



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวณอารมณ์ และเซวณทางจิตของพระสังฆาธิ
การ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส



โดย
นายมานิตย์ น้ำใจสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของ
พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMOTIONAL
QUOTIENT AND SPIRITUAL QOUTIENT OF SAGHA ADMINISTRATIVE MONKS.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts (Public and Private Management)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะ ตำบลและเจ้าอาวาส
โดย	มานิตย์ น้ำใจสุข
สาขาวิชา	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา มหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ดร. สวรรยา ธรรมอภิพล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. ศรวิชา กฤตาทิการ)

58601303 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

นาย มานิตย์ น้ำใจสุข: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส และ (4) ปัจจัยเซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิต ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการสำรวจ โดยมีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วว่ามีคามเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิต ประชากรในการวิจัย คือ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส จากทั่วประเทศ เฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมสัมมนาโครงการถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส หลักสูตรของมหาเถรสมาคม จัดโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ณ สถาบันพระสังฆาธิการ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 255 รูป ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามตารางการคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 156 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบประเมินของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นจำนวน 247 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิธีการทดสอบบรรยายคู่ของเซฟเฟ่ และ LSD ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณ และเซวาร์นทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส อยู่ในระดับสูง ยกเว้น เซวาร์น อารมณ ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์น อารมณโดยรวม และเซวาร์นทางจิตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน (3) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับเชาวน์อารมณ์โดยรวม และเชาวน์ทางจิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองและเชาวน์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ (4) เชาวน์อารมณ์และเชาวน์ทางจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เชาวน์ทางจิตโดยรวม เชาวน์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต และเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถึงร้อยละ 43.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .436 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



58601303 : Major (Public and Private Management)

MR. MANIT NAMJAIK : THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMOTIONAL QUOTIENT AND SPIRITUAL QUOTIENT OF SAGHA ADMINISTRATIVE MONKS. THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR CHALERMCHAI KITTISAKNAVIN, Ph.D.

This research investigates (1) study Transformational Leadership, Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) of Sagha administrative monks (2) to study comparison between the personal factors and Transformational Leadership, Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) of Sagha administrative monks (3) the relationships between Transformational Leadership, Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) of Sagha administrative monks. Also considered are (4) Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) influencing Transformational Leadership. This research employed a Quantitative Research considered as the survey model which was examined its quality through the validity and reliability as the instrument for data collection. The sample group was selected by using the multi-stages stratified samples technique. The population was the 255 Sagha administrative monks at Sagha administrative institute to be under in National office of Buddhism in Ratchaburi province. The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation Table at the reliability of 95% and the error of 5%. The researcher extended the sample for 247 persons more to increase the benefits of research and data analysis. The descriptive analysis included Frequency, percentage, Mean, Standard Deviation, t test, One-way ANOVA, A paired-test by Scheffe and LSD method, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows : (1) Transformational Leadership, Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ) of Sagha administrative monks was at high level except the emotional self-awareness (EQ1) at moderate. (2) The difference comparison of the individual factors of Sagha administrative monks results were not different (3) The transformation leadership is positively correlated with a statistically significant level .001 with Emotional Quotient as a whole, Self-regulation

(EQ2), Motivation (EQ3), Empathy (EQ4), Social skills (EQ5), Spiritual Quotient as a whole, Personal Meaning Production (SQ2), Transcendental Awareness (SQ3), and Conscious State Expansion (SQ4) is moderate. The emotional self-awareness (EQ1) and Critical and Critical Existential Thinking (SQ1) is positively correlate with transformational leadership is low. (2) The Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) factors that influence transformational leadership, which could explain the variability or predictive power Transformational leadership the percentage to 43.6 or $R^2 = .436$ with a statistically significant level .01



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นที่ปรึกษาคอยให้ความช่วยเหลือ ข้อคิดเห็น คำแนะนำ แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และอบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ทั้งในการศึกษาและการดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนอนุญาตให้ใช้แบบประเมินสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สรวรยา ธรรมอภิพล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ศรวิชา กฤดาธิการ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้ความกรุณาเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และความช่วยเหลือ ตลอดจนให้วิชาความรู้อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านต่าง ๆ

ขอกราบขอบพระคุณพระสังฆาธิการทุกรูปที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลผ่านการทำแบบประเมินส่วนบุคคล และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก รวมทั้งข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอระลึกถึงคุณพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เป็นสรวงที่พึงสูงสุด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว ญาติพี่น้อง กัลยาณมิตร และเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 9 (MPPM9) ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจให้กันเสมอมา ขอประโยชน์จากงานวิจัยนี้มีส่วนช่วยสร้างเสริมความมั่นคงของพระพุทธศาสนานำไปสู่สังคมสงบสุขด้วยหลักพุทธธรรม

มานิตย์ น้ำใจสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
ขั้นตอนของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	13
บทที่ 2.....	14
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	14
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	15
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	24
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	28

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเซวาร์นอาร์มณ.....	34
ความหมายของเซวาร์นอาร์มณ	34
ทฤษฎีด้านเซวาร์นอาร์มณ.....	36
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเซวาร์นทางจิต.....	48
ความหมายของเซวาร์นทางจิต	48
ทฤษฎีด้านเซวาร์นทางจิต.....	49
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ และพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและ เจ้าอาวาส.....	52
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์	52
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ.....	55
พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส	63
พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบล.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
งานวิจัยต่างประเทศ.....	67
งานวิจัยในประเทศ.....	68
บทที่ 3	76
วิธีดำเนินการวิจัย	76
วิธีการศึกษาวิจัย.....	76
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	77
กลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
เกณฑ์การประเมินผล	81
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	99

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัย	100
บทที่ 4	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบล	103
และเจ้าอาวาส	103
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส.....	107
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต.....	109
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส.....	138
ตอนที่ 5 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้า คณะตำบลและเจ้าอาวาส	145
บทที่ 5	147
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	147
สรุปผลการวิจัย	147
อภิปรายผล	158
ข้อเสนอแนะ	168
รายการอ้างอิง	170
ประวัติผู้เขียน	181

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 คำถาม-คำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	24
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและแบบประเมินที่ได้รับคืน	78
ตารางที่ 3 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินชาวน์อารมณ์	79
ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินชาวน์ทางจิตและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	81
ตารางที่ 5 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	85
ตารางที่ 6 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	87
ตารางที่ 7 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินชาวน์อารมณ์	89
ตารางที่ 8 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินชาวน์อารมณ์	92
ตารางที่ 9 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินชาวน์ทางจิต	95
ตารางที่ 10 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินชาวน์ทางจิต	97
ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส...	103
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส.....	107
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานชาวน์อารมณ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส	108
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านชาวน์ทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส	108
ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม	109
ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสังกัดนิกาย.....	110
ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัด	111

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม	111
ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม	112
ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุพรรษา.....	113
ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์	113
ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	114
ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวน้อารมณ จำแนกตามระดับหลักสูตร.....	115
ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวน้อารมณ จำแนกตามสังกัดนิกาย....	116
ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัด.....	117
ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม.....	118
ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง (EQ1) จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé)	119
ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม	120
ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ ด้านการจัดการอารมณตนเอง (EQ2) จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	121
ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ จำแนกตามอายุพรรษา.....	122
ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์.....	124

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé).....	125
ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	126
ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวน้อารมณ์ทางจิตจำแนกตามระดับหลักสูตร.....	127
ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวน้อารมณ์ทางจิต จำแนกตามสังกัดนิกาย.....	128
ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ทางจิต จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัด.....	129
ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ทางจิต จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม.....	130
ตารางที่ 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	131
ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ทางจิต จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม.....	132
ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ทางจิต ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) จำแนกตามตามระดับการศึกษาเปรียญ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé).....	133
ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ทางจิต จำแนกตามอายุพรรษา.....	134
ตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์.....	135
ตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ทางจิต จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	137
ตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ.....	139
ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	145
ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	161



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้การยอมรับกันว่า “ผู้นำ” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งได้มีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำกันอย่างกว้างขวาง โดยผู้นำ จะหมายถึงตัวบุคคลหรือผู้บริหารองค์การที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถและการแสดงออกด้านภาวะผู้นำเพื่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานให้สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดี อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันที่ได้รับความนิยม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสังคมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากผู้นำองค์กรมีการนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการจัดการองค์การจะทำให้สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการเป็นผู้นำให้ทันต่อสถานการณ์ โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จในหลายๆ องค์การส่วนใหญ่จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์การ

การจัดการสมัยใหม่ได้ให้ความสนใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำองค์กร ได้แก่ ด้านเขาวนอารมณ์หรือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานและทักษะสำคัญของความสามารถด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะทางสังคม การสื่อสาร การตัดสินใจ การจัดการเวลา ความไว้วางใจ การจัดการความเครียด การจัดการความโกรธ และความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น (Brad berry and Greaves , 2009, p. 19-22 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557, 29) ส่วนทางด้านโกลแมน (Goleman) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับเขาวนอารมณ์ หรือ อีคิว (EQ) เสนอว่าเขาวนอารมณ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลมากกว่าเขาวนปัญญา (IQ) ซึ่งบุคคลที่มีเขาวนปัญญาสูงอาจจะไม่ประสบความสำเร็จ หากบุคคลนั้นมีเขาวนอารมณ์ต่ำ เนื่องจากเขาวนอารมณ์จะช่วยควบคุมอารมณ์ตนเอง และรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานได้ ทำให้ผู้มีเขาวนอารมณ์สูงประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีเขาวนอารมณ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีอีกปัจจัยที่ได้รับความนิยมในทุกองค์การ คือ ด้านเขาวนทางจิต (Spiritual Quotient : SQ) ซึ่งเป็นเขาวนหรือความฉลาดทางด้านคุณค่าของชีวิต การเข้าใจตัวตน และบุคลิกภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเขาวนทางด้านอื่น ๆ เช่น เขาวนอารมณ์ เขาวนปัญญา เขาวนจริยธรรม เขาวนพันฝ่าอุปสรรค โดยเขาวนทางจิตมุ่งเน้น

ความสำคัญของแรงผลักดันจากภายในที่จะกระทำดี ซึ่งแก่นหลักนั้นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบทางสังคม (Zohar and Marshall, 2000 อ้างถึงใน ดวงกลม เปี่ยมสุภทรัพย์ 2554:49-50) ตลอดจนเขาวงกตทางจิตทำให้เขาวงกตปัญญาและเขาวงกตอารมณ์มีความสมบูรณ์ และทำให้สามารถใช้เขาวงกตปัญญาและเขาวงกตอารมณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ จึงจัดว่าเขาวงกตทางจิตหรือความฉลาดทางจิต (SQ) เป็นเขาวงกตหรือความฉลาดขั้นสูงสุดของบุคคล (Zohar and Marshall, 2000 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557:76) ทั้งนี้เขาวงกตทางจิตเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ที่ถือว่าเป็นอัจฉริยภาพสูงสุดสำหรับการพัฒนาจิตวิญญาณเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตและพัฒนาความสมดุลให้กับชีวิต เข้าใจตัวเองและใช้สมองทุกส่วนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์, 2551) ซึ่งจากการศึกษาของวอร์แกน (Vaughan) พบว่า เขาวงกตทางจิตประสานกับจิตใจและความคิด ทำให้บุคคลรู้จักที่จะให้อภัย ส่งเสริมให้เกิดความรักซึ่งกันและกัน ช่วยรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อนและที่ทำงาน และช่วยให้บุคคลเรียนรู้ความผิดพลาดจากประสบการณ์ในอดีตเพื่อนำมาใช้ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด (Vaughan, 2003, อ้างถึงใน พัชรพรรณ ชื่นสงวน 2554:3) จากการศึกษาแนวคิดเขาวงกตอารมณ์และเขาวงกตทางจิต มีความสอดคล้องกับหลักการทางพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ที่ให้ความสำคัญกับชีวิตและจิตใจ ความสามารถในการรับรู้และควบคุมอารมณ์ ให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ตามประสาทสัมผัส ทำจิตใจให้แน่วแน่เกิดสติปัญญาสามารถควบคุมตนเองได้ก็นำไปสู่ความเจริญทางด้านต่าง ๆ ของชีวิต

พระพุทธศาสนาในประเทศไทยได้มีการเผยแผ่มาอย่างยาวนานจนเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทย ที่มีประชากรส่วนใหญ่เป็นพุทธศาสนิกชน โดยมีวัดเป็นองค์การทางพระพุทธศาสนาที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนชาวไทยที่นับถือศาสนาพุทธเป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจและเป็นศูนย์กลางชุมชน ซึ่งในแต่ละวัดจะมีผู้นำหรือผู้ปกครองวัด คือ เจ้าอาวาสวัด อันเป็นตำแหน่งที่เรียกว่า “พระสังฆาธิการ” ตามการปกครองคณะสงฆ์ของไทย ในฐานะเป็นผู้ปกครองวัดและเป็นผู้แทนวัด รวมทั้งเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2559) ฉะนั้น เจ้าอาวาสจึงเป็นพระสังฆาธิการที่มีบทบาทสำคัญต่อพระพุทธศาสนาและการปกครองคณะสงฆ์ไทย นอกจากนี้ เจ้าอาวาสอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการระดับอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น เจ้าอาวาสบางรูปอาจดำรงตำแหน่งเจ้าคณะในระดับต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และความมั่นคงของพระพุทธศาสนา โดยพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะและเจ้าอาวาส เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมายและครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย จึงได้มีการบัญญัตินามว่า “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับ

ลักษณะการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ทั้งนี้ หากวัดมีการบริหารจัดการที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคมส่วนรวม จึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีความเหมาะสมกับสังคมแห่ง การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพระสังฆาธิการจัดว่าเป็นผู้นำในองค์การทาง พระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาและประสิทธิภาพของคณะสงฆ์ รวมทั้งมีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยที่มีประชากรส่วนใหญ่เป็นพุทธศาสนิกชนที่ให้ความเคารพนับถือ และรับฟังคำสั่งสอนของพระภิกษุ ทั้งนี้ จากการศึกษายังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอรรถมณ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการระดับเจ้า คณะตำบลและเจ้าอาวาส เนื่องมาจากงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เขาวนอรรถมณ และเขาวนทางจิต ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยในองค์การที่ไม่ใช่ขององค์การทางพระพุทธศาสนาจึงไม่มีการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นพระสังฆาธิการตามที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอรรถมณ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะ ตำบลและระดับเจ้าอาวาส จากทั่วประเทศ ที่เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาโครงการถวายเป็นบุญแด่ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส หลักสูตรของมหาเถรสมาคม จัดโดยสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ณ สถาบันพระสังฆาธิการ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เนื่องจากคำนึงถึง ความสำคัญของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้นำองค์การปกครอง คณะสงฆ์ระดับต้น ที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชน มีอิทธิพลต่อระบบความเชื่อในสังคมไทย จึงดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอรรถมณ และ เขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส และเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอรรถมณ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการระดับ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส รวมทั้งทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนากิจการ คณะสงฆ์ ตลอดจนสนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทางพระพุทธศาสนาสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเขาวนอารมณ์ และด้านเขาวนทางจิต ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมสัมมนาในระดับหลักสูตรที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ในภูมิภาคที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาปริญญาธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมสัมมนาในระดับหลักสูตรที่แตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ในภูมิภาคที่แตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิต แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมสัมมนาในระดับหลักสูตรที่แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ในภูมิภาคที่แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาปริญญาธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ ด้านการ
สร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้านการ
ตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์
ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิต ของพระสังฆาธิการ
ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตโดยรวม
(TSQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการ
พิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มี
ความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการมี
เป้าหมายในชีวิต (SQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์
ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการ
ตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มี
ความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการ
เข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์
ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยเชาวน์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

1.2 เซวาร์นอารมณ์ (EQ) ตามแนวคิดของแดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) ที่เสนอว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการบริหารอารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.3 เซวาร์นทางจิต (SQ) ตามแนวคิดของเดวิด บี. คิง (David B. King) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเกี่ยวกับการดำรงชีวิต ด้านความหมายของบุคคล ด้านการตระหนักรู้ภาวะเหนือธรรมชาติ ด้านภาวะอารมณ์มีสติ

1.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

2. ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้เริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 รวมเป็นระยะเวลา 2 ปี 2 เดือน

3. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและระดับเจ้าอาวาสจากทั่วประเทศ เฉพาะผู้เข้ารับการอบรมสัมมนาโครงการถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและระดับเจ้าอาวาส ตามหลักสูตรของมหาเถรสมาคม จัดโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ณ สถาบันพระสังฆาธิการ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 255 รูป โดยแบ่งเป็น 5 รุ่น คือ ปีงบประมาณ 2559 จำนวน 2 รุ่น ได้แก่ ระดับเจ้าคณะตำบล รุ่นที่ 20 จำนวน 60 รูป ระดับเจ้าอาวาส รุ่นที่ 38 จำนวน 58 รูป และปีงบประมาณ 2560 จำนวน 3 รุ่น ได้แก่ ระดับเจ้าคณะตำบล รุ่นที่ 21 จำนวน 44 รูป ระดับเจ้าอาวาส รุ่นที่ 39 จำนวน 46 รูป และรุ่นที่ 40 จำนวน 47 รูป โดยการเรียงลำดับรุ่นที่อบรมเป็นไปตามข้อมูลจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขั้นตอนของการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ การปกครองคณะสงฆ์ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์นอารมณ์ และเซวาร์นทางจิต รวมถึงศึกษารายงานการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบประเมินเก็บข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสรุปผลการวิจัยและนำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาความภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
5. การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ความเป็นผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรม เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน

เขาวนอารมณ์ (EQ) หมายถึง เขาวนอารมณ์ของพระสังฆาธิการด้านความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-awareness) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและความเปลี่ยนแปลงในภาวะอารมณ์ของตนเอง สามารถประเมินตนเองตามความเป็นจริงได้
2. ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (Self-regulation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกภายในของตนเองให้เข้ากับสถานการณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (Motivation) หมายถึง การกระตุ้นตนเองในทางที่ส่งเสริมให้มีแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ
4. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การรับรู้และเข้าใจถึงความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น รวมถึงตระหนักรู้ความวิตกกังวลของผู้อื่น

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social skills) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีความคล่องแคล่วฉับไวในการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีร่วมกัน

เชาวน์ทางจิต (SQ) หมายถึง เชาวน์ทางจิตของพระสังฆาธิการที่สามารถใช้จิตในการปรับตัว บนพื้นฐานของการเข้าใจถึงความจริงที่เกิดขึ้นในชีวิต ความเป็นไปของโลกที่ไม่ได้เน้นในด้านวัตถุนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าใจถึงเหตุผลในการมีชีวิตอยู่ของตนเอง การสร้างและการค้นหาคุณค่าและความหมายในชีวิต การใช้ภาวะตระหนักรู้และการมีสติในการทำให้เกิดความคิดที่เป็นประโยชน์ในการเผชิญและแก้ไขปัญหา โดยใช้เหตุผลที่เหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (Critical and Existential Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย เหตุผลในการดำเนินชีวิต ทำความเข้าใจถึงความจริงของชีวิต ได้แก่ การมีชีวิตอยู่ ความเป็นไปของโลกความเป็นจริง ความตาย สัจธรรมของชีวิต เกิด แก่ เจ็บ ตาย

2. ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (Personal Meaning Production) หมายถึง ความสามารถในการค้นหาความหมายและเป้าหมายของชีวิตจากประสบการณ์ทั้งทางกายภาพและจิตใจ รวมไปถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์หรือกำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของชีวิต โดยสามารถนำประสบการณ์ในชีวิตมาช่วยในการกำหนดเป้าหมายของชีวิตตนเองได้

3. ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกหรือระบุถึงสิ่งที่ต่างไปจากตัวตนของตนเอง รวมถึงความสามารถในการระบุถึงความสัมพันธ์ของตัวตนภายในตนเองกับโลกทางกายภาพได้

4. ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (conscious State Expansion) หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงภาวะของการมีสติที่มั่นคง เกิดจากความสงบของจิตใจ มีสติรับรู้ถึงความคิดและการกระทำของตนเอง สามารถควบคุมจิตใจของตนเองได้

พระสังฆาธิการ หมายถึง คำเรียกรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์และทำงานครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัดของตน ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส และหมายรวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวนี้ ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากเจ้าคณะจังหวัดและอนุญาตให้เข้ารับอบรมสัมมนาตามโครงการถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะ

ตำบลและระดับเจ้าอาวาส ตามหลักสูตรของมหาเถรสมาคม จัดโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ณ สถาบันพระสังฆาธิการ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

เจ้าคณะตำบล หมายถึง เจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานคร และเจ้าคณะตำบลในจังหวัดนอกจากกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึงผู้รักษาการแทนเจ้าคณะตำบลด้วย

รองเจ้าคณะตำบล หมายถึง รองเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานคร และรองเจ้าคณะตำบลในจังหวัดนอกจากกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะตำบลมอบหมาย

เจ้าอาวาส หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองวัด เป็นผู้แทนของวัดในการบริหารกิจการของวัด และดูแลปกครองผู้ที่อยู่ในวัด รวมทั้งทรัพย์สินของวัด ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึงผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสด้วย

รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุที่เจ้าอาวาสพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว นอกจากนี้ ให้ความหมายรวมถึงรองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 เซวน์อารมณ์ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดของโกลแมน (Daniel Goleman) ได้แก่

- ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-awareness)
- ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (Self-regulation)
- ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (Motivation)
- ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Empathy)
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social skills)

1.2 เซวน์ทางจิต มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ตามแนวคิดของคิง (David B. King) ได้แก่

- ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (Critical and Existential Thinking)

- ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (Personal Meaning Production)

- ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness)

- ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (conscious State Expansion)

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับและความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชวาร์นอาร์มณ และเชวาร์นทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

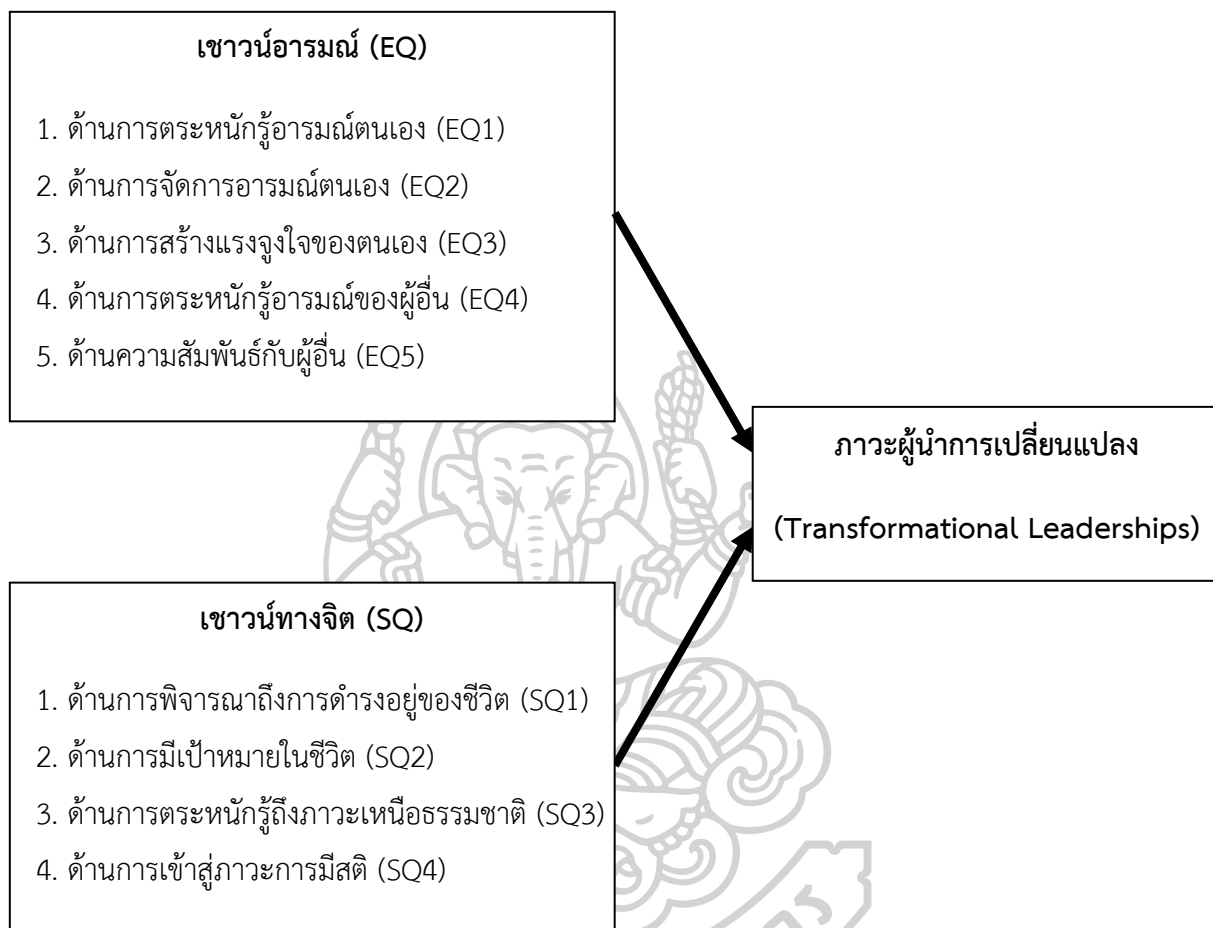
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชวาร์นอาร์มณ และเชวาร์นทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

3. ทราบถึงปัจจัยด้านเชวาร์นอาร์มณและเชวาร์นทางจิตที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

4. เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนทางการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาพระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ

5. เพื่อเป็นงานวิจัยนำร่องในการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชวาร์นอาร์มณ และเชวาร์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและพัฒนากิจการคณะสงฆ์ รวมทั้ง การพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชวาร์นอาร์มณ และเชวาร์นทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา บทความวิชาการ และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชวาร์นอาร์มณ (EQ)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชวาร์นทางจิต (SQ)
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ และพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นประเด็นที่นักวิจัยและนักวิชาการ ตลอดจนผู้นำหรือผู้บริหารทุกองค์การสนใจและให้ความสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ สามารถศึกษาเรียนรู้แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ เพื่อนำมาประยุกต์และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อองค์การได้ รวมทั้ง บุคลากรขององค์การในตำแหน่งต่าง ๆ ที่สามารถพัฒนาเป็นผู้นำองค์การ ตลอดจนบุคลากรที่เป็นผู้ตามทั้งหลาย เช่น ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เลขานุการเจ้าคณะทุกระดับ เป็นต้น หากมีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ก็จะสามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำและเป็นผู้ในกลุ่มที่สามารถส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะมีแนวความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาและสร้างให้เกิดขึ้นได้ในแต่ละบุคคล ทั้งนี้การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่สามารถพัฒนาหรือทำให้ผู้นำรักษาความเป็นผู้นำได้ตลอดไป เพราะต้องมีการสนับสนุนการเป็นผู้นำด้วยความศรัทธาจากผู้อื่น ให้สามารถแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างสัมพันธ์ภาพและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างยั่งยืน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำยังคงมีความน่าสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อสร้างขีดความสามารถให้กับผู้นำและองค์การ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) ทั้งสองคำนี้มีความหมายแตกต่างกัน ซึ่งไม่สามารถอธิบายได้จากพฤติกรรมแค่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เนื่องจากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่มหรือองค์การด้วยกัน โดยคำว่า “ผู้นำ” จะหมายถึงตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความเป็นผู้นำ ที่จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ อันเป็นความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการทางการบริหารบนพื้นฐานของการร่วมกันปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายขององค์การร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ บุคคลสำคัญในวงการต่าง ๆ ได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

ฐิติพร สะสม (2553: 87) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีความสามารถในการประสานความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ อีกทั้งได้รับความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546: 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้ง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2549: 26) ผู้นำ คือ ผู้ที่ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการไปในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น ผู้นำองค์การ ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด แม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

พระครูไพโรจน์ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภทฺทปณฺโญ) (2554: 11) สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง การยกย่องจากกลุ่มชนเพื่อให้เป็นหัวหน้า เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่าง ๆ ในการนำหรือการจูงใจผู้อื่นให้กระทำหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ของกลุ่มหรือของตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

พระมหาชินวุฒิ สายงาน (2554: 10) สรุปไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความรอบรู้ และรอบครอบ รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐาน

ระเบียบวินัย การเจรจา และการมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล ทำให้บุคคลในกลุ่มคล้อยตาม หรือมีพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการด้วยความยินยอมพร้อมใจ

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2549:138-139) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่จูงใจคนอื่นให้ทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จได้ โดยการชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมายนั้น และผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่สามารถชี้ให้เห็นวิธีการที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้อีกด้วย

โคเวย์ (Covey, 1999: 8 อ้างถึงใน พระมหาชินวุฒิ สายงาม, 2554: 9) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้สร้างการประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กรเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้

Mc Farland (1979 : 214-215 อ้างถึงใน นันทน์ภัส รัชพงศ์ชญาพันธ์. 2557:10) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตามที่เขาต้องการเพื่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

Hackman J.R. and Oldham (1974 อ้างถึงใน ทรรศนีย์ เปี่ยมคล้า 2554:15) ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ว่าหมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนที่มีอิทธิพลและอำนาจ หรือมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามข้อเสนอ ความต้องการ หรือการสั่งการของบุคคลผู้นั้นได้ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการปฏิบัติงานหรือด้านพฤติกรรมของบุคคล

Halpin (1966:46 อ้างถึงใน พระมหาสามารถ ฐิตสทโร (กล้าดี) 2556:15) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้ 1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น และ 3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นผู้ที่จะกำหนดและชี้นำเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ ใช้ศิลปะและความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นที่อยู่ร่วมกัน โดยการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจถึงเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้ผู้อื่นทราบถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ส่งผลให้สมาชิกทั้งหลายในองค์กรเกิดความร่วมมือในการกระทำหรือปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณสมบัติของผู้นำ

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2549:144-145) ได้กล่าวว่า มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยและระบุถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำไว้หลายอย่างดังนี้

1. จิตสำนึกแห่งเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงาน (Sense of Purpose and Direction) ผู้นำเป็นผู้ที่ทราบถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องกระทำและทราบถึงจุดหมายปลายทางและแนวทางที่ชัดเจนในการทำงาน
2. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และการทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ
3. ความเป็นเพื่อน (Friendliness) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
4. ความซื่อสัตย์ (Integrity) ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจและความมั่นใจจากมวลสมาชิก ดังนั้น ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่เชื่อถือได้
5. ความรอบรู้ (Intelligence) ผู้นำเป็นผู้รอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ
6. ความจริงใจ (Ingenuity) ผู้นำเป็นคนจริงทั้งคำพูดและการกระทำ
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้นำเป็นเจ้าของความคิด คือ รู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
8. ศรัทธา (Faith) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น
9. เทคนิคการทำงาน (Technical Mastery) ผู้นำเป็นผู้รู้งานและมีความสามารถแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานได้เหมาะสมถูกต้อง และสามารถประสานงานให้ผู้ร่วมงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
10. ทักษะการถ่ายทอด (Teaching Skill) ผู้นำเป็นผู้สามารถปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ร่วมงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ และแนวคิดให้กับผู้ร่วมงานให้เข้าใจถึงหลัก และวิธีดำเนินงานได้เป็นอย่างดี
11. กำลังทางร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Energy) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ นั่นคือ มีกำลังแข็งแรงและมีอารมณ์มั่นคง

โชติ บดีรัฐ (2554:124) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีพึงมีคุณลักษณะ 3 (อง ติก. (ไทย) 20/40/201) ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทุติยปาปนิกสูตร 65 คือ จักขุมา เป็นผู้ที่มีปัญญา มองการณ์ไกล วิธูโร เป็นผู้รอบรู้ในการจัดการกิจการงานทุกอย่างอย่างถูกต้อง และนิสสยสัมปันโน เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งคุณสมบัติทั้ง 3 ประการนี้ย่อมทำให้ผู้นำสามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550:162) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติทั่วไปของผู้นำที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ คุณสมบัติต่อไปนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดีและมีความสามารถในการพูด
2. ได้รับความสำเร็จในการศึกษา มีการศึกษาดี และมีสุขภาพดี
3. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์
4. มีความมานะพยายามและผลักดันให้บรรลุความสำเร็จ
5. มีทักษะทางสังคมมีส่วนร่วมในสังคมและปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับกลุ่มและบุคคลต่างๆ
6. มีความปรารถนาที่จะมีสถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดี

คุณลักษณะเหล่านี้จำเป็นและมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ ไม่ได้มีมาตั้งแต่กำเนิด สามารถทำให้มีขึ้นได้ Leader are made, not born ดังนั้น จึงทำให้เกิดโปรแกรมการพัฒนาทักษะเหล่านี้เพื่อความเป็นผู้นำ

พระภคยูชญา สุทธิโก (2557: 64-65) ได้กล่าวถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำตามหลักพุทธธรรมไว้ว่า พระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับผู้บริหารหรือผู้นำไว้มากโดยมีคำสอนที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ในทุติยปาปนิกสูตรว่า ผู้นำ ต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร
2. วิธูโร คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ
3. นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น

นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมและจะต้องวางตัวในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในสังฆโสภณสูตรที่พระพุทธองค์ได้แสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของ **No table of figures entries found.** ผู้นำหรือผู้บริหารไว้ว่า

1. วิยัตโต คือ เป็นผู้มีปัญญา
2. วินีโต คือ เป็นผู้มีระเบียบวินัย
3. วิสารโท คือ เป็นผู้แก้สล้า
4. พหุสุโต คือ เป็นผู้มีความรู้ ศึกษาทรงจำมาก
5. ัมมานุชัมมปฏิปันโน คือ เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร ผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม 5 ประการดังกล่าวนี้ ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2546 : 4-5) ได้กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องไปเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและให้ได้ผลดี องค์ประกอบเหล่านั้น คือ

1. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัตินี้สัมพันธ์กับผู้ตามหรืออาจจะไม่เรียกว่า ผู้ตาม ซึ่งในทางพุทธศาสนาก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม แต่เราอาจจะใช้คำว่า ผู้ร่วมไปด้วย
3. จุดหมาย โยงด้วยคุณสมบัตินี้สัมพันธ์กับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น
4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัตินี้สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย
5. สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัตินี้สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย
6. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัตินี้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบพบเจอซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะให้ผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1938:92-102 อ้างถึงใน พระมหาอุทัย พลเทโว พลเทพ 2549:18-19) มีความเห็นว่า ผู้นำ มีความจำเป็นต้องมีคุณสมบัติพิเศษซึ่งจะขาดเสียมิได้ 5 ประการเพิ่มเติมจากคุณลักษณะที่ดีทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. ความมีชีวิตชีวาและความอดทน (Vitality and endurance) คุณสมบัตินี้ไม่ได้หมายถึงสุขภาพดี แม้ว่าสุขภาพดีจะมีส่วนสำคัญก่อให้เกิดคุณสมบัตินี้ดังกล่าว แต่ความมีชีวิตชีวาหมายถึง ความคล่องแคล่ว ว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรับมือกับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้

เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ส่วนความอดทน คือ การทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ๆ ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้ โดยไม่ปริกบั่นหรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น ความคล่องตัว ว่องไว แจ่มใส ร่าเริง ทำให้ผู้นามีเสน่ห์ถูกใจคน ความอดทนทำให้ผู้นามีโอกาสหาประสบการณ์ได้มาก เรียนรู้ได้ตลอดเวลาโดยไม่หยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์และทำให้ได้รับความสำเร็จในงานได้ง่าย เพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้งระยะให้พักผ่อนได้ ความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความเอาใจจริงเอาใจของผู้นำในการทำงานด้วยเหมือนกัน ดังนั้นความทนทานจึงจำเป็น

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้ถูกต้อง ตัดสินใจรวดเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ กระทำได้โดยทันท่วงที ความล่าช้าไม่ว่าจะในเชิงตอบรับ เห็นด้วย หรือปฏิเสธ อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน และอาจทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

3. ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) ถ้าผู้นำไม่มีความสามารถนี้ แม้จะมีความสามารถอย่างอื่นมากเพียงใดก็ตาม ก็ยากที่จะนำคนจำนวนมากได้ ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะงานของหน่วยงานจะดำเนินไปได้โดยได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนได้เท่านั้นจะได้รับความสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจคนนี้ คือ ความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด ความสามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสียงานและรู้จักขัดผู้อื่นในที่อันสมควร นอกจากนี้ ยังต้องเป็นคนที่สามารถใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตนออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัด

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่า สิ่งใดถูกสิ่งใดควรอยู่ในเชิงศีลธรรม และคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดียอมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว บากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้ง แม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทุกคน

5. ความฉลาดและมีไหวพริบ (Intellectual capacity) สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ผู้คนส่วนใหญ่ไม่มีใครอยากได้ผู้นำที่

ไม่ฉลาด ไม่มีใครอยากตามผู้นำที่เสียที่ผู้อื่นเสมอ ความฉลาดมีไหวพริบจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภท ความฉลาดจะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี ฐานะ ฐานะนโยบาย และวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน รู้วิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนพหุสูต คือ รอบรู้และสนใจเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญที่สุด คือ ร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมึระดับสมองหรือเขาวนปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเขาวนปัญญาย่อมบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ

Kirkpatrick and Locke (1991 อ้างถึงใน สุทธนา สุทธสถิต 2556:13-14) สรุปไว้ว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะพบว่ามีลักษณะเด่นที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. มีพลังสูง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีพลังงานสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่ปล่อยให้ผ่านอะไรง่าย ๆ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีความมั่นใจในศักยภาพความสามารถของตนเอง และมีความไว้วางใจในตนเอง
3. มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมักคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น
4. มีความสามารถในการคิด ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีสติปัญญาและความฉลาดในการประมวลผลและแปลความหมายจากการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้ดี
5. มีความสามารถในการจูงใจคน ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
6. มีความยืดหยุ่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และความคาดหวังของผู้ร่วมงานได้
7. มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นบุคคลที่มีความชัดเจน โปร่งใส รักษาความลับสัญญา สามารถสร้างความน่าเชื่อถือทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้

ดังนั้น คุณสมบัติของผู้นำเป็นลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ความสามารถในการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้ บุคคลสามารถสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การเตรียมความพร้อมและวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้ เช่น งานวิจัยของ Mc Dowelle and Bell (1997 อ้างถึงใน กนกวรรณ กอบกุลธนชัย, 2546 : 53) พบว่า ผู้นำทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยคาโรไลนาตะวันออกที่ไม่รู้จักเขาวนอารมณ์ทำให้

ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมต่ำและสร้างความสับสนในการแบ่งหน้าที่กันทำ พิจารณาจากผลการวิจัยนี้ หากมหาวิทยาลัยคาโรไลนาตะวันออกมีการสร้างเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะด้านเชาวน์อารมณ์ก็อาจจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

Covey (2548:153) ภาวะผู้นำ คือ การสื่อสาร ถ่ายทอดให้ผู้อื่นทราบถึงคุณค่าและศักยภาพของตนเองอย่างถ่องแท้ จนเขาเข้าใจมันได้ด้วยตนเอง

David Schwartz (1980:491) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการชี้นำผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

Goleman และคณะ (อ้างถึงใน โชติรส ดำรงศานติ , 2554 : 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำไม่ได้เกิดจากการใช้อำนาจเพียงอย่างเดียว แต่ภาวะผู้นำเป็นเรื่องความสามารถในการสร้างและควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ซึ่งผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวมักจะมีความสามารถพิเศษในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Hersey and Hough (1988, อ้างถึงใน ฐรญา ป้องกัน, 2556 : 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่ใช้อิทธิพลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ความพร้อมที่กำหนดให้ผู้ตาม ถ้าหากสถานการณ์เปลี่ยนแปลง กระบวนการใช้ภาวะผู้นำก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

จอห์น อี คอตเตอร์ (Kotter, 1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ และจัดบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยมีผู้นำเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางชี้นำขององค์กรในอนาคต และทำให้บุคลากรเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรสามารถพิชิตปัญหาเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

จอห์น ซี แมกซ์เวลล์ (Maxwell) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำซึ่งจะต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง

กิติ ตยัคคานนท์ (2532: 13) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาใน

สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการนั้นจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550:188) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง การใช้ความสามารถส่วนบุคคลในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามให้ด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง และมีอำนาจอิทธิพล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546: 4-5) ภาวะผู้นำ ก็คือ ความเป็นผู้นำนั่นเอง ซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เป็นคุณสมบัติของผู้นำ แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้น โดยผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องและบังเกิดผลดี ประกอบด้วย 1) ตัวผู้นำ 2) ผู้ตาม หรือในพระพุทธศาสนาอาจใช้คำว่า ผู้ร่วมไปด้วย 3) จุดหมาย 4) หลักการและวิธีการ 5) สิ่งที่จะทำ และ 6) สถานการณ์

ประพัฒน์ ศรีกุลกิจ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ เครื่องบ่งชี้ไปในทิศทางที่แน่นอน มีเป้าหมายที่ชัดเจนให้แก่องค์กร สังคม และประเทศชาติ ได้เป็นอย่างดี

พระครูไพโรจน์ภทรคุณ (วิโรจน์ ภททปญฺโญ) (2554:14) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา หรือ อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ของผู้นำในการจูงใจ โน้มน้าวจิตใจผู้อื่น หรือชักนำพาผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติตามหรือร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

พระมหาชินวุฒิ สายงาม (2554: 11) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการหรือยุทธวิธีในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามกิจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ประภาพรรณ รักเลี้ยง กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการบันดาลใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กรร่วมกันกำหนดไว้

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความหมายครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครองที่ถูกต้อง ซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะที่เป็นความสามารถของบุคคลในการแสดงออกต่อผู้ร่วมงานถึงการมีอำนาจบารมี และความน่าเชื่อถือ ด้วยการใช้กระบวนการทางการสื่อสารและการบริหารงานที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในศักยภาพ รวมทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้อื่นเต็มใจให้ความร่วมมือและลงมือปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้นำกำหนด เพื่อนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามลำดับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลสำคัญหลายท่านได้มีการศึกษาวิจัยและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างชาติตะวันตกและอเมริกา ทั้งนี้ เราสามารถแบ่งกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำได้ออกเป็น 4 กลุ่ม ในแต่ละกลุ่มทฤษฎีจะมุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ
2. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ
3. กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์
4. กลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิตย สัมมาพันธ์ (2549) ได้กล่าวว่า มีคำถามที่สำคัญว่า “ทำไม” บุคคลบางคนมีความสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดี ในขณะที่อีกหลาย ๆ คนทำไม่ได้หรือทำไม่ได้ไม่ดี จึงเป็นที่ถกเถียงกันอยู่ในปัจจุบัน จึงได้จัดทำตารางเปรียบเทียบกลุ่มทฤษฎี และคำอธิบายความมุ่งเน้นของกลุ่มทฤษฎีเหล่านั้น เพื่อตอบคำถามว่า เพราะเหตุใดคนบางคนจึงเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้อื่น ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 คำถาม-คำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำถาม : เพราะเหตุใด คนบางคนจึงเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้อื่น	
คำตอบ	คำอธิบาย

<ul style="list-style-type: none"> ■ กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ■ กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ ■ กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ■ กลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ■ - เน้นที่คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ■ - เน้นที่พฤติกรรมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ■ - เน้นที่ความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับสถานการณ์ ■ - เน้นที่คุณภาพของผู้นำซึ่งยิ่งใหญ่ในด้านการสร้าง ■ - วิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจและสร้างพลังให้แก่ผู้ตาม
---	--

สอดคล้องกับ พระใบฎีกาศราวุฒิมหาลาโภ (หงส์คำ) (2558:80) ที่ได้สรุปไว้ว่า วิวัฒนาการทฤษฎีภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาและยุคสมัย โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาประกอบด้วย

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

ทั้งนี้ ในปัจจุบันการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำยังคงได้รับความสนใจจากทุกวงการอย่างกว้างขวาง เนื่องจากทุกองค์การต่างตระหนักกันดีว่าผู้นำและภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การ หากองค์การใดมีผู้นำที่ขาดศักยภาพ ผู้นำขาดภาวะผู้นำหรือผู้นำมีภาวะผู้นำระดับต่ำ อาจจะทำให้้องค์การต้องประสบกับความล้มเหลวได้ ซึ่งมีบุคคลต่าง ๆ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

Feldman (2547:8-10) ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้มีอำนาจที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น อำนาจที่สำคัญมีอยู่สองประเภท ได้แก่ ประเภทแรกเป็นอำนาจที่ได้รับจากการแต่งตั้ง คือ ตำแหน่งที่เป็นทางการ และอีกประเภทเป็นอำนาจส่วนตัวที่มาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน อำนาจส่วนตัวที่เกิดจากความสัมพันธ์นี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และเป็นอำนาจที่ผู้อื่นมอบให้แก่ผู้นำด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสนใจในอำนาจส่วนตัวของตน คือ อำนาจจากความสัมพันธ์มากกว่าอำนาจจากตำแหน่ง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมิได้เกิดขึ้นเพียงเพราะว่าบางคนมีวิสัยทัศน์อันยาวไกล แต่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ในทุกขณะในชีวิตการทำงานของเรา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่องจากการตัดสินใจทั้งหมดของเรา ควบคู่ไปกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่เราทำงานด้วย

Yukl (2002 : 11-13 อ้างถึงใน สุรัญญา วรสุนทรารมณ 2551 : 17-18) ได้จัดประเภทของภาวะผู้นำตามแนวคิดต่าง ๆ ได้ 5 แนวคิดด้วยกัน ดังนี้

1. แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach)

แนวคิดเชิงคุณลักษณะ เป็นแนวคิดในช่วงต้น ๆ ของการศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำ แนวคิดเชิงคุณลักษณะให้ความสำคัญที่คุณลักษณะของผู้นำ เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะตามความเชื่อที่ว่าผู้นำมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การคาดการณ์เหตุการณ์ข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ เน้นถึงบุคลิกลักษณะของผู้นำ เป็นต้น การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำได้มีการศึกษาจำนวนมาก แต่ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จได้อย่างไร จึงทำให้เริ่มมีผู้สนใจศึกษาพฤติกรรมของผู้นำมากขึ้น

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)

นักวิจัยจำนวนมากเริ่มให้ความสนใจสิ่งที่คุณผู้นำทำในงานมากขึ้น มีการศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรม เน้นถึงสิ่งที่คุณผู้นำปฏิบัติในการทำงานและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมนี้ นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ในการศึกษาวิจัยเชิงพฤติกรรม มี 2 แนวทางหลัก คือ

- 1) การจัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมผู้นำ
- 2) การระบุถึงเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีประสิทธิผล

3. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

แนวคิดเชิงสถานการณ์เน้นความสำคัญที่ปัจจัยเกี่ยวกับบริบทรอบข้างที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการภาวะผู้นำ ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ธรรมชาติของงาน ประเภทองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก การศึกษาแนวทางสถานการณ์สามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทาง คือ

- 1) การศึกษาที่พยายามค้นหาว่าภาวะผู้นำแบบใดที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันในองค์กรต่างประเภทกัน
- 2) การศึกษาที่พยายามระบุถึงแง่มุมของสถานการณ์ที่เป็นตัวดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำ กับความมีประสิทธิผลของภาวะผู้นำ

4. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและอิทธิพล (Power-Influence Approach)

การศึกษาแนวทางการใช้อำนาจและอิทธิพลเน้นที่ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ เนื่องจากอำนาจที่มีอยู่ในตัวผู้นำมีความสำคัญไม่เพียงแต่อิทธิพลเหนือลูกน้องเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอกองค์การอีกด้วย เช่น ลูกค้า ผู้จัดหาของให้ (Suppliers)

5. แนวคิดเชิงผสมผสาน (Integrative Approach)

แนวคิดเชิงผสมผสานนี้ผู้วิจัยหรือนักทฤษฎีจะทำการผสมผสานกันของรูปแบบภาวะผู้นำมากกว่า 1 แบบ ตัวอย่างของแนวทางผสมผสาน เช่น ทฤษฎีความสามารถในตัวเองของภาวะผู้นำแบบบารมี (The Self-Concept Theory of Charismatic Leadership)

Drucker (1954 อ้างถึงใน มัณฑนา ภักศุนานนท์ 2559 : 83) ให้เหตุผลว่า ภาวะผู้นำเป็นทรัพยากรพื้นฐานสำคัญยิ่ง จำเป็นที่องค์การต้องแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่สามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โซติ บติรัฐ (2554:123) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำตามหลักพระไตรปิฎก ได้อาศัย “ธรรม” เป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่หมู่คณะ มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคง ยั่งยืนตลอดไป

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการศึกษาและได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่ได้รับการพัฒนาทฤษฎีในช่วงแรกโดย Burn (1978) และ Bass (1985) (ฉติพันธ์, พ.ต.ท. 2557:33) Bass มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันซึ่งเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยที่ผู้นำจะให้ผลประโยชน์ตอบสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม

3) ภาวะผู้นำจริยธรรม คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะยกระดับความประพฤติของตนเองเป็นผู้นำจริยธรรม และพัฒนาผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม

Bass (1985 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์วานิน และคณะ 2554 : 49-50) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถแยกออกจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ซึ่งผู้นำคนเดียวกัน

อาจจะมีภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานที่แตกต่างกันได้ เพราะว่าภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงมีความ น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพต่อ องค์กร ตลอดจนส่งเสริมแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้

Bass and Avolio (1994) ได้เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติที่เน้น เรื่องการจัดการด้วยการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีการ พิจารณานบนพื้นฐานที่ว่าผู้ร่วมงาน และผู้ตามมีความต้องการหรือมีเงื่อนไขอย่างไรเป็นการตอบแทน จึงจะเกิดการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อที่ว่าผู้นำจะได้กำหนดการแลกเปลี่ยนเป็นแรงจูงให้ ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้นำก็จะได้รับผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน แต่ว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นส่วนที่ขยายเพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจะเป็นการกระทำต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามที่เหนือกว่าการแลกเปลี่ยนหรือข้อกำหนดที่ให้ กันตามปกติ แต่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามในแนวทางที่จะทำให้การ ทำงานประสบความสำเร็จได้มากที่สุด

โดยทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและสอดคล้องกับ บริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ต่าง ๆ ตลอดจนกระบวนการทางความคิดของบุคคลในสังคมก็มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ผสมผสานกับการรับวัฒนธรรมทางสังคมที่มีความหลากหลายจากทั่วโลกด้วยระบบการสื่อสารที่ทำให้ สามารถติดต่อกันได้โดยง่าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ โดยผู้นำจะมุ่งสร้างวิสัยทัศน์และแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีเพื่อองค์กร แสวงหาความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความสามารถเพื่อการ สร้างนวัตกรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้และรู้สึกมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ขององค์กร พร้อมทั้งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะเริ่มแรกนั้นถูกคิดขึ้นมาโดย เบิร์นส์ (Burns, 1978 อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ คชพงษ์ 2551:12) จากงานวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่องภาวะผู้นำทาง การเมือง เบิร์นส์ (Burns) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งยกระดับ คุณธรรมและแรงจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตามให้เพิ่มสูงขึ้น ผู้นำจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และ ยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามผ่านการแสดงอุดมคติและค่านิยมทางคุณธรรม และจริยธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน ความสงบสุข และมนุษยธรรม

Burns (1978 : 4 อ้างถึงใน พรศิริ พิพัฒน์พานิช 2550 : 26) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามทราบถึงความต้องการของตนเอง พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการ และหาวิธีการพัฒนาผู้ตาม โดยผู้ตามที่ได้รับการพัฒนาจะสามารถนำศักยภาพของตนเองที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มที่ ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนแปลงผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม (Moral leadership)

Burns (1978 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ 2557: 49) เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร การสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้ค่านิยมร่วมกับวิสัยทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม ตลอดจนกระบวนการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แรงจูงใจทางด้านวัตถุ

อย่างไรก็ตามการแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบิร์นส์นั้นสามารถเกิดขึ้นกับใครก็ได้ในองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด โดยจะเป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Burns 1978 : 19-20 อ้างถึงใน ทิพยรัตน์ คชพงษ์ 2551 : 13)

Bass (1985 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ 2557 : 49-50) ได้เสนอแนวคิดบนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูงโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานและผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้ Bass ยังเสนอว่า ไม่สามารถแยกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ผู้นำคนเดียวกันอาจจะมีภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานที่ที่ที่แตกต่างกันได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำทั้งสองแบบจึงมีความเชื่อมโยงกัน ไม่ได้แยกออกจากกันตามที่ Burns ได้เคยเสนอไว้ คือ เบิร์นส์ (Burns) เคยแสดงทรรศนะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่ในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Burns, 1978 อ้างถึงใน ทิพยรัตน์ คชพงษ์ 2551:13)

Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ 2557 : 50) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้

ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่น่ายกย่อง น่าไว้วางใจ เป็นผู้มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำดูแลเอาใจใส่และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม

ดรักเกอร์ (Drucker, 2549: 28-29) ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการ ได้กล่าวถึงและมิงงานเขียนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเขามุ่งเน้นไปที่ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยกล่าวว่า คนประเภทเดียวที่จะอยู่รอดได้ คือ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำแบบนี้มองหาการเปลี่ยนแปลงและรู้วิธีค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง อีกทั้งยังรู้วิธีที่จะจัดการกับมันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การด้วย ทั้งนี้ การจะกระทำอย่างที่ว่ามานั้นได้ก็ต้องมีสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการสร้างอนาคต
2. วิธีการอย่างเป็นระบบในการคาดการณ์เปลี่ยนแปลง
3. วิธีการที่ถูกต้องในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ
4. นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและความต่อเนื่อง

Griffin (1996:504 อ้างถึงใน นันทน์ภัส รัชพงศ์ชฎานนท์ 2557:13) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการใช้อิทธิพลของตนในการบังคับกลุ่มเป็นการไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

Kuhnert and Lewis (1987 cite in Lee Kim Lian and Low Guan Tui 2012 : 62) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

กลุ่ม และองค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน จริยธรรม และทิศทางขององค์การ

Leithwood and Jantzi (1999 : 19-20 อ้างถึงใน พระพาบ ชิตมาต (ปีสะหวาด) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามช่วยกันยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น

Sadler (1997, อ้างถึงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554:22) ได้ให้นิยามว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการบริหารการจัดการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน

Yukl (1994 อ้างถึงใน วรางคณา กาญจนพาทิ 2556 : 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจะต้องสร้างพันธะต่อเป้าหมายขององค์การ (objective) โดยการเสริมพลังอำนาจ (empowering) ให้กับผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามนั้นใช้ในการปฏิบัติตนให้ไปถึงเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การวางไว้ หลังจากนั้น Yukl (1998:246) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของผู้ตาม และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ Yukl (2002 อ้างถึงใน สุรัญชญา วรสุนทรารมณ 2551 : 18) ยังได้กล่าวว่า สำหรับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้มีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับองค์การในปัจจุบันเพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การได้ ภาวะผู้นำแนวคิดใหม่ก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ณัฐยา ป้องกัน (2556:47) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมเฉพาะ มี 4 ประการ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วริษฐ์ ทองจู่ไร (2557:19) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความพยายามปฏิบัติตามผู้นำ

ด้วยการที่ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม ทั้งกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติต่อผู้ตามโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงนำไปสู่การพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น

วันทนา เนาว์วัน (2557:45) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและมีความเชื่อถือในตัวผู้นำ พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดแก่องค์กร มุ่งเน้นความสำคัญการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนด้วยการปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติของผู้ร่วมงานให้ยกระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดความความรู้สึกที่ดีแก่องค์กรและผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในทำงาน ตลอดจน ประพฤติปฏิบัติตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและพร้อมที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่ได้มีการศึกษากันไป ซึ่ง Burns (1978 : 4 อ้างถึงใน พรศิริ พิพัฒน์พานิช 2550 : 26) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทรัพยากรบางอย่างที่มีค่าแก่ผู้ตาม ซึ่งผู้นำและผู้ตามไม่ได้มีเป้าหมายร่วมกันและไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดย Bass and Avolio (1994:112-121 อ้างถึงใน ธิติพันธุ์ จินประชา 2557:34) เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) คือ ผู้นำกำหนดรางวัล เพื่อใช้ เป็นสิ่งจูงใจแก่ผู้ตาม
2. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Active Management by Exception) คือ ผู้นำใช้ การลงโทษตามสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ตามเกิดการปรับปรุงแก้ไขงาน
3. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Passive Management by Exception) คือ ผู้นำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ตามแล้วดำเนินการแก้ไข เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
4. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตัวตามสบาย (Laissez-faire Leadership) คือ ผู้นำที่ไม่ให้ความสนใจใด ๆ ไม่ว่าจะป็นงานหรือคน

Ubben, Hughes and Norris (2001 อ้างถึงใน ศรีติพงศ์ ภูวชูวรานนท์ 2555:22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำใช้อำนาจเป็นพื้นฐานสำหรับการให้รางวัลและการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามร่วมมือบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ภาระหน้าที่ขององค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สิริพรรณ เมฆวิไลย (2557:17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัล หรือลงโทษผู้ตาม โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้การแลกเปลี่ยนจูงใจผู้ตามโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลตามความสำเร็จของเป้าหมายเพื่อเสริมแรงให้ปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้ รางวัลส่วนใหญ่เป็นปัจจัยภายนอก

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบการจัดการองค์การของผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะผู้นำหรือผู้ตาม รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรจะมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพื่อทำให้องค์การมีนวัตกรรมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ แต่ก็ควรมีการประยุกต์ข้อดีของรูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการองค์การตามสถานการณ์ ตามที่ Bass (1985 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ 2557: 49-50) ได้เสนอว่า ผู้นำอาจจะมีทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานที่แตกต่างกันได้ ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเขาวนอารมณ์

ความหมายของเขาวนอารมณ์

เขาวนอารมณ์ หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) ได้มีผู้ให้คำนิยาม ความหมาย หรือคำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2544:14) ได้เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ เข้าใจ และปรับอารมณ์ได้เหมาะสม เพื่อเป็นแหล่งพลังงานของบุคคล การรู้ข้อมูล ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์และอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์

ชาริมาลย์ โอแสงธรรมนนท์ (2545:12) ได้สรุปไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนัก รับรู้ และเข้าใจความรู้สึก ความคิด รวมถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความขัดแย้งให้ผ่านพ้นไปได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ รู้จักให้กำลังใจตนเอง รู้จักขจัดความเครียดและความคับข้องใจได้ ตลอดจนความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

เทอดศักดิ์ เดชคง (2544: 12) ได้กล่าวว่า เขาวนอารมณ์ หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเข้าใจตนเอง เข้าใจเห็นใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความมุ่งมั่นอดทน รอคอยเพื่อไปถึงจุดหมาย เมื่อมีปัญหาที่สามารถแก้ไขความขัดแย้งลงไปได้

ทศพร ประเสริฐสุข (2543:10) ได้กล่าวว่า เขาวนอารมณ์ หมายถึง ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนการรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการเผชิญอุปสรรคและความขัดแย้งได้ รู้จัดขจัดความเครียดที่มาขัดขวางความคิดสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

พระราชวรมณี (ประยูร ธมมจิตโต) (2542) ได้กล่าวว่า EQ หมายถึง การใช้ปัญญากำกับ การแสดงออกทางอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ให้มีเหตุผล เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึก โดยถือว่าอารมณ์เป็นพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งหากพลังขาดปัญญาในการกำกับก็จะเป็นพลังที่ตาบอด ปัญญาจึงเป็นสิ่งที่มากำกับชีวิตของเราให้การแสดงออกเป็นไปในทางที่ถูกต้อง

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551:38-39) ได้กล่าวว่า อีคิว คือ การเรียนรู้และรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ตระหนัก มีสติ รู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตน เป็นการ

บริหารจัดการอารมณ์ของตนไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเองในทางสร้างสรรค์

สุรียพร รุ่งกำจัด (2556:24-25) ได้สรุปไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และสามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ความขัดแย้งเพื่อความดีริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้ชีวิตและการทำงาน

อรพินท์ ออศิริชัยเวทย์ (2546:34) ได้กล่าวว่า เขาวินิจฉัยอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลในการตระหนักถึงความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเองและผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเพื่อขึ้นนำการกระทำและความคิดได้อย่างสมเหตุสมผล และความสามารถในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993: 10) EQ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ของแต่ละคน และได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็นสองลักษณะ ได้แก่ ลักษณะความฉลาดต่อบุคคลอื่น และลักษณะความฉลาดในตนเอง ในด้านความฉลาดต่อบุคคลอื่นเป็นความสามารถในการรับรู้ และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม ส่วนลักษณะความฉลาดในตนเองเป็นความสามารถในการรับรู้และแยกแยะ รวมทั้งการจัดการกับอารมณ์ของตนเองซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

คูเปอร์ และสวาฟ (Cooper & sawaf ,1997 อ้างถึงใน สมมาตร วงษ์วันทนี, 2544) ได้ให้ความหมายว่า เขาวินิจฉัยอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจและรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

Goleman 1998 (อ้างถึงใน ทรรศนีย์ เปี่ยมคล้า, 2554) ได้ให้ความหมายของ EQ ว่าหมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ โดยมีความเชื่อว่าเขาวินิจฉัยอารมณ์แตกต่างจากเขาวินิจฉัยปัญญา แต่ช่วยเกื้อกูลกัน ซึ่งคนที่เก่งมีเขาวินิจฉัยปัญญาสูง ถ้าหากขาดเขาวินิจฉัยอารมณ์มักจะไปทำงานให้กับผู้ที่มีเขาวินิจฉัยปัญญาสูง ที่มีทักษะและความสามารถด้านบุคคล ที่เรียกว่า เก่งคน

Salovey and Mayer (อ้างถึงใน สุริย์พร รุ่งกำจัด , 2556 : 24) ได้ให้ความหมายของ EQ หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ ว่าเป็นความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถใช้ความรู้สึกให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

Saarin (1999, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย 2551:29-30) มีความคิดเห็นว่าการความสามารถทางอารมณ์ เป็นการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี ไวต่อลักษณะอารมณ์ที่ตนเผชิญอยู่ ทั้งที่แสดงออกและปิดบังไว้ ความสามารถในการอธิบายความรู้สึกออกมาเป็นถ้อยคำได้ ทักษะในการจัดการกับอารมณ์ความทุกข์ได้ดี ไม่ว่าจะผ่านทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม

Weisinger (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 6-7) ได้ให้ความหมายของ EQ ไว้ว่า เป็นการใช้อารมณ์อย่างฉลาด โดยการใช้อารมณ์เป็นสิ่งช่วยนำพฤติกรรมและความคิดของตนเองในทางที่ส่งเสริมผลงานตนเอง ทำให้อารมณ์สร้างประโยชน์ให้กับตนเอง

สรุปได้ว่า เขาวินิจฉัยอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ และเข้าใจความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อที่จะได้สามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองที่มีต่อผู้อื่นให้เป็นไปในทางที่ดี เพื่อประโยชน์ต่อองค์การและส่วนรวม ตลอดจนความสามารถในการรู้จักอดทนอดกลั้นต่อสิ่งยั่วที่ไม่ดี ทำให้ไม่แสดงออกในสิ่งที่เป็นผลเสียต่อตนเองและผู้อื่นได้

ทฤษฎีด้านเขาวินิจฉัยอารมณ์

บุคคลที่สร้างกระแสที่ทำให้มีการศึกษา EQ กันอย่างมาก คือ David Mc Clelland ซึ่งเขามีความเชื่อว่า EQ สามารถทำนายพฤติกรรมสำคัญได้ ต่อมาในปี 1980 มีผู้เสนอกรอบแนวคิดและบัญญัติศัพท์คำว่า EQ คือ John D. Mayer

ในปี 1994 Antonio R. Damasio ยืนยันผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การให้เหตุผล การตัดสินใจและอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กัน

ในปี 1995 Daniel Goleman เขาได้บัญญัติศัพท์ Emotionality ขึ้น และในปี 1998 เขาได้เขียนหนังสือซึ่งมีการเสนอถึงองค์ประกอบของ EQ แนวทางการประยุกต์ใช้ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ที่มีศักยภาพให้เป็นผู้นำ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542)

โกลแมน (Goleman, 1998 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 :27-28) ได้เสนอว่า EQ ประกอบด้วยความสามารถ 2 ส่วน คือ

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence)
2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence)

ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ประการ และมีองค์ประกอบย่อยรวม 25 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) เป็นความสามารถที่ทำให้เรารู้ว่าจะจัดการกับตัวเองอย่างไร ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) การรู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น และใช้สิ่งนั้นชี้นำการจัดสติใจ โดยจะประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริงบนพื้นฐานของการมีความเชื่อมั่นในตนเองที่ดี

1.1.1 การตระหนักในอารมณ์ (Emotional awareness) ยอมรับและรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและผลกระทบที่จะเกิดของอารมณ์นั้น บุคคลประเภทนี้จะตระหนักในคุณค่าและเป้าหมายของตนเอง

1.1.2 สามารถประเมินตนเอง (Accurate self-assessment) การประเมินตนเองสามารถรู้ถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองได้ บุคคลประเภทนี้จะสามารถแสดงอารมณ์ขันและมุมมองเกี่ยวกับตนเอง

1.1.3 ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มีความรู้ถึงคุณค่าและความสามารถของตนเอง บุคคลประเภทนี้จะแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง สามารถออกเสียงแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่ไม่เป็นที่ยอมรับเพื่อสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง กล้าตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์เช่นไร

1.2 การกำกับตนเอง (Self-regulation) การรับมือกับอารมณ์ของตนเองได้ดี โดยมีให้สิ่งนั้นมารบกวนสิ่งที่กระทำอยู่ เป็นผู้ที่รอบครอบและสามารถรอคอยเพื่อสิ่งที่มุ่งหวังได้ สามารถกลับคืนสู่สภาพที่ดีได้หลังจากที่เกิดความทุกข์มา

1.2.1 การควบคุมตนเองได้ (Self-control) จัดการกับภาวะอารมณ์ที่สับสนและกิเลสต่าง ๆ ได้ บุคคลประเภทนี้จะจัดการกับความรู้สึกที่เข้ามากระตุ้นและจัดการกับอารมณ์ทุกขีในได้ดี ทำให้ตนเองสงบและไม่อ่อนแอ สามารถคิดและมีจิตใจจดจ่อแม้อยู่ใต้แรงกดดัน

1.2.2 เป็นผู้ไว้วางใจได้ (Trustworthiness) รักษาความซื่อสัตย์และรักษาคำพูด บุคคลประเภทนี้จะประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม สร้างความไว้วางใจกับผู้อื่นด้วยความเที่ยงและความจริง สามารถยอมรับผิดและเผชิญกับการไต่ถามหาทนายของผู้อื่นได้ มีความเข้มแข็งแม้ตนจะไม่เป็นที่ยอมรับ

1.2.3 มีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความรู้ผิดรู้ชอบ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ บุคคลประเภทนี้จะทำตามข้อผูกพัน รักษาสัญญา รับผิดชอบ วางแผนจัดการและมีความระมัดระวังในงานที่ทำ

1.2.4 สามารถปรับตัวได้ (Adaptability) สามารถยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ บุคคลประเภทนี้จะรับมือกับความตึงเครียดอันหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถตอบสนองและปรับยุทธวิธีที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาและมีมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2.5 นวัตกรรม (Innovation) เปิดรับแนวคิดและข้อมูลใหม่ ๆ ได้อย่างดี บุคคลประเภทนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ สร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ กล้าที่จะมองในมุมใหม่ และเสี่ยงกับความคิดของตน

1.3 การจูงใจ (Motivation) การใช้ความชอบจากส่วนที่ลึกที่สุดมาชี้นำในการกระทำให้ไปสู่สิ่งที่มุ่งหวังได้ นำมาช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสร้าง ความพยายามที่จะพัฒนา และนำมาช่วยในการเผชิญกับความท้อแท้สิ้นหวังได้

1.3.1 มีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (Achievement drive) พยายามที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงมาตรฐานอันเป็นเลิศ บุคคลประเภทนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและคำนวณความเสี่ยงต่าง ๆ ได้ ติดตามข้อมูลที่ลดความไม่แน่นอนและหาทางออกที่ดีกว่า เรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง

1.3.2 มีความผูกพัน (commitment) ยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่มหรือขององค์กร บุคคลประเภทนี้จะพยายามหาโอกาสที่จะเติมเต็มเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร เสียสละให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์ขององค์กรที่ใหญ่กว่า

1.3.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) พร้อมที่จะกระทำการต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส บุคคลประเภทนี้จะมีความพยายามในการคิดริเริ่มทำตามเป้าประสงค์ให้เกินกว่าความคาดหวัง

1.3.4 มองโลกในแง่ดี (Optimism) ยืนหยัดในการได้มีซึ่งเป้าหมายแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความพ่ายแพ้ บุคคลประเภทนี้จะกระทำการใด ๆ ด้วยความหวังว่าสิ่งที่ทำจะสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว พยายามที่จะจัดการกับความพ่ายแพ้ที่เกิดขึ้นมากกว่าจะปล่อยให้ผ่านไป

2. ความสามารถด้านสังคม (Social Competence) ความสามารถนี้ทำให้เรารู้ว่าจะรับมือกับความสัมพันธ์ได้อย่างไร ซึ่งจะมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถมองในมุมมองของพวกเขาได้ มีความเห็นอกเห็นใจและสามารถปรับความคิดให้มีความหลากหลายได้

2.1.1 การเข้าใจผู้อื่น (Understanding others) สัมผัสได้ถึงความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น บุคคลประเภทนี้จะสนใจและรับฟังผู้อื่นได้ดี สามารถแสดงถึงความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น และให้ความช่วยเหลือบนพื้นฐานของความเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกและต้องการอะไร

2.1.2 พัฒนาผู้อื่น (Developing others) สัมผัสได้ถึงความต้องการที่จะพัฒนาของผู้ และสนับสนุนความสามารถของพวกเขา บุคคลประเภทนี้จะให้ผลตอบรับและชี้แจงในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้อื่น

2.1.3 มีพื้นบริการ (Service orientation) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า รับรู้ และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้

2.1.4 คำนึงถึงความแตกต่าง (Leveraging diversity) เพิ่มพูนโอกาสจากบุคคลต่างประเภทกันได้ บุคคลประเภทนี้จะเคารพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่มีความแตกต่างได้ดี มีความรู้สึกไวกับกลุ่มที่ต่างกัน

2.1.5 ตระหนักถึงความเป็นไปของกลุ่ม (Political awareness) สามารถอ่านกระแสอารมณ์และอำนาจในความสัมพันธ์ของกลุ่มได้

2.2 ทักษะทางสังคม (Social skills) สามารถรับมือกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในความสัมพันธ์ได้ดี และสามารถเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคมได้อย่างถูกต้องตอบสนองได้อย่างแนบเนียน สามารถใช้ทักษะในการโน้มน้าวและชักนำได้ สามารถต่อรองและจัดการโต้ตอบในการร่วมมือและทำงานกับผู้อื่นได้

2.2.1 มีอิทธิพล (Influence) สามารถโน้มน้าวใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลประเภทนี้จะใช้ยุทธวิธีที่ซับซ้อน เช่น การมีอิทธิพลทางอ้อมเพื่อสร้างความเป็นเอกฉันท์และการสนับสนุน

2.2.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เปิดรับฟังความคิดและส่งสารที่เชื่อถือได้ บุคคลประเภทนี้จะรับสารพร้อมอารมณ์ที่ส่งมาก เพื่อส่งสารกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรับฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจและแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน

2.2.3 จัดการความขัดแย้ง (Conflict management) บุคคลประเภทนี้จะสามารถต่อรองและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

2.2.4 ความเป็นผู้นำ (Leaderships) สามารถกระตุ้นและชี้นำบุคคลหรือกลุ่มคนได้ บุคคลประเภทนี้将有ความชัดเจนและจะคอยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการร่วมแบ่งปันมุมมองและเป้าหมาย ชี้แนะแนวปฏิบัติและนำผู้อื่น

2.2.5 กระตุ้นความเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) สามารถริเริ่มให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้

2.2.6 สร้างสิ่งผูกพัน (Building bonds) ส่งเสริมความสัมพันธ์ บุคคลประเภทนี้จะรักษาสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และแสวงหาความสัมพันธ์ที่ให้ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

2.2.7 ให้ความร่วมมือ (Collaboration and cooperation) ปฏิบัติงานกับผู้อื่นเพื่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน บุคคลประเภทนี้จะสร้างความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งร่วมแบ่งปันแผนงาน ข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ

2.2.8 สมรรถนะของทีมงาน (Team capability) สร้างความร่วมมือกันภายในกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลประเภทนี้จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มของตนมีความกระตือรือร้นและปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม

Goleman (2001 อ้างถึงใน เฉลิชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557 หน้า 32-33) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของเขาวงกตอารมณ์มีเพียง 4 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) เป็นองค์ประกอบหลักแรก โดยมี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional awareness)

1.2 ความถูกต้องในการประเมินตนเอง (Accurate self-assessment)

1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

2. การตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) เป็นองค์ประกอบหลักที่สอง โดยมี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)

2.2 การมุ่งเน้นการบริการ (Service orientation)

2.3 การตระหนักรู้ต่อองค์การ (Organization Awareness)

3. การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นองค์ประกอบหลักที่สาม โดยมี 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 3.1 การควบคุมตนเอง (Self-control)
 - 3.2 คุณลักษณะที่น่าไว้วางใจ (Trustworthiness)
 - 3.3 การแสดงความรับผิดชอบ (Conscientiousness)
 - 3.4 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
 - 3.5 การผลักดันไปสู่ความสำเร็จ (Achievement drive)
 - 3.6 ความคิดริเริ่ม (Initiative)
4. การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) เป็นองค์ประกอบหลักสุดท้าย โดยมี 8 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
- 4.1 การพัฒนาผู้อื่น (Developing others)
 - 4.2 การมีอิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่น (Influence)
 - 4.3 การสื่อสาร (Communication)
 - 4.4 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management)
 - 4.5 ภาวะผู้นำ (Leadership)
 - 4.6 การกระตุ้นสู่การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst)
 - 4.7 การสร้างข้อผูกพัน (Building bonds)
 - 4.8 ทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration)

โกลแมน (Goleman อ้างถึงใน คັນสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544) ได้กล่าวว่า แนวคิดด้านเชาวน์อารมณ์ หรือ EQ ไม่ใช่เรื่องใหม่ ได้มีการวิจัยมาหลายปีแล้ว ซึ่งเป็นการศึกษาศาสตร์ของการอยู่ร่วมกัน โดยผู้ที่จุดประกายทำให้ EQ ได้รับการกล่าวถึงเป็นอย่างมาก คือ ศาสตราจารย์ ดร. แดเนียล โกลแมน (Prof. Daniel Goleman, Ph.D.) และงานวิจัยที่เขาสำรวจผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ติดอันดับ 500 บริษัทแรกของโลก พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่ 75% มีเชาวน์ปัญญา หรือ IQ เท่ากับบุคคลอื่น ๆ ทั่วไป แต่มีเพียงแค่ 25% เท่านั้นที่มี IQ หรือเชาวน์ปัญญาสูงกว่าบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป จึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสนใจว่าเชาวน์ปัญญาสูงไม่ใช่สิ่งที่ยืนยันได้ว่าจะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่สิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จนั้น ไม่ใช่ IQ เพียงอย่างเดียว แต่เป็นสิ่งที่เรียกว่า EQ นั่นเอง ฉะนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตต้องมีทั้ง IQ และ EQ ด้วย

Feldman (2547:23-24) ได้เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย ทักษะทางอารมณ์และทักษะทางสังคม ซึ่งเราสามารถนำมาใช้เพื่อเผชิญกับความต้องการต่าง ๆ ของชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จ ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความฉลาดในเรื่องชีวิต และความสัมพันธ์ทางอารมณ์ของเรา
 ความฉลาดทางอารมณ์ คือ การใช้ทรัพยากรทางอารมณ์ และทางสังคมของเราให้เต็มที่
 ความฉลาดทางอารมณ์นำทางให้กับเรา คือ ชี้นำแนวทางที่ช่วยให้เราตัดสินใจได้ว่าเรา
 อยู่ตรงไหน เรามาไกลแค่ไหนแล้ว และเราจะไปที่ไหนต่อไป

ความฉลาดทางอารมณ์ แตกต่างจากองค์ประกอบของบุคลิกภาพ (ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ยั่งยืน) และเชาวน์ปัญญา (ความฉลาดทางความรู้ความจำ) ซึ่งทั้งคู่ค่อนข้างจะดำรงอยู่ไปตลอดชีวิตของเรา

ทักษะของความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต มีผลการวิจัยที่ชี้ได้ชัดว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของคนเราสามารถพัฒนาขึ้นได้ภายใต้ความเป็นผู้ใหญ่ของเรา เมื่อใดที่เราประยุกต์ใช้ทักษะทางอารมณ์และทางสังคมเข้ากับ “การนำ” ผู้อื่นในที่ทำงาน เมื่อนั้นเรากำลังแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์แล้ว

Peter Salovey (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2544:16-17) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง หรือ การตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเข้าใจตนเองในด้านจิตใจ
2. การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้าหมองและเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ทำให้ขาดทักษะทางอารมณ์บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองจะเต็มไปด้วยความรู้สึกเศร้าหมอง หมดหวัง ในขณะที่ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขต้นเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ผิดปกติได้
3. การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักเป็นคนที่มีการตื่นตัวและประสบความสำเร็จเสมอ ไม่ว่าจะการกระทำสิ่งใด

4. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่รู้จักและเข้าใจอารมณ์ผู้อื่นจะมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจผู้อื่นต้องการอะไรซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีของวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา ครู และพระภิกษุ เป็นต้น

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นผู้นำที่มีความสามารถ บุคคลที่มีความสามารถสูงในดานนี้จะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสัมพันธ์ภาพที่ราบรื่นและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

ซาโลเวย์. และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer, 1990 อ้างถึงใน สุริย์พร รุ่งกำจัด 2556:26) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลุ่มความสามารถที่บ่งบอกว่าการรับรู้อารมณ์ของบุคคลว่าเป็นอย่างไรและมีความเข้าใจอารมณ์นั้น ๆ ได้ถูกต้องเพียงใด อาจกล่าวได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นเปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบตลอดทั้งสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ ได้จำแนกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การรับรู้อารมณ์และประเมินการแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
2. การประสมประสานความคิดกับอารมณ์ เนื่องจากอารมณ์เป็นปัจจัยนำความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน
3. การเข้าใจอารมณ์และการวิเคราะห์อารมณ์
4. การคิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2543:16) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า บุคคลที่มีเชาวน์อารมณ์ จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติที่สามารถรับรู้และตระหนักรู้ได้ว่ากำลังทำอะไร มีความรู้สึกอย่างไร ตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม
2. มีพลังใจ มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย
3. สามารถอดทนต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จนทำให้สามารถเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม

4. มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นถือมั่นจนทำให้ปรับตัวไม่ได้
5. มีความสามารถในการควบคุมตนเอง
6. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
7. มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่แสดงถึงความไว้วางใจ จริงใจและซื่อสัตย์
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. เป็นคนมองโลกในแง่ดี

วิลาสลักษณ์ ชัชวาลลี (2542:41) ได้เสนอไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์นอกจากจะเป็นส่วนที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานแล้ว ยังเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลควรมีหรือพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้มากขึ้นเพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะว่าองค์กรมีความคาดหวังว่าบุคลากรจะต้องมีคุณภาพ และความสามารถทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา และความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน สามารถเป็นผู้นำแทนกันได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ บุคคลจึงต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งทำให้ชีวิตมีความสุขไปด้วย ดังนั้น บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจึงจะสามารถดำเนินชีวิตในอาชีพการงานและการปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลอื่นที่มีเชาวน์ปัญญาสูงเพียงอย่างเดียว แต่ความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ

สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบด้วย การรู้จักตน การควบคุมอารมณ์ การรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การมีความเห็นใจ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

บาร์-ออน (Bar-On, 1997 อ้างถึงใน อธิภา ทับสุวรรณ, 2554:50-51) ได้แบ่งองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน โดยแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบย่อยรวมเป็น 15 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความสามารถภายในตน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 1.1 การนับถือตนเอง
 - 1.2 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
 - 1.3 การกล้าแสดงความรู้สึกรักของตนเอง

- 1.4 ความเป็นอิสระ
- 1.5 ความต้องการบรรลุสิ่งที่ตนเองปรารถนา
2. ความสามารถระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 2.1 ความเข้าใจผู้อื่น
 - 2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม
 - 2.3 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
3. ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 3.1 ความสามารถในการตีความหมายของความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง
 - 3.2 ความยืดหยุ่น
 - 3.3 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา
4. ความสามารถในการบริหารความเครียด ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 4.1 ความทนทานต่อความเครียด
 - 4.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์
5. ภาวะอารมณ์ทั่วไป ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 5.1 มองโลกในแง่ดี
 - 5.2 มีความสุขกับชีวิต

โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner, 1983, อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ว่า ความสำเร็จของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่จะขึ้นอยู่กับความสามารถทางอารมณ์ของมนุษย์ด้วย

กรมสุขภาพจิต (2544:34-35) ได้เสนอแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วยความสามารถดังต่อไปนี้
 - 1.1 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
 - 1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 เห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นอย่างเหมาะสม

1.3 รับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักให้ รู้จักรับ

1.3.2 รับผิดชอบและให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย ความสามารถดังนี้

2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง

2.1.1 รู้ศักยภาพของตนเอง

2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง

2.1.3 มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา

2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา

2.2.3 มีความยืดหยุ่น

2.3 มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

2.3.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.3.3 แสดงความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย

3.1 ภูมิใจในตนเอง

3.1.1 เห็นคุณค่าของตนเอง

3.1.2 เชื้อมั่นในตนเอง

3.2 พึงพอใจในตนเอง

3.2.1 มองโลกในแง่ดี

3.2.2 มีอารมณ์ขัน

3.2.3 พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสงบสุขทางใจ

3.3.1 มีกิจกรรมเสริมสร้างความสุข

3.3.2 รู้สึกผ่อนคลาย

3.3.3 มีความสงบสุขทางจิตใจ

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551: 38-39) ได้เสนอแนวคิดว่าการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด องค์ประกอบ และพัฒนาการของอิคิว ทำให้ทราบว่าอิคิวน่าจะอยู่เบื้องหลังของความสุข ความสามารถในการปรับตัว และความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จด้าน การศึกษา การทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งผู้ที่มีอิคิวดีจะใช้ความคิดอ่านเกี่ยวกับอารมณ์ของ ตนเองและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ตนเองสบายใจและผู้อื่นก็เป็นสุข

สุदारัตน์ รัตนเพชร (2559 : 85) ได้ให้นิยามของ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ หรือ เซวาน์ทางจิต (SQ) ว่าหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทางจิต ความสามารถในการเข้าใจ ตนเองทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และสามารถตอบคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความหมาย จุดมุ่งหมาย และคุณค่าของชีวิต รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสรรพสิ่งทั้งหลายที่ อยู่รอบตัว ซึ่งจะทำให้สามารถคิดพิจารณาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยความสามารถ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถที่จะเข้าถึงความระลึกรู้ตัวในระดับที่สูง
2. ความสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากทางกายภาพ

3. ความสามารถที่จะเข้าใจตนเอง
4. ความสามารถที่จะเข้าใจในความสัมพันธ์ของระหว่างตนเองกับสรรพสิ่งต่าง ๆ
5. ความสามารถในการเผชิญความทุกข์ต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเขาวนทางจิต

ความหมายของเขาวนทางจิต

เดวิด บี. คิง (David B. King, 2008 อ้างถึงใน พัชรพรรณ ชื่นสงวน, 2554) กล่าวว่า เขาวนทางจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตใจที่ใช้ในการตระหนักรู้ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และการปรับตัวในการดำรงชีวิต นำไปสู่ผลลัพธ์ด้านการไตร่ตรอง การส่งเสริมความหมายของชีวิต การยอมรับอัจฉริยภาพในตัวเอง และการควบคุมภาวะทางจิตอย่างมีสติ ทำให้การเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์ (2554) กล่าวว่า เขาวนทางจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตใจที่ใช้ในการปรับตัวต่อการดำเนินชีวิต บนพื้นฐานของการเข้าใจถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้นบนโลก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเผชิญความเป็นจริงและการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม

พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ได้ให้ความหมายของเขาวนทางจิต ว่าหมายถึง ความสามารถในการพัฒนาจิตวิญญาณเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต โดยเข้าใจความหมายและคุณค่าของชีวิต ยอมรับอัจฉริยภาพของตนเองและดำเนินชีวิตอย่างมีสติ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

พิริยาพร พลอยทิพย์ (2553) ได้กล่าวว่า เขาวนทางจิต คือ ความสามารถในการยกระดับและพัฒนาจิตใจ โดยคำนึงถึงสิ่งที่เป็นอยู่จริง เพื่อสามารถสร้างชีวิตให้มีความหมาย เกิดคุณค่าในการดำรงชีวิต รวมถึงการกำหนดเป้าหมายในชีวิต รู้ว่าตนเองต้องการอะไร สามารถรับรู้ถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และการมีสติระลึกรู้ตัวอยู่เสมอ รับผิดชอบต่อความเป็นไปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เข้าสู่ระดับจิตใต้สำนึกที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาที่แก่นแท้บนพื้นฐานของความเป็นจริงภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม การหาเหตุผลและรูปแบบของการแสดงออก พฤติกรรมที่ดี

รัชณี อินธิวารากร (2552) ได้สรุปไว้ว่า เขาวนทางจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวทางจิตในการค้นหาความหมายและคุณค่าของชีวิต การเข้าใจและยอมรับในความเป็นไปของโลก และดำเนินชีวิตอย่างมีสติที่อยู่ภายใต้กรอบศีลธรรม รวมถึงความสามารถในการจัดการแก้ไขและเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

รอซิดา เฉลิมไทย (2552 หน้า 16) ได้สรุปความหมายของเขาวนทางจิตว่าเป็นเขาวนที่บุคคลมีเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิต และเกิดการตระหนักรู้ในความหมาย คุณค่า และเติมเต็มกับชีวิต เป็นการสร้างคุณค่าให้กับตัวเองหรือตระหนักถึงคุณค่าของตัวเอง

ศรัญญารัตน์ คงอิม (2554:13) ได้สรุปไว้ว่า เขาวนทางจิต เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ในตัวเอง สามารถเข้าใจถึงคุณค่าของชีวิต มีความเข้าใจผู้อื่น และสิ่งต่าง ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นในสังคมได้ และมีแนวทางในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

ทฤษฎีด้านเขาวนทางจิต

โซฮาร์และมาร์แชลล์ (Zohar and Marshall, 2000 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557) ในปี ค.ศ. 2000 เขาได้อธิบายแนวคิดเขาวนทางจิต (SQ) โดยใช้สัญลักษณ์ (Model) ดอกบัว 6 กลีบแทนตัวตนของบุคคลต่อการสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ความหมายและคุณค่าของชีวิต โดยแบ่งดอกบัวออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ชั้นแรกเป็นชั้นนอกสุดของดอกบัวเป็นอัตตาของบุคคล (Ego) ประกอบด้วยกลีบดอกบัว 6 กลีบ แทนตัวตนของบุคคล แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบ (J.L. Holland 1998 อ้างถึงใน อรวรรณ บุญบำรุง, 2557:14-16) โดยบุคลิกแต่ละแบบมีพื้นฐานมาจากความสนใจและความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย

กลีบที่ 1 บุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional) บุคคลลักษณะนี้เชื่อฟังคำสั่ง ทำตามลำดับขั้นตอน เป็นคนเจ้าระเบียบ คนกลุ่มนี้จะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic)

กลีบที่ 2 บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) บุคคลลักษณะนี้ชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้คน มีน้ำใจชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย

กลีบที่ 3 บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) บุคคลลักษณะนี้ชอบที่จะใคร่ครวญ ตรวจสอบในความคิดเรื่องต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีเหตุผลมากที่สุด ต้องการเวลาในการทบทวนความคิดของตัวเองและรักความสันโดษ

กลีบที่ 4 บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) บุคคลลักษณะนี้มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบที่จะเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และอารมณ์อ่อนไหว

กลีบที่ 5 บุคลิกภาพแบบยึดความความจริง (Realistic) บุคคลลักษณะนี้มีความเป็นกลาง จริงใจเปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่ดูสิ่งไร้สาระและเปล่าประโยชน์ มีบุคลิกที่ตรงกันข้ามกับแบบชอบเข้าสังคม (Social)

กลีบที่ 6 บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) บุคคลลักษณะนี้มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบแสวงหาความตื่นเต้น พร้อมทดลองกับทุกสิ่งทุกอย่าง ชอบการผจญภัยและเต็มไปด้วยพลัง

2. ขั้นที่สองเป็นขั้นส่วนกลางเป็นแรงจูงใจของการแสดงบุคลิกภาพ

3. ขั้นที่สามเป็นขั้นในสุดเป็นตัวตนของบุคคล ที่ก่อให้เกิดจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ การเข้าใจความหมายและคุณค่าของชีวิต และยังเสนอว่าเขาวนทางจิต (SQ) ประกอบด้วย

- ความสามารถต่อการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- มีระดับการรับรู้สูง
- ความสามารถในการเผชิญหน้าและรับมือกับความทุกข์
- ความสามารถในการเผชิญหน้าและอยู่เหนือความเสียใจ
- การสร้างแรงบันดาลใจจากการเห็นคุณค่า
- ความไม่เต็มใจที่เป็นสาเหตุต่อการเกิดอันตรายอย่างไม่จำเป็น
- ความสามารถเชื่อมสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ
- ความเป็นผู้มักตั้งคำถามและค้นคำตอบ
- ความสามารถในการหาข้อยุติจากความขัดแย้ง

โซฮาร์และมาร์แชลล์ (Zohar and Marshall, อ้างถึงใน พัชรพรรณ ชื่นสงวน 2554) กล่าวไว้ว่า เขาวนทางจิตเกี่ยวข้องกับความหมายและคุณค่าของชีวิต เป็นแง่มุมของการใช้ชีวิตให้เกิดคุณค่าและความหมายตามวิถีทางของแต่ละคน เพราะแต่ละคนจะเกิดมาพร้อมลักษณะพื้นฐานทางจิตที่ไม่เหมือนกัน นั่นคือ เราไม่ได้เกิดมาเพื่อจะกระทำหรือบรรลุในสิ่งเดียวกัน ดังนั้น แต่ละคนจึงมีแรงขับทางจิตจากภายในคนละแบบ ทำให้เส้นทางชีวิตที่มีคุณค่าและความหมาย ของแต่ละคนแตกต่างกันไป และเขาวนทางจิตจะเป็นรากฐานสำคัญที่จะบ่งชี้ว่ามนุษย์คนใดจะใช้เขาวนปัญญา และ เขาวนอารมณ์ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเพียงใด อีกทั้งยังสรุปว่าเป็นความฉลาดขั้นสุดยอดของมนุษย์

Vaughn (2002), Hyde (2004) (อ้างถึงใน ศรีบุญรัตน์ คงอิม, 2554) ได้กล่าวไว้ว่า เขาวนทางจิตเป็นความสัมพันธ์ของจิตใจและจิตวิญญาณในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งเขาวนทางจิตเป็นความสามารถของจิตใจในการเข้าใจถึงการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ และมีความตระหนักรู้ในระดับต่าง ๆ ช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาเขาวนทางด้านอื่น ๆ ได้

เดวิด บี. คิง (David B. King, 2008) (อ้างถึงใน ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์ , 2554) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของเขาวงกตทางจิต ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (Critical Existential Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย เหตุผลในการมีชีวิต ทำความเข้าใจถึงความเป็นจริงของชีวิต เช่น คำนี้ก็ถึงความจริงในสังขารของโลกและชีวิต นอกจากนี้ Halama (ฮาลามา, 2003 อ้างถึงใน รัชณี อิทธิวรกร, 2552 หน้า 22) กล่าวว่า ผู้ที่มีเขาวงกตด้านนี้มักจะมีความสามารถ 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ การรับรู้คุณค่าและความหมายในชีวิต ประการที่สอง คือ การจัดลำดับความสำคัญของคุณค่าและเป้าหมายในชีวิต ประการที่สาม คือ การจัดการและประเมินความสำเร็จของเป้าหมาย และประการสุดท้าย คือ การมีอิทธิพลและช่วยผู้อื่นให้ค้นหาเป้าหมายและคุณค่าในชีวิตของเขาได้

2. การมีเป้าหมายในชีวิต (Personal Meaning Production) หมายถึง ความสามารถในการค้นหาและกำหนดเป้าหมายของชีวิตจากประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการสร้างสรรค์และการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมากำหนดเป้าหมายของชีวิตตนเอง นอกจากนี้ โซฮาร์และมาร์แชล, 2000; วอง, 1989 (Zohar and Marshall, 2000 ; Wong, 1989 อ้างถึงใน รัชณี อิทธิวรกร, 2552 :22) ได้กล่าวว่า เป็นกระบวนการทางสมองและเป็นระบบโครงสร้างของการคิดที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและเกิดความพึงพอใจในชีวิต

3. การตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกหรือระบุสิ่งที่แตกต่างไปจากตัวตนของเราเอง เช่น ความเป็นตัวตนของเราเองที่มีความแตกต่างจากความเป็นตัวตนของผู้อื่น ความสามารถในการจำแนกธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้ง ความสามารถในการระบุความสัมพันธ์ภายในใจตัวเราเองกับสิ่งที่อยู่ภายนอกที่เป็นกายภาพได้

4. การเข้าสู่ภาวะการมีสติ (Conscious State Expansion) หมายถึง การเข้าถึงภาวะของการมีสติที่มั่นคงที่เกิดจากความสงบทางจิตใจของตนเอง โดยทั่วไปการมีสติจะเป็นการรับรู้ถึงบางสิ่งบางอย่างของตนเองและตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ และพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและ
เจ้าอาวาส

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์

สงฆ์ หรือ สังฆะ แปลว่า หมู่ ในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง หมู่ผู้ฟังคำสั่งสอน
ของพระพุทธเจ้า และปฏิบัติตามจนได้บรรลุพระธรรม มีกิริยาวาจาเรียบร้อย สม่่าเสมอกัน
(สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง, 2553:44)

พระภิกษุสงฆ์ เป็นบรรพชิตในพระพุทธศาสนา มีหน้าที่ศึกษาปฏิบัติธรรม เผยแผ่คำสอน
สืบต่อพระพุทธศาสนา มีคุณธรรมและหลักความประพฤติที่ต้องปฏิบัติมากมาย มีหน้าที่อนุเคราะห์
ชาวบ้าน ดังนี้ 1) ห้ามปรามสอนให้เว้นจากความชั่ว 2) แนะนำสั่งสอนให้ตั้งอยู่ในความดี 3)
อนุเคราะห์ด้วยความปรารถนาดี 4) ให้ได้ฟังได้รู้สิ่งที่ยังไม่เคยรู้ไม่เคยฟัง 5) ชี้แจงอธิบายทำสิ่งที่เคย
ฟังแล้วให้เข้าใจแจ่มแจ้ง และ 6) บอກทางสวรรค์ สอนวิธีดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ
(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) 2558:73)

คณะสงฆ์ หมายความว่า บรรดาพระภิกษุที่ได้รับบรรพชาอุปสมบทจากพระอุปัชฌาย์
ไม่ว่าจะปฏิบัติศาสนกิจในหรือนอกราชอาณาจักร ส่วนคณะสงฆ์อื่น หมายถึง บรรดาบรรพชิตจีน
นิกาย หรือ อนัมนิกาย เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2
พ.ศ. 2535 หรือตามกฎหมายที่ใช้บังคับก่อนหน้า (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557)

การคณะสงฆ์ มาจากคำว่า “การ” หมายถึง “งาน” “สิ่งหรือเรื่องที่ต้องทำ” ถ้าอยู่หน้า
นาม หมายถึง “เรื่อง” “ฐานะ” “หน้าที่” ดังนั้น เมื่อนำคำว่า “การ” รวมกับ “คณะสงฆ์” เป็นคำว่า
“การคณะสงฆ์” จึงหมายถึง “งานของคณะสงฆ์” “สิ่งหรือเรื่องที่คณะสงฆ์ควรทำ” “ฐานะของคณะ
สงฆ์” “หน้าที่ของคณะสงฆ์” ได้แก่ กิจการคณะสงฆ์ที่ต้องกระทำหรือที่คณะสงฆ์ควรกระทำ กิจการ
เป็นงานของคณะสงฆ์ กิจการที่คณะสงฆ์ต้องกระทำหรือควรถือเป็นฐานะหน้าที่ เพราะเป็นกิจการของ
องค์การปกครองคณะสงฆ์ทุกส่วนและทุกชั้น เพราะคณะสงฆ์ต้องดำเนินกิจการคณะสงฆ์โดยแท้

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 มาตรา 15
ตรี (1) และ (3) และข้อ 5 แห่งกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยระเบียบการ
ปกครองคณะสงฆ์ กล่าวถึง “การ” ไว้โดยชัดเจนเป็น 6 คือ

- 1) การรักษาความเรียบร้อยดีงาม
- 2) การศาสนศึกษา
- 3) การศึกษาสงเคราะห์

4) การเผยแพร่พระพุทธศาสนา

5) การสาธารณูปการ

6) การสาธารณสงเคราะห์

กิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนา จะมีมากน้อยเพียงใดก็ตาม ย่อมรวมลงใน “การ” ทั้ง 6 นี้ และการทั้ง 6 นี้ เป็นงานในหน้าที่ขององค์การปกครองคณะสงฆ์โดยแท้ แต่วิธีดำเนินการนั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม

กล่าวโดยสรุปแล้ว “การ” ตามที่กล่าวมานี้ ย่อมอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส เจ้าคณะ และมหาเถรสมาคม ตลอดจนพระภิกษุ คณะบุคคล ที่มหาเถรสมาคมมอบให้เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ทั้งสิ้น

การปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 มีดังนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557)

มาตรา 20 คณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม

มาตรา 21 การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ให้จัดแบ่งเขตปกครอง ดังนี้

(1) ภาค

(2) จังหวัด

(3) อำเภอ

(4) ตำบล

มาตรา 22 การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ให้มีพระภิกษุเป็นผู้ปกครองตามชั้นตามลำดับ ดังต่อไปนี้

(1) เจ้าคณะภาค

(2) เจ้าคณะจังหวัด

(3) เจ้าคณะอำเภอ

(4) เจ้าคณะตำบล

เมื่อมหาเถรสมาคมเห็นสมควรจะจัดให้มีรองเจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะอำเภอ และรองเจ้าคณะตำบล เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะนั้น ๆ ก็ได้

กฎหมายมหาชน ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ข้อ 4 ระบุว่า การปกครองคณะสงฆ์ ทุกส่วนทุกชั้น ให้มีเจ้าคณะมหานิกายและเจ้าคณะธรรมยุตปกครอง บังคับบัญชาวัด และพระภิกษุสามเณรในนิกายนั้น

การกำหนดจำนวนและเขตปกครองคณะสงฆ์เพื่อความสะดวกแก่การปกครองและความเจริญแห่งคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ทริ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) มหาเถรสมาคมได้ตรากฎหมายมหาชน ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2535) ว่าด้วยจำนวนและเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ข้อ 4 ให้มีจำนวนภาค 18 ภาค และให้รวมเขตปกครองจังหวัดต่าง ๆ เป็นเขตการปกครองภาค และข้อ 5 จำนวนและเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ในชั้นจังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานครและจังหวัดนอกรวมกรุงเทพมหานครก็ตี ชั้นอำเภอ ได้แก่ เขตในกรุงเทพมหานคร และอำเภอในจังหวัดนอกรวมกรุงเทพมหานครก็ตี ชั้นตำบล ได้แก่ แขวงในเขตกรุงเทพมหานคร และตำบลในจังหวัดนอกรวมกรุงเทพมหานครก็ตี ให้อนุโลมตามจำนวนและเขตบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรแต่ละชั้น แล้วแต่กรณี แต่ถ้ามีกรณีพิเศษกำหนดให้เป็นอย่างอื่น ย่อมทำได้โดยระเบียบมหาเถรสมาคม ทั้งนี้ มหาเถรสมาคมอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ทริ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) และกฎหมายมหาชน ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2535) ว่าด้วยจำนวนและเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค โดยมหาเถรสมาคมได้วางระเบียบมหาเถรสมาคมกำหนดจำนวน และเขตปกครองตำบล พ.ศ. 2537 ไว้เพื่อความสะดวกหรือเพื่อความเจริญแห่งคณะสงฆ์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2559)

การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันได้บูรณาการหลักพุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย ซึ่งการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากอดีต เช่น ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ มีรูปแบบการปฏิบัติชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้ รูปแบบ แนวคิด และวิธีการในการปกครองคณะสงฆ์มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยจริยาข้อปฏิบัติ แต่ทว่า การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะเก่งงานสักเพียงใด จะเป็นผู้นำแบบใด หรือสามารถใช้หลักใจและมีมนุษยสัมพันธ์ได้ดีมากน้อยเพียงใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะขาดเสียมิได้ก็คือ คุณธรรม การเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม (พระครูไพศาลสุธานุรักษ์ จรณสมปนโน, 2555 : 48-49) อีกทั้งหลักการปกครองของทฤษฎีหนึ่งจึงไม่อาจนำไปใช้กับทุกสังคมได้ จึงแสดงให้เห็นว่าหลักการปกครองเป็นหลักที่เปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับ

องค์ประกอบของสังคม สถานการณ์ ความเหมาะสม รวมทั้ง ความต้องการของคนในสังคม เป็นเงื่อนไขกำหนด ส่วนแนวคิดทางการปกครองแบบธรรมรัฐก็มีกำเนิดมาจากพระพุทธศาสนาที่มีการยึดหลักความเชื่อมั่นในเรื่องกรรม เรื่องเจตนา ซึ่งเจตนาเป็นสาเหตุการกระทำ ส่วนการปกครองคณะสงฆ์นั้น เป็นการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม เป็นงานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณร ในเขตการปกครองตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (พระครูไพศาลสุทธธานุรักษ์ จรณสมปนโน, 2555 : 53-54)

พระครูวิมลขันติพลากร (ต้อยศ) การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ ได้มีการจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่ชัดเจนในการบริหารงานคณะสงฆ์ และมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี บูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์ มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก เช่น ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ มีรูปแบบปฏิบัติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการปกครองคณะสงฆ์ เชื่อว่ามีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้องค์การคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549. ในสมัยพุทธกาล สมเด็จพระสัมมาพุทธเจ้าทรงใช้พุทธวิธีในการบริหารคณะสงฆ์ มาตั้งแต่ในอดีต ประกอบด้วย

1. พุทธวิธีในการวางแผน
2. พุทธวิธีในการจัดองค์การ
3. พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล
4. พุทธวิธีในการอำนวยความสะดวก
5. พุทธวิธีในการดูแล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

ความหมายของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการ เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2506 จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายตรา 5 (พ.ศ. 2506) ว่าด้วยการแต่งตั้ง ถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า “พระคณาธิการ” เป็น “

พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า “พระ” “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์” “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” ซึ่งในแม่บทบัญญัติว่า “พระภิกษุดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ มีตำแหน่งดังนี้

- 1.) เจ้าคณะใหญ่
- 2.) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
- 3.) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
- 4.) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
- 5.) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
- 6.) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

เจ้าคณะและเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมายและครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย จึงบัญญัตินามว่า “พระสังฆาธิการ” ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะและเลขานุการรองเจ้าคณะ มิได้เป็นพระสังฆาธิการ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการ

พระสังฆาธิการ เป็นคำเรียกตำแหน่งของพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ที่มีความหมายครอบคลุมตำแหน่งในแต่ละระดับตามนิกายคณะสงฆ์นั้น ๆ ได้แก่ คณะสงฆ์มหานิกาย และคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกาย ทั้งนี้ มีการแบ่งระดับการปกครองคณะสงฆ์ออกเป็น 6 ระดับ โดยในแต่ละระดับมีชื่อเรียกตำแหน่งที่บ่งบอกถึงพระภิกษุผู้ปกครองหรือผู้นำคณะสงฆ์ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการคณะสงฆ์ในระดับนั้น ๆ ประกอบด้วยตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ 12 ตำแหน่ง ดังนี้

1. ระดับที่ 1 คือ ระดับหน มี 1 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่หน มีรายละเอียดดังนี้

1.) การปกครองคณะสงฆ์มหานิกาย ระดับหน มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 4 หน ประกอบด้วย

1. หนกลาง มีเจ้าคณะใหญ่หนกลาง เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ในเขตของตน ประกอบด้วยเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 1 ภาค 2 ภาค 3 ภาค 13 ภาค 14 และ ภาค 15

2. หนเหนือ มีเจ้าคณะใหญ่หนเหนือ เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ในเขตหนของตน ประกอบด้วยเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 ภาค 5 ภาค 6 และภาค 7

3. หนตะวันออก มีเจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ประกอบด้วยเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 8 ภาค 9 ภาค 10 ภาค 11 และภาค 12

4. หนใต้ มีเจ้าคณะใหญ่หนใต้ เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ประกอบด้วยเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 16 ภาค 17 และภาค 18

2.) ส่วนการปกครองคณะสงฆ์ธรรมยุต ไม่มีการแบ่งเขตการปกครองระดับหน จึงมีเพียงเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุตตำแหน่งเดียวเท่านั้น เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ธรรมยุตทุกภาค

2. ระดับที่ 2 คือ ระดับภาค มี 2 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

3. ระดับที่ 3 คือ ระดับจังหวัด มี 2 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด

4. ระดับที่ 4 คือ ระดับอำเภอ มี 2 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ

5. ระดับที่ 5 คือ ระดับตำบล มี 2 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล

6. ระดับที่ 6 คือ ระดับวัด มี 3 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน คือ บริหารการคณะสงฆ์และการพระศาสนาตามที่กำหนดใน 4 องค์การเดิม แต่มีได้จัดเป็นองค์การ ซึ่งเป็นตัวองค์กรบริหาร คงยึดเอาเฉพาะลักษณะงานในองค์การนั้น ๆ เปลี่ยนเรียกว่า “การ” กล่าวคือ

1.) การรักษาความเรียบร้อยดีงาม (เดิมคืองานในองค์การปกครอง)

2.) การศาสนศึกษา (เดิมคืองานในองค์การศึกษา)

3.) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา (เดิมคืองานในองค์การเผยแผ่)

4.) การสาธารณูปการ

5.) เพิ่มการศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์เข้าไป พร้อมทั้งเอาการนิคมกรรม (เดิมคือการวินิจฉัยอธิกรณ์) รวมเข้าอยู่ในอำนาจหน้าที่เจ้าคณะชั้นนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความถ่วงดุลแห่งอำนาจ ดังเช่นกฎหมายฉบับเดิม เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปโดยถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และ

เป็นธรรม ได้กำหนดให้มีรองเจ้าคณะ เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะในชั้นนั้น ๆ อีกส่วนหนึ่ง แม้ในส่วนวัดก็ให้มีรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส เพื่อเป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดนั้น ๆ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, ป.ธ. 9, ราชบัณฑิต, 2551:1058) ได้ให้ความหมายว่า สังฆาธิการ หมายถึง ผู้เป็นใหญ่ในสงฆ์, ผู้ปกครองสงฆ์, ใช้เรียกภิกษุผู้มีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ว่า พระสังฆาธิการ

โชติ บดีรัฐ (2554:62) พระสังฆาธิการ คือ พระภิกษุผู้มีอายุพรรษาและเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารอันเป็นความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ จนได้รับการยอมรับเชื่อถือจากคณะสงฆ์และอุบาสกอุบาสิกาทั่วไป ให้เป็นผู้รับผิดชอบงานคณะสงฆ์ในด้านต่างๆ อันเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพระภิกษุรูปนั้นๆ โดยมีการพิจารณากลับกรองด้วยระบบแห่งพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคม ซึ่งถือว่าการกลับกรองที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม ซึ่งเป็นการพิจารณาอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในวงการคณะสงฆ์

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2559:280) พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์

การแต่งตั้งและถอดถอนพระสังฆาธิการ

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ หมวด 1 บททั่วไป

ข้อ 4 ในกฎหมายเถรสมาคมนี้ พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุ ผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ดังต่อไปนี้

1. เจ้าคณะใหญ่
2. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
3. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
4. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
5. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
6. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

ส่วนตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น จะได้มีระเบียบมหาเถรสมาคมกำหนดเทียบกับตำแหน่งที่กล่าวแล้ว

ข้อ 5 พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการตามข้อ 4 อยู่ก่อนวันใช้กฎหมายเถรสมาคมนี้ ให้ถือว่าเป็นพระสังฆาธิการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนั้น ตามกฎหมายเถรสมาคมนี้

ผู้รักษาการแทนในตำแหน่งดังกล่าวในวรรคต้น ก่อนวันใช้กฎหมายเถรสมาคมนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้รักษาการแทนในตำแหน่งนั้น ๆ ตามกฎหมายเถรสมาคมนี้ด้วย

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ หมวด 2 การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ

ข้อ 6 พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

- (1) มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
- (2) มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
- (3) มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
- (4) เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
- (5) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อรัง หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
- (6) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
- (7) ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ส่วนที่ 5 เจ้าคณะตำบล ข้อ 22 พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- (1) มีพรรษาพ้น 5 กับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอ นั้น และ
- (2) กำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี หรือ
- (3) กำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า 4 ปี หรือ
- (4) เป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์ หรือเป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรม หรือเป็นนักธรรมชั้นเอก

ถ้าจะคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตาม (2) (3) หรือ (4) ไม่ได้หรือได้แต่ไม่เหมาะสม เจ้าคณะจังหวัดอาจพิจารณาผ่อนผันได้เฉพาะกรณี โดยอนุมัติของเจ้าคณะภาค

ข้อ 23 ในการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลในอำเภอใด ให้เจ้าคณะอำเภอนั้นคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 6 และข้อ 22 แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ เสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้วให้แจ้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

ข้อ 24 ในการแต่งตั้งรองเจ้าคณะตำบลให้นำบทบัญญัติในข้อ 23 แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

กฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ส่วนที่ 5 เจ้าอาวาส ข้อ 26 พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาส ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- (1) มีพรรษาพ้น 5 และ
- (2) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น

ข้อ 27 ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใด ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าสังกัต ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะอำเภอ ไม่มีรองเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้นรวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 รูป ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 6 และ ข้อ 26 แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ แล้วให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดนั้นดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัด เพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ 28 ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสวัดนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 6 และข้อ 26 แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ และระบุหน้าที่ ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ 29 พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- (1) มีพรรษาพ้น 10
- (2) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และ

(3) มีสมณศักดิ์

(ก) ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราช สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก

(ข) ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท

(ค) ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี

ข้อ 30 พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

(1) มีพรรษาพัน 10

(2) เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และ

(3) มีสมณศักดิ์

(ก) ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก

(ข) ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท

(ค) ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มีนิตยภัต ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี

ข้อ 31 ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัด พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 6 และข้อ 29 หรือข้อ 30 แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ แล้วแต่กรณี เสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ เพื่อมหาเถรสมาคมพิจารณา

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามข้อ 29 หรือข้อ 30 แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ แล้วแต่กรณี ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคดำเนินการ ตามความในวรรคต้น

ข้อ 32 ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้น พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 6 และข้อ 26 แห่งกฎหมายธรรมนูญฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติแล้วรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาเสนอตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคม

ข้อ 33 สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส พระอารามหลวง ตามมติมหาเถรสมาคม

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ระบุไว้ว่า ในกรณีที่ไม่มีเจ้าอาวาสหรือเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ แต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับ เจ้าอาวาส ทั้งนี้ การแต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎมหาเถรสมาคม

กฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ หมวด 3 การพ้นจากตำแหน่งพระสังฆาธิการ

ข้อ 36 พระสังฆาธิการย่อมพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ เมื่อ

- (1) ถึงมรณภาพ
- (2) พ้นจากความเป็นพระภิกษุ
- (3) ลาออก
- (4) ย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่
- (5) ยกเป็นกิตติมศักดิ์
- (6) รับตำแหน่งหน้าที่เจ้าคณะหรือรองเจ้าคณะอื่น
- (7) ให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่
- (8) ถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่
- (9) ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 37 พระสังฆาธิการรูปใดประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่ย่อมทำได้ เมื่อผู้มี อำนาจแต่งตั้งได้พิจารณาอนุญาตแล้ว จึงเป็นอันพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 38 ในกรณีที่พระสังฆาธิการทุกตำแหน่ง เว้นเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค ย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ คือ เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ ย้ายออกไปจากจังหวัดนั้น เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล ย้ายออกไปจากอำเภอนั้น พระสังฆาธิการรูปนั้นย่อมพ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้น เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ เป็นผู้รักษาการแทนในตำแหน่งเดิม

ข้อ 39 พระสังฆาธิการรูปใดดำรงตำแหน่งหน้าที่โดยเรียบร้อยตลอดมาจนถึงชรา ทุพพลภาพ หรือ พิการ สมควรได้รับปลดเปลื้องภาระเพื่อให้พักผ่อนหรือรักษาตัว ก็ให้มีผู้มีอำนาจ แต่งตั้งพิจารณาเป็นกิตติมศักดิ์

ข้อ 40 พระสังฆาธิการดำรงตำแหน่งเจ้าคณะ หรือรองเจ้าคณะ ได้เพียงตำแหน่งเดียว

ข้อ 41 การให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่ ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งกระทำได้ในกรณีที่ พระสังฆาธิการ หย่อนความสามารถไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตน

ข้อ 42 การปลดและการถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ใน

พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาส เป็นภาษาราชการและภาษาเขียนทั่วไปที่ใช้เรียกพระภิกษุผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองวัด และเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการที่มีอำนาจใน การบริหารจัดการกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้

ทั้งนี้ นอกจากคำว่า “เจ้าอาวาส” ยังมีคำอื่น ๆ ที่สื่อความหมายถึง เจ้าอาวาส เช่น คำว่า “สมภาร” “เจ้าวัด” “พระอธิการ” แต่คำว่า “สมภาร” และ “เจ้าวัด” มักใช้เป็นภาษาพูด มากกว่าภาษาเขียน ส่วนคำว่า “พระอธิการ” จะใช้เรียกพระภิกษุที่เป็นเจ้าอาวาสที่ไม่มีสมณศักดิ์ อย่างเป็นทางการอื่น คือ เจ้าอาวาสที่ไม่ได้เป็นพระครูสัญญาบัตรหรือพระราชกณะ โดยใช้คำนำหน้าชื่อว่า “พระอธิการ” แล้วต่อท้ายด้วยฉายาของเจ้าอาวาส เช่น พระอธิการอ่อน อาจิณฺณธมโม อดีตเจ้าอาวาส วัดห้วยตะเคียน แต่ถ้าเจ้าอาวาสมีตำแหน่งเป็นเจ้าคณะตำบลหรือเป็นพระอุปัชฌาย์อีกตำแหน่ง จะใช้คำนำหน้านามว่า “เจ้าอธิการ” ดังนั้น พระอธิการ จึงหมายถึง เจ้าอาวาส

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัด ในกิจการทั่วไป วัดหนึ่งให้มีเจ้าอาวาสรูปหนึ่ง และถ้าเป็นการสมควรจะให้มีรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วย เจ้าอาวาสด้วยก็ได้

ความหมายของ “เจ้าอาวาส”

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2559:75) ได้ให้ความหมายว่า “เจ้าอาวาส” หมายถึง สมภารวัด , หัวหน้าสงฆ์ในวัด มีอำนาจและหน้าที่ปกครองดูแลอำนวยความสะดวกทุกอย่าง เกี่ยวกับวัด

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, ป.ธ. 9, ราชบัณฑิต, 2551:187) ได้ให้ความหมายว่า “เจ้าอาวาส” หมายถึง ภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าปกครองดูแลวัด

เจ้าอาวาส มีกฎหมายรับรอง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต้องได้รับการแต่งตั้งถูกต้อง ตามบทบัญญัติว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสมีอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เจ้าอาวาสเป็นเองไม่ได้ แต่งตั้งกันเองก็ไม่ได้

พระมหากุฎี พลเทโว พลเทพ (2549:38) ได้สรุปไว้ว่า เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุ ที่ได้รับแต่งตั้งในเป็นผู้ปกครองวัด มีหน้าที่ในการบริหารกิจการของวัดและปกครองบังคับบัญชาให้ผู้ที่ อยู่ในวัดให้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม

ราชบัณฑิต (2556) ได้ให้ความหมายว่า “เจ้าอาวาส” หมายถึง พระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองวัด

อำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ดังนี้

มาตรา 37 เจ้าอาวาสมีหน้าที่ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
- (2) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
- (3) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
- (4) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

มาตรา 38 เจ้าอาวาสมีอำนาจดังนี้

- (1) ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด
- (2) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด
- (3) สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานภายในวัดหรือให้ทำ ทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่ง โดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

เจ้าอาวาสมีหน้าที่ทำนุ บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ในการนี้ต้องดูแลบริหารกิจการภายในวัดอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การปฏิบัติ และอื่น ๆ ให้ความความก้าวหน้า ถูกต้อง เป็นระเบียบ เพื่อให้ วัดเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของพุทธศาสนิกชนทั่วไป ซึ่งหมายถึง การพัฒนากิจการ พระพุทธศาสนาหรือการพัฒนาวัดนั่นเอง

พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบล

ความหมายของ “เจ้าคณะตำบล”

เจ้าคณะตำบล หมายถึง เจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานคร และเจ้าคณะตำบลในจังหวัด
นอกจากกรุงเทพมหานคร

รองเจ้าคณะตำบล หมายถึง รองเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานคร และรองเจ้าคณะ
ตำบลในจังหวัดนอกจากกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่มีข้อความกล่าวถึงเจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล ที่ปรากฏอยู่ในกฎ
มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ สำหรับกรุงเทพมหานคร ให้หมายถึงเจ้าคณะ
แขวงและรองเจ้าคณะแขวง ในการวิจัยครั้งนี้ให้หมายรวมถึง เจ้าคณะตำบล และรองเจ้าคณะตำบล

อำนาจหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

เจ้าคณะตำบลมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตน ดังนี้

- (1) ดำเนินปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ
ระเบียบ หรือคำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน
- (2) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา
สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี
- (3) ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัย
ชั้นเจ้าอาวาส
- (4) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าอาวาสให้เป็นไปโดยชอบ
- (5) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าอาวาสและพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรือผู้อยู่ใน
เขตการปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความ
เรียบร้อย
- (6) ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

ในเมื่อไม่มีเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าคณะตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้เจ้าคณะ
อำเภอแต่งตั้งรองเจ้าคณะตำบลรักษาการแทนเจ้าคณะตำบล ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะตำบล หรือรอง
เจ้าคณะตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้งพระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งให้เห็นสมควรรักษาการแทน
เจ้าคณะตำบล แล้วรายงานให้เจ้าคณะจังหวัดทราบ

ในกรณีที่ไม่มีเจ้าคณะตำบล เมื่อได้ปฏิบัติตามวรรคต้นแล้ว ให้เจ้าคณะอำเภอดำเนินการ เพื่อมีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลภายในเวลาไม่เกิน 1 ปี

อำนาจหน้าที่รองเจ้าคณะตำบล คือ เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่ เจ้าคณะตำบลมอบหมาย

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ให้มีเลขานุการเจ้าคณะตำบล ทำหน้าที่การเลขานุการ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2559)

สรุปได้ว่า แนวคิดในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้น ยังสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทฤษฎีการบริหารยุคปัจจุบันนั้นยังคงใช้แนวทางตามหลักการบริหาร สมัยพุทธกาล คือเรื่องวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนาจการ ส่วนที่จะแตกต่างกัน ก็คือ การบริหารในยุคปัจจุบันเป็นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม หรือเศรษฐกิจในรูปของเงินตรา การบริหารในยุคนี้จะมีเรื่องงบประมาณเพิ่มขึ้นมาเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งในสมัยพุทธกาล งบประมาณจะขึ้นอยู่กับความศรัทธาของมหาชนที่มีต่อพระพุทธศาสนามากกว่า

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ ซึ่งยอมรับกันว่าภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำองค์การ ที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้นำองค์การปกครองคณะสงฆ์ ได้แก่ พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นและทุกภาคส่วน รวมทั้งพระภิกษุทั่วไปซึ่งอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ตามความเหมาะสม จึงต้องศึกษาเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งประกอบด้วยกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ที่เกี่ยวข้อง โดยพระสังฆาธิการควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นเพื่อการนำพาผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการกระทำร่วมกันในกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งจากงานวิจัยของพระมหารุ่งโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์) ได้พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานคณะสงฆ์ส่วนหนึ่งมาจากการขาดภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ฉะนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่พระสังฆาธิการตามกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน และส่งเสริมหลักธรรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ดี เพื่อจะได้มีบุคลากรทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพ ทำให้พระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน ตลอดจนสามารถเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้กับประชาชน ทำให้สังคมมีความสุขด้วยหลักพุทธธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

Fry and Matherly (2006) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณกับประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีผลกับประสิทธิภาพองค์กร ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงาน 347 คน ในองค์กรด้านอุปกรณ์พลังงานไฟฟ้าจาก 43 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละของตัวแปรสามารถอธิบายสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญและเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ 80) ผลผลิต (ร้อยละ 56) รวมทั้งการเติบโตของยอดขาย (ร้อยละ 13)

Goleman (1988:A อ้างถึงใน ศักดินันท์ ศรีไพร 2554 : 33) ได้ทำการวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดใหญ่ ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีตำแหน่งในองค์กรสูงขึ้น ความรู้ความชำนาญในงานและความสามารถทางสติปัญญาจะลดความสำคัญลง แต่ความสามารถทางอารมณ์จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบที่บุคคลให้เพื่อความสำเร็จในงาน คิดเป็นร้อยละ 67 ส่วนความสามารถทางปัญญาและความรู้ความชำนาญในงาน คิดเป็นร้อยละ 33

Richard Harmer (2005 อ้างถึงใน รัชณี อธิวิธวารกร 2552:61) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต พบว่า เขาวนทางจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเขาวนอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Samantha Yee Min Tan et al. (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มผู้นำนักเรียน พบว่า เขาวนอารมณ์และรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

Tucker (1990 : อ้างถึงใน ฐิตวดี เนียมสุวรรณ 2554:51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ เบสส์ ที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ที่จะนำไปใช้กับความสามารถในการปรับตัวของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในด้านความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความสามารถพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ทั้งรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความสามารถพิเศษ จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำแบบตามสบายไม่

มีผลต่อผู้ตาม ผู้วิจัยจึงทำการศึกษารูปแบบผู้นำเพียง 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

T. Kumar and S. Pragadeeswaran (2012) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เซวาร์นอารมณ์และเซวาร์นทางจิตของผู้บริหารธุรกิจถ่ายหินลิกไนท์ในเมือง Neyveli ประเทศอินเดีย พบว่า เซวาร์นอารมณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับเซวาร์นทางจิตโดยรวมของกลุ่มผู้บริหารในสถานที่ทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์ ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 162 คน พบว่า เซวาร์นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เซวาร์นอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

กัลยาณี พรหมทอง (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ความเก่ง ความดี ความสุข อยู่ใน ระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

เชมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการศึกษาเซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงประมาถ ใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ที่มีแตกต่างกัน พบว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ส่วนระดับตำแหน่งและประเภท ตำแหน่งที่แตกต่างกัน เซวาร์นอารมณ์ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกัน

ชาธิมาลัย โอแสงธรรมนนท์ (2545) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยรามคำแหง วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ระดับปริญญาตรี จำนวน 400 คน เป็นชาย 182 คน และเป็นหญิง 218 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ลักษณะครอบครัว ผู้ให้การอบรมเลี้ยงดู อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครองที่แตกต่างกัน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ระดับปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 4 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก คือ ขั้นทำตามหน้าที่ทางสังคม ทั้งนี้ ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาว์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาว์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน โดยเชาว์อารมณ์และเชาวน์ทางจิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งเชาว์อารมณ์และเชาวน์ทางจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

เฉลียว กลับวงษ์, นาวาอากาศตรี (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญา ความถนัด บุคลิกภาพ และเชาวน์อารมณ์กับผลการฝึกบิน ของศิษย์การบินกองทัพอากาศพบว่า ความถนัด บุคลิกภาพ และเชาวน์อารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการฝึกบิน ของศิษย์การบินกองทัพอากาศ ในส่วนเชาวน์ปัญญามีความสำคัญอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการฝึกบิน ของศิษย์การบินกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ความถนัด บุคลิกภาพ และเชาวน์อารมณ์ สามารถร่วมกันเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทายผลการฝึกบิน ของศิษย์การบินกองทัพอากาศ ได้ร้อยละ 68.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ณัฐยาพัชณีย์ ภวานาวิวัฒน์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย บริษัทค้าปลีกแห่งหนึ่ง พบว่า ภาวะผู้นำและเชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย และสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์ (2554) ได้ทำการวิจัย เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (EQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 258 คน พบว่า

เชาวน์อารมณ์ เชาวน์ทางจิต และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงบวก ทั้งนี้ เชาวน์อารมณ์และเชาวน์ทางจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยชี้ให้เห็นว่า เชาวน์ทางจิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และเชาวน์ทางจิต ด้านการเข้าสู่สภาวะอารมณ์มีสติ และเชาวน์อารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

ทรศนีย์ เปี่ยมคล้า (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย รูปแบบภาวะผู้นำ เชาวน์อารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ เชาวน์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคลของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน เชาวน์อารมณ์มีอิทธิพลและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ธารทิพย์ มันทาวัจจักษณ์ (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์นครหลวง องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานในกองบริการโทรศัพท์สาธารณะที่ 1-4 ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 1-4 องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย กระทรวงคมนาคม จำนวน 244 คน โดยทฤษฎีหลักที่ใช้ในการศึกษา คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 4 ซึ่งเป็นขั้นที่ยึดหลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ทางด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม ทางสังคมและวัฒนธรรมของพนักงาน ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับสภาพแวดล้อม ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นันทน์ภัส รัชพงศ์ชญาณนท์ (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 144 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพฤติกรรมภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับพฤติกรรมเขาวนด้านจิตวิญญาณ ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกมากที่สุด ในระดับสูงมาก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับพฤติกรรมเขาวนด้านจิตวิญญาณ ด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บัณฑิต ทุมเที่ยง (2549) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนจิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 311 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับเขาวนทางจิต พบว่า องค์ประกอบเขาวนทางจิตในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และองค์ประกอบเขาวนทางจิต ด้านการสร้างเป้าหมายในชีวิต ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ และด้านการเข้าสู่ภาวะมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แต่พบว่า องค์ประกอบเขาวนทางจิต ด้านการคำนึงถึงการดำรงอยู่ของชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้งนี้ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ เขาวนจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่ภาวะมีสติ เขาวนจิตวิญญาณด้านการสร้างเป้าหมายในชีวิตสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 30.7

พีระประพล พลเยี่ยม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้นำส่วนใหญ่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการปรับปรุงองค์ประกอบย่อยของความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวความคิดของผู้ศึกษาแบ่ง ออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการ (Impulse)

- 2) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น (Empathy)
- 3) ความสามารถในการจัดการตนเอง (Management)
- 4) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
- 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Solving)
- 6) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relationship)

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิผล มีความสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับสูง รวมทั้งมีอิทธิพลในการก่อให้เกิดความพยายามในการทำงานในระดับที่สูงด้วย และเมื่อนำผลเปรียบเทียบกับผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและมีความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีระดับประสิทธิภาพด้านต่างๆ น้อยกว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความฉลาดทางอารมณ์มาก

ภักธร โคว์ถาวร (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านเขาวน้อารมณ์ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 329 คน เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านเขาวน้อารมณ์ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และเพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านเขาวน้อารมณ์ บุคลิกภาพ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านเขาวน้อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล คือ ควรมีการประเมินผลงานด้วยระบบคุณธรรม ควรจัดอบรมระเบียบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

วริษฐ์ ทองจุไร (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการส่วน กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการวิจัยยังบ่งชี้ว่าตัวแปรด้านศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย ทำให้เข้าใจได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลถึงการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย

ศรัณย์ คลังชำนาญ (2549) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 131 คน โดยเชาวน์อารมณ์ ได้แก่ ด้านความดี ด้านความเก่ง และด้านความสุข ส่วนบุคลิกห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีเชาวน์อารมณ์ อยู่ในเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยพนักงานที่มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศุภจิต คงประชา (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 117 คน พบว่า หัวหน้างานมีเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูงด้วย

สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความฉลาดทางจิตวิญญาณและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจันทระเกษม ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจันทระเกษม ที่ผลการเรียนได้เกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.00 จำนวน 40 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 20 คน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมกรเรียนมีผล

ต่อการผันแปรความสามารถในการเรียนของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสามารถทางอารมณ์ และพฤติกรรมกรเรียนมาใช้มีคุณค่าในทางวิชาการ และมีอิทธิพลสำคัญต่อความสามารถในการเรียนของนักศึกษาที่จะทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุสยาม อนันตสายนนท์ (2544) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เซวาน์อารมณ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เซวาน์อารมณ์ระดับบุคคล เซวาน์อารมณ์ระดับกลุ่ม และประสิทธิผลของทีมงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด เกรทเตอร์ฟาร์ม่า กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน การวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีเซวาน์อารมณ์ระดับกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเซวาน์อารมณ์ระดับบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีเซวาน์อารมณ์ระดับบุคคลและเซวาน์อารมณ์ระดับกลุ่มสูง จะมีประสิทธิผลของทีมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีเซวาน์อารมณ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มปานกลางและต่ำ โดยผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเพื่อการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน และเพื่อการพัฒนาเซวาน์อารมณ์ระดับกลุ่มของพนักงานในองค์กรต่อไป

สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2555 จำนวน 222 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 38 คน และข้าราชการครู 184 คน โดยทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวของโกลแมน (Goleman) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลโดยรวมและรายด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการดำเนินงานด้านบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมาตร วงษ์วันทนีย์ (2544) ได้ทำการศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมจัดการปัญหาต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกแปลกแยกของบัณฑิตว่างาน ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จำนวน 368 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ทางอารมณ์กับความความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบัณฑิตว่างาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ความฉลาดทางอารมณ์กับความรู้สึกแปลกแยกของบัณฑิตว่างาน มีความสัมพันธ์กันในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบัณฑิตว่างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และ (4) ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความรู้สึกแปลกแยกของบัณฑิตว่างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา

สุกัญญา เจริญมี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยพบว่า เขาวนอารมณ์โดยรวม เขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบของตนเอง และเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบของตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์และเชาวน์ทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของการวิจัย ด้วยวิธีการใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) การวิจัยเอกสาร (documentary research)
- 2) การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เป็นการสำรวจโดยอาศัยแบบประเมิน (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

โดยผู้วิจัยได้เชื่อมโยงการวิจัยทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวข้างต้น นำมาเป็นภาพรวมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต ซึ่งกำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร โดยการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสาร บทความ หนังสือและวิทยานิพนธ์ รวมทั้งเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบประเมิน ทั้งนี้ แบบประเมินที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการพัฒนาโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย อภิปรายผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและระดับเจ้าอาวาส จากทั่วประเทศ เฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมสัมมนาโครงการถวายเป็นบุญแด่พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส หลักสูตรของมหาเถรสมาคม จัดโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ณ สถาบันพระสังฆาธิการ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 255 รูป โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบล จำนวน 104 รูป แบ่งออกเป็น 2 รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ 20 จำนวน 60 รูป และรุ่นที่ 21 จำนวน 44 รูป และพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน 151 รูป แบ่งออกเป็น 3 รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ 38 จำนวน 58 รูป รุ่นที่ 39 จำนวน 46 รูป และรุ่นที่ 40 จำนวน 47 รูป โดยการเรียงลำดับรุ่นที่อบรมเป็นไปตามข้อมูลจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ซึ่งสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ตามสูตรที่ใช้หาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967:547) มีระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ตามสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง ดังนี้

สูตรคำนวณ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากรที่ต้องการศึกษา (N = 255)
	e	คือ	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (e = 0.05)

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{255}{1 + 255(0.05)^2}$$

$$= 155.73 \quad \text{ปัดเศษ} = 156 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณข้างต้นได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 156 ตัวอย่าง (รูป) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการ แจกแบบประเมินทั้งหมด จำนวน 255 ชุด ตามจำนวนพระสังฆาธิการผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนาโครงการ ถวายความรู้แก่พระสังฆาธิการทั้งหมด เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบประเมินของกลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557) ผู้วิจัยได้รับแบบ ประเมินกลับคืนและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 247 ชุด ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและแบบประเมินที่ได้รับคืน

ระดับหลักสูตร	จำนวน (รูป)	ร้อยละ	เก็บข้อมูลได้	ร้อยละ
1. เจ้าคณะตำบล	104	40.78	99	95.20
2. เจ้าอาวาส	151	59.22	148	98.01
รวม	255	100	247	96.86

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Formulating research instrument)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เน้นการสำรวจเพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน (Questionnaires) เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส โดยแบบประเมินสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมิน ทางจิตวิทยาที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางและได้รับความน่าเชื่อถืออย่างมากในคัดเลือกและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน (Hoffman, 2002, p.17 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557, หน้า 53) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ประกอบด้วยข้อความข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีข้อความจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ระดับหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม หน้าที่สังกัด ภูมิภาคที่ตั้งวัดที่สังกัด การศึกษานักธรรม การศึกษา เปรียญธรรม อายุพรรษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการ และวุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ ซึ่งใช้แบบประเมินของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2553) ซึ่งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อความจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยข้อความ 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง จำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 4 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ

แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ มีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ โดยข้อคำถามทางบวก จำนวน 30 ข้อและทางลบมีจำนวน 10 ข้อ แบบประเมินนี้เป็นแบบให้เลือกตอบ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบบังคับเลือก และมีการวัดระดับในการตอบ 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

คำตอบ	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
ใช่	3	1
ไม่แน่ใจ	2	2
ไม่ใช่	1	3

การแปลผลจากคะแนนการตอบแบบประเมินโดยรวมคะแนนทุกข้อคำถามเข้าด้วยกัน ถ้าผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนรวมสูง หมายความว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นสูง แต่ถ้าได้คะแนนรวมต่ำ หมายความว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินเชาวน์ทางจิต ซึ่งใช้แบบประเมินของผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ ซึ่งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 2 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ด้านที่ 3 ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 4 ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

แบบประเมินเชาวน์ทางจิต มีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ โดยข้อคำถามทางบวก จำนวน 32 ข้อและทางลบมีจำนวน 1 ข้อ แบบประเมินนี้ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale)

ตามแนวคิดมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินเพื่อประเมิน
เขาวรรณทางจิต โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะ
ตำบลและเจ้าอาวาส ใช้แบบประเมินที่พัฒนาโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน โดยผ่านการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว
ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แบบประเมินนี้ใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale)
ตามแนวคิดมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินเพื่อประเมิน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน
ว่าไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลจากคะแนนการตอบแบบประเมินข้อคำถามในส่วนที่ 3 แบบประเมินเขาวนทางจิต และส่วนที่ 4 แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยให้ค่าคะแนน 1, 2, 3, 4, และ 5 ตามระดับในการตอบ ผู้ตอบจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามมากน้อยเพียงไร ส่วนข้อคำถามนัยลบ (negative item statement) ที่ผู้ตอบตามระดับมาตราวัด การให้คะแนนผู้วิจัยจะปรับค่าคะแนนจาก 1, 2, 3, 4, และ 5 เปลี่ยนเป็น 5, 4, 3, 2, และ 1 ตามลำดับ ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินเขาวนทางจิตและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำตอบ	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การประเมินผล

เกณฑ์การประเมินการวัดระดับตัวแปรต่างๆ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์และเขาวนทางจิต พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแต่ละตัวแปรดังกล่าวข้างต้นหารด้วยจำนวนข้อคำถามของแบบประเมินแต่ละตัวแปรเพื่อปรับค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีจำนวนข้อคำถามไม่เท่ากันให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงเดียวกัน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่าๆ กัน โดยนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินคูณกับจำนวนข้อคำถาม และนำคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมินคูณกับข้อคำถาม แล้วนำค่าที่ได้มาลบกัน และนำมาหารด้วยจำนวนขั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับต่ำ ในการแบ่งช่วงแต่ละระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2547, หน้า 35-39 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557 หน้า 55)

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นตามระดับคะแนน ดังนี้

1 แบบประเมินเชาวน์อารมณ์

จากสูตรการหาความกว้างของอันตรายภาคชั้นข้างต้น ผู้วิจัยนำมาหาความกว้างอันตรายภาคชั้นของเชาวน์อารมณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \end{aligned}$$

$$\text{ความกว้างของชั้น} = 0.67$$

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากผลการคำนวณของเชาวน์อารมณ์ตามระดับคะแนน ดังนี้ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์วินวิน, 2557, หน้า 56)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.67 หมายถึง จัดอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.68 – 2.34 หมายถึง จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.35 – 3.00 หมายถึง จัดอยู่ในระดับสูง

2 แบบประเมินเขาวรรณทางจิต และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นข้างต้น ผู้วิจัยนำมาหาความกว้างอันตรภาคชั้น ของเขาวรรณทางจิตและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \end{aligned}$$

$$\text{ความกว้างของชั้น} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากผลการคำนวณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ ตามระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง จัดอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66 หมายถึง จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง จัดอยู่ในระดับสูง

3. เกณฑ์ในการกำหนดระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2544 หน้า 120:ศิริชัย กาญจนวาสี , ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์และดิเรก ศรีสุโข, 2551 หน้า 70 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ,2557 หน้า 56)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ถึง 0.29 มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.70 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 ถึง 1.00 มีระดับความสัมพันธ์สูง

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่1 ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อสร้างข้อกระทงคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบประเมิน โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต ไปตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) ดร.สวรยา ธรรมอภิภา 2) ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน และ 3) ดร.ศรวิชา กฤตาทิการ เป็นผู้ตรวจสอบและ ประเมินข้อคำถามแต่ละข้อคำถามของแบบประเมินทุกข้อคำถามว่ามีความครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามสมการการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ติरणันท์, 2548: 145-164)

โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)
R	หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ค่า +1	หมายถึง	ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาหากพบว่ารายการใดหรือข้อคำถามใดมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมา ปรับปรุงแก้ไข ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบประเมินโดยการวัดความ สอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient- α) ตามวิธีการของครอนบาค (Conbach) หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ต่ำกว่าระดับ .50 ถือว่าเชื่อถือ

ได้น้อย และถ้าอยู่ระหว่าง .50-.65 ถือว่าเชื่อถือได้ปานกลาง หากมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ 2546: 259-261)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยคือแบบประเมินต่าง ๆ ของการวิจัยนี้ ได้ผลดังนี้

1 แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการพัฒนาโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ มาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 5 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3		
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .905					

1.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัย นำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งหมดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.905 (Standardized Alpha = .919) ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
ข้อที่ 1	78.4899	77.609	.509	.452	.901
ข้อที่ 2	78.6356	75.810	.502	.461	.901
ข้อที่ 3	78.7126	74.531	.541	.457	.900
ข้อที่ 4	79.9919	80.732	.035	.099	.925
ข้อที่ 5	78.7045	74.551	.579	.462	.899
ข้อที่ 6	78.5506	74.655	.573	.423	.899
ข้อที่ 7	78.7045	74.136	.619	.502	.898
ข้อที่ 8	78.6356	74.168	.654	.586	.897
ข้อที่ 9	78.6478	73.831	.729	.633	.896
ข้อที่ 10	78.5951	74.518	.714	.613	.896
ข้อที่ 11	78.6437	73.019	.734	.681	.895
ข้อที่ 12	78.5344	74.469	.672	.614	.897

ตารางที่ 6 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ข้อที่	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
ข้อที่ 13	78.6964	74.310	.589	.567	.899
ข้อที่ 14	78.6518	74.439	.685	.567	.897
ข้อที่ 15	78.3603	78.605	.454	.483	.902
ข้อที่ 16	78.4899	77.235	.577	.577	.900
ข้อที่ 17	78.4737	76.234	.603	.641	.899
ข้อที่ 18	78.4656	76.616	.565	.603	.900
ข้อที่ 19	78.6397	75.264	.537	.480	.900
ข้อที่ 20	78.5304	76.087	.566	.544	.900

2 แบบประเมินเชาวน์อารมณ์

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2553) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง จำนวน 8 ข้อ ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง จำนวน 10 ข้อ ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง จำนวน 6 ข้อ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ นำมาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	ลำดับ	การตรวจสอบ ความเที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการจัดการ อารมณ์ตนเอง	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 7 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ (ต่อ)

เชาวน์อารมณ์	ลำดับ	การตรวจสอบ ความเที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของตนเอง	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ผู้อื่น	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ทั้งหมด พบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งหมด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .856 ผลการวิเคราะห์รายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 8 ดังนี้

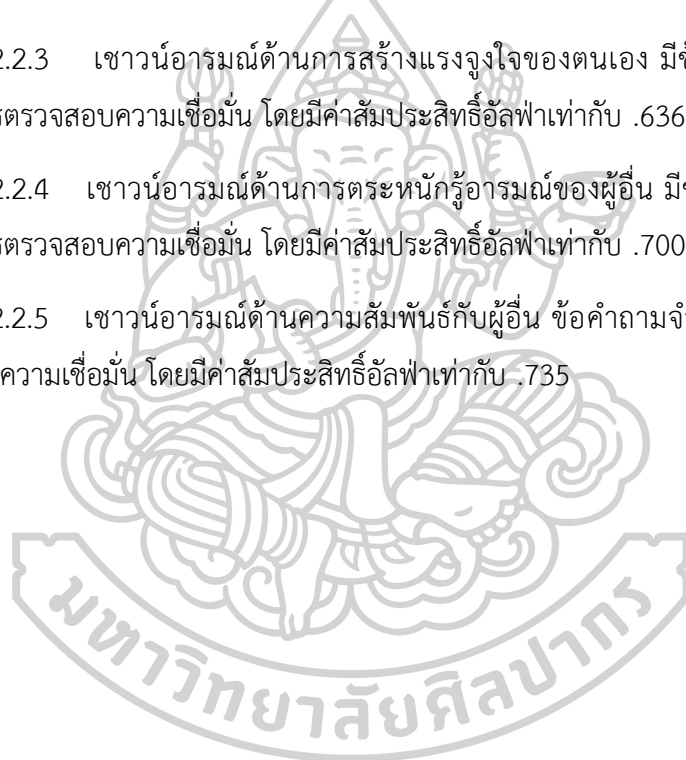
2.2.1 เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .693

2.2.2 เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .606

2.2.3 เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .636

2.2.4 เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .700

2.2.5 เชาวน์อารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .735



ตารางที่ 8 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้ำ ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้ำลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้ำลบ ข้อความ
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง	ข้อที่ 1	16.2927	9.489	.361	.198	.670
	ข้อที่ 2	15.7236	11.115	.197	.266	.697
	ข้อที่ 3	15.8049	11.113	.174	.274	.701
	ข้อที่ 4	16.2683	9.340	.341	.149	.677
	ข้อที่ 5	16.1138	8.869	.541	.375	.625
	ข้อที่ 6	16.5203	8.610	.558	.332	.619
	ข้อที่ 7	16.4309	9.585	.351	.133	.672
	ข้อที่ 8	16.0325	9.044	.518	.358	.632
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เท่ากับ .693						

ตารางที่ 8 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ (ต่อ)

เชาวน์อารมณ์	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
ด้านการจัดการ อารมณ์ตนเอง	ข้อที่ 1	24.2314	6.054	.268	.122	.590
	ข้อที่ 2	23.6612	6.764	.316	.182	.574
	ข้อที่ 3	23.7645	6.845	.188	.155	.602
	ข้อที่ 4	23.9545	6.732	.140	.133	.622
	ข้อที่ 5	23.8967	6.533	.227	.155	.595
	ข้อที่ 6	23.6653	6.497	.362	.212	.562
	ข้อที่ 7	23.6860	6.424	.415	.223	.552
	ข้อที่ 8	23.5744	6.876	.366	.262	.570
	ข้อที่ 9	23.7107	6.671	.285	.203	.579
	ข้อที่ 10	23.6860	6.598	.424	.261	.556
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง เท่ากับ .606						
ด้านการสร้าง แรงจูงใจของตนเอง	ข้อที่ 1	14.3198	1.145	.325	.169	.608
	ข้อที่ 2	14.4453	.882	.455	.227	.555
	ข้อที่ 3	14.4008	.997	.375	.174	.589
	ข้อที่ 4	14.3198	1.129	.355	.155	.598
	ข้อที่ 5	14.3482	1.130	.274	.104	.625
	ข้อที่ 6	14.3603	1.020	.428	.208	.569
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง เท่ากับ .636						

ตารางที่ 8 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ (ต่อ)

เชาวน์อารมณ์	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้ำ ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้ำลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้ำลบ ข้อความ
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ผู้อื่น	ข้อที่ 1	19.3441	2.910	.389	.196	.672
	ข้อที่ 2	19.5385	2.599	.428	.226	.662
	ข้อที่ 3	19.4656	2.697	.417	.232	.664
	ข้อที่ 4	19.4170	2.846	.346	.180	.680
	ข้อที่ 5	19.4656	2.762	.367	.159	.676
	ข้อที่ 6	19.5020	2.536	.513	.302	.640
	ข้อที่ 7	19.4089	2.917	.298	.124	.690
	ข้อที่ 8	19.2753	3.062	.401	.176	.676
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น เท่ากับ .700						
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ข้อที่ 1	18.1098	5.559	.355	.168	.722
	ข้อที่ 2	17.8130	5.916	.314	.156	.728
	ข้อที่ 3	18.2561	5.106	.486	.282	.696
	ข้อที่ 4	18.0610	5.013	.572	.352	.679
	ข้อที่ 5	18.1870	5.075	.465	.293	.701
	ข้อที่ 6	18.2967	4.952	.499	.295	.693
	ข้อที่ 7	18.0163	5.249	.440	.248	.706
	ข้อที่ 8	17.9268	5.750	.286	.144	.734
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เท่ากับ .735						
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์รวม เท่ากับ .856						

3 แบบประเมินเชาวน์ทางจิต

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้แบบประเมินเชาวน์ทางจิต ซึ่งเป็นแบบประเมินที่พัฒนาโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ และ ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ นำมาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินเชาวน์ทางจิต

เชาวน์ทางจิต	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 9 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินเขาวงกตทางจิต (ต่อ)

เขาวงกตทางจิต	ลำดับ	การตรวจสอบ ความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
ด้านการตระหนักรู้ถึง ภาวะเหนือธรรมชาติ	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการเข้าสู่ ภาวะการมีสติ	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเขาวงกตทางจิต ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเขาวงกตทางจิตทั้งฉบับ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งหมด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .908 ผลการวิเคราะห์รายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 10 ดังนี้

3.2.1 เขาวงกตทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .668

3.2.2 เขาวงกตทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .870

3.2.3 เขาวงกตทางจิตด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .725

3.2.4 เขาวงกตทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะการณ์มีสติ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .836

ตารางที่ 10 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเขาวงกตทางจิต

เขาวงกตทางจิต	ข้อที่	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
ด้านการพิจารณาถึง การดำรงอยู่ของชีวิต	ข้อที่ 1	19.6163	9.926	.442	.422	.611
	ข้อที่ 2	19.7061	9.249	.507	.468	.585
	ข้อที่ 3	19.9143	9.005	.489	.287	.591
	ข้อที่ 4	19.3755	10.940	.393	.308	.632
	ข้อที่ 5	19.4245	11.024	.351	.272	.643
	ข้อที่ 6	19.4939	10.333	.251	.081	.687
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต เท่ากับ .668						

ตารางที่ 10 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเขาวงกตทางจิต (ต่อ)

เขาวงกตทางจิต	ข้อที่	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
ด้านการมีเป้าหมาย ในชีวิต	ข้อที่ 1	33.6640	16.793	.501	.310	.865
	ข้อที่ 2	33.7166	15.497	.665	.461	.851
	ข้อที่ 3	33.7490	15.969	.628	.447	.854
	ข้อที่ 4	33.8259	15.177	.671	.513	.850
	ข้อที่ 5	33.7206	15.698	.640	.473	.853
	ข้อที่ 6	33.6883	15.768	.685	.509	.849
	ข้อที่ 7	33.4656	17.047	.556	.395	.861
	ข้อที่ 8	33.6235	15.813	.622	.450	.855
	ข้อที่ 9	33.7692	16.520	.492	.349	.867
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินด้านการมีเป้าหมายในชีวิต เท่ากับ .870						
ด้านการตระหนักรู้ ถึงภาวะเหนือ ธรรมชาติ	ข้อที่ 1	26.9228	12.031	.427	.201	.697
	ข้อที่ 2	28.1707	14.101	-.079	.062	.822
	ข้อที่ 3	27.1992	11.246	.491	.459	.682
	ข้อที่ 4	27.1463	11.048	.538	.471	.672
	ข้อที่ 5	27.0976	10.733	.603	.502	.658
	ข้อที่ 6	26.9553	10.818	.600	.441	.659
	ข้อที่ 7	26.6585	12.275	.477	.337	.692
	ข้อที่ 8	26.9065	10.918	.578	.457	.664
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ เท่ากับ .725						

ตารางที่ 10 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินเขาวนทางจิต (ต่อ)

เขาวนทางจิต	ข้อที่	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
ด้านการเข้าสู่ ภาวะการมีสติ	ข้อที่ 1	35.4534	20.102	.682	.639	.804
	ข้อที่ 2	35.5587	20.443	.668	.638	.806
	ข้อที่ 3	35.2672	20.416	.691	.578	.804
	ข้อที่ 4	34.9798	21.483	.631	.570	.812
	ข้อที่ 5	35.3806	20.594	.655	.548	.808
	ข้อที่ 6	34.7773	22.962	.470	.404	.826
	ข้อที่ 7	35.6275	22.422	.303	.185	.848
	ข้อที่ 8	35.0648	22.077	.519	.328	.822
	ข้อที่ 9	35.2186	22.131	.410	.197	.833
	ข้อที่ 10	34.6194	23.863	.314	.174	.838
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ เท่ากับ .836						
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเขาวนทางจิตโดยรวม เท่ากับ .908						

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Collecting data)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ณ สถาบันพระสังฆาธิการ อำเภอบางบาล จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประสานงานขอความอนุเคราะห์ผู้ดำเนินงานโครงการถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส หลักรัฐธรรมนูญของมหาเถรสมาคม โดยสถาบันพระสังฆาธิการ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. ขอความอนุเคราะห์จากประชากรกลุ่มเป้าหมายและแจกแบบประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในวัน เวลา และสถานที่ ที่มีการจัดอบรมสัมมนาตามโครงการถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส หลักรัฐธรรมนูญของมหาเถรสมาคม ณ สถาบันพระสังฆาธิการ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
3. เก็บแบบประเมินและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินทุกชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำค่าคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นกำหนดรหัสข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน นำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงทำการบันทึกข้อมูล และทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

- 1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ได้แก่ ระดับหลักสูตรที่อบรม สังกัดนิกาย ภูมิภาคที่ตั้งวัด การศึกษานักธรรม การศึกษาเปรียญธรรม อายุ พรรษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา
- 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนนในการจำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
- 3 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรายข้อเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
- 4 ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และในการทดสอบมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ่ (Scheffé) และ LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

5 ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Multiple Regression Analysis--MRA) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เซวาร์นอารมณ์ (EQ) และเซวาร์นทางจิต (SQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

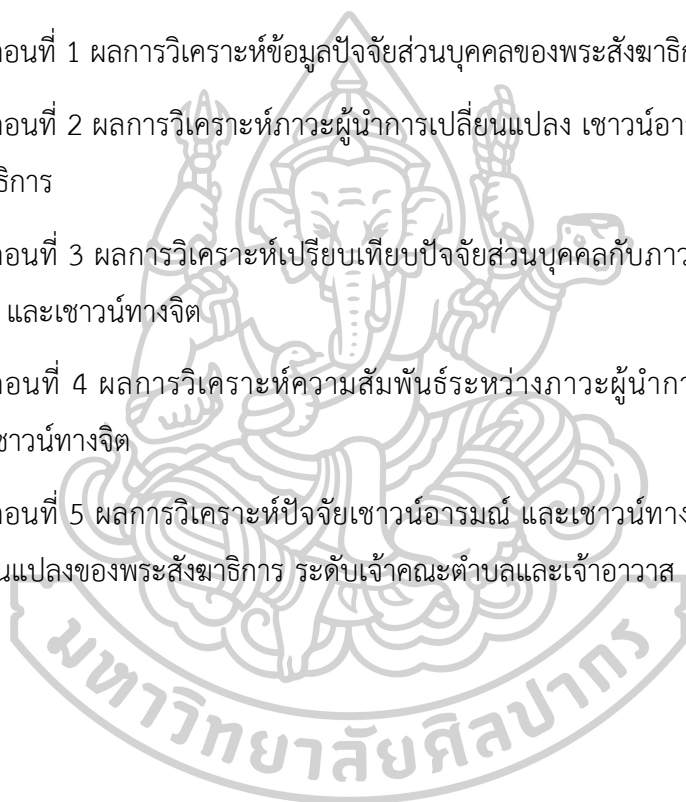
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์นอารมณ์ และเซวาร์นทางจิตของพระสังฆาธิการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์นอารมณ์ และเซวาร์นทางจิต

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวาร์นอารมณ์ และเซวาร์นทางจิต

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเซวาร์นอารมณ์ และเซวาร์นทางจิตที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส



**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบล
และเจ้าอาวาส**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลแสดงการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ
ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย
ครั้งนี้ ปรากฏผลดังตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

ข้อมูลทั่วไป	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
ระดับหลักสูตร ที่อบรม	ระดับเจ้าอาวาส	148	59.92
	ระดับเจ้าคณะตำบล	99	40.08
	รวม	247	100
สังกัดนิกาย	มหานิกาย	186	75.30
	ธรรมยุติกนิกาย	61	24.70
	รวม	247	100
ภูมิภาค	ภาคเหนือ	35	14.17
	ภาคกลาง	55	22.27
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	71	28.74
	ภาคตะวันออก	26	10.53
	ภาคตะวันตก	17	6.88
	ภาคใต้	43	17.41
	รวม	247	100

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา นักธรรม	นักธรรมตรี	10	4.05
	นักธรรมโท	16	6.48
	นักธรรมเอก	220	89.07
	ไม่ระบุ	1	0.40
	รวม	247	100
ระดับการศึกษาเปรียญ ธรรม (ป.ธ.)	เปรียญธรรมประโยค 1-2	17	6.88
	เปรียญธรรมประโยค 3	17	6.88
	เปรียญธรรมประโยค 4	11	4.45
	เปรียญธรรมประโยค 5	3	1.22
	เปรียญธรรมประโยค 6	2	0.81
	ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม	197	79.76
	รวม	247	100
อายุพรรษา	1-5 พรรษา	13	5.26
	6-10 พรรษา	74	29.96
	11-15 พรรษา	44	17.81
	16-20 พรรษา	45	18.22
	21-25 พรรษา	33	13.36
	มากกว่า 25 พรรษาขึ้นไป	38	15.38
	รวม	247	100

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ตัวเลือก	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	น้อยกว่า 1 ปี	23	9.31
	1-5 ปี	212	85.83
	6-10 ปี	9	3.64
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3	1.22
	รวม	247	100
วุฒิศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	53	21.46
	มัธยมศึกษา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	58	23.48
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญา	11	4.45
	ปริญญาตรี	101	40.89
	ปริญญาโท	24	9.72
	รวม	247	100

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลตามจำนวนและค่าร้อยละของพระสังฆาธิการกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ ได้แก่ ระดับหลักสูตรที่อบรม สังกัดนิกาย ภูมิภาคที่ตั้งวัด ระดับการศึกษานักธรรม ระดับการศึกษาเปรียญธรรม อายุพรรษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระดับหลักสูตรที่อบรม พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมหลักสูตรระดับเจ้าอาวาส จำนวน 148 รูป คิดเป็นร้อยละ 59.92 ส่วนระดับเจ้าคณะตำบล จำนวน 99 รูป คิดเป็นร้อยละ 40.08

สังกัดนิกาย พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดนิกายมหานิกาย จำนวน 186 รูป คิดเป็นร้อยละ 75.30 และสังกัดนิกายธรรมยุต จำนวน 61 รูป คิดเป็นร้อยละ 24.70

ภูมิภาคที่ตั้งวัด จากการวิเคราะห์ที่ได้มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นรายภาคตามการแบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ของคณะกรรมการภูมิศาสตร์แห่งชาติภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาตินั้น พบว่า ภูมิภาคที่ตั้งวัดที่พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่มากที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 71 รูป คิดเป็นร้อยละ 28.74 รองลงมา คือ ภาคกลาง จำนวน 55 รูป คิดเป็นร้อยละ 22.27 และน้อยที่สุด คือ ภาคตะวันตก จำนวน 17 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.88

ระดับการศึกษานักธรรม พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานักธรรมอยู่ในระดับนักธรรมเอก จำนวน 220 รูป คิดเป็นร้อยละ 89.07 รองลงมา คือ นักธรรมโท จำนวน 16 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.48 และน้อยที่สุด คือ นักธรรมตรี จำนวน 10 รูป คิดเป็นร้อยละ 4.05

ระดับการศึกษาเปรียญธรรม พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม จำนวน 197 รูป คิดเป็นร้อยละ 79.76 รองลงมาเป็นพระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิเปรียญธรรม 1-2 ประโยค และวุฒิเปรียญธรรม 3 ประโยค จำนวนเท่ากัน คือ ระดับละ 17 รูป คิดเป็นร้อยละ 6.88 และน้อยที่สุด คือ เปรียญธรรม 6 ประโยค จำนวน 2 รูป คิดเป็นร้อยละ 0.81

อายุพรรษา พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุพรรษาอยู่ในช่วง 6-10 พรรษา จำนวน 74 รูป คิดเป็นร้อยละ 29.96 รองลงมา คือ อยู่ในช่วง 16- 20 พรรษา จำนวน 45 รูป คิดเป็นร้อยละ 18.22 และน้อยที่สุด คือ อยู่ในช่วง 1- 5 พรรษา จำนวน 13 รูป คิดเป็นร้อยละ 5.26

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 212 รูป คิดเป็นร้อยละ 85.83 รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 23 รูป คิดเป็นร้อยละ 9.31 และน้อยที่สุด คือ ดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 รูป คิดเป็นร้อยละ 1.22

วุฒิการศึกษา พบว่า พระสังฆาธิการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 101 รูป คิดเป็นร้อยละ 40.89 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 58 รูป คิดเป็นร้อยละ 23.48 และน้อยที่สุด คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา จำนวน 11 รูป คิดเป็นร้อยละ 4.45

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์

และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.140 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .456 ($\bar{X} = 4.140$, S.D. = .456) ปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

รูปแบบภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.140	.456	สูง

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเขาวนอารมณ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.623 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .219 ($\bar{X} = 2.623$, S.D. = .219) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เขาวนอารมณ์ของพระสังฆาธิการรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 2.873 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .198 ($\bar{X} = 2.873$, S.D. = .198) ยกเว้น ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) เพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.307 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .434 ($\bar{X} = 2.307$, S.D. = .434) ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเขาวนอารมณ์ของพระสังฆาธิการ
ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

เขาวนอารมณ์ (EQ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1)	2.307	.434	ปานกลาง
2. ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2)	2.643	.279	สูง
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3)	2.873	.198	สูง
4. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	2.775	.234	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	2.571	.326	สูง
เขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ)	2.623	.219	สูง

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีเขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.983 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .415 ($\bar{X} = 3.983$, S.D. = .415) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) และรายด้าน อยู่ในระดับสูง โดยเขาวนทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.211 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .496 ($\bar{X} = 4.211$, S.D. = .496) ส่วนด้านด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 3.876 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .478 ($\bar{X} = 3.876$, S.D. = .478) ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ
ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

เขาวนทางจิต (SQ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	3.918	.615	สูง
2. ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	4.211	.496	สูง
3. ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	3.876	.478	สูง
4. ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	3.911	.512	สูง
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	3.983	.415	สูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส กับตัวแปรต่าง ๆ เพื่อตอบการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พระสังฆาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม

ตัวแปร	ระดับ				t	sig
	เจ้าอาวาส (n = 148)		เจ้าคณะตำบล (n = 99)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.135	.474	4.146	.431	-.185	.853

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม คือ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.1

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสังกัดนิกายของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสังกัดนิกาย

ตัวแปร	สังกัดนิกาย				t	sig
	มหานิกาย (n = 186)		ธรรมยุต (n = 61)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.120	.446	4.199	.485	-1.171	.243

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสังกัดนิกายของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส คือ สังกัดนิกายมหานิกาย และสังกัดนิกายธรรมยุต พบว่า พระสังฆาธิการที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.2

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสที่สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัดของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.463	5	.293	1.418	.218
	ภายในกลุ่ม	49.756	241	.206		
	รวม	51.220	245			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัดของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการสังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.3

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรมของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.218	2	.109	.520	.595
	ภายในกลุ่ม	50.957	243	.210		
	รวม	51.175	245			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรมของพระสังฆาธิการ พบว่าพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.4

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาปริญญาธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาธรรมของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 19 ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.540	5	.108	.513	.766
	ภายในกลุ่ม	50.680	241	.210		
	รวม	51.220	246			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาธรรมของพระสังฆาธิการ พบว่าพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาปริญญาธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาปริญญาธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.5

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุพรรษาของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุพรรษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.772	5	.154	.737	.596
	ภายในกลุ่ม	50.448	241	.209		
	รวม	51.220	246			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุพรรษาของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.6

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.642	3	.214	1.029	.380
	ภายในกลุ่ม	50.577	243	.208		
	รวม	51.220	246			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.17

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 22 ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.231	4	.308	1.489	.206
	ภายในกลุ่ม	49.989	242	.207		
	รวม	51.220	246			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.8

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับหลักสูตร

เขาวนอารมณ์	ระดับพระสังฆาธิการ				t	sig
	เจ้าอาวาส (n = 148)		เจ้าคณะตำบล (n = 99)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1)	2.285	.435	2.341	.433	-989	.324
ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2)	2.643	.290	2.642	.265	.006	.995
ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3)	2.867	.214	2.882	.172	-.584	.559
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	2.776	.242	2.774	.221	.072	.943
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	2.537	.326	2.622	.321	-2.031*	.043
เขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ)	2.611	.232	2.640	.199	-.987	.325

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม คือ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พระสังฆาธิการที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าที่ (t) เท่ากับ -2.031

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวรรณอารมณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวรรณอารมณ์ จำแนกตามสังกัดนิกายของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวรรณอารมณ์ จำแนกตามสังกัดนิกาย

เขาวรรณอารมณ์	สังกัดนิกาย				t	sig
	มหานิกาย (n = 186)		ธรรมยุต (n = 61)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1)	2.299	.438	2.330	.426	-.476	.634
ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2)	2.645	.267	2.635	.316	.241	.810
ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3)	2.873	.185	2.874	.235	-.053	.958
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	2.778	.220	2.766	.273	.307	.760
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	2.563	.323	2.596	.336	-.687	.493
เขาวรรณอารมณ์โดยรวม	2.621	.209	2.629	.249	-.246	.806

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวรรณอารมณ์ จำแนกตามสังกัดนิกายของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส คือ สังกัดนิกายมหานิกาย และสังกัดนิกายธรรมยุต พบว่า พระสังฆาธิการที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวรรณอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวรรณอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.2

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวรรณอารมณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวน้อารมณณ์ จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัดของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณณ์ จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัด

เขาวน้อารมณณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตระหนักรู้ อารมณณ์ตนเอง (EQ1)	ระหว่างกลุ่ม	.845	5	.169	.894	.485
	ภายในกลุ่ม	45.358	240	.189		
	รวม	46.203	245			
ด้านการจัดการอารมณณ์ ตนเอง (EQ2)	ระหว่างกลุ่ม	.068	5	.014	.171	.973
	ภายในกลุ่ม	18.744	236	.079		
	รวม	18.812	241			
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของตนเอง (EQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.085	5	.017	.430	.828
	ภายในกลุ่ม	9.551	241	.040		
	รวม	9.636	246			
ด้านการตระหนักรู้ อารมณณ์ของผู้อื่น (EQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.099	5	.020	.357	.877
	ภายในกลุ่ม	13.337	241	.055		
	รวม	13.436	246			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	ระหว่างกลุ่ม	.486	5	.097	.912	.474
	ภายในกลุ่ม	25.452	239	.106		
	รวม	25.938	244			
เขาวน้อารมณณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.064	5	.013	.262	.933
	ภายในกลุ่ม	11.445	234	.049		
	รวม	11.509	239			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณณ์ จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัดของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการที่สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณณ์ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดวัดตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.3

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรมของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม

เขาวนอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง (EQ1)	ระหว่างกลุ่ม	2.170	2	1.085	6.008**	.003
	ภายในกลุ่ม	43.709	242	.181		
	รวม	45.879	244			
ด้านการจัดการอารมณ์ ตนเอง (EQ2)	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.016	.198	.821
	ภายในกลุ่ม	18.779	238	.079		
	รวม	18.810	240			
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของตนเอง (EQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.726	.485
	ภายในกลุ่ม	9.563	243	.039		
	รวม	9.620	245			
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.099	2	.050	.905	.406
	ภายในกลุ่ม	13.326	243	.055		
	รวม	13.426	245			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.047	.954
	ภายในกลุ่ม	25.889	241	.107		
	รวม	25.899	243			
เขาวนอารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	1.158	.316
	ภายในกลุ่ม	11.381	236	.048		
	รวม	11.492	238			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของเขาวน้อารมณณ์ จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม คือ ระดับนักธรรมตรี นักธรรมโท และนักธรรมเอก พบว่า ระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณณ์โดยรวม (TEQ) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณณ์ตนเอง (EQ1) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 6.008

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า พระสังฆาธิการ ที่มีระดับการศึกษานักธรรมเอก มีค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณณ์ตนเอง (EQ1) มากกว่าพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมตรี เท่ากับ 0.457 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรากฏผลดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณณ์ตนเอง (EQ1) จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé)

ระดับการศึกษานักธรรม		1	2	3
	ค่าเฉลี่ย	1.875	2.203	2.332
1	1.875	-	-	-
2	2.203	-	-	-
3	2.332	.457**	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณณ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ จำแนกตามตามระดับการศึกษานักธรรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมเอก มีค่าเฉลี่ยเขาวน้อารมณณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณณ์ตนเอง (EQ1) มากกว่าพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมตรี เท่ากับ 0.457 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณณ์โดยรวม (TEQ) ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.2.4 บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรมของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม

เขาวนอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง (EQ1)	ระหว่างกลุ่ม	1.079	5	.216	1.148	.336
	ภายในกลุ่ม	45.124	240	.188		
	รวม	46.203	245			
ด้านการจัดการอารมณ์ ตนเอง (EQ2)	ระหว่างกลุ่ม	.863	5	.173	2.268*	.049
	ภายในกลุ่ม	17.949	236	.076		
	รวม	18.812	241			
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของตนเอง (EQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.223	5	.045	1.144	.338
	ภายในกลุ่ม	9.413	241	.039		
	รวม	9.636	246			
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.039	5	.008	.142	.982
	ภายในกลุ่ม	13.396	241	.056		
	รวม	13.436	246			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	ระหว่างกลุ่ม	.424	5	.085	.794	.555
	ภายในกลุ่ม	25.514	239	.107		
	รวม	25.938	244			
เขาวนอารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.303	5	.061	1.265	.280
	ภายในกลุ่ม	11.206	234	.048		
	รวม	11.509	239			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรมของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม (TEQ) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 2.268

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ของเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) ของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรม 6 ประโยค มีค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) น้อยกว่าพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรม 1-2 ประโยค เท่ากับ .518 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าพระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรม 6 ประโยค มีค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) น้อยกว่าเปรียญธรรม 3 ประโยค และที่ไม่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม เท่ากับ .565 และ .557 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรากฏผลดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ระดับการศึกษา นักธรรม		1	2	3	4	5	6
	ค่าเฉลี่ย	2.618	2.665	2.509	2.567	2.100	2.657
1	2.618	-	-	-	-	-	-
2	2.665	-	-	-	-	-	-
3	2.509	-	-	-	-	-	-
4	2.567	-	-	-	-	-	-
5	2.100	-.518*	-.565**	-	-	-	-.557**
6	2.657	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม (TEQ) ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.2.5 บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุ
พรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามอายุพรรษาของพระ
สังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนอารมณ์
จำแนกตามอายุพรรษา

เขาวนอารมณ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง (EQ1)	ระหว่างกลุ่ม	1.283	5	.257	1.371	.236
	ภายในกลุ่ม	44.920	240	.187		
	รวม	46.203	245			
ด้านการจัดการอารมณ์ ตนเอง (EQ2)	ระหว่างกลุ่ม	.227	5	.045	.576	.718
	ภายในกลุ่ม	18.585	236	.079		
	รวม	18.812	241			
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของตนเอง (EQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.222	5	.044	1.134	.343
	ภายในกลุ่ม	9.415	241	.039		
	รวม	9.636	246			
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.107	5	.021	.385	.859
	ภายในกลุ่ม	13.329	241	.055		
	รวม	13.436	246			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	ระหว่างกลุ่ม	.300	5	.060	.559	.731
	ภายในกลุ่ม	25.638	239	.107		
	รวม	25.937	244			
เขาวนอารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.142	5	.028	.583	.713
	ภายในกลุ่ม	11.367	234	.049		
	รวม	11.509	239			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเซวาร์มณณ์ จำแนกตามอายุพรรษาของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเซวาร์มณณ์ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเซวาร์มณณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.6

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเซวาร์มณณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเซวาร์มณณ์ จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 31



ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์
จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์

เชาวน์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง (EQ1)	ระหว่างกลุ่ม	.346	3	.115	.609	.610
	ภายในกลุ่ม	45.857	242	.189		
	รวม	46.203	245			
ด้านการจัดการอารมณ์ ตนเอง (EQ2)	ระหว่างกลุ่ม	.245	3	.082	1.049	.372
	ภายในกลุ่ม	18.566	238	.078		
	รวม	18.812	241			
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของตนเอง (EQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.511	3	.170	4.536**	.004
	ภายในกลุ่ม	9.125	243	.038		
	รวม	9.636	246			
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.150	3	.050	.917	.434
	ภายในกลุ่ม	13.285	243	.055		
	รวม	13.436	246			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	ระหว่างกลุ่ม	.572	3	.191	1.810	.146
	ภายในกลุ่ม	25.366	241	.105		
	รวม	25.937	244			
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.240	3	.080	1.673	.174
	ภายในกลุ่ม	11.269	236	.048		
	รวม	11.509	239			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม (TEQ) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 4.536

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé) ของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) ของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ช่วงระยะเวลา 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) มากกว่าพระสังฆาธิการที่ดำรงตำแหน่งในช่วงระยะเวลา 6-10 ปี เท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏผลดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé)

ระดับการศึกษา นักธรรม	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ค่าเฉลี่ย	2.826	2.888	2.666	2.778	
น้อยกว่า 1 ปี	2.826	-	-	-	-
1-5 ปี	2.888	-	-	-	-
6-10 ปี	2.667	-	-.222*	-	-
มากกว่า 10 ปี	2.778	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม (TEQ) ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.2.7 บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

เชาวน์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง (EQ1)	ระหว่างกลุ่ม	.756	4	.189	1.002	.407
	ภายในกลุ่ม	45.447	241	.189		
	รวม	46.203	245			
ด้านการจัดการอารมณ์ ตนเอง (EQ2)	ระหว่างกลุ่ม	.252	4	.063	.804	.524
	ภายในกลุ่ม	18.560	237	.078		
	รวม	18.812	241			
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของตนเอง (EQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.027	4	.007	.168	.954
	ภายในกลุ่ม	9.610	242	.040		
	รวม	9.636	246			
ด้านการตระหนักรู้ อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.279	4	.070	1.285	.276
	ภายในกลุ่ม	13.156	242	.054		
	รวม	13.436	246			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5)	ระหว่างกลุ่ม	.701	4	.175	1.667	.158
	ภายในกลุ่ม	25.236	240	.105		
	รวม	25.938	244			
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.206	4	.051	1.070	.372
	ภายในกลุ่ม	11.303	235	.048		
	รวม	11.509	239			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.8

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิตจำแนกตามระดับหลักสูตร

เขาวนทางจิต	ระดับ				t	sig
	เจ้าอาวาส (n = 148)		เจ้าคณะตำบล (n = 99)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	4.001	.592	3.795	.631	2.610**	.010
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	4.210	.487	4.213	.513	-.047	.963
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	3.852	.488	3.912	.464	-.958	.339
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	3.890	.515	3.941	.509	-.774	.439
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	3.984	.425	3.982	.401	.042	.967

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามระดับหลักสูตรที่พระสังฆาธิการเข้ารับการอบรม คือ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เขาวนทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของเจ้าอาวาสสูงกว่าเจ้าคณะตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีค่าที (t) เท่ากับ 2.610

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามสังกัดนิกายของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามสังกัดนิกาย

เขาวนทางจิต	สังกัดนิกาย				t	sig
	มหานิกาย (n = 186)		ธรรมยุต (n = 61)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	3.901	0.621	3.967	0.598	-0.725	.469
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	4.185	0.493	4.293	0.501	-1.487	.138
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	3.871	0.490	3.892	0.442	-0.219	.771
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	3.892	0.507	3.967	0.527	-0.996	.320
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	3.964	0.420	4.041	0.394	-1.247	.213

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามสังกัดนิกายของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส คือ สังกัดนิกายมหานิกาย และสังกัดนิกายธรรมยุต พบว่า พระสังฆาธิการที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.2

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัดของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัด

เขาวนทางจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	ระหว่างกลุ่ม	2.072	5	.414	1.098	.362
	ภายในกลุ่ม	90.185	239	.377		
	รวม	92.257	244			
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	ระหว่างกลุ่ม	1.436	5	.287	1.169	.325
	ภายในกลุ่ม	59.202	241	.246		
	รวม	60.638	246			
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	ระหว่างกลุ่ม	1.109	5	.222	.969	.437
	ภายในกลุ่ม	54.922	240	.229		
	รวม	56.031	245			
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.897	5	.179	.679	.640
	ภายในกลุ่ม	63.675	241	.264		
	รวม	64.573	246			
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	ระหว่างกลุ่ม	.484	5	.097	.558	.732
	ภายในกลุ่ม	41.299	238	.174		
	รวม	41.783	243			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งวัดของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการที่สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดวัดตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.3

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรมของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม

เขาวนทางจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	ระหว่างกลุ่ม	2.302	2	1.151	3.097*	.047
	ภายในกลุ่ม	89.954	242	.372		
	รวม	92.257	244			
ด้านกรมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	ระหว่างกลุ่ม	.106	2	.053	.213	.808
	ภายในกลุ่ม	60.477	243	.249		
	รวม	60.583	245			
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.043	2	.021	.093	.911
	ภายในกลุ่ม	55.738	242	.230		
	รวม	55.781	244			
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.203	2	.101	.385	.681
	ภายในกลุ่ม	63.893	243	.263		
	รวม	64.095	245			
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	ระหว่างกลุ่ม	.095	2	.048	.276	.759
	ภายในกลุ่ม	41.688	241	.173		
	รวม	41.783	243			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม คือ ระดับนักธรรมตรี นักธรรมโท และนักธรรมเอก พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 3.097

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมโท มีค่าเฉลี่ยของเขาวนทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) มากกว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษานักธรรมเอก เท่ากับ .303 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏผลดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวนทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) จำแนกตามระดับการศึกษานักธรรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ระดับการศึกษา นักธรรม	1			2			3		
	ค่าเฉลี่ย	4.217	-	4.188	-	3.884	-	-	
1	4.217	-	-	-	-	-	-	-	
2	4.188	-	-	-	-	-	-	-	
3	3.884	-	-	-	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรมของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม

เขาวนทางจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	ระหว่างกลุ่ม	3.475	5	.695	1.871	.100
	ภายในกลุ่ม	88.781	239	.371		
	รวม	92.257	244			
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	ระหว่างกลุ่ม	2.374	5	.475	1.964	.085
	ภายในกลุ่ม	58.264	241	.242		
	รวม	60.638	246			
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.670	5	.134	.581	.714
	ภายในกลุ่ม	55.361	240	.231		
	รวม	56.031	245			
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	ระหว่างกลุ่ม	3.379	5	.676	2.661*	.023
	ภายในกลุ่ม	61.194	241	.254		
	รวม	64.573	246			
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	ระหว่างกลุ่ม	1.725	5	.345	2.049	.073
	ภายในกลุ่ม	40.059	238	.168		
	รวม	41.783	243			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิตจำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรมของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิต ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 2.661

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé) ของเขาวนทางจิต ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษาเปรียญธรรม พบว่า พระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม 3 ประโยค , เปรียญธรรม 4 ประโยค และพระสังฆาธิการที่ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม มีเขาวนทางจิตมากกว่าพระสังฆาธิการที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม 6 ประโยค เท่ากับ 1.350 , 1.314 และ 1.266 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏผลดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวนทางจิต ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) จำแนกตามตามระดับการศึกษาเปรียญ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ระดับการศึกษาเปรียญธรรม	ระดับ	1	2	3	4	5	
		ค่าเฉลี่ย	3.871	4.000	3.964	3.900	2.650
1	3.871	-	-	-	-	-	-
2	4.000	-	-	-	-	-	-
3	3.964	-	-	-	-	-	-
4	3.900	-	-	-	-	-	-
5	2.650	-	-1.350*	-1.314*	-	-	-1.266*
6	3.916	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิต (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 บางส่วน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามอายุพรรษาของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต จำแนกตามอายุพรรษา

เขาวนทางจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	ระหว่างกลุ่ม	3.840	5	.768	2.076	.069
	ภายในกลุ่ม	88.417	239	.370		
	รวม	92.257	244			
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	ระหว่างกลุ่ม	2.433	5	.487	2.015	.077
	ภายในกลุ่ม	58.205	241	.242		
	รวม	60.638	246			
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.816	5	.163	.709	.617
	ภายในกลุ่ม	55.215	240	.230		
	รวม	56.031	245			
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.596	5	.119	.449	.814
	ภายในกลุ่ม	63.977	241	.265		
	รวม	64.573	246			
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	ระหว่างกลุ่ม	1.077	5	.215	1.260	.282
	ภายในกลุ่ม	40.706	238	.171		
	รวม	41.783	243			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต จำแนกตามอายุพรรษาของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.6

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนทางจิต จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 42 ตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์

เขาวนทางจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	ระหว่างกลุ่ม	1.763	3	.588	1.565	.198
	ภายในกลุ่ม	90.494	241	.375		
	รวม	92.257	244			
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	ระหว่างกลุ่ม	1.002	3	.334	1.361	.255
	ภายในกลุ่ม	59.636	243	.245		
	รวม	60.638	246			
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	ระหว่างกลุ่ม	1.186	3	.395	1.744	.159
	ภายในกลุ่ม	54.845	242	.227		
	รวม	56.031	245			
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	ระหว่างกลุ่ม	.313	3	.104	.395	.757
	ภายในกลุ่ม	64.259	243	.264		
	รวม	64.573	246			
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	ระหว่างกลุ่ม		3	.147	.856	.465
	ภายในกลุ่ม	41.341	240	.172		
	รวม	41.783	243			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.7

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังตารางที่ 43



ตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

เขาวนทางจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)	ระหว่างกลุ่ม	1.179	4	.295	.776	.541
	ภายในกลุ่ม	91.078	240	.379		
	รวม	92.257	244			
ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2)	ระหว่างกลุ่ม	2.188	4	.547	2.265	.063
	ภายในกลุ่ม	58.450	242	.242		
	รวม	60.638	246			
ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3)	ระหว่างกลุ่ม	.729	4	.182	.794	.530
	ภายในกลุ่ม	55.302	241	.229		
	รวม	56.031	245			
ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4)	ระหว่างกลุ่ม	1.080	4	.270	1.029	.393
	ภายในกลุ่ม	63.493	242	.262		
	รวม	64.573	246			
เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)	ระหว่างกลุ่ม	.654	4	.164	.950	.436
	ภายในกลุ่ม	41.129	239	.172		
	รวม	41.783	243			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนทางจิต จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพระสังฆาธิการ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.8

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวณัอรณณ และเซวณัทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวณัอรณณ และเซวณัทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส โดยผู้วิจัย ขอเสนอภาพรวมผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ปรากฏผลดังตารางที่ 44 ดังนี้ โดยที่:

EQ 1	หมายถึง เซวณัอรณณด้านการตระหนักรู้อรณณตนเอง
EQ 2	หมายถึง เซวณัอรณณด้านการจัดการอรณณตนเอง
EQ 3	หมายถึง เซวณัอรณณด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง
EQ 4	หมายถึง เซวณัอรณณด้านการตระหนักรู้อรณณของผู้อื่น
EQ 5	หมายถึง เซวณัอรณณด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น
TEQ	หมายถึง เซวณัอรณณโดยรวม
SQ 1	หมายถึง เซวณัทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต
SQ 2	หมายถึง เซวณัทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต
SQ 3	หมายถึง เซวณัทางจิตด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ
SQ 4	หมายถึง เซวณัทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ
TSQ	หมายถึง เซวณัทางจิตโดยรวม
TFL	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	Mean	SD	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	TEQ	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	TEQ	SO1	SO2	SO3	SO4	TSQ	
EQ1	2.307	0.434	-																	
EQ2	2.643	0.279	.375***	-																
EQ3	2.873	0.198	.287***	.494***	-															
EQ4	2.775	0.234	.241***	.501***	.582***	-														
EQ5	2.571	0.326	.229***	.642***	.509***	.494***	-													
TEQ	2.623	0.219	.677***	.828***	.686***	.695***	.764***	-												
SO1	3.918	0.615	-.147*	.229***	.173***	.224***	.270***	.170**	-											
SO2	4.211	0.496	.214***	.495***	.491***	.435***	.580***	.579***	.407***	-										
SO3	3.876	0.478	.283***	.444***	.383***	.439***	.463***	.542***	.353***	.644***	-									
SO4	3.911	0.512	.219***	.482***	.348***	.386***	.445***	.504***	.329***	.615***	.677***	-								
TSQ	3.983	0.415	.190**	.539***	.445***	.473***	.568***	.582***	.627***	.848***	.837***	.853***	-							
TFL	4.140	0.456	.213***	.375***	.336***	.440***	.401***	.456***	.252***	.588***	.542***	.559***	.624***	-						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ คือ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส สามารถตอบการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเขาวนอารมณ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส เพื่อตอบการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .456

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.1

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .213

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.2

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .375

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.3

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .336

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.4

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .440

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.5

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเชาวน์อารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .401

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.6

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ทั้งโดยรวมและรายด้าน ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส เพื่อตอบการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตโดยรวม (TSQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตโดยรวม (TSQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเชาวน์ทางจิตโดยรวม (TSQ) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .624

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตโดยรวม (TSQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.1

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเชาวน์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .252

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.2

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเชาวน์ทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .588

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.2.3 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.3

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิต ด้านการ ตระหนักถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการตระหนักถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเขาวนทางจิตด้านการตระหนักถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .542

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.2.4 ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการตระหนักถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.4

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิต ด้านการเข้าสู่ ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่าง กันในเชิงบวก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและ เจ้าอาวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก กับเขาวนทางจิต ด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .559

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการย่อยที่ 2.2.5 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.5

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตทั้งโดยรวมและรายด้าน ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2

ตอนที่ 5 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส จากตัวแปรต่าง ๆ คือ เซาว์นอารมณ์ และเซาว์นทางจิต ผลการวิจัย โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	.895		3.113**	
เซาว์นทางจิตโดยรวม (TSQ)	.737	.669	9.499***	.386
เซาว์นทางจิตด้านการ พิจารณาถึงการดำรงอยู่ของ ชีวิต (SQ1)	-.147	-.198	-3.118**	.029
เซาว์นอารมณ์ด้านการ ตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4)	.319	.163	2.906**	.020
Multiple R = .660	R ² = .436	Adj. R ² = .429	F = 60.001***	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 45 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส จากตัวแปรต่าง ๆ คือ เซาว์นอารมณ์ และเซาว์นทางจิต ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย เซาว์นทางจิตโดยรวม (TSQ) เซาว์นทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) และเซาว์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) โดยที่ปัจจัยแรก คือ เซาว์นทางจิตโดยรวม (TSQ) มีอิทธิพลในเชิงบวก ปัจจัยถัดไป คือ เซาว์นทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ4) มีอิทธิพลในเชิงลบ ส่วนปัจจัยสุดท้าย คือ

เขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) มีอิทธิพลในเชิงบวก ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรหรือมีอิทธิพลหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ได้ถึงร้อยละ 43.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .436 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง = .895 (ค่าคงที่) + .737 (เขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ)) - .147 (เขาวนทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1)) + .319 (เขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4))



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส
4. เพื่อศึกษาปัจจัยเขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิต ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

สรุปผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและระดับเจ้าอาวาส จากทั่วประเทศ จำนวน 255 รูป ประกอบด้วยพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบล จำนวน 104 รูป และระดับเจ้าอาวาส จำนวน 151 รูป

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรตามวิธีการคำนวณของ Yamane (1967 : 547) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณ จำนวน 156 ตัวอย่าง (รูป) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบประเมินของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัยได้ ผู้วิจัยจึงแจกแบบประเมินทั้งหมดจำนวน 255 ชุด ให้ครบตามจำนวนประชากรเป้าหมายทั้งหมด จำนวน 255 รูป ที่เข้ารับการอบรมดังกล่าว ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินคืนและ

ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 247 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.86 ของแบบประเมินทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) แล้วเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาว์นอารมณ์ และเชาว์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส โดยเป็นแบบประเมินทางจิตวิทยาที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางและได้รับความน่าเชื่อถือเป็นอย่างมาก ในการคัดเลือกและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ (Hoffman, 2002, p.17 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2557, หน้า 53) ประกอบด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905 (Standardized Alpha = .919) แบบประเมินเชาว์นอารมณ์ ที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856 (Standardized Alpha = .879) และแบบประเมินเชาว์นทางจิต ที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .908 (Standardized Alpha = .920)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การรายงานผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาว์นอารมณ์ และเชาว์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส เพื่อต่อบัณฑิตผู้ประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาว์นอารมณ์ และเชาว์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.140 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .456 ($\bar{X} = 4.140$, S.D. = .456)

2. ผลการศึกษาระดับเชาว์นอารมณ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีเชาว์นอารมณ์โดยรวม (TEQ) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.623 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .219 ($\bar{X} = 2.623$, S.D. = .219) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เชาว์นอารมณ์ของพระสังฆาธิการรายด้านส่วนใหญ่อยู่ใน

ระดับสูง ยกเว้น เซาว์นอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.307 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .434 ($\bar{X} = 2.307$, S.D. = .434) โดยเซาว์นอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) ที่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 2.873 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .198 ($\bar{X} = 2.873$, S.D. = .198)

3. ผลการศึกษาเซาว์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีเซาว์นทางจิตโดยรวม (TSQ) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.983 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .415 ($\bar{X} = 3.983$, S.D. = .415) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เซาว์นทางจิตทุกด้าน อยู่ในระดับสูง โดยเซาว์นทางจิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.211 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .496 ($\bar{X} = 4.211$, S.D. = .496) ส่วนเซาว์นทางจิต ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 3.876 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .478 ($\bar{X} = 3.876$, S.D. = .478)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เซาว์นอารมณ์ และเซาว์นทางจิต เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซาว์นอารมณ์ และเซาว์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส และการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยที่ 1 พระสังฆาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซาว์นอารมณ์ และเซาว์นทางจิตแตกต่างกัน มีดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซาว์นอารมณ์ และเซาว์นทางจิต แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.1

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.7

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.8

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.1

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.2

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.3

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.4

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.5

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.6

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.7

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.8

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมในระดับหลักสูตรแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.1

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก มีดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์โดยรวม (TEQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.1

สมมติฐานย่อยที่ 2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1.2

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตโดยรวม (TSQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.1

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.2

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.3

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.4

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2.5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ คือ เซาวันอารมณ์ และเซาวันทางจิต เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเซาวันอารมณ์และเซาวันทางจิต ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยเซาวันอารมณ์และเซาวันทางจิต มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยเซาวันอารมณ์ และเซาวันทางจิต มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส

ผลการวิเคราะห์เซาวันอารมณ์ และเซาวันทางจิต ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เซาวันทางจิตโดยรวม (TSQ) เซาวันทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) และเซาวันอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรหรืออิทธิพลหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถึงร้อยละ 43.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .436 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 บางส่วน



อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้น เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านดังกล่าวนี้ พบว่า ต่ำกว่าเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยในระดับสูง เพียงเล็กน้อย อาจจะได้ด้วยเหตุผลที่ว่าพระสังฆาธิการต้องทำหน้าที่ในกาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และดูแลความเรียบร้อยภายในวัดของตน จึงทำให้การปฏิบัติกิจวัตรที่อาจจะช่วยการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ลดน้อยลง ซึ่งงานวิจัยของ ญาณิกา สวัสดิพิงศา (2549) พบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกสมาธิจะมีเชาวน์อารมณ์สูงขึ้น ซึ่งพระภิกษุสงฆ์ส่วนใหญ่มีการฝึกสมาธิเป็นประจำอยู่แล้ว จึงน่าจะส่งผลให้เชาวน์อารมณ์สูง แต่ในการวิจัยครั้งนี้ พระสังฆาธิการต้องทำหน้าที่ทางปกครอง อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน เช่น การฝึกสมาธิ ทั้งนี้ การกำหนดหลักสูตรหรืออบรมถวายความรู้แต่พระสังฆาธิการทุก ๆ ระดับ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาเชาวน์อารมณ์ให้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ อาจจะทำการศึกษาเปรียบเทียบเชาวน์อารมณ์ของพระสังฆาธิการ กับพระที่ไม่ได้ดำรงพระสังฆาธิการ หรือพระวิปัสสนาก็ได้ เพื่อเปรียบเทียบระดับเชาวน์อารมณ์ระหว่างกลุ่ม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ เชาวน์อารมณ์ และเชาวน์ทางจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า เชาวน์อารมณ์และเชาวน์ทางจิต มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ยกเว้น เชาวน์อารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) กับเชาวน์ทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันแบบผกผัน คือ มีค่าในเชิงลบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ที่พบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบของตนเอง และเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนงานวิจัยของ นันทน์ภัส รัชพงศ์ชยานนท์ (2557) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมกับเชาวน์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ส่วนงานวิจัยของกัลยาณี พรหมทอง (2546) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์

ในเชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ Samantha Yee Min Tan et al. (2013) ได้ศึกษาพบว่า เชาว์นอารมณ์และรูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ T. Kumar and S. Pragadeeswaran ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์นอารมณ์และเชาว์นทางจิตของผู้บริหารธุรกิจถ่ายหินลิกไนท์ ประเทศอินเดีย พบว่า เชาว์นอารมณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับเชาว์นทางจิตโดยรวมของกลุ่มผู้บริหารในสถานที่ทำงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับเชาว์นอารมณ์ และเชาว์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส จึงแสดงให้เห็นว่า หากต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการให้มีระดับสูงขึ้น จำเป็นจะต้องส่งเสริมและพัฒนาด้านเชาว์นอารมณ์ (EQ) และด้านเชาว์นทางจิต (SQ) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก คือ หากเชาว์นอารมณ์และเชาว์นทางจิตเพิ่มขึ้น ก็จะสัมพันธ์กับระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ ในทางพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นให้ความสำคัญทางด้านจิตใจที่จะนำไปสู่การมีสติปัญญา คือ การระลึกอารมณ์ของตนเองเพื่อจัดการกับอารมณ์ตนเองให้เป็นไปในทางที่ดี มีความสงบ รู้เท่าทันอารมณ์ในปัจจุบันขณะของตนเอง ซึ่งเมื่อจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ดีแล้วก็จะทำให้จิตใจที่สงบสามารถรับรู้และปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ นำไปสู่การแสดงออกไปในทางที่ถูกต้องเกิดมีสติปัญญา ไม่ว่าจะปฏิบัติกิจการงานอันใดก็มักจะสำเร็จ ฉะนั้น เชาว์นอารมณ์ และเชาว์นทางจิต จึงมีความสอดคล้องกับหลักการทางพระพุทธศาสนา ควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาถวายความรู้แก่พระสังฆาธิการทุกระดับในด้านดังกล่าว

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ

การศึกษาปัจจัย คือ เชาว์นอารมณ์ และเชาว์นทางจิต ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส พบว่า เชาว์นทางจิตโดยรวม (TSQ) เชาว์นทางจิต ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) และเชาว์นอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรหรือมีอิทธิพลต่อหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถึงร้อยละ 43.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .436 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2548) พบว่า เชาว์นอารมณ์มีอิทธิพลในทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนเอกชน และอีกงานวิจัย (2554) พบว่า เชาว์นอารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ (2554) ส่วนงานวิจัยของอิสรา เลิศเขียวฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 18 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของสุกัญญา เจริญมี (2558)

ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เซวาร์นอารมณ์ด้านการจัดระเบียบของตนเอง

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลยืนยันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวกกับเซวาร์นอารมณ์ และเซวาร์นทางจิต ของพระสังฆาธิการ ในขณะที่เซวาร์นอารมณ์โดยรวมกับเซวาร์นทางจิตโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก ทั้งนี้ เซวาร์นอารมณ์และเซวาร์นทางจิตที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ คือ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ จึงบ่งชี้ให้เห็นว่า หากต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการให้มีระดับสูงขึ้น จำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาเซวาร์นอารมณ์ (EQ) และด้านเซวาร์นทางจิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ คือ เมื่อเซวาร์นอารมณ์ (EQ) และเซวาร์นทางจิต (SQ) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วในปัจจุบันให้มีระดับสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเซวาร์นทางจิตโดยรวมเป็นปัจจัยที่ได้รับการจัดเข้าสมการพยากรณ์เป็นอันดับแรก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าเซวาร์นทางจิตโดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และร่วมกับเซวาร์นทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต และเซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์เองผู้อื่น ทั้งนี้ ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเซวาร์นอารมณ์ (EQ) และเซวาร์นทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เซวรณ์อารมณ์ และเซวรณ์ทางจิตแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมสัมมนาในระดับหลักสูตรที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ในภูมิภาคที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมสัมมนาในระดับหลักสูตรที่แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ในภูมิภาคที่แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีเชาวน์ทางจิตแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่เข้ารับการอบรมสัมมนาในระดับหลักสูตรที่แตกต่างกัน มีเชาวน์ทางจิตแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่สังกัดนิกายแตกต่างกัน มีเชาวน์ทางจิตแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ในภูมิภาคที่แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษานักธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระดับการศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.6 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีอายุพรรษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.7 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์แตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.8 พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาวนทางจิตแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เขาวนอารมณ์ และเขาวนทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเขาวนอารมณ์ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเซวาร์น อารมณฺ์โดยรวม (TEQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ เซวาร์นอารมณฺ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณฺ์ตนเอง (EQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ เซวาร์นอารมณฺ์ ด้านการจัดการอารมณฺ์ตนเอง (EQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ เซวาร์นอารมณฺ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ เซวาร์นอารมณฺ์ด้านการตระหนักรู้อารมณฺ์ของผู้อื่น (EQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ เซวาร์นอารมณฺ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตโดยรวม (TSQ) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (SQ3) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์ทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะการมีสติ (SQ4) ของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวก	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยเซวณอารมณ์ และเซวณทางจิต มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาว์อารมณ์โดยรวมและรายด้าน และเชาวน์ทางจิตโดยรวมและรายด้าน ของสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส อยู่ในระดับสูง ยกเว้น เชาว์อารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับปานกลาง ต้องเร่งพัฒนาเชาว์อารมณ์ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) ให้มีระดับที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า เชาว์ทางจิตโดยรวม (TSQ) เชาว์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) และเชาว์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า หากต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเชาว์ทางจิตโดยรวม (TSQ) และเชาว์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (EQ4) ของพระสังฆาธิการให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลยืนยันว่าทั้ง 2 ปัจจัย มีอิทธิพลในเชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าควรที่จะลดการพัฒนาเชาว์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงลบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส เพราะถ้าลดการพัฒนาเชาว์ทางจิตด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (SQ1) จะส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ เชาว์ในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยที่ขยายกลุ่มเป้าหมายการวิจัยให้กว้างขวาง ครอบคลุมและเฉพาะเจาะจง เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสตามเขตการปกครองสงฆ์ ได้แก่ เขตการปกครองสงฆ์ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพระสังฆาธิการ กับกลุ่มเป้าหมายอื่น เช่น พระนักเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระวิปัสสนา พระสอนศีลธรรม พระที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในโรงเรียนพระปริยัติธรรมหรือมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาที่ครอบคลุมพระสังฆาธิการให้ทุกระดับชั้นทั่วประเทศ เช่น ระดับเจ้าคณะอำเภอ ระดับเจ้าคณะจังหวัด รวมทั้งรองเจ้าคณะและเลขานุการเจ้าคณะ เป็นต้น
5. ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างการวิจัยให้ครอบคลุมองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไรอื่น ๆ เช่น องค์กรทางการศึกษา องค์กรทางสังคมหรือมูลนิธิ และบริษัทห้างร้านต่าง ๆ หรือบุคลากรสายงานที่มีความจำเป็นต้องมีทักษะตามปัจจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้



รายการอ้างอิง

- ("กนกวรรณ กอบกุลธนชัย. (2546). "ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์". วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม". วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). "ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา". วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2546.
- กรมสุขภาพจิต. (2544). "อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์". พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี. สำนักพัฒนาสุขภาพจิต, 2544.
- กรมสุขภาพจิต. (2544). "คู่มือความฉลาดทางอารมณ์". พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิติ ตย์คานนท์ (2532). "เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ" พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ. เซซฐ์ สตูดิโอ, 2532.
- เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556). "เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข". วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556
- จารุวรรณ ทองวิเศษ. (2546). "ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง". วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2546.
- จีรพรรณ กาญจนะจิตรา. "ภาวะผู้นำ," วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์ 26, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2549) : 138-150.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ),” วารสารหาตใหญ่วิชาการ 9,1 (มกราคม-มิถุนายน 2554) : 76.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและคณะ. (2557). ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เมื่อวันที่ 7-8 ธันวาคม 2557.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2557), “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ศิษยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี”. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

เฉลิมชัย กลั้ววงศ์, นาวาอากาศตรี. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญา ความถนัดบุคลิกภาพ และเชาวน์อารมณ์ กับผลการฝึกบินของศิษย์การบินกองทัพอากาศ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ชาริมาลัย โอสถธรรมนนท์. (2545). “ความฉลาดทางอารมณ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

โชติ บดีรัฐ. (2554) “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2554.

โชติรส ดำรงสานติ. (2554). “การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.

ญาณิกา สวัสดิพิงศา. (2549). “การพัฒนาเชาวน์อารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้วยการฝึกสมาธิ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2549.

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). “รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน”. วิทยานิพนธ์ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 2554.

- ฐิติพร สะสม. (2553). “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553.
- ณัฐยา ป้องกัน. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต1” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- ณัฐยาพัชย์ ภาวนาวิวัฒน์. (2552). “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เขาวนอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย บริษัทค้าปลีกแห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.
- ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์. (2554). “เขาวนอารมณ์ (EQ) และเขาวนทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ทรรศนีย์ เปี่ยมคล้า. (2554). “รูปแบบภาวะผู้นำ เขาวนอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ทิพย์รัตน์ คชพงษ์. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาองค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร”. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- ทศพร ประเสริฐสุข. 2542-2543. “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา”. วารสารการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา, 2(3-4),11.
- เทิดศักดิ์ เดชคง (2544). “ความฉลาดทางอารมณ์” พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มติชน

พิมพ์ที่ บริษัทพิมพ์เนต พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์ 2544

ธารทิพย์ มั่นดาวิจักษณ์. (2540). “ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์นครหลวง องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตร, 2540.

ธิตีพันธ์ุ จินประชา, พันตำรวจโท. 2557. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน. 2557.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2551). ชนะชีวิตคิดอย่างอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ : บิสซิเดย์.

นิตย สัมมาพันธ์. (2549:33). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

นันทน์ภัส รัชพงษ์ชฎานนท์. (2557). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเขาวนด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต7” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557.

บัณฑิต ทุมเทียง. (2549). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 2549.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2543). คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ : รวมบทความทางวิชาการเรื่อง EQ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดสท็อป.

พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550) การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิลเจ เคอร์ตันของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

พระครูโพโรจน์ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภาทปญโญ) (2554). “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.

พระครูไพศาลสุทธธานุรักษ์ จรณสมปนโน (เถาะรอด). 2555. “การปกครองคณะสงฆ์โดยการ
ประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปาง จังหวัดลพบุรี”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวิมลขันติพลากร (ต้อยศ). (2556). “ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ
พระสังฆาธิการในอำเภอมืองแพร่ จังหวัดแพร่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2549: 26)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). 2551. “พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ คำวัด”

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ธรรมสภา. 2551.

พระพาบ ชิตมาโร (ปีสะหวาด). (2556). “ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักขราวาสธรรม 4

โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชาธรมณี (ประยูร ธมฺมจิตโต). 2542. “อริควิในพระพุทธศาสนา”. วารสารพุทธปริทัศน์ศาสตร์,
5 (1), 15.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). 2546. “ภาวะผู้นำ”. พิมพ์ครั้งที่ 6. ม.ป.พ., 2546.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). 2559. “พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์”. พิมพ์
ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ, มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต ,

2559.

พระมหาชินวุฒิ สายงาม. 2554. “ภาวะผู้นำของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(วังน้อย)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

พระมหารุ่งโรจน์ ธมฺมฐเมธี (ศิริพันธ์), 2550. “การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำ

ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550.

พระมหาสามารถ ฐิตสัทโธ (กล้าดี). 2556. “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของพระสังฆาธิการ อำเภอมือง

นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

พระมหาอุทัย พลเทโว พลเทพ. 2549. “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะ

- กรณี อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2549.
- พระสมุห์กำพร สุชาโต (พิเชษฐสกุล). 2554. “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอบางบาล จังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.
- พระใบฎีกาศราวุฒิมหาลาโภ (หงส์คำ) สัญญา เคนาภูมิ และยุภาพร ยุภาศ. “บทบาทและภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ 21,” วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2558) : 78-83.
- พระไพศาล ชินช่าง. (2558). “การพัฒนารูปแบบประสิทธิภาพผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2558.
- พัชรพรรณ ชื่นสงวน. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- พริยาพร พลอยทิพย์ (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความหวังในการทำงาน และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2553.
- พีระประพล พลเยี่ยม (2557). “ความฉลาดทางอารมณ์กับรูปแบบภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง มหาวิทยาลัยรังสิต, 2557.
- ภัคกร โค้วถาวร (2558) ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. วารสาร Veridian E-journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ 8(12). 912-923.
- รอชิตา เฉลิมไทย. (2552). “ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวน์จิตอัจฉริยะ ภูมิความรู้ ความชำนาญ บุคลิกผู้ประกอบการ และความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบ

ธุรกิจประเภทโรงแรมแบบอิสระในเขตชะอำและเขตหัวหิน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

รัชณี อธิธากร. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออก : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

รัศมี มณีนิล. (2544). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. เข้าถึงเมื่อ 14 มีนาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th/download/ebooks/EQ11.pdf>

วรางคณา กาญจนพาทิ. (2556). “ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ว.วชิรเมธี. (2559). “38 วิธี โขคิดตลอดปี”. กรุงเทพฯ : สยามคัลเลอร์พริ้น, 2559.

วัชระ ชัยพันธ์. (2555). “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเขาวนอารมณ์ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

วรวิทย์ พิงวิวัฒน์นิกุล. (2540). “ความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

วริษฐ์ ทองจุไร (2557:19). “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลองค์กร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย. (2542). “เขาวนอารมณ์ : ดัชนีวัดความสำเร็จของชีวิต”. การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา 1(2). 2542.

วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย. (2551). “เขาวนอารมณ์ (EQ) : ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต”. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ. วี. พรินท์ (1991). 2551.

วันทนา เนาว์วัน. (2557). “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ศรัญญารัตน์ คงอ้อม. 2554. “โมเดลเชิงสาเหตุของความฉลาดทางจิตวิญญาณของนักเรียนโดยมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวส่งผ่าน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2554.
- ศรัณย์ คลังชำนาญ. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพีชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- ศรุติพงศ์ ภูวพัชรวานนท์. (2555). “รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์นันท ศรีไพโร. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.
- ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. 2544. เทคนิคสร้าง IQ EQ AQ 3Q เพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : สถาบันสร้างสรรค์ศักยภาพสมองศรีเอตีเฟรน, 2544.
- ศุภจิต คงประชา. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงาน อุตสาหกรรม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2544). วิสัยทัศน์ขุนคลัง. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สมมาตร วงษ์วันทนี. (2544). “ความสามารถในการพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมจัดการปัญหาต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง และความรู้สึกแปลกแยกของบัณฑิตว่างงาน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์. (2559). “ความฉลาดทางจิตวิญญาณและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจันทระเกษม”. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจันทระเกษม, 2559.
- วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 10 (3): 187-188.

- สิริพรรณ เมฆวิไลย์. (2557). “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดาร์ตน์ รัตน์เพชร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ สติ และความสุขตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา. วารสารพฤติกรรมการศึกษาเพื่อการพัฒนา. 8(1): 79-102.
- สุทธนา สุนทรสถิตย์. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความสำเร็จในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2556.
- สุรัญชนา วรสุนทรารมณ . (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556.
- สุวิมล ตีรกานนท์. (2548). การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุสยาม อนันตสายนนท์. (2544). “อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เขาวนอารมณ์ระดับบุคคลและกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- แสงอุษา โลจนานนท์ และ กฤษณ์ รุยาพร. (2544). การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทย ๆ : EQ with Thai Smile. กรุงเทพฯ : มิตรนราการพิมพ์.
- อรพินท์ ออศิริชัยเวทย์. (2546). “การศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์เขาวนอารมณ์ และความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมเครื่องเขียน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- อิษฎา ทับสุวรรณ. (2554). “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เขาวนอารมณ์ และคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ให้บริการธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญา

- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- อัญชลี ศุภวิทธานินทร์. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนด้านจิตวิญญาณ ความสุข และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2559). คู่มือพระสังฆาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2559.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2554). คู่มือการปฏิบัติงานนิตยภัต. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (2554).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทย ที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2552.
- สุกัญญา เจริญมี. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.
- อิสรา เลิศยาวฤทธิ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารราชชนรินทร์. 12(28): 13-21.
- Fry, L. W. and Matherly L. L. Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study. <http://precisionmi.org/materials/leadershipMat/Spiritual%20Leadership%20and%20Organization%20Performance%20-%20An%20Exploratory%20Study.pdf>.
- Yamane, T. (1967). Elementary sampling theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Samantha Yee Min, Sasan Tee Suan Chin, Afzaal H. Seyal, Jian Ai Yeow and Khong Sin Tan (2013), “The Relationship between Spiritual Intelligence and Transformational Leadership Style among Student Leaders,” Journal of Southeast Asian Research, Vol. 2013 (2013).
- T. Kumar and S. Pragadeeswaran (2012), “Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Quotient of executives,” The International Journal’s Research Journal of Social Science & Management, Val. 01 ,9

(Jan 2012).")



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายมานิตย์ น้ำใจสุข
วัน เดือน ปี เกิด	13 พฤศจิกายน 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 46/1 หมู่ที่ 4 ตำบลยางม่วง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120

