	3.57	1.05	มาก
17. เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ บางครั้งท่านพูดเกินกับความเป็นจริง	2.76	1.16	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำทางด้านโวหารคดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำด้านโวหารคดี อยู่ในระดับมาก ใน ข้อ1. ท่านไม่เคยพูด เพื่อหวังสิ่งตอบแทน ข้อ2. ท่านใช้ถ้อยคำที่สุภาพ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ข้อ 3. ท่านไม่เคยพูดส่อเสียด คนที่ตนเองไม่ชอบ ข้อ4. ท่านไม่เคยพูดเสแสร้ง เพื่อเอาใจคนอื่นเลย ข้อ 5. ท่านไม่เคย กลับคำพูด ในสิ่งที่ท่านพูดไปแล้ว ข้อ 7. ท่านพูดให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ ข้อ 8. ท่านพูดให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจกันและกัน เพื่อให้เขาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ข้อ10. ท่านพูดก่อนคิดเสมอ ข้อ 11. ท่านไม่เคยพูดเพื่อหักรานประโยชน์ของคนอื่นเลย ข้อ 12. ท่านพูดปลอบใจ เพื่อนเสมอ เมื่อเขามีทุกข์ ข้อ13. ท่านไม่เคยพูดให้เพื่อนน้อยใจ เมื่อเขาทำผิด ข้อ 14. ท่านพูดให้สติเพื่อนที่กำลังจะทำความผิด ข้อ15. ท่านงดที่จะพูดเมื่อคิดว่าพูดไปแล้วไม่เกิดประโยชน์ และข้อ 16. ท่านมักจะเตือนเพื่อนที่ทำผิดพระวินัยโดยยกข้อธรรมะขึ้นเทียบเคียง

และพระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางในข้อ 6. ท่านกลับคำพูดเสมอเมื่อมีความรู้สึก ว่า พูดไปแล้วคนรอบข้างไม่ชอบใจ แม้สิ่งที่พูดนั้นถูกต้อง ข้อ 9. ท่านพูดเกินความเป็นจริง เพื่อให้ท่านเป็นคนน่าเชื่อถือ และข้อ 17. เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ บางครั้งท่านพูดเกินกับความเป็นจริง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัย - มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำ	(n = 306)					
	พระภิกษุ (n = 210)			สามเณร (n = 96)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านพุทธิปัญญา	3.81	0.52	มาก	3.77	0.53	มาก
ด้านสัมมาสติ	3.37	0.39	ปานกลาง	3.37	0.39	ปานกลาง
ด้านวินัยคต	3.41	0.38	ปานกลาง	3.39	0.41	ปานกลาง
ด้านโหวหรรคต	3.58	0.48	มาก	3.60	0.48	มาก
รวม	3.54	0.37	มาก	3.53	0.37	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีสถานภาพพระภิกษุ และสามเณร มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุ มีภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวหรรคต อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำด้านสัมมาสติ และด้านวินัยคตอยู่ในระดับปานกลาง สามเณรมีภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวหรรคตอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำด้านสัมมาสติ และวินัยคต อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามชั้นปี

ภาวะผู้นำ	(n = 306)											
	ชั้นปีที่ 1 (n =81)			ชั้นปีที่ 2 (n =62)			ชั้นปีที่ 3 (n =85)			ชั้นปีที่ 4 (n =78)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ด้านพุทธิปัญญา	3.89	0.55	มาก	3.61	0.53	มาก	3.77	0.48	มาก	3.88	0.48	มาก
ด้านสัมมาสติ	3.39	0.37	ปานกลาง	3.31	0.42	ปานกลาง	3.35	0.34	ปานกลาง	3.42	0.43	ปานกลาง
ด้านวินัยคดี	3.47	0.39	ปานกลาง	3.34	0.35	ปานกลาง	3.40	0.40	ปานกลาง	3.38	0.40	ปานกลาง
ด้านโหวหาคติ	3.63	0.51	มาก	3.53	0.49	มาก	3.53	0.46	มาก	3.65	0.44	มาก
รวม	3.59	0.38	มาก	3.45	0.39	ปานกลาง	3.51	0.35	มาก	3.58	0.35	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพระนิสิตชั้นปีที่ 2 มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวหาคติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสัมมาสติ และด้านวินัยคดี พระนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามคณะวิชา

ภาวะผู้นำ	(n = 306)											
	คณะพุทธศาสตร์ (n =79)			คณะครุศาสตร์ (n =53)			คณะมนุษยศาสตร์ (n =63)			คณะสังคมศาสตร์ (n =111)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ด้านพุทธิปัญญา	3.83	0.50	มาก	3.90	0.51	มาก	3.80	0.51	มาก	3.73	0.54	มาก
ด้านสัมมาสติ	3.43	0.37	ปานกลาง	3.39	0.41	ปานกลาง	3.39	0.47	ปานกลาง	3.30	0.34	ปานกลาง
ด้านวินัยคดี	3.44	0.42	ปานกลาง	3.47	0.34	ปานกลาง	3.33	0.36	ปานกลาง	3.38	0.40	ปานกลาง
ด้านโหวหาคติ	3.65	0.45	มาก	3.59	0.50	มาก	3.56	0.47	มาก	3.56	0.50	มาก
รวม	3.59	0.37	มาก	3.59	0.35	มาก	3.52	0.39	มาก	3.49	0.36	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า พระนิสิตคณะวิชาพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพระนิสิตคณะสังคมศาสตร์มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พระนิสิตคณะวิชาพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวหาคติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสัมมาสติและด้านวินัยคดี พระนิสิตคณะวิชาพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา

(n = 306)												
ภาวะผู้นำ	หนกลาง (n =100)			หนเหนือ (n =56)			หนตะวันออก (n =89)			หนใต้ (n =61)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ด้านพุทธิปัญญา	3.82	0.56	มาก	3.74	0.48	มาก	3.80	0.52	มาก	3.83	0.50	มาก
ด้านสัมมาสติ	3.42	0.37	ปานกลาง	3.34	0.39	ปานกลาง	3.36	0.38	ปานกลาง	3.32	0.44	ปานกลาง
ด้านวินัยคดี	3.44	0.40	ปานกลาง	3.40	0.44	ปานกลาง	3.39	0.33	ปานกลาง	3.36	0.41	ปานกลาง
ด้านโหหารคดี	3.63	0.47	มาก	3.60	0.46	มาก	3.53	0.44	มาก	3.59	0.56	มาก
รวม	3.58	0.37	มาก	3.52	0.37	มาก	3.52	0.34	มาก	3.53	0.40	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พระนิสิต ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีภูมิลำเนาหนกลาง หนเหนือ หนตะวันออก และหนใต้ มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระนิสิตที่มีภูมิลำเนาหนกลาง หนเหนือ หนตะวันออก และหนใต้ มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโหหารคดี อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสัมมาสติและด้านวินัยคดี พระนิสิตที่มีภูมิลำเนาหนกลาง หนเหนือ หนตะวันออก และหนใต้ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตาม สถานภาพ ชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และภูมิลำเนา ซึ่งผลการนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ ดังแสดงในตาราง 12 ถึงตาราง 16

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	พระภิกษุ (n = 210)		สามเณร (n = 96)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านพุทธิปัญญา	3.81	0.52	3.77	0.53	.627	.531
ด้านสัมมาสติ	3.37	0.39	3.37	0.39	.045	.964
ด้านวินัยคตติ	3.41	0.38	3.39	0.41	.285	.776
ด้านโหหารคตติ	3.58	0.48	3.60	0.48	-.367	.714
โดยรวม	3.54	0.37	3.53	0.37	.191	.849

จากตาราง 12 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา

ชั้นปีที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านพุทธิปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.518	1.173	4.466*	0.004
	ภายในกลุ่ม	302	79.301	0.263		
	รวม	305	82.819			
ด้านสัมมาสติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.542	0.181	1.186	0.315
	ภายในกลุ่ม	302	45.973	0.152		
	รวม	305	46.515			

ตาราง 13 (ต่อ)

ชั้นปีที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านวินัยคดี	ระหว่างกลุ่ม	3	.659	0.22	1.446	0.229
	ภายในกลุ่ม	302	45.853	0.152		
	รวม	305	46.512			
ด้านไหวหาคติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.848	0.283	1.24	0.295
	ภายในกลุ่ม	302	68.847	0.228		
	รวม	305	69.695			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.979	0.326	2.458	0.063
	ภายในกลุ่ม	302	40.089	0.133		
	รวม	305	41.068			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ศึกษาในชั้นปีต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพุทธิปัญญา พระนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

จากการที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านพุทธิปัญญา ผู้วิจัยจึงทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ -  
ราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา

		ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4
ด้านพุทธิปัญญา	$\bar{X}$	3.89	3.61	3.77	3.88
ชั้นปีที่ 1	3.89		*		
ชั้นปีที่ 2	3.61				*
ชั้นปีที่ 3	3.77				
ชั้นปีที่ 4	3.88				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 กับพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 4 มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามคณะวิชา

คณะวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านพุทธิปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.196	.399	1.475	.221
	ภายในกลุ่ม	302	81.623	.270		
	รวม	305	82.819			
ด้านสัมมาสติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.871	.290	1.921	.126
	ภายในกลุ่ม	302	45.644	.151		
	รวม	305	46.515			
ด้านวินัยคดี	ระหว่างกลุ่ม	3	.739	.246	1.625	.184
	ภายในกลุ่ม	302	45.773	.152		
	รวม	305	46.511			
ด้านโหวหาคติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.411	.137	.597	.618
	ภายในกลุ่ม	302	69.285	.229		
	รวม	305	69.695			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.588	.196	1.462	.225
	ภายในกลุ่ม	302	40.481	.134		
	รวม	305	41.068			

จากตาราง 15 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ศึกษาอยู่ในคณะวิชาต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านพุทธิปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3	.281	.094	.343	.795
	ภายในกลุ่ม	302	82.538	.273		
	รวม	305	82.819			
ด้านสัมมาสติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.443	.148	.969	.408
	ภายในกลุ่ม	302	46.072	.153		
	รวม	305	46.515			
ด้านวินัยคดี	ระหว่างกลุ่ม	3	.253	.084	.551	.648
	ภายในกลุ่ม	302	46.258	.153		
	รวม	305	46.511			
ด้านโหวหาคติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.525	.175	.764	.515
	ภายในกลุ่ม	302	69.171	.229		
	รวม	305	69.696			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.207	.069	.509	.676
	ภายในกลุ่ม	302	40.862	.135		
	รวม	305	41.069			

จากตาราง 16 พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ ด้านโฆหารคตติ และโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตาม สถานภาพ ชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และ ภูมิลำเนา

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ปีการศึกษา 2553 เอม 2 จำนวน 306 รูป
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการวัดระดับภาวะผู้นำของพระนิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ และด้านโฆหารคตติ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 66 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของ ไลเคอร์ท (Likert) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .960



## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. การศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคติ และด้านโงหารคติ วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย(Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยใช้ การทดสอบที่ ส่วนตัวแปรชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และ ภูมิภาค ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

## สรุปผลการวิจัย

1. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พระนิสิตมีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโงหารคติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวินัยคติ และด้านสัมมาสติพระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
2. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ศึกษาในชั้นปีที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านพุทธิปัญญา ส่วนด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคติ และด้านโงหารคติ ไม่พบความแตกต่าง
4. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ศึกษาในคณะวิชาต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## การอภิปรายผล

จากผลการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคติ ด้านโหวหารคติ และโดยรวมพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พระนิสิตมีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาและด้านโหวหารคติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวินัยคติและด้านสัมมาสติพบว่า พระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านพุทธิปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะในด้านนี้เป็นคุณลักษณะของผู้นำด้านความคิดเชิงระบบ มีกระบวนการทางความคิดที่รอบคอบ มีแนวทางการตัดสินใจ มีวิธีการคิดแบบมีเหตุมีผล มีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งคุณลักษณะในด้านต่างๆ นี้เป็นคุณลักษณะที่สามารถที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา ดังจะเห็นได้จากวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในข้อที่ 1 สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ โดยจะมุ่งเน้น การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยจะเห็นได้จากการหลักสูตรและรายวิชาต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ได้ดำเนินการจัดตั้งขึ้นที่มีความหลากหลายและครอบคลุม นอกจากการส่งเสริมภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาผ่านระบบการจัดการเรียนการสอนแล้ว มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ยังได้มีกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมทักษะให้พระนิสิตได้ฝึกปฏิบัติเช่น กิจกรรมการปฏิบัติธรรมสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 2, กิจกรรมการฝึกภาคปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานนิตยประจำปีการศึกษา 2549, การสัมมนา"รัฐธรรมนูญที่พึงปรารถนาในมุมมองของชาวพุทธ", การสัมมนา เรื่อง"การไหว้พระพุทธรูป : มุมมองศาสนาและปรัชญา", รวมถึงโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน (2553: ออนไลน์) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พระนิสิตเกิดความรู้ สัมผัสความคิด ประสบการณ์ มีทักษะและคุณลักษณะที่ดีในด้านต่างๆ รวมถึงมีภาวะผู้นำเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงค์ จารวโส (กางทอง) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของสามเณรในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เรียนด้วยวิธีสอนแบบพุทธวิธีอริยสัจ กับที่เรียนด้วยวิธีสอนตามคู่มือครู ซึ่งผลการวิจัย

พบว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามเณรในกลุ่มที่ได้เรียนเรียนด้วยวิธีสอนแบบพุทธวิธีอริยสัจ และในกลุ่มที่เรียนด้วยวิธีสอนตามคู่มือครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงขึ้น (พระดำรงค์ จารวโธ (กางทอง). 2542: 2) ดังนั้นจากผลการวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะในด้านความคิดสามารถที่จะส่งเสริมและเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาได้ และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ได้มีการส่งเสริมในด้านใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา จึงส่งผลให้พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านพุทธปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสัมมาสติ จากผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านสัมมาสติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะของผู้นำในด้านนี้เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับการควบคุมตนเองเช่น การมีสติ สัมผัสปัญญา รู้ระงับอารมณ์อันเป็นที่ตั้งแห่งความโกรธและความยินดี ความสงบเสงี่ยมด้วยการกระทำ การแสดงออกทางกิริยามารยาทที่อ่อนโยนสุขุมสง่าในการวางตัวที่สมควรและ เหมาะตามโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการศึกษาประกอบด้วย 2 กลุ่มซึ่งได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นพระภิกษุและกลุ่มที่มีสถานภาพเป็นสามเณร ซึ่งในกลุ่มที่มีสถานภาพเป็นพระภิกษุโดยส่วนใหญ่แล้วมีช่วงพรรษาที่ยังไม่มากจึงทำให้การควบคุมตนเอง การรู้ระงับอารมณ์อันเป็นที่ตั้งแห่งความโกรธและความยินดีหรือการแสดงออกทางกิริยามารยาทที่อ่อนโยนสุขุมสง่าในการวางตัวที่สมควรและเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ยังไม่มีความมั่นคงพอ เพราะคงสภาพความเป็นสามเณรอยู่ ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณลักษณะดังกล่าวดังจะเห็นได้จากพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในด้านการผลิตบัณฑิต ที่กล่าวว่ามหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการชักนำให้เกิดความเจริญยั่งยืนนาน และการหลีกเลี่ยงภาวะชะงักงัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับตัวให้มีพลวัตและความหลากหลายมากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป็นเป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ เป็นผู้รอบรู้ วิชาการ มีปฏิพาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการผลิตบัณฑิต รวมทั้งปรับขยายกลุ่มเป้าหมายให้มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจากพันธกิจของมหาวิทยาลัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยมีความต้องการ

ที่จะพัฒนาพระนิสิตให้มีคุณลักษณะที่ดีงาม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553: ออนไลน์) ถึงแม้ว่าผลการวิจัยภาวะผู้นำในด้านสัมมาสติของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อคำถามแล้วพบว่า มีในหลายประเด็นที่พระนิสิตสามารถที่มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากเช่น ท่านสามารถควบคุมตัวเองได้ในสถานการณ์ที่วิกฤติ ท่านเก็บความรู้สึกได้เมื่อเพื่อนพูดเหน็บแนม ท่านยอมรับผิดเมื่อท่านทำให้เกิดความผิดพลาด หรือเมื่อมีคนติเตียนท่านยอมรับได้เป็นต้น แต่ก็มีในบางประเด็นที่มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยเช่น เมื่อท่านถูกลงโทษโดยไม่มีความผิดท่านสะกดอารมณ์ความรู้สึกไม่ค่อยได้ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับผลการวิจัยของอรพินทร์ สันติชัยอนันต์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า นิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลคุณธรรมและจริยธรรมด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนแล้วพบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.94 คะแนน จาก 5.00 ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของผู้วิจัยซึ่งพบว่าพระนิสิตมีภาวะผู้นำในด้านสัมมาสติเฉลี่ย 3.50 คะแนน จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านสัมมาสติอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านวินัยคดี จากผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านวินัยคดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะของความเป็นผู้นำในด้านความมีวินัยในตนเอง เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณธรรมจริยธรรม ความเที่ยงตรงต่อระเบียบวินัยและต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลาในการทำงาน ยุติธรรมต่อการตัดสินใจปัญหาที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีการกำหนดเป็นเป้าหมายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ เป็นผู้รอบรู้วิชาการ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการผลิตบัณฑิตรวมทั้งปรับขยายกลุ่ม เป้าหมายให้มีความหลากหลายมากขึ้น (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553: ออนไลน์) แต่เนื่องจากกระบวนการจัดการศึกษาหรือการที่พระนิสิตจะต้องมีการเดินทางมาเรียน การค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ จึงทำให้บางครั้งพระนิสิตอาจมีการละเลยหรือลืมนที่จะปฏิบัติตามระเบียบวินัยหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยในประเด็นที่มีคุณลักษณะในระดับปานกลางเช่น ท่านไปกินนมนต์แม้มีตารางเรียน, เมื่อท่านทำผิดพระวินัยบางข้อ

ท่านมักจะละเลยการแสดงอาบัติเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย, บางครั้งท่านจำเป็นต้องโกหกเพื่อเอาตัวรอดจากสถานการณ์คับขัน หรือท่านมักจะทำงานส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด ซึ่งประเด็นเหล่านี้จึงทำให้ภาวะผู้นำด้านวินัยคติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาสุชาติ ไหมอ่อน (2550: 87) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของพระนิสิต คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่าพระนิสิตมีนิสัยทางการเรียนอยู่ในระดับดีพอใช้ และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียน 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตทางการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน นิสัยทางการเรียน สัมพันธภาพระหว่างพระนิสิตกับอาจารย์ และการสนับสนุนทางการเรียนของผู้ปกครอง จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านวินัยคติอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านโหวทคติ จากผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำในด้านโหวทคติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณลักษณะของความเป็นผู้นำในด้านโหวทคติ เป็นคุณลักษณะของความเป็นผู้นำในการใช้วาจา การใช้ถ้อยคำ ความที่สุภาพอ่อนน้อม ทรงพลังอันเป็นที่ตั้งแห่งความน่าเชื่อถือไม่หยابกระด้าง เหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งพระนิสิตต่างๆ ล้วนแล้วประพฤติและปฏิบัติเป็นกิจวัตรของความ เป็นพระอยู่แล้วเช่น การแสดงพระธรรมเทศนา, การสอนวิชาธรรมศึกษา เป็นต้น และการที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในข้อ 1 สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ โดยมีความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิพาน่า เลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553: ออนไลน์) ทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมทักษะและประสบการณ์ในด้านต่างๆ รวมถึงการใช้วาจาที่อ่อนน้อม และทรงพลังอันเป็นที่ตั้งแห่งความน่าเชื่อถือโดยไม่หยابกระด้าง และใช้ให้เหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้พระนิสิตสามารถที่จะนำความรู้ต่างๆ ออกไปเผยแพร่หรือสนทนาได้อย่างเหมาะสมและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ เช่นท่านพูดให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านไม่เคยพูดเพื่อหักรานประโยชน์ของคนอื่นเลย ท่านพูดปลอบใจเพื่อนเสมอเมื่อเขามีทุกข์ ท่านพูดให้สติเพื่อนที่กำลังจะทำความผิด ท่านงดที่จะพูดเมื่อคิดว่าพูดไปแล้วไม่เกิดประโยชน์ หรือ ท่านมักจะเตือนเพื่อนที่ทำผิดพระวินัยโดยยกข้อธรรมะขึ้นเทียบเคียง เป็นต้น ที่พบว่าพระนิสิตมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ในระดับมาก นอกจากสาเหตุที่เกิดการพัฒนาจากกระบวนการศึกษาที่

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ได้จัดขึ้นแล้ว การที่พระนิสิตมีสถานะภาพเป็น บรรพชิตหรือเป็นผู้ที่อยู่ในศีลธรรมซึ่งมีกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ในการวางตนและประพฤติตน ให้อยู่ในศีลจึงทำให้การใช้วาจา หรือการใช้ถ้อยคำสำนวนต้องมีความที่สุภาพอ่อนน้อม ไม่หยาบ กระด้าง หรือต้องมีความสำรวมจึงมีส่วนให้ภาวะผู้นำในด้านโหราศาสตร์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศกดิ์ดา ชนะชัย(2548: 61) ที่ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางกรุงเทพมหานครของพระนิสิตพบว่า ในด้านวิธี สอนและกิจกรรมการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในรายวิชาที่เรียนอยู่ในระดับมาก อาจารย์ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้และเหมาะสม นำไปใช้ได้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในด้าน หลักสูตรส่งเสริมให้พระนิสิตนำความรู้ทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก จาก เหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ผู้นำในด้าน โหราศาสตร์อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคดี ด้านโหราคดี และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตาม สถานภาพ ชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา และภูมิภาค ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มี สถานภาพต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของพระนิสิตเป็นบุคลิกภาพและความสามารถที่พึงมีพึงประสงค์ของผู้นำ ที่ จะนำพาสังคม ชุมชน และองค์การต่างๆ ให้รอดพ้นจากวิกฤติการณ์ความเสื่อมโทรมทางคุณธรรม จริยธรรมของคนสังคม ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีความต้องการที่ จะพัฒนาศักยภาพของนิสิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความรู้ทักษะประสบการณ์ ดังจะเห็นได้ จากการที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป็นเป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์คือ เป็นผู้รอบรู้วิชาการ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ มีความสามารถ ในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ เพียงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553: ออนไลน์) ซึ่งถึงแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีความ แตกต่างกันในการรับรู้ การเรียนรู้และการสะสมประสบการณ์แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาในแต่ละ าระดังชั้นปีของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ได้ดำเนินการให้นักศึกษาที่มี สถานะเป็นพระภิกษุและสามเณรได้เรียนร่วมกันศึกษาไปพร้อมๆกัน จึงทำให้ทั้งพระภิกษุและสามเณร

ได้เรียนรู้จากการจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมประสบการณ์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลดังกล่าวทำให้ พระภิกษุและสามเณรมีคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำในด้าน พุทธิปัญญาและด้านโหราศาสตร์อยู่ในระดับมาก แต่มีภาวะผู้นำในด้านสัมมาสติและด้านวินัยอยู่ใน ระดับปานกลางที่เหมือนๆ กัน จากผลการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) และเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) จึงส่งผลให้พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับ งานวิจัยของพระมหามนตรี สามารถไทย (2548: 109) ที่ศึกษาการปรับตัวของพระนิสิตระดับปริญญา ตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนกลาง โดยผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตระดับ ปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีสถานภาพต่างกัน มีการปรับตัวในด้าน กิจกรรมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ ศึกษาอยู่ในชั้นปีต่างกันมีภาวะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็น เพราะในการพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในแต่ละ ชั้นปีมีเป้าหมายเดียวกันคือ ต้องการให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้ดำเนินจิตใจและ ปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อ ส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ เพียงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะดังกล่าวเมื่อมองในภาพรวมจะเห็นว่าประชากรที่ ศึกษาชั้นส่วนใหญ่จะเป็นพระภิกษุและ รองลงมาคือสามเณรซึ่งส่วนใหญ่จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ดังนั้นประชากรกลุ่มนี้เมื่อเทียบกับฆราวาสแล้วพบว่าจะเป็นช่วงวัยของคนหนุ่มสาวจนถึงผู้ใหญ่ ตอนต้น (ช่วงวัยตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป) ซึ่งบุคคลในกลุ่มนี้จะมีบทบาทที่จะพึ่งพาตนเองมากขึ้น คิดเป็น เป็นตัวของตัวเอง ตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลทางสร้างสรรค์ เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างไม่หยุดยั้ง มี จินตนาการและความคิดริเริ่มมีบทบาทของคนมีพลังในการทำงาน ทำหน้าที่ของตนอย่างใส่ใจ ตั้งใจ และรับผิดชอบ มีบทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และชาติ มีจิตสำนึกประชาธิปไตย การเป็นผู้นำ ผู้ให้ ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม มีบทบาทเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตรในกลุ่มเพื่อน คอยให้สติและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546: 69-70)ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเลิศลักษณ์ วงศ์สุวรรณ (2553. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะ ความเป็นครูของนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พบว่า คุณลักษณะความเป็นครูของนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต(กศ.บ. 5 ปี)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม และรายด้าน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำคัญ บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู 2) ด้านคุณลักษณะของครูที่ดี 3) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 4) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 6) ด้านทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครู 7) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 8) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต จำแนกตามเพศ ระดับชั้นที่สอน และกลุ่มสาระที่สอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลทางด้านพัฒนาการของบุคคล ในช่วงวัยดังกล่าวและการส่งเสริมภาวะผู้นำจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) จึงส่งผลให้พระนิสิตมีคุณลักษณะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการเปรียบเทียบพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีต่างกันมีภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาทางด้านพุทธิปัญญาเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะทางด้านสมองหรือพัฒนาทักษะทางด้านความคิด ซึ่งทักษะทางด้านนี้เป็นทักษะที่อยู่ภายในแต่ละบุคคล และเป็นทักษะที่สามารถที่จะเรียนรู้ รับรู้ รวมถึงการสั่งสมประสบการณ์ดังที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณลักษณะ ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553:ออนไลน์) จึงต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษา และฝึกประสบการณ์ให้กับพระนิสิต เพื่อให้เกิดการพัฒนาให้เป็นไปตามลำดับขั้นหรือตามลำดับขั้นปีโดยมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนจากพื้นฐานไปสู่เนื้อหาที่ลึกซึ้ง ซึ่งการเรียนรู้ของพระนิสิตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการทางด้านความรู้และความคิดที่ได้จากการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยนั้นไม่ได้ถูกปิดกั้นด้วยข้อบังคับหรือศีลธรรมจรรยา จึงเป็นผลให้พระนิสิตแต่ละชั้นปีเกิดการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงค์ จารวโส (กางทอง)(2542: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของสามเณรในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เรียนด้วยวิธีสอนแบบพุทธิวิธีหรือสัจกับที่เรียนด้วยวิธีสอนตามคู่มือครู พบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อศึกษาในรายละเอียดพบว่าพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ชั้นปีที่ 1 มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาสูงกว่าพระนิสิตชั้นปีที่ 2 และพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ชั้นปีที่ 4 มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาสูงกว่าพระนิสิตชั้นปีที่ 2 ซึ่งผลดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากพระนิสิตในชั้นปีที่ 1 เพิ่งเข้ามาเรียนจึงมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจมาเต็มเปี่ยมและยังไม่แน่ใจในสถานการณ์ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่ทาง



มหาวิทยาลัยจัดชั้นในใหม่ที่เรียนใหม่จึงทำให้พระนิสิตในชั้นปีที่ 1 ต้องมีความแน่วแน่ในการเรียนและทำให้เต็มที่ไว้ก่อน ในขณะที่พระนิสิตชั้นปีที่ 2 มีความคุ้นชินกับระบบและรูปแบบต่างๆ แล้วจึงอาจทำให้ลดความขยันลงซึ่งทำให้คุณลักษณะภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาลดลง ส่วนพระนิสิตชั้นปีที่ 4 มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น ทำให้เห็นความสำคัญในการศึกษาเล่าเรียนและเห็นความสำคัญในคุณลักษณะภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญามากขึ้นเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ปฏิบัติศาสนกิจหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองได้รับมอบหมายได้อย่างไม่ผิดพลาดจึงต้องมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ทำให้พระนิสิตชั้นปีที่ 4 มีคุณลักษณะภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมคิด โคธรา (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการใช้อิทธิบาท 4 ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 มีการใช้อิทธิบาท 4 ในการเรียน โดยรวมแตกต่างกับพระนิสิตชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย) ที่ศึกษาในคณะวิชาต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะวิชาพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ เป็นสายวิชาทางด้านสังคมศาสตร์หรือสายที่พัฒนาเกี่ยวกับศักยภาพของมนุษย์ทางด้านสังคม ปรัชญา และการถ่ายทอด ซึ่งมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน ดังที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย) มีวิสัยทัศน์ที่ความต้องการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553: ออนไลน์) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่ไม่กว้าง เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชนที่เปิดสอนโดยมีหลักสูตรที่หลากหลายและเพื่อป้อนตลาดที่มีความแตกต่างกันออกไป แต่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย) จะเน้นเพียงในด้านการส่งเสริม การถ่ายทอดในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับความเป็นไปของสังคมหรือทางด้านพุทธศาสนาเป็นต้น จึงทำให้พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย) ที่เรียนในคณะวิชาพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ มีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวหารคติอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำในด้านสัมมาสติและด้านวินัยคติ อยู่ในระดับปานกลางที่เหมือนกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวัฒน์ ปรีชอบรัง (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการดำเนินงานกิจกรรม

นิสิต โดยผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่ศึกษาในคณะวิชาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดดำเนินงานกิจกรรม นิสิตโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่พบว่าแตกต่างกัน

2.4 ผลการวิจัยพบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มี ภูมิลำเนาต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระ นิสิตที่เข้ามาศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ถึงแม้จะมีภูมิลำเนาอยู่ในหน กลางหนเหนือ หนตะวันออก หรือหนใต้ ก็ตามพระนิสิตก็มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกันคือ ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง ต้องการเรียนรู้ หรือบ่มเพาะประสบการณ์ในด้านต่างๆ เพื่อที่จะ จบออกไปแล้วจะได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาไปถ่ายทอดหรือทำประโยชน์ให้กับ พระพุทธศาสนาต่อไป นอกจากความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตัวนิสิตแล้วการจัดการส่งเสริม ทางการศึกษาของทางมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้ดำเนินการเลือกจัดให้เฉพาะหรือมุ่งเน้นไปที่กลุ่มใดกลุ่ม หนึ่ง แต่ต้องการที่จะพัฒนาในภาพรวมเพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่ต้องการดังจะเห็นได้จากพันธกิจของ มหาวิทยาลัยในส่วนด้านการผลิตบัณฑิต ที่กล่าวว่า มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการชักนำให้เกิดความ เจริญ ยั่งยืน และการหลีกเลี่ยงภาวะชะงักงัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับตัวให้มีพลวัตและความหลากหลายมากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป็น เป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ เป็นผู้รอบรู้วิชาการ มี ปฏิภาณฉลาดเฉลียว ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรมและ จริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มหาวิทยาลัยจำเป็นต้อง พัฒนาองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการผลิตบัณฑิต รวมทั้งปรับขยายกลุ่มเป้าหมายให้มีความ หลากหลายมากขึ้น นอกจากจะดำเนินการจัดการส่งเสริมทางด้านการศึกษาให้กับพระนิสิตแล้ว ทาง มหาวิทยาลัยยังมีกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพรวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของ พระนิสิต เช่นโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน (2553: ออนไลน์) โดยได้มีการดำเนินการทั่ว ประเทศมีกิจกรรมต่างๆเช่น จัดประชุมคณะกรรมการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน, จัดตั้งศูนย์ ปฏิบัติการอำนวยการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ หรือการปฐมนิเทศพระสอน ศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ เป็นต้นซึ่งผลของการจัดกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวทำให้พระนิสิตที่มี ภูมิลำเนาหนกลาง หนเหนือ หนตะวันออก และหนใต้มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม และ มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวทคติอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำด้านสัมมาสติและด้าน วินัยคติในระดับปานกลางเหมือนกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของ

ธนากร เต้งตระกูล ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อการปฏิบัติธรรม(2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติธรรมคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ คณะที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เกรดเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ประเภทของนักศึกษา ลักษณะครอบครัว สถานภาพสมรสของบิดามารดา สถานภาพที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ภูมิลำเนาเดิม และระยะห่างระหว่างที่อยู่อาศัยกับวัด และงานวิจัยของกาญจนา แยมยี่สุน (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาวินัยของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่มีลักษณะสถานที่พักอาศัยต่างกัน มีวินัยด้านการเรียน และด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน จากความต้องการในการพัฒนาตนเองของพระนิสิต และการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) เป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของนิสิตในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีภาวะผู้นำในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า พระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1. พระนิสิตมีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญา และด้านโหวหารคติ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในด้านผู้นำของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในภาพรวมทำได้เป็นอย่างดีโดยทำให้พระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการจัดการศึกษาหรือกิจกรรมการส่งเสริมพระนิสิตที่มีอยู่สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี โดยอาจนำมาเป็นแนวทางในการเปิดเป็นศูนย์การพัฒนาศักยภาพในด้านความเป็นผู้นำของพระนิสิตเพื่อที่จะเผยแพร่กิจกรรมหรือวิธีการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้ที่มีความสนใจหรือหน่วยงานที่จะผลิตบัณฑิตเพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรหรือนิสิตให้มีภาวะผู้นำเป็นไปอย่างเหมาะสมกับความต้องการของสังคม

2. ด้านวินัยคดี และด้านสัมมาสติ ที่พบว่า พระนิสิตมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะไปศึกษาและนำไปเปรียบเทียบกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนว่าปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดจากรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาด้านวินัยคดี และด้านสัมมาสติของพระนิสิต หรือว่าเป็นที่ตัวพระนิสิตเองที่ถูกตีกรอบจากกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสงฆ์ที่ทำให้ไม่สามารถที่จะพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้เป็นไปอย่างที่ดีควรจะเป็น เพื่อที่จะเป็นข้อมูลในการนำไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร กิจกรรม หรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้พระนิสิตมีคุณลักษณะที่สูงขึ้นต่อไป

3. นิสิตชั้นปีที่ต่างกันมีภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญาต่างกัน โดยที่นิสิตชั้นปีที่ 4, และชั้นปีที่ 1 มีภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญาสูงกว่า นิสิตชั้นปีที่ 2 ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรพิจารณาหาโครงการที่จะส่งเสริมภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญาให้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 2 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยการสังเกตจากพฤติกรรม หรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น
2. เนื่องจากแบบสอบถามการวัดระดับภาวะผู้นำของพระนิสิตระดับปริญญาตรี นี้เป็นแบบรายงานตนเอง อาจจะทำให้เกิดความลำเอียงในการตอบแบบสอบถามได้ จึงควรจะทำการศึกษาซ้ำเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระนิสิตระดับปริญญาตรี ในทัศนะของอาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ควรจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพระนิสิตระดับปริญญาตรี เพื่อจะได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของพระนิสิตได้อย่างเหมาะสม
4. ควรจะทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระนิสิตกับภาวะผู้นำของพระหรือเถร ในช่วงวัยเดียวกันเพื่อจะได้ทราบถึงภาวะผู้นำของพระหรือเถรในช่วงวัยต่างๆ ว่ามีด้านใดบ้างที่เหมือนหรือต่างกันเพื่อจะได้ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเท่าเทียมกัน
5. จากผลการวิจัยที่พบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ 1 มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาสูงกว่าพระนิสิตชั้นปีที่ 2 และพระนิสิตชั้นปีที่ 4 มีภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาสูงกว่าและพระนิสิตชั้นปีที่ 2 ผู้ที่สนใจควรจะทำการศึกษาเชิงลึกว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนี้เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาให้พระนิสิตมีพัฒนาการในคุณลักษณะภาวะผู้นำในด้านพุทธิปัญญาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับชั้นปีการศึกษา



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ,กรมวิชาการ. (2542). *การสงเคราะห์ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของ*  
*เด็กไทยด้านทักษะการคิด*. กรุงเทพฯ: การศาสนา กรมฯ.
- กาญจนา แยมยี่สุน. (2553). *วินัยของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี*  
*จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร*  
*โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขต*  
*พื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คลังปัญญาไทย. (2553). *กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย: หลักการใช้ภาษาไทย*. สืบค้นเมื่อ 24  
สิงหาคม 2553, จาก. [www.panyathai.or.th/wiki/index.php](http://www.panyathai.or.th/wiki/index.php)
- แคทลียา ศรีใส. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของ*  
*ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3*. วิทยานิพนธ์  
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จำนง พันรอบ. (2548, พฤศจิกายน). *ภาวะผู้นำ*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,*  
*มหาวิทยาลัยบูรพา*. 4(7): 66-111.
- ฉัตรชัย สนธิรัตน์. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความมีวินัยใน*  
*ตนเองของนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์*  
*มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2548). *การบริหารจัดการแบบมีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิต.
- (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ณัฐวุฒิ เตมีย์สุวรรณ. (2550). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนากร เต่งตระกูล. (2551). *ทำการศึกษาศักยภาพของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อการปฏิบัติธรรม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธานินทร์ รัยวิเชียร. (2550). *ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมกับปัญหาเยาวชนในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: วุฒิปันธุ์.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นันทวรรณ อิศรานูวัฒน์ชัย. (2550). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์: ศึกษาจากหลักพุทธธรรม (The Desirable Leadership in the Globalization: A Study of the Principles of The Buddha-dhamma)*. วิทยานิพนธ์ พท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ. ถ่ายเอกสาร.
- นพคุณ ทิศามณี. (2551). *ผู้นำพันธุ์แท้*. พัฒนาเทคนิคการศึกษา. 20: 37.
- (2548, กรกฎาคม – กันยายน). *การคิดเชิงระบบ system thinking*. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา. (17): 38-42.
- พรสิริ มั่นคง. (2549). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระครูปริยัติกิตติธำรง. (2553, พฤษภาคม). *พุทธศาสตร์บัณฑิตที่สังคมพึงประสงค์*. วารสารพุทธจักร. 65(5): 30-31.
- พระดำรง จารวโส (กางทอง). (2542). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของสามแถวในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เรียนด้วยวิธีสอนแบบพุทธวิธีอริยสังข์กับที่เรียนด้วยวิธีสอนตามคู่มือครู*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาเจี๊ยก ช่วยสุมาน. (2553, 27 กันยายน). *สัมภาษณ์โดย พระมหาชินวุฒิ สายงาม*. ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย).



- พระมหามนตรี สามารตไทย. (2548). *การปรับตัวของพระนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนกลาง*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาคศกัฎฐา ชนะชัย. (2548). *สภาพการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางกรุงเทพมหานครของพระนิสิต*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสงกรานต์ ตะโคดม. (2547). *ผลของการใช้เทคนิคแม่แบบวิทยาการและเทคนิคแม่แบบเพื่อนนักศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมการพูดต่อที่ชุมชน ของพระนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์วัดราชาธิวาสวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสมคิด ไครธรา. (2547). *การใช้อิทธิบาท 4 ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสุชาติ ใหม่อ่อน. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของพระนิสิตคณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสุวัฒน์ ปรี้อปริง. (2548). *ทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2527). *ธรรมนุญชีวิต: พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สมาคมศิษย์เก่ามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2531). *สัมมาสติในพุทธธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- (2553). *วิธีสร้างวินัยในตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2553, จาก [www.dharma-gateway.com/monk/preach/lp-prayuth/lp-prayuth-13.htm](http://www.dharma-gateway.com/monk/preach/lp-prayuth/lp-prayuth-13.htm)

- พัชรี แพนลินฟ้า. (2549). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนเรื่องหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้เทคนิคการสร้างแผนภูมิโมทัศน์กับการสอนแบบซินดิเคทโดยใช้การศึกษารณณ์ตัวอย่าง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย(วังน้อย). (2553). *โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน* สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2553, จาก [www.krupra.net/v2/main.php?url=about](http://www.krupra.net/v2/main.php?url=about)
- (2553). *คู่มือนิสิตระดับปริญญาตรี*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัยฯ.
- (2554). *ประวัติและพันธกิจ*. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2553, จาก [www.qa.mcu.ac.th/qa\\_about.php?sm=2](http://www.qa.mcu.ac.th/qa_about.php?sm=2)
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ดำเนินชีวิต* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัทธีกาล ศรีวรรณย์. (2538). *คัมภีร์การจัดการกับลูกน้องและเจ้านายเพื่อให้นักบริหารเกณฑ์ประสิทธิผล*. กรุงเทพฯ: คู่แข่งบุคส์.
- เลิศลักษณ์ วงศ์สุวรรณ. (2553). *ศึกษาค้นคุณลักษณะความเป็นครูของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณวิมล บุญเต็มแล้ว. (2551). *การประเมินภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พื้นที่เขต 4*. สารนิพนธ์ มธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมเด็จพระพุทธมาจารย์. (2553, มีนาคม). *คนไทยนับถือพระพุทธศาสนาโดยสายเลือด*. *วารสารสงฆ์ไทย*. 1(7): 12-13.
- สาวิตรี ลำเลิศ. (2552). *การศึกษาพฤติกรรมก้าวร้าวและการพัฒนาโปรแกรมการควบคุมตนเองเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของเยาวชนหญิงที่กระทำความผิด*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *วิถีการเรียนรู้: คุณลักษณะที่คาดหวังในช่วงวัย*.  
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทร บุญปรีดา. (2546). *การฝึกการควบคุมตนเองการมุ่งอนาคตและงานจรรยาที่มีต่อจิตลักษณะ  
และความรู้ในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิ แสงบุญมี. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการมีวินัยในตนเองของนักเรียนที่ได้รับการ  
อบรมเลี้ยงดูและมีภูมิหลังแตกต่างกัน*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).  
มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร สุวรรณละออง. (2545). *ภาวะผู้นำในงานพัฒนาชุมชน*. (เอกสารประกอบการสอน: วิชา  
221431) (Leadership in Community Development). ชลบุรี: ภาควิชาสังคมวิทยา  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). *การเสริมสร้างทุนทางสังคม*.  
สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2552, จาก [www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139](http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139)
- สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา. (2551). *วิสัยทัศน์ประเทศไทย...สู่ปี 2570. วารสาร  
เศรษฐกิจและสังคม*. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับ ลิสซิ่ง.
- ศรคม ศรีเงิน. (2551, มีนาคม-เมษายน). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาไทย*. Productivity World.. 28-32.
- อรพินท์ สันติชัยอนันต์. (2549). *การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา  
สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม  
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพลอย เกษมสันต์ ณ อยุธยา. (2546). *การศึกษาเปรียบเทียบการควบคุมตนเองและเมโนภาพแห่ง  
ตนของนักศึกษาวัยรุ่นที่อาศัยอยู่หอพัก และนักศึกษาวัยรุ่นที่อยู่ตามบ้าน*. ปริญญาานิพนธ์  
กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2552). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของนิสิต  
ปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.  
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ รัตนภานุศร. (2548). *โลกมีปัญหาพุทธศาสนามีคำตอบ*. อยุธยา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- อนันท์ งามสะอาด. (2550). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร*. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2553, จาก [www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com\\_content&view=article&id=153:2009-02-12-14-49-22&catid=36:dranand--workload&Itemid=55](http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=153:2009-02-12-14-49-22&catid=36:dranand--workload&Itemid=55)
- อนันท์ ปันยารชุน. (2541). *ผู้นำ: ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม*. สงวนลิขสิทธิ์ นิตยสารแม็กฟงส์และ สุทธิลักษณ์ สติตะสิริ บรรณาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- อุษณีย์ โพธิสุข. (2553). *คุณลักษณะความคิดระดับสูง*. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2553, จาก [www.visut50.multiply.com/journal/item/13](http://www.visut50.multiply.com/journal/item/13)
- Bass, Banard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, Bernard M; & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. America: Sage Publications.
- Covey, Frankin. (1999). *The Four Roles Of Leadership*. USA: Frankin Covey Co., Ltd.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Dessler, Gary. (2004). *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. 3rd ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Drafke, Micheal W.; & Kossen, Stan. (2002). *The Human Side of Organizations*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th ed. New York: McGraw – Hill.
- Fleishman, E. Harris, E.F.; & Burt R.D. (1955). *Leadership and Supervision in Industry*. Columbus: Ohio State University Press.
- French, Jr. John R.P.; & Bertram Raven. (1960). *The Bases of Social Power: In Group Dynamics D. Cartwright and A.F. Zander. eds. Evanston.Ill.: Row Perterson.*
- Frigon, Normand L.; & Jackson, Harry K. (1990). *The Leader: Developing the Skills & Personal Qualities You Need to Lead Effectively*. New York: American Management Association.
- Gomez-Mejia Luis R.; & David B. Balkin. (2002). *Management*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hater, J.J.; & Bass, B. M. (1988). *Superiors Evaluations and Subordinates Perceptions of Transformstional and Transactional Leadership*. *Applied Psychology*. 73.

- Hellriegel, John W, Slocum, & Woodman, Richard W. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. Ohio: South-Western College Publishing.
- Hemphill, J.K.; & Coons, A.E. (1957). *Development of the Leader Behavior Description Questionnaire*. In R.M. Stogdill and A.E. Coons, eds. *Leader Behavior*. Columbus, Ohio: Bureau of business research, Ohio State University.
- Hersey, Paul; & Blanchard, Ken. (2000). Quoted in Robert N. Lussier. *Management Fundamentals*. New York: South-Western College Publishing.
- Hester, Gharajedghi. (1994). *Systems thinking Managing Chaos and Complexity*. America: Butterworth – Heine Mann.
- Jacob, T.O.; & Juques, E. (1990). *Military Executive Leadership in K.E. Clark and M.B. Clark, eds. Measures of Leadership*. West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lippitt, R.; & White, R.K. (1974). *An Experimental Study of Leadership and Group Life: Reading in Social Psychology*. ed. T.M. Newcomb and E.L. Hartley. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Paulston, C.B.; & Howard, R.S. (1978). *Developing Communication Skills*. Mass. Winthrop.
- Rauch, C.F.; & Behling, O. (1984). *Functionalism: Basis for an Alternate Approach to the Study of Leadership in J.G. Hunt, and Other., eds. Leader and Managers*. Elmsford, N: Pergamon Press.
- Reddin, William J. (1969, July). *Managing Organizational Change*. *Personnel Journal*.
- Rosenbaum, Micheal. (1980, January). *A Schedule for Assessing Self Control Behavior, Preliminary Finding*, *Behavior Therapy*. 11: 109-121.
- Tannenbaum, R; & Schmidt, Warren H. (1973, May-June). *How to Choose a Leadership Pattern*. *Harvard Business Review*. Vol. 51.
- Thoreson, Carl E.; & Michael, J. Mahoney. (1974). *Behavioral Self-Control*. New York: Holt Rinehart and Winton.
- Timm, Paul R.; & Peterson Brent D. (2000). *People at Work: Human Behavior in Organizations*, 5th ed. New York: South-Western Publishing.
- Wright, D. (1975). *The Psychology of Moral Behavior*. Middle, England: Penguin Book.



ภาคผนวก



ภาควิชาคณิตศาสตร์  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญาโท ระดับมหาบัณฑิต โดยมีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ และด้านโฆหารคตติ จึงขอความร่วมมือจากพระนิสิตทุกรูป กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านหรือผลการเรียนของท่าน โดย ข้อมูลที่ได้รับ จะเป็นประโยชน์แก่พระนิสิตและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในการใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไข การกำหนดแนวปฏิบัติ หรือ วางแผนการ การจัดดำเนินงาน เพื่อให้พระนิสิต มีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ ความสามารถเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และนำพาสังคม ชุมชน และองค์การ ให้มีความเข้มแข็งด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทรงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามนโยบายและปณิธานของมหาวิทยาลัย โดยแบบสอบถามจะมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวนิสิต

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย(วังน้อย) ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคตติ และด้านโฆหารคตติ

พระมหาชินวุฒิ สายงาม



ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของพระนิสิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับพระนิสิต

1. สถานะภาพ

( ) พระภิกษุ

( ) สามเณร

2. ชั้นปีที่ศึกษา

( ) ชั้นปีที่ 1

( ) ชั้นปีที่ 2

( ) ชั้นปีที่ 3

( ) ชั้นปีที่ 4

3. คณะวิชา

( ) คณะพุทธศาสตร์

( ) คณะครุศาสตร์

( ) คณะมนุษยศาสตร์

( ) คณะสังคมศาสตร์

4. ภูมิลำเนา

( ) หนกลาง

( ) หนเหนือ

( ) หนตะวันออก

( ) หนใต้



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย)

ในด้านพุทธิปัญญา ด้านสัมมาสติ ด้านวินัยคติ และด้านโวรหาคติ

**ชื่อเครื่องมือ** แบบวัดภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับภาวะผู้นำของท่าน แต่ละข้อคำถามเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ค่าน้ำหนักคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ข้อคำถามทางบวก

1. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวน้อยมาก
2. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวน้อย
3. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
4. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวมาก
5. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

ข้อคำถามทางลบ

1. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
2. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวมาก
3. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
4. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวน้อย
5. หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม/การปฏิบัติตนในเรื่องดังกล่าวในเรื่องดังกล่าวน้อยมาก

ภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญา	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
1.ท่านเป็นผู้วางแผนดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ					
2.ท่านใช้เหตุผลเป็นหลักในการแก้ปัญหาโดยตลอด					
3.ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
4 ท่านนำความคิดของคนอื่นมาประกอบในการแก้ไขปัญหา					

ภาวะผู้นำด้านพุทธิปัญญา	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
5. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของงาน					
6. ท่านกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ ตระหนักถึงความสำคัญในการทำงาน					
7. ท่านพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
8. ท่าน หาแรงจูงใจให้ตนเอง ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากกว่าที่คาดหวังไว้					
9. ท่านมีอุดมการณ์ของตัวเองในการทำงาน					
10. ท่านใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบในการคิดวิเคราะห์					
11. ท่านไม่ตัดสินใจตามคำแนะนำของเพื่อนทันที					
12. ท่านตัดสินใจตามแนวทางตรงกันข้ามกับเพื่อน					
13. ท่านกระตุ้นเพื่อนให้มีความใฝ่รู้มากขึ้น					
14. ท่านส่งเสริมให้เพื่อนแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ					
15. ท่านใช้หลักคุณธรรมเป็นองค์ประกอบของการตัดสินใจ					
16. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน					
ภาวะผู้นำด้านสัมมาสติ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
17. ท่านสามารถ ควบคุมตัวเองได้ ในสถานการณ์ที่วิกฤติ					
18. ท่านมีความเป็นตัวเองเสมอ ในการ ทำ พูด คิด					
19. ท่านเก็บความรู้สึกได้เมื่อเพื่อนพูดเหน็บแนม					
20. ท่านยอมรับผิด เมื่อท่านทำให้เกิดความผิดพลาด					
21. ท่านไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่ไม่มีความสำคัญต่อตัวท่านเอง					
22. ท่านพึงพอใจ เมื่อคุณกรณียุทธทำโทษ					
23. เมื่อท่านถูกกล่าวหาว่าทำผิด ท่านระงับสติได้					

ภาวะผู้นำด้านสัมมาสติ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
24. เมื่อท่านถูกลงโทษโดยไม่มีความผิดท่านสะกดอารมณ์ ความรู้สึก ไม่ค่อยได้					
25. ท่านไม่ผูกใจเจ็บ ต่อคู่กรณี					
26. ท่านแกล้งเพื่อนตอบ เมื่อท่านโดนแกล้ง					
27. เมื่อมีคนติเตียนท่านยอมรับได้					
28. ท่านมักจะต่อว่าเพื่อนทันที เมื่อเพื่อนทำให้ท่านโกรธ					
29. แม้จะไม่ให้เพื่อนมากขนาดไหน ท่านก็ไม่เคยต่อว่าเพื่อน ของท่านเลย					
30. ท่านระับความโกรธได้เมื่อเพื่อนฟ้องว่าท่านทำผิด					
31. ท่านไม่พอใจเมื่อเพื่อนทำผิดกฎระเบียบ					
32. ท่านมีความพอใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ					
ภาวะผู้นำด้านวินัยคดี	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
33. ท่านวางตัวอยู่ในระเบียบเสมอ					
34. ท่าน พยายามระมัดระวัง เพื่อไม่ทำผิดศีล					
35. ท่านร่วมทำกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเสมอ					
36. ท่านมาเรียนทันเวลาทุกวัน					
37. ท่านใช้กฎระเบียบในการแก้ไขปัญหาโดยตรงไปตรงมา					
38. ท่านหาวิธีช่วยเพื่อนแม้เพื่อนจะทำความผิด					
39. .ท่านไม่ทำตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยเมื่อมีความรู้สึก คำสั่งนั้นผิดคุณธรรม					
40. ท่านไม่ค่อยขาดเรียน แม้มีกิจของสงฆ์จะต้องปฏิบัติ					

ภาวะผู้นำด้านวินัยคดี	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
41. ท่านไปกินนินมดต์แม้มีตารางเรียน					
42. เมื่อท่านทำผิดพระวินัยบางข้อ ท่านมักจะละเลยการแสดงอาบัติ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย					
43. ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อระเบียบวินัย เวลาทำงาน					
44. ท่านให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เมื่อเพื่อนทำผิด					
45. ท่านบอกความจริงต่ออาจารย์บางครั้ง เมื่อเห็นเพื่อนทำผิด					
46. บางครั้งท่านจำเป็นต้องโกหก เพื่อเอาตัวรอดจากสถานการณ์คับขัน					
47. ท่านมักจะเข้าข้างเพื่อน เมื่อเขาทำผิด					
48. .ท่านมักจะทำงานส่งช้า กว่าเวลาที่กำหนด					
49. ท่านเห็นว่าการพูดโกหก เป็นสิ่งที่ไม่สมควรทำ					
ภาวะผู้นำด้านโหวทคดี	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
50. ท่านไม่เคยพูด เพื่อหวังสิ่งตอบแทน					
51. ท่านใช้ถ้อยคำที่สุภาพ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
52. ท่านไม่เคยพูดส่อเสียด คนที่ตนเองไม่ชอบ					
53. ท่านไม่เคยพูดเสแสร้ง เพื่อเอาใจคนอื่นเลย					
54. .ท่านไม่เคย กลับคำพูด ในสิ่งที่ท่านพูดไปแล้ว					
55. ท่านกลับคำพูดเสมอเมื่อมีความรู้สึก ว่า พูดไปแล้วคนรอบข้างไม่ชอบใจ แม้สิ่งที่พูดนั้นถูกต้อง					
56. ท่านพูดให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ					
57. ท่านพูดให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจกันและกันเพื่อให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้					
58. ท่านพูดเกินความเป็นจริง เพื่อให้ท่านเป็นคนน่าเชื่อถือ					

ภาวะผู้นำด้านโหราศาสตร์	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติตน				
	5	4	3	2	1
59. ท่านพูดก่อนคิดเสมอ					
60. ท่านไม่เคยพูดเพื่อหักรานประโยชน์ของคนอื่นเลย					
61. ท่านพูดปลอบใจ เพื่อนเสมอ เมื่อเขามีทุกข์					
62. ท่านไม่เคยพูดให้เพื่อนน้อยใจ เมื่อเขาทำผิด					
63. ท่านพูดให้สติเพื่อนที่กำลังจะทำความผิด					
64. ท่านงดที่จะพูด เมื่อคิดว่าพูดไปแล้วไม่เกิดประโยชน์					
65. ท่านมักจะเตือนเพื่อนที่ทำผิดพระวินัยโดยยกข้อธรรมะขึ้นเทียบเคียง					
66. เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ บางครั้งท่านพูดเกินกับความเป็นจริง					





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/5452

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุโขมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)

เนื่องด้วย พระมหาชินวุฒิ สายงาม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)" โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ สกุลกุ และ อาจารย์ ดร.อรรณพ โทธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พระนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 - 4 คณะวิชา คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และ คณะสังคมศาสตร์ คอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย) ในระหว่างเดือนธันวาคม 2553 - มกราคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหาชินวุฒิ สายงาม ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

ศูนย์บริการ : ศูนย์คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ โทรศัทพ์ 081-998-1996



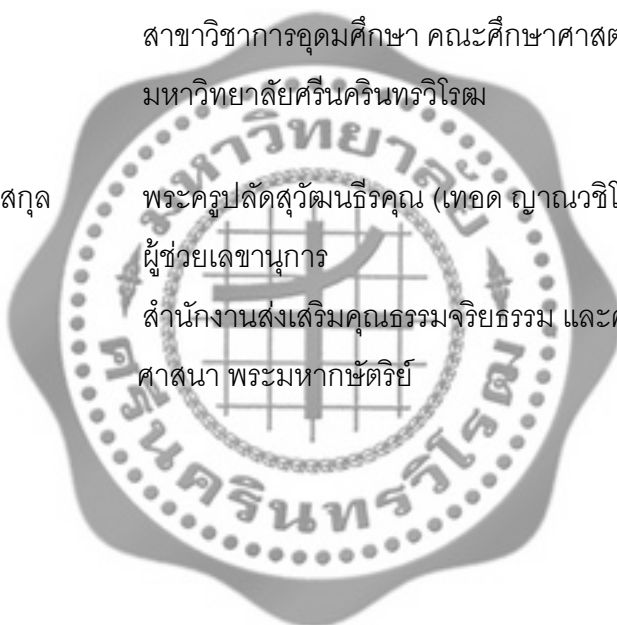


**ภาคผนวก ค**

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ – นามสกุล                      รศ.ดร. อัจฉรา วัฒนางรงค์  
ตำแหน่ง                                      รองศาสตราจารย์  
สังกัด    สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
  
2. ชื่อ – นามสกุล                      ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์  
ตำแหน่ง                                      อาจารย์  
สังกัด    สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
  
3. ชื่อ – นามสกุล                      พระครูปลัดสุวัฒนธีรคุณ (เทอด ญาณวชิโร)  
ตำแหน่ง                                      ผู้ช่วยเลขานุการ  
สังกัด    สำนักงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ  
ศาสนา พระมหากษัตริย์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/4473

วันที่ 13 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหาชินวุฒิ สายงาม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)” โดยมี อาจารย์จรรุวรรณ สกุลกู และ อาจารย์ ดร.อรรณท โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนารงค์ และ อาจารย์ ดร.สุวทร คังสมวรพงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหาชินวุฒิ สายงาม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ตันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศร 0519.12/4472

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุโขมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติพระพุทธศาสนาพระมหากษัตริย์

เนื่องด้วย พระมหาชินวุฒิ สายงาม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)” โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ สกุลกู และ อาจารย์ ดร.อรรณพ โหธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขออาราธนา พระครูปลัดสุวัฒนธีรคุณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามภาวะผู้นำของพระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พระครูปลัดสุวัฒนธีรคุณ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ พระมหาชินวุฒิ สายงาม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-998-1996



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.960

2. ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วงน้อย)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.575	25	0.551	49	0.653
2	0.635	26	0.284	50	0.485
3	0.487	27	0.435	51	0.549
4	0.403	28	0.407	52	0.528
5	0.641	29	0.569	53	0.574
6	0.625	30	0.566	54	0.706
7	0.546	31	0.466	55	0.249
8	0.666	32	0.629	56	0.656
9	0.249	33	0.686	57	0.379
10	0.688	34	0.475	58	0.481
11	0.300	35	0.649	59	0.295
12	0.549	36	0.611	60	0.557
13	0.760	37	0.434	61	0.515
14	0.582	38	0.696	62	0.502
15	0.754	39	0.509	63	0.646
16	0.743	40	0.370	64	0.560
17	0.310	41	0.371	65	0.436
18	0.713	42	0.479	66	0.632
19	0.237	43	0.672		
20	0.638	44	0.470		
21	0.401	45	0.307		
22	0.611	46	0.541		
23	0.455	47	0.251		
24	0.604	48	0.600		



ประวัติผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	พระมหาชินวุฒิ สายงาม
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	40 บ้านวังถ้ำ ตำบลหัวดอน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี 34150
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	344/12 วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	นักธรรมชั้นเอก จากสำนักเรียนวัดปากน้ำ (บุ่งสระพัง) ตำบลกุดลาด อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2546	เปรียญธรรม 6 ประโยค จากสำนักเรียนวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2551	จบวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศูนย์วัดไตรมิตรวิทยาราม
พ.ศ. 2554	จบการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการสอน	
พ.ศ. 2541	เป็นครูสอนพระปริยัติธรรมแผนก ธรรม สำนักเรียนวัดปากน้ำ(บุ่งสระพัง) ตำบลกุดลาด อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2540	เป็นครูสอนพระปริยัติธรรมแผนก บาลี สำนักเรียนวัดปากน้ำ(บุ่งสระพัง) ตำบลกุดลาด อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2547	เป็นครูสอนพระปริยัติธรรมแผนก บาลี สำนักเรียนวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร