

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

DEVELOPMENT OF BUDDHIST LEADERSHIP FOR ADMINITRATIONS OF
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY MONASATIC
COLLEGES IN THE AREA LOWER NORTHEAST

ปรธกร ประกัน*

เด่น ชะเนติยัง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 21 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความชำนาญ และด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 2) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ควรมีพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความชำนาญ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้มีการปฏิบัติในระดับที่มากขึ้น ถึงแม้ปัจจุบันจะมีการปฏิบัติในระดับมากก็ตาม

คำสำคัญ : การพัฒนา ; ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ; ผู้บริหาร

ABSTRACT

This research had the following objects : 1) to study the components of The Buddhist Leadership Development Model of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Buddhist college In the lower Northwestern region 2) to present The Buddhist Leadership Development Model of Mahachulalongkornrajavidyalaya

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎี สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

** ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

University Buddhist college In the lower Northwestern region. The research process was 3 steps. They were : 1) study related research papers To determine research 2) Create a pattern of Buddhist Leadership Development Model of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Buddhist college In the lower Northwestern region. With Delphi technique (Delphi Techniques) 3) Evaluated the opinions of school administrators Director, Deputy Director, Course President, Section Chief, Instructor ,authorities 120 people. Statistics used in data analysis : Percentage, Standard Deviation and Inter quartile range values.

The research found that 21 leading leadership experts agree with the director of The Buddhist Leadership Development Model of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Buddhist college In the lower Northwestern region such as 1) Vision 2) Expertise 3) Human Relations. Executive Colleges, Provincial Buddhist Office, Provincial Culture, Lecturer, Supervisor, authorities of the Buddhist college in the Lower Northeastern Region have a comment that It is a very good overall level.

Keyword (s) : Development ; Buddhist Leadership ; Administrations

1. บทนำ

การศึกษาถือ ได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นระดับต้นๆ ในการพัฒนาขับเคลื่อนประเทศ ทั้งนี้ภายใต้ระบบการศึกษา อาจกล่าวได้ว่าสถาบันการศึกษาเป็นกลไกสำคัญภายใต้ระบบดังกล่าว ทั้งนี้สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานที่ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ มีภารกิจเกี่ยวกับ การจัดและส่งเสริมการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรของทุกระดับ อย่างไรก็ตาม มาตรฐานดังกล่าวยังคงมีจุดด้อยกล่าวคือ ในสภาวะของโลกปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงไปทางสังคมอย่างมากมาย ทำให้มนุษย์ทุกคนมีบทบาทและความสำคัญมากยิ่งขึ้นในสังคม บุคคลทั้งชาย หญิง เด็ก ผู้ใหญ่ ทุกเพศทุกวัย ต่างมีฐานะและบทบาททางสังคม มีความสัมพันธ์และเกี่ยวพันกัน จนเป็นที่มาของการศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ (จิตติมา อัครธิพิพงศ์, 2557)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา และมีความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียน

ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ในการบริหารกิจการใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจ ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ บุคคลที่มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม สามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของผู้อื่น มีหน้าที่ควบคุมตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัยสั่งการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรง ร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่น ในกลุ่มชนขององค์การนั้น เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือรอบรู้งานในหน้าที่ สามารถใช้ศาสตร์ ศิลปะในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง คุณลักษณะผู้บริหาร คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ (ธีระ รุญเจริญ, 2543)

เทคนิคการบริหารงาน เป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ การบริหารตน เป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิต ที่มีความสุขจากการทำงานในความรับผิดชอบจนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยนักบริหารต้องมีคุณธรรมสำหรับผู้นำ เช่น หุติยาปาณิกสูตร ธรรมาภิบาล พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 อริยสัจ 4 สัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางประพฤติและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความรอบรู้สูง มีความคิดเชิงวิสัยทัศน์คิดเป็นระบบ และคิดทั่วทุกด้านในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนางาน ปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน คำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงาน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัยเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี ปรับวิธีการทำงานอย่างเท่าทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก ทำงานล่วงหน้าและคู่ขนานสร้างความเชื่อถือ และมี

ความเที่ยงตรงการบริหารคน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความเชื่อถือและปฏิบัติงานตามประสงค์ โดยต้องมีความจริงใจซื่อตรงและรู้จักการทำความเข้าใจคำสั่ง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความเที่ยงธรรมให้เวลาให้โอกาส ให้อภัย ให้ออแนะช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักประสานงานประสานใจ ด้วยความนุ่มนวลนอบน้อม แน่วแน่ และหนักแน่น การทำงานมีความยืดหยุ่นเกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว ความสัมพันธ์กับประชาชน ต้องทราบปัญหาความต้องการของประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง โดยข้าราชการที่ดีต้องรู้จักสำนึกในการบริการประชาชนไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

การบริหารจัดการที่ดี คือการใช้ทรัพยากรขององค์การวางแผน การจัดการ การจูงใจ การควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี องค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่า “ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทีมงาน” นั่นเอง การวิเคราะห์และการบริหารจัดการทีมงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดกติกาการปฏิบัติงานร่วมภายในทีมงาน หากไม่มีการกำหนดกติกาไว้ในเบื้องต้น บุคลากรก็จะปฏิบัติงานตามแบบแผนเดิมที่เคยทำหรือเคยเป็น และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ เมื่อลงมือปฏิบัติงานแล้วต้องตรวจสอบดูอย่างละเอียดว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานดังกล่าวตามกติกา ที่ตั้งไว้หรือไม่ เป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพตรงกับความต้องการขององค์การน้อยเพียงไร การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษาให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2542)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ในสังกัดจำนวน วิทยาเขต 10 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโธมส และวิทยาเขตนครสวรรค์ นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิทยาลัยสงฆ์อยู่ในกำกับจำนวน 16 แห่ง วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยนครพนม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง วิทยาลัยสงฆ์

ศรีสะเกษ วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง และวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2544)

จากข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” เพื่อต้องการทราบถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นข้อมูลสำหรับการเผยแพร่สู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ทั่วประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.2 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 เครื่องมือการวิจัย

3.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมสภาพทั่วไปของลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง รวมทั้งหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน คือ หลักปาปนิกรรม 3 ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมหา) ด้านความชำนาญ (วิรูโร)ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปโน) เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ตอนล่าง และสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ

3.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามแบบประมาณค่าเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ให้ครอบคลุมเนื้อหา จักขุม (มีวิสัยทัศน์กว้างไกล) วิรุโ (เชี่ยวชาญในงาน) และนิสสัยสัมปันโน (มีมนุษยสัมพันธ์)

3.1.3 ตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามหลังจากสร้าง แบบสอบถามเสร็จแล้ว โดยนำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความ สมบูรณ์ของเนื้อหาก่อนที่จะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน หลังจากนั้นนำ ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00

3.1.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรจำนวนไม่ต่ำกว่า 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดชัยภูมิ วัฒนธรรมจังหวัดชัยภูมิ ประธานหลักสูตรสาขาวิชา อาจารย์ หัวหน้าส่วนงาน และเจ้าหน้าที่

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบ รายงาน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ในลักษณะคำถามเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความ คิดเห็นวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างกว้างขวางในทุกประเด็น จากผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน การรวมข้อมูล ครั้งที่ 1 นี้อาจใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ พูดคุยสนทนากับผู้เชี่ยวชาญโดยมีรายการตั้ง คำถามเปิดนำแทนการส่งคำถามไปให้ก็ได้ซึ่งจะทำให้ได้ความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและตรง ประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ

ครั้งที่ 2 ใช้แบบสอบถามฉบับใหม่ที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ ตอบคำถามเปิดในครั้งที่ 1 มาสร้างเป็นคำถามปิด ซึ่งจะสร้างเป็นคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale Questionnaire) แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ

ครั้งที่ 3 ก่อนส่งให้ตอบครั้งที่ 3 จะต้องนำคำถามครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หาคำมัธยฐาน และพิสัยควอไทล์ของคำถามแต่ละข้อแล้วใช้ข้อคำถามเดิมนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ โดย เพิ่มคำมัธยฐานกับพิสัยควอไทล์ไว้พร้อมกับบอกให้ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นทราบว่า ผลการตอบครั้งที่ 2 ท่านตอบอยู่ตำแหน่งใดและผู้เชี่ยวชาญนั้นทบทวนคำตอบและตอบกลับอีกครั้ง ซึ่งในการตอบครั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นแตกต่างหรือไม่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเพียงไรและจะได้พิจารณาว่าตนเห็นด้วยกับความสอดคล้องในความของ ผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ หรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงเหตุผลประกอบยืนยันคำตอบเดิมนั้น

ครั้งที่ 4 นำคำตอบที่ได้ในครั้งที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ใหม่ และจัดพิมพ์ค่าใหม่เช่นเดียวกับครั้งที่ 3 แล้วจัดส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบใหม่อีกครั้งเป็นครั้งสุดท้าย ซึ่งทำเหมือนครั้งที่ 3 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2549: 216-218)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จาก ผู้ทรงคุณวุฒิ 21 ท่าน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัย ควอไทล์ (Inter quartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากนั้น ส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 พร้อมทั้งรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญทราบเกี่ยวกับค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยมและค่าพิสัยควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นรวมทั้งคำตอบเดิมของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคนนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสำหรับนำมาใช้ประกอบพิจารณาการตัดสินใจยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตน หากผู้เชี่ยวชาญยังยืนยันคำตอบเดิม แต่เป็นคำตอบที่มีค่าอยู่นอกพิสัยควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ต้องให้เหตุผลประกอบ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. 160-161)

5. ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความชำนาญ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งในแต่ละด้านมีข้อคำถามมีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1 ลงมา จึงกล่าวได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ควรมีพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความชำนาญ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้มีการปฏิบัติในระดับที่มากขึ้น ถึงแม้ปัจจุบันจะมีการปฏิบัติในระดับมากก็ตาม

6. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ (จักษุมา) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จ ล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านวิสัยทัศน์ จักษุมา คือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ในองค์การรวมถึง การมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการดำเนินการ และพอใจในการบริหารจัดการ สนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ มีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะประสบความสำเร็จ สามารถวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานกับองค์กร ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ใฝ่ใจ รักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีขึ้น กำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมี จุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็น สำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และนำหลักธรรมจักษุมาของพระพุทธองค์มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน คุณลักษณะข้อนี้ตรงผลการวิจัยซึ่งผู้วิจัยจะขออภิปรายข้อค้นพบในประเด็นสำคัญที่ สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านจักษุมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถ มี การวางแผน สนับสนุนการฝึกอบรม มีแนวความคิดใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์สถานภาพ ให้ความ ช่วยเหลือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุ่มเทเพื่อคุณภาพ มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องของกรภัทร์ จารุกำเนิดกนก ได้วิจัยเรื่อง การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ได้แก่ 1) ด้านการจัดคน เข้าทำงาน 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ 4) ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และ 5) ด้านพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ ใน ภาพรวมวิธีปฏิบัติ ของกรณีศึกษาไม่ต่างจากภาครัฐและเอกชน มีจุดเด่น ของสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรที่แตกต่างในด้านวัฒนธรรมการอยู่แบบครอบครัวกล่าวคือ มีการช่วย เหลือกันทั้งในปัญหา เรื่องงานและเอื้อถึงเรื่องส่วนตัวและเรื่องครอบครัวด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเจษฎา นกน้อย ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความ เท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กรประกอบด้วย 1) ลักษณะ ส่วนบุคคล 2) การจัดการความหลากหลายในองค์กร และ 3) บริบทอื่น ส่วนนโยบายเกี่ยวกับการ จัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ทำงานอยู่ มีคณะกรรมการบริหาร องค์กรที่มีความหลากหลายขององค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับความ หลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่นเดียวกับประเด็นเรื่องของการกำหนดนโยบายการไม่ เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤต ยัมฤทธิ์ และคณะ กล่าว ว่าแนวคิดที่จะต้องรู้จุดหมาย รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะได้เป็นผู้นำแห่งองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร โดยการพัฒนาสถานศึกษา จะต้องพัฒนาความต้องการ

ของบุคลากรแต่ละคนให้เป็นความต้องการของสถาน ศึกษา ทำให้บุคลากรทุกคนต่างมีความรู้สึกรู้ว่าความสุขของทุกคนคือ ผลของการสร้างความสำเร็จร่วมกันขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้นำของสถานศึกษาเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหวังร่วมกันของบุคลากรทุกคน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรของโรงเรียนรางวัลพระราชทานนั้น

องค์ประกอบที่ 2 ด้าน ความชำนาญ (วิธวิธี) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านความชำนาญ คือ มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝน เทคนิคและความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะความชำนาญ มีความตั้งใจจดทน ความพร้อมในการทำงาน มีทัศนคติต่องานที่ดี ความขยันหมั่นเพียร ความถูกต้องของงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน มีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ มีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีประสบการณ์และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ มีความตั้งใจจดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา มีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ทำทุกเรื่อง ผู้บริหารที่สามารถจัดการธุระต่างๆ หรือกิจการทั้งปวงได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับแฟรมมิ่ง สก็อต โซนเดอร์ (Fleming Scott Saunders) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อมอบอำนาจแก่ครู ผลการวิจัยพบว่า โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อความเข้าใจของครูใหญ่ ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงกับการมอบอำนาจแก่ครู (Empowerment of Teachers) กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในการวิจัยได้แก่ครูใหญ่จำนวน 36 คน ของโรงเรียนมัธยมแบบประสม (Coalition of Essential Schools) วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของผู้นำและทักษะการสื่อความเข้าใจกับการมอบอำนาจแก่ครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ทักษะการสื่อความเข้าใจ 3 ด้าน คือ การรับฟังการสนทนา (Dialogue listening) การนำเสนอ (Self-expression) และความกระจ่างชัด (Clarifying) เป็นปัจจัยที่ต้องใช้ร่วมกันเสมอในการสื่อความเข้าใจให้ได้ผล ทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำและการมอบอำนาจแก่ครู 2) การสร้างความสว่างชัดในการสื่อความเข้าใจเป็นทักษะที่สำคัญของการสื่อความเข้าใจซึ่งจะสนับสนุนช่วยให้เกิดการยินยอมและสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 3) การใช้ช่องทางการเจรจา (Negotiation) เพื่อการยินยอมพร้อมใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการมอบอำนาจแก่ครู 4) การนำเสนอด้วยตนเองของผู้บริหารเป็นการ

เปิดใจกว้างและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งส่งผลต่อการมอบอำนาจแก่ครู 5) ทักษะการสื่อความเข้าใจและภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการมอบอำนาจแก่ครู 6) ภาวะผู้นำจะนำมาซึ่งแนวปฏิบัติการสื่อความเข้าใจที่ดีและการสื่อความเข้าใจที่ดีจะผลักดันภาวะผู้นำที่ดี การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กร ในการคัดเลือกสมาคมกีฬาในออสเตรเลียตะวันตก โดย ทำการศึกษาองค์กรทางกีฬา เกี่ยวกับ ความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการ ดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาคมกีฬาต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เอ็มโซลลา จอย เจอร์มีน (Msolla, Joyce. Jeremian) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินการ ใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ใช้ การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยใน แทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ใน ขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้าน การจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการประเมิน นั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้าน สิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสัยสัมปโน) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การเป็นผู้มีความสุขภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน ความเป็นกันเอง ควบคุมอารมณ์ได้ดี สร้าง มิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น สร้าง ความสัมพันธ์ในการทำงาน คุณลักษณะข้อนี้ตรงกับผลการวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ซึ่ง ผู้วิจัยจะขออภิปรายข้อค้นพบในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสัยสัมปโน) คือ เป็นผู้มีความสุขภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย มีกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่อง เพื่อ การบริหารจัดการ มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความ รอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองกับคนทุกๆ คน ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะ ทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก สร้างมิตรภาพ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีการ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเอาใจใส่ มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นใจ แจ่มชัดข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น ซึ่ง

คุณลักษณะเหล่านี้เป็นเทคนิคของตัวบุคคลกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ (1) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน มีดังนี้ 1.1) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของทฤษฎีองค์การแนวคลาสสิก อาจเรียกได้ว่าเป็นยุคมุ่งงานเป็นการจัดการเพื่อผลผลิต โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ หรือใช้การบริหารเชิงกระบวนการ ที่เน้นเรื่องการแบ่งงานกันทำการควบคุมบังคับบัญชาสอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองงาน 1.2) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นยุคที่เริ่มมีการสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การทำให้เกิดแนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ขึ้น หรือเรียกว่ายุคมุ่งคนการประสานงานการจูงใจการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองคน 1.3) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ การให้ความสนใจในรูปแบบภาวะผู้นำสอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน 1.4) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงระบบ และแนวคิดเชิงสถานการณ์เป็นการวิเคราะห์ และอธิบายความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดรวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตจัดเป็นยุคที่มุ่งทั้งคน และงานสอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน สอดคล้องกับ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

7.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงบทบาทอย่างจริงจัง และมีเทคนิคการบริหารงาน เป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จการบริหารตน เป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิต ที่มีความสุขจากการทำงานในความรับผิดชอบ จนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานะทางเศรษฐกิจโดยนักบริหารต้องมีคุณธรรมสำหรับผู้นำ

2) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อให้สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรและสอดคล้องกับการบริหารจัดการมีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความรอบรู้สูงมีความคิดเชิงวิสัยทัศน์คิดเป็นระบบและคิดทั่วทุกด้านในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนางานปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานคำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงาน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัยเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี

3) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรส่งเสริมการพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง

7.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มงาน และบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อแสวงหาความรู้ร่วมกัน

2) ควรพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรทำการวิจัยสภาพปัญหาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเพื่อจะทราบว่าในปัจจุบันมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใดที่สำคัญ

7.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กับมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษาเดียวกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธที่มีความทันสมัยต่อการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในยุค 4.0 ต่อไป

บรรณานุกรม

- จิตติมา อัครฉติพงศ์. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสอนคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉันทนา จันทรบรรจง. (2542). **จิตวิทยาการบริหาร**. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จีระ รุญเจริญ. (2543). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: เอลโลการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: เทพนมิตร.