

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหาร

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF CHARISMATIC LEADERSHIP FOR THE ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN GENERAL EDUCATION DEPARTMENT

พระครูเหมเจติยาภิบาล (โสพิทธิ์ อินทโสภิต/แซ่ภู)

Phrakhruhemjetiyaphiban (Sopit Intasopito/saepu)

สุธาสนี แสงมุกดา

Sutasinee Sangmookda

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University, Thailand

E-mail: intasopito@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับและความเหมาะสมของตัวแปรโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2. ศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 4. ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามเพื่อเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 71 ตัวแปร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

* Received 26 January 2021; Revised 15 March 2021; Accepted 13 June 2021

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี โดยมีอิทธิพลทางตรง รองลงมาคือ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และอิทธิพลรวม ปัจจัยอัตมโนทัศน์ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุได้ร้อยละ 77 และ 4. ผลศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น พบว่า โมเดลสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานโรงเรียนให้ได้มาตรฐานต่อไป

คำสำคัญ: โมเดลสมการโครงสร้าง, ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to study the level and suitability of the variables of structural equation model of charismatic leadership for the administrators of Phrapariyattidhamma school in general education department 2. to study the harmony of structural equation model of charismatic leadership for the administrators of Phrapariyattidhamma school in general education department which was developed to be consistent with the empirical data. 3. to study the proportion of direct and indirect influences and the total influence of causal factors on charismatic leadership for the administrators of Phrapariyattidhamma school in general education department and 4. to study the suggestions and guidelines for charismatic leadership development for the administrators of Phrapariyattidhamma school in general education department. The study was mixed research. The semi-structured interview and questionnaire were used for data collection. The frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis and influence path analysis were used for data analysis.

The research found that;

1. 71 variables of the structural equation model of charismatic leadership for the administrators of Phrapariyattidhamma school in general education department was appropriate at the high level.

2. the study result for the harmony of the structural equation model of charismatic leadership which was developed showed that it was consistent with empirical data.

3. the study result of the proportion of direct and indirect influences and the total influence of causal factors on charismatic leadership showed that the motivation factor had the direct influence at the highest level on charismatic leadership, followed by the creativity factor and total influence. The concept factor had the direct and total influences. The reliability proportion in the variables of charismatic leadership which was explained by casual factors was at 77% and 4. the study result of the suggestions and guidelines for charismatic leadership development for the administrators of Phrapariyattidhamma school in general education department showed that the models can be used for the practical purpose and improving the quality of school administration in order to maintain the standard.

Keywords: Structural Equation Model, Charismatic Leadership, Phrapariyattidhamma School in General Education Department

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงกระแสทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างทั่วถึง ภาคการศึกษาจึงมีความเตรียมพร้อมและจำเป็นต้องตื่นตัวในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิต เช่น ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะการปรับตัว ทักษะทางสังคมพหุวัฒนธรรม และทักษะความเป็นผู้นำ เป็นต้น ผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับ ดูบริน (Dubrin) ได้อธิบายลักษณะของผู้นำเชิงศรัทธาว่ามีว่าเป็นผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการกระทำที่ถูกต้องของผู้นำ มีความเชื่อถือ ยอมรับการกระทำของผู้นำ ไม่พูดให้ร้ายผู้นำเพราะชื่นชอบ อยู่ในกำกับเชื่อฟังผู้นำ เกิดการเอาอย่างผู้นำ มีอารมณ์อยากทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายสูงสุด และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จในงาน จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงศรัทธา โดยมีภาวะผู้นำดังกล่าวมีความเหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรมของไทยที่ให้ความสำคัญ ความเชื่อถือ การเป็นแบบอย่าง ความศรัทธาและยึดมั่นในตัวของผู้นำ ผู้นำเชิงศรัทธาจะมีจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานให้มีขวัญและกำลังใจรู้จักเสียสละทุ่มเทและร่วมแรงร่วมใจกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คนใน

องค์กร ผู้นำจะต้องใช้คุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในตนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จการศึกษา (DuBrin, A.J., 2010)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 ปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 409 โรงเรียน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560) นับตั้งแต่ได้เปิดดำเนินการให้การศึกษาแก่เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสเป็นต้นมา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นั้นมีปัญหาในการจัดการศึกษา คือ การขาดความเป็นเอกภาพไม่มีทิศทางการบริหารการจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารงานแบบก้าวกระโดดจึงจะคงไว้ซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ แต่จากการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังปราศจากความเข้มแข็ง ผู้บริหารยังไม่ได้เป็นนักการบริหารมืออาชีพ ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นระบบและไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการได้ ปัญหามากมายดังเช่นที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2562) ที่กล่าวว่า จำนวนพระภิกษุ-สามเณรที่จะเข้ามาศึกษาเป็นศาสนทายาทมีจำนวนลดลงตามลำดับ บงบประมาณที่ทางวัดดำเนินการสนับสนุนโรงเรียนมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและขาดประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีกฎหมายมารองรับสถานภาพให้มีความมั่นคงในวิชาชีพและสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย รวมทั้งผู้บริหารเองยังขาดการยกระดับองค์ความรู้และทักษะในเรื่องภาวะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้โรงเรียนไม่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของสังคม จึงเป็นผลให้ยังไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่เป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยที่คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำอยู่เสมอ อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพเชื่อถือไว้วางใจและเพิ่มกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยเห็นว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีน่าจะเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการแก้ปัญหาบริหารโรงเรียนดังที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงที่จะเป็นประโยชน์ในด้านวิชาการจากการศึกษาค้นคว้าจากหลาย ๆ แหล่งที่มีความชัดเจนครอบคลุมและสมบูรณ์ด้วยการสังเคราะห์ทฤษฎีต่าง ๆ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเข้าถึงองค์ความรู้ที่ถูกต้องชัดเจน อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในด้านการนำ

ผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกัน โดยใช้เป็นฐานข้อมูลในแก้ปัญหาและการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนด้วยการสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำเชิงศรัทธาธรรม อีกทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับและความเหมาะสมของตัวแปรโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ได้พัฒนาขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีวิธีการดำเนินการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น จำนวน 409 โรงเรียน โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้นจำนวน 340 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครุรวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 680 รูป/คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรแฝงภายในภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ วิสัยทัศน์ คุณธรรม ความเชื่อมั่นในตนเอง ทักษะในการสื่อสารและอำนาจเชิงอ้างอิง 2) ตัวแปรแฝงภายใน ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องตัว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ 3) ตัวแปรแฝงภายใน อัตมโนทัศน์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สมรรถนะ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และ 4) ตัวแปรแฝงภายนอกแรงจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต

ได้ 5 ตัวแปร คือค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จในงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ชุด 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการและด้านการบริหารการศึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามที่เป็นตัวแปรร่างโมเดล 2) แบบสอบถามความคิดเห็น ที่มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านวิชาการและด้านการบริหารการศึกษา เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา เพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ของระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี สำหรับสถิติอ้างอิงนั้นใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Content Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างหรือความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship: LISREL)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลระดับและความเหมาะสมของตัวแปรโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ได้ตัวแปรทั้งหมด 71 ตัวแปรและเป็นตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของค่าเบ้และค่าความโด่ง อยู่ในระดับมาก จึงมีความเหมาะสมต่อการคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

2. ผลความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีองค์ประกอบ 4 หลัก และองค์ประกอบย่อย ดังนี้

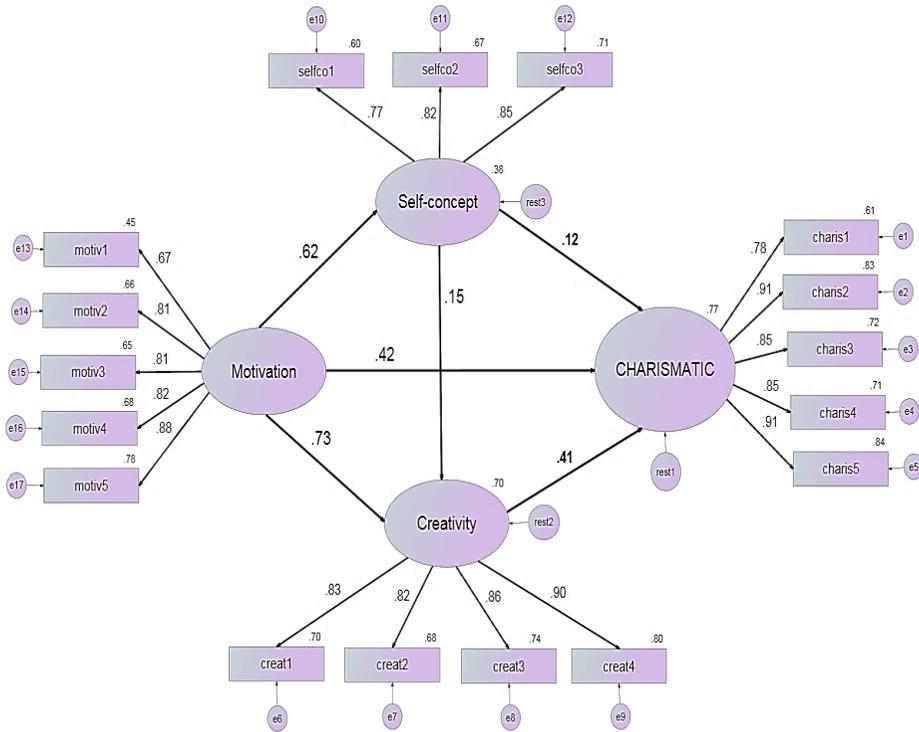
1) ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) คุณธรรม 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง (charis-3) 4) ทักษะในการสื่อสาร และ 5) อำนาจเชิงอ้างอิง ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากกว่า

0.50 จึงถือว่าเป็นตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ เมื่อทำการวิเคราะห์ยืนยันความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝงในโมเดลการวัด (Measurement Model) พบว่า ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.99 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_c) เท่ากับ 0.94 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรสังเกต (R^2) อยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.80 และองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องตัว 3) ความคิดยืดหยุ่น และ 4) ความคิดละเอียดลออ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.99 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_c) เท่ากับ 0.97 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_c) เท่ากับ 0.96 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรสังเกต (R^2) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.76 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82 ถึง 0.87 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม 2) สมรรถนะ และ 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.97 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_c) เท่ากับ 0.93 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรสังเกต (R^2) อยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.74 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.76 ถึง 0.86 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

4) ด้านแรงจูงใจ เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ความสำเร็จในงาน และ 5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.99 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_c) เท่ากับ 0.96 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรสังเกต (R^2) อยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.82 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.90 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้โมเดลสมการโครงสร้าง ดังภาพที่ 1



Chi-Square = 11.630 p - value = .965 df = 22
 Relative Chi-Sq = .529 GFI = .998 AGFI = .986 CFI = 1.000 RMR = .003 RMSEA = .000

ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีค่าสถิติ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 11.63 ค่าองศาอิสระ (df) = 22 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) = 0.97 ค่าสัดส่วน (χ^2)/ df = 0.53 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (AGFI) = 1.00 ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.00 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.00 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี โดยมีอิทธิพล

ทางตรงมีค่าเท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมาคือ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยอัตมโนทัศน์ มีอิทธิพลทางตรงมีค่าเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุได้ร้อยละ 77

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น พบว่าข้อเสนอแนะแนวจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 รูป/คน ว่าควรนำไปพัฒนาในทุกด้านทั้งความรับผิดชอบต่อการรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์และรู้จักพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารศึกษาที่วางไว้ที่จะนำไปสู่การยอมรับของสังคม

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับและความเหมาะสมของตัวแปรโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของค่าเบ้และค่าความโด่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ว่าตัวแปรทั้งหมดได้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีที่ปรากฏอยู่ในผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี ที่ผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลใช้ความมีเสน่ห์ภายในตน สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างพลังความกระตือรือร้นเมื่อทำงานกับแนวร่วม และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มใจ ในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสอดคล้องกับแผน กิจกรรม และได้กำหนดพันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนปฏิบัติได้จริง โดยมีการส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานิ สฤกษ์วานิช ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี ว่าเป็นผู้นำที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคล อันเนื่องมาจากการที่ผู้นำมีความดีมีความน่าเคารพศรัทธา ทำให้ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่งอย่างเต็มใจโดยปราศจากคำถามและข้อสงสัย

ไว้วางใจ และเชื่อใจในความคิดของผู้นำว่าถูกต้องเชื่อถือได้ โดยลูกน้องจะมีอารมณ์ร่วมในภารกิจขององค์กรมีเป้าหมายที่สูง และเชื่อว่าเขาสามารถอุทิศตนต่อความสำเร็จตามภารกิจนั้นได้ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552)

1.2 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจภายในตนที่เกิดจากการได้บริหารจัดการองค์กรในทุกวิถีทางเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการทำงาน และสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถหรือความต้องการ ด้วยความคิดริเริ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ แคมป์เบลล์ (Campbell, M.H.) ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารวิทยาลัยท้องถิ่น ประกอบไปด้วยความมีอิทธิพลในด้านต่อไปนี้ คือ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) แบบอย่างพฤติกรรม 3) แบบอย่างความมีเหตุผล 4) การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้วยปัญญา 5) การพิจารณาศักยภาพบุคลากรและการปฏิบัติ ดังนั้น องค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจที่ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การมีความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสำเร็จในการงาน จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพราะได้รับการตอบสนองในปัจจุบันเหล่านี้ได้อย่างพอดีจนเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Campbell, M.H., 2003)

1.3 องค์ประกอบด้านอัตมโนทัศน์ อัตมโนทัศน์เป็นความรู้สึกความคิดเห็นและความเชื่อซึ่งเป็นองค์ประกอบของความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองของบุคคลและมีอิทธิพลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในองค์ประกอบด้านอัตมโนทัศน์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มกำลัง สอดคล้องงานวิจัยของ พรสมบัติ ศรีไสย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีอยู่ในระดับมากที่สุดสามปัจจัย คือ อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจ และความคิดสร้างสรรค์ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์ประกอบหลักด้านอัตมโนทัศน์ที่ประกอบไปด้วย พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีสมรรถนะและการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนั้น การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัตมโนทัศน์ในทางบวก และเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะทำให้บุคคลนั้น

ทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และประสบผลสำเร็จ (พรสมบัติ ศรีไสย, 2555)

1.4 องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกถึงกระบวนการ ทางสมองที่คิดในลักษณะอนैनัยอันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดแบบกระจายคิดหลายทิศทางหลายแง่มุมคิดกว้างไกล ในองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และกล้านำเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่แม้อาจไม่ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนรัตน์ อัครกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการเป็นผู้นำเสี่ยง การมีพฤติกรรมเชิงรุก การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์และการเป็นนักสื่อสารและฟัง อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำตามภารกิจของผู้บริหารภาพรวม อยู่ระดับมากที่สุด ในด้านความสามารถในการพูด การปรับปรุงแก้ไข การประสานงาน ด้านการเข้าสังคม การยอมรับนับถือระดับมากที่สุด สำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการให้ความช่วยเหลืออยู่ระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์ประกอบหลักด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ประกอบไปด้วย ความคิดริเริ่มสร้างแนวทางใหม่ ๆ มีความคิดคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา มีความคิดยืดหยุ่น และมีความคิดละเอียดลออในการวิเคราะห์งาน จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (สุมนรัตน์ อัครกุล, 2557)

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ในวิเคราะห์ทางสถิติก่อนการปรับโมเดลนั้นปรากฏว่าไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แต่เมื่อมีการปรับโมเดลใหม่โดยยอมให้มีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตเป็นจำนวนทั้งหมด 91 ครั้ง จึงพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) โมเดลที่พัฒนาขึ้นเป็นการพัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่คำนึงถึงความตรงเชิงเนื้อหา มีการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ และก่อนนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามยังได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง 2) โมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงทั้งก่อนปรับโมเดลและหลังปรับโมเดล เป็นโมเดลที่มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่กำหนดและเมื่อโมเดลส่วนย่อยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็จะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้โมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องด้วยเพียงแต่ต้องมีการปรับโมเดลในบางส่วนเท่านั้น 3) ผลการตรวจสอบโมเดลการ

วัดแต่ละโมเดลทำให้ทราบค่าความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ด้วยซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานการยอมรับก็น่าจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้โมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยอัตมโนทัศน์ มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้นำทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทุกคนทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานตามจุดหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ทุกคนได้ตอบสนองทั้งจุดหมายของตนเองและจุดหมายขององค์กร ทักษะที่ผู้นำจะนำมาใช้คือเรื่องการจูงใจ สอดคล้องกับปราณี ประวิขพรหมณ์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านคณาจารย์ต้องมีหลักการบริหารที่ดีโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (2) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความรักความสามัคคีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) ปัจจัยระเบียบปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นให้อิสระต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญและการมีส่วนร่วมในการตั้งกฎระเบียบ (4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนต้องให้อัตราผลตอบแทนมีความเหมาะสมและตามผลงานที่สำเร็จ ตัวแปรปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้นำเพราะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการยกระดับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและทั้งของตนเองให้มีการพัฒนายิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและตอบสนองต่อนโยบายการทำงานที่ได้วางเป้าหมายไว้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ด้วยการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดที่คล่องแคล่วฉับไวทันต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ไม่คาดคิดมาก่อนและปฏิบัติงานโดยไม่ติดขัด มีความคิดยืดหยุ่นปรับความคิดให้เหมาะสมต่อบริบทการทำงานทั้งตัวบุคคล ผู้ร่วมงาน กาลเวลาและสถานที่ปฏิบัติงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไปจากปรกติด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งมีความคิดที่ละเอียดลออในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ (ปราณี ประวิขพรหมณ์ และคณะ, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับคองเกอร์ และคานันโก Conger and Kanungo ได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาประกอบด้วย ความน่าเคารพสูง ความเชื่อถือ และมีความคิดสร้างสรรค์ ตัวแปรอัตมโนทัศน์มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อ

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีเพราะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ความคล้อยตามต่อตัวผู้นำในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งเป็นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้เป็นผลสำเร็จ เพราะเชื่อว่าเมื่อปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำที่ตนเองเชื่อมั่นอย่างเต็มที่แล้วต้องประสบกับความสำเร็จอย่างแน่นอน (Conger, J.A. and Kanungo, R.N., 1988) สอดคล้องกับฮาร์วีย์ (Harvey) ก็ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีเป็นสิ่งที่มิอยู่ในบุคคลหลายคนผู้มีชื่อเสียงในด้านทักษะการพูด วาทศิลป์และเป็นผู้ที่มีอำนาจการจูงใจ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีนั้นสามารถจูงใจศัตรูให้กลายเป็นมิตรได้โดยง่าย ผู้นำที่มีอัตมโนทัศน์เชิงบวกและมีความนับถือในตนเองจะสามารถใช้อำนาจในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้ง่าย

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือปัจจัยอัตมโนทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ผู้บริหารได้สร้างขึ้นมาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เกิดความคิดสร้างสรรค์และอัตมโนทัศน์ขึ้นมาภายในตนนั้นไม่เป็นผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สืบเนื่องจากในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยนั้นทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาคือครูผู้ปฏิบัติงานกำลังตกอยู่ในสถานการณ์ที่จิตใจไม่มั่นคงอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในระดับประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก จนก่อให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานและส่งผลให้ไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์มากนักจนทำให้ปัจจัยแรงจูงใจที่ผู้บริหารได้ตั้งใจสร้างขึ้นมาไม่อาจส่งผลต่อปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสัมมา รัตนีย ได้ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ พบว่า แรงจูงใจทั้งที่เป็นแรงจูงใจที่เกิดภายในตัวผู้นำและแรงจูงใจที่เกิดภายนอกซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนร่วมงาน กฎเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับค่าตอบแทนและอื่น ๆ ล้วนแต่เป็นแรงกระตุ้นสำคัญให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจภายในเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ดีกว่าแรงจูงใจภายนอก (สัมมา รัตนีย, 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.41 และปัจจัยอัตมโนทัศน์ มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.18 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยทั้งสามตัวต่างมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีในตัวผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจเป็นพลังที่ผลักดัน

ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพราะผู้บริหารได้ตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสุขความพอใจในการทำงานและไม่มีอุปสรรคใดมาขวางกั้นการทำงาน อีกทั้งเมื่อปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ได้เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจนสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพรวมทั้งปัจจัยอ้อมโนทัศน์ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในตัวผู้นำจึงปราศจากวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้ลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับ พรสมบัติ ศรีไสย ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ได้รับอิทธิพลทางตรงปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยอ้อมโนทัศน์ (พรสมบัติ ศรีไสย, 2555)

4. ผลการเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ยอมรับโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีและได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางว่า ควรนำไปพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารที่ดีนั้นควรมีลักษณะที่มีความรับผิดชอบและต้องฟังความเห็นทางทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม มีความรู้สึกนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำทั้งภายในตัวผู้นำและองค์กรที่รับผิดชอบ สร้างความเชื่อมั่นในองค์กรในการทำภารกิจให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

สรุป/องค์ความรู้ใหม่

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาขึ้น พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี โดยมีอิทธิพลทางตรง รองลงมาคือ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และอิทธิพลรวม ปัจจัยอ้อมโนทัศน์ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุได้ร้อยละ 77 ข้อเสนอแนะพบว่าควรนำไปพัฒนาในทุกด้านทั้งความรับผิดชอบต่องานการรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์และรู้จักพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารศึกษาที่วางไว้ที่จะนำไปสู่การยอมรับของสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านเชิงนโยบาย

1.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ผู้บริหารควรพัฒนาในการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรพัฒนาอบรมเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่หลากหลายในการประเมินและปฏิบัติงานของตนเอง

1.3 ด้านอัตมโนทัศน์ ผู้บริหารควรเข้าใจวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

1.4 ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรจัดการให้บุคลากรทุกคนได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะด้านเชิงปฏิบัติการ

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

2.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความคิดที่ก้าวหน้าในการตอบข้อซักถามของบุคลากรในที่ประชุมได้ทันทีโดยไม่ต้องรอเอกสาร

2.3 ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรมีการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

ปราณี ประวิษพรหมณ์ และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ใน *รายงานการวิจัย คณะศิลปศาสตร์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

พรสมบัติ ศรีไสย. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สัมมา ธนินทรีย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560). *ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2560* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนทรรัตน์ อัครกุล. (2557). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. ใน *ปริญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Campbell, M.H. (2003). *Introduction to educational administration*. Boston Massachusetts: Allyn and Bacon.

Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988). *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. San Francisco: CA. Company.

DuBrin, A.J. (2010). *Principles of Leadership* (6 ed.). Boston: Nelson Education.