

การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ปริญญานิพนธ์
ของ
พระมหามงคล สารินทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ปริญญานิพนธ์
ของ
พระมหามงคล สารินทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2558

การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ
ของ
พระมหามงคล สารินทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2558

พระมหามงคล สารินทร์.(2558). การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนว
พุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ปรินญาณพนธ์. กศ.ม.(การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา:
เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ระดับ
วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร หาความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม และ
ศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 และทศพิธราชธรรม 10
ส่วนตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาจารย์ และบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และ 7
วิทยาเขต จำนวน 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ
ค่า 5 ระดับ โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1.ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน
ทศพิธราชธรรม รองลงมาคือ ด้านพรหมวิหาร 4

2.ระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุก
ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลง
มาคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คู่
ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

4.วิสัยทัศน์สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ
68.00 โดยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตาม
วิสัยทัศน์ สำหรับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

THE STUDY OF VISION TO PREDICTING IN EDUCATIONNAL ADMINISTRATION BASED
UPON BUDDHA-DHAMMA OF ADMINISTRATORS AT
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

PHRAMAHAMONGKOL SARIN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

February 2015

Phamaha Mongkol Sarin.(2015). *The Study of Vision to Predicting in Educational Administration based upon Buddha-Dhamma of Administrators at Mahamakut Buddhist University*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Lieutenant.Dr. Apitee Songbundit, Dr.Somchai Thepsaeng.

The purposes of this study were to study the level of Educational Administration based upon Buddha-Dhamma, the vision level of administrators, the relationship between vision and Educational Administration based upon Buddha-Dhamma, and study of Vision Predicting Educational Administration based upon Buddha-Dhamma of Administrator at Mahamakut Buddhist University. Criterion variables used in the research were four sublime states of mind and the ten royal virtues. The predictors were creating a vision, vision distribution, and implementing the vision. The samples consisted of 256 instructors and staffs of Mahamakut Buddhist University and 7 campuses. The instruments used for data collection 5 point-rating scale questionnaires. For section 2 and 3 showed the value of the Cronbach's alpha coefficient .98. Basic data analysis was done by percentage, mean and standard deviation. The test of hypothesis were done by using Simple Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results were as under mentioned;

1. The level of Educational Administration based upon Buddha-Dhamma as a whole was at high level. When considering each individual aspect was also at a high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; the ten royal virtues and four sublime states of mind respectively.
2. The vision level of administrators as a whole was at high level. When considering each individual aspect was also at a high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; creating a vision, vision distribution, and implementing the vision respectively.
3. There was a statistically significant positive relationship at .01 between vision and Educational Administration based upon Buddha-Dhamma of administrators. The couple with the highest correlation was implementing the vision and then vision distribution and creating a vision respectively.

4. The Vision can predict Educational Administration based upon Buddha-Dhamma of administrators at Mahamakut Buddhist University. The power of prediction of 68.00 percent. The variable with the highest power of prediction was creating a vision and then implementing the vision. For aspect of vision distribution had no effect on Educational Administration based upon Buddha-Dhamma.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ของ

พระมหามงคล สารินทร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

(เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

.....ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

.....กรรมการ

(เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย

จาก

กองทุน สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาของ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง กรรมการที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ ปรับแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบ ซึ่งได้เสียสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบ พร้อมให้คำแนะนำข้อเสนอแนะด้วยความเอาใจใส่เพื่อให้ปริญญานิพนธ์สมบูรณ์และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหามวินทร์ ปุริสุตโตโม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย ขออนุโมทนาขอบคุณ อาจารย์ ดร.โสภณ ขำทัพ อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม และอาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ ที่กรุณาอนุเคราะห์ช่วยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขออนุโมทนาขอบคุณ คณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขออนุโมทนาขอบคุณ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการให้ความสะดวกในการการทำวิจัย และขออนุโมทนาอุทิศในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้แก่ คุณโยมกิมสัว วิสุทธิเวช คุณโยมเสาวณี เอี่ยมพงษ์ ที่ได้อนุเคราะห์ทุนทรัพย์เป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาตลอดมา

ขอบคุณพระเดชพระคุณพระเทพปัญญามุนี เจ้าอาวาสวัดอาวุธวิกสิตาราม ผู้เป็นอุปัชฌาย์ และได้มอบโอกาสในการศึกษาจนสำเร็จ ขออนุโมทนาขอบคุณ คุณป้าทัศนีย์ วิจิตรสอน ที่เป็นกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน และขอขอบคุณเพื่อนๆพี่ๆร่วมรุ่นการบริหารการศึกษาภาคปกติ รุ่น 35 สำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือที่มีให้กันเหมือนครอบครัวพี่น้องเสมอมา

ขออนุโมทนาขอบคุณ พระคุณบิดามารดา คุณครูบาอาจารย์ ที่อบรมสั่งสอน คอยห่วงใยเป็นกำลังใจเสมอมา คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องระลึกถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน เป็นสิ่งบูชาคุณครูบาอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทให้ผู้วิจัยมีความรู้ ขอคุณแห่งบารมี คุณงามความดีจงปกป้องรักษาทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ให้มีแต่ความสุขตลอดไปเทอญ

พระมหามงคล สารินทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.....	15
ประวัติความเป็นมา.....	15
การบริหารและจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.....	16
หลักสูตรที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี.....	20
การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม.....	21
ความหมายการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม.....	21
การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม.....	24
หลักพรหมวิหาร 4.....	27
หลักทศพิธราชธรรม 10	34
แนวคิดและทฤษฎีวิสัยทัศน์.....	53
ความหมายของวิสัยทัศน์.....	53
ความสำคัญของวิสัยทัศน์	55
โครงสร้างของวิสัยทัศน์.....	56
การสร้างวิสัยทัศน์	58
การเผยแพร่วิสัยทัศน์.....	60
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารการศึกษา	
ตามแนวพุทธธรรม.....	63
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	70
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	105
อภิปรายผล.....	106
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก	124
ภาคผนวก ข	133
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	151

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตาราง แสดงการวิเคราะห์ และสังเคราะห์หลักกรรมการบริหารตามหลักพุทธธรรม.....	26
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนตามระดับชั้น.....	70
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามสถานภาพ.....	77
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามอายุ.....	78
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	79
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านหลักพรหมวิหาร 4	79
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านเมตตา.....	80
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านกรุณา.....	81
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านมฤตดา.....	82
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านอุเบกขา.....	83
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านทศพิธราชธรรม 10	84
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านทาน	85
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านศีล.....	86
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านปริจาคะ.....	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษาในการผลิตบัณฑิต เป็นนโยบายที่ทุกประเทศพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แต่ประเทศไทยยังไม่สามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากความไม่เป็นเอกภาพของการศึกษาทั้งระบบ การขาดผู้นำระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์และคุณค่าร่วมของอุดมศึกษา รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์มากกว่าการท่องจำ และมีทักษะในการทำงานมากกว่าการรู้รอบในเชิงทฤษฎี ตลอดจนต้องผลิตและยกระดับวิชาชีพอาจารย์ให้สามารถส่งเสริมคนดีและคนเก่งมาเป็นอาจารย์ นอกจากนี้ต้องปรับเปลี่ยนระบบการผลิตบัณฑิตสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถที่หลากหลายมีทักษะสูงและสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นภารกิจของทุกสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ที่ต้องผลักดันส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันตระหนักในคุณค่าของคุณภาพของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2556: 4)

จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 พบว่า การจัดการศึกษาของไทยเท่าที่ผ่านมา ยังไม่มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพมากพอ การปฏิรูปการศึกษาในรอบทศวรรษที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จ ยังมีปัญหาทางด้านคุณภาพการศึกษาที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไขอีกมาก โดยเฉพาะในด้านการปฏิรูปเพื่อเพิ่มคุณภาพ/ประสิทธิภาพผู้บริหารการศึกษาและครู อาจารย์ หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบว่าเหมือนกันในทุกระดับชั้น คือ ตัวแปร คุณลักษณะของครู แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทางที่ดีด้วย และยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยคือความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยากร เชียงกูล. 2553: 9)

อีกประการหนึ่ง ภาวการณ์ไหลเวียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยไม่สามารถรักษามหาวิทยาลัยไว้ได้ รวมทั้งไม่สามารถจูงใจคนเก่งคนดีให้เข้ามาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยได้เหมือนในอดีต การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่สามารถทำงานอย่างต่อเนื่อง และไม่มีคามมั่นคงในอาชีพจึงไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัยได้ มหาวิทยาลัยจึงกลายเป็นแหล่งพักชั่วคราวของผู้ที่รองานใหม่ที่มั่นคงกว่า ถึงแม้จะมีข้อเถียงว่า บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนเหล่านั้นคงอยู่ในประเทศไทย เพียงแต่ต่างหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยก็ทำหน้าที่สร้างคนอยู่แล้ว เป็นการใช้ วาทกรรมการตอบโต้ความผิดพลาดของการใช้นโยบายกับมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่ไม่

ทำให้เกิดการพัฒนา กับมหาวิทยาลัยได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยที่ต้องรับการแก้ไขอย่างทันทั่วทั้งที่ การใช้วาทกรรมเชิงอุดมคติมาหักล้างสภาพเป็นจริงในมหาวิทยาลัยไม่ช่วยให้มหาวิทยาลัยแก้ปัญหาคลาไคลได้ ถึงปัญหานี้จะยังไม่ส่งผลร้ายไม่มากในระยะสั้น แต่จะส่งผลกระทบยาว ทำให้มหาวิทยาลัยและพลเมืองของประเทศอ่อนแอ ต้องพึ่งองค์ความรู้ หรือผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศในราคาแพง และไม่สามารถพัฒนาบนฐานความรู้ของตนเองได้ นั่นหมายถึงความสามารถในการเลี้ยงดูพลเมืองด้วยฐานเศรษฐกิจใช้ความรู้ และการผลิตสินค้า และการบริการที่ใช้องค์ความรู้ของตนเอง สิ่งเหล่านี้จะไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร (กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. 2556: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาอีกแห่งหนึ่งของประเทศที่มีความจำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของโลกพร้อมกับการรักษาเอกลักษณ์ หรืออัตลักษณ์ของตนเอง “มหามกุฏราชวิทยาลัย” ได้รับการสถาปนาขึ้น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2436 ณ วัดบวรนิเวศวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ และสมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ทรงโปรดให้จัดตั้ง “สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย” เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2488 และเปิดการเรียนระดับปริญญาตรี เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้การดูแลจัดการของกรรมการสภามหาวิทยาลัย และคณะสงฆ์มาตามลำดับจนกระทั่ง ปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อรัฐสภา และได้รับการอนุมัติจากรัฐสภาให้ตราพระราชบัญญัติยกขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2540 เป็นต้นมา(มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 2553: 6) มหาวิทยาลัยจึงต้องบริหารจัดการภายใต้แผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย คือ 1) ผลิตบัณฑิตทางพุทธศาสนา 2) ให้บริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน และท้องถิ่น 3) วิจัยและพัฒนางานวิชาการเชิงลึกด้านพุทธศาสนา 4) รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). 2552: 13) โดยมี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง 1 แห่ง วิทยาเขต 7 แห่ง วิทยาลัย 3 แห่ง ศูนย์การศึกษา 11 แห่ง และห้องเรียน 4 แห่ง (พระเทพปริยัติวิมล. 2553: 3) ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีการบริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน มีแผนยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีอธิการบดี เป็นผู้บริหารสูงสุดทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขต

นับจากการมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปี 2540 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นับว่าเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ที่ต้องประสบปัญหาต่างทางด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ ปัญหาดังกล่าวนั้นเกี่ยวเนื่องสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยทุกด้าน กล่าวคือ ด้านการผลิตบัณฑิตทางพุทธศาสนา การให้บริการวิชาการแก่สังคม

ชุมชน และท้องถิ่น วิจัยและพัฒนางานวิชาการเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนา และรวบรวม จัดเก็บ ข้อมูลด้านศาสนา และศิลปวัฒนธรรม หรือทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 2553: 6) การบริหารมหาวิทยาลัยในยุคที่ไม่แน่นอนจะเปลี่ยนแปลงนี้ ต้องการผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงสามารถดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นใจ และมั่นคงโดยกำกับ ดูแลความคุ้มค่าครอบคลุมต้นทุนด้านการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในด้านกำกับดูแลกิจการภายนอก การกำกับดูแลที่ไม่เกี่ยวข้องเฉพาะกับปัญหาภายในเท่านั้น รวมทั้งสามารถเข้าถึงชุมชนต่าง ที่เกี่ยวข้องทั้งมหาวิทยาลัย และอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือความสามารถของผู้นำที่จะดำเนินการภายใต้ ระบบการเมืองมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินใจสถานภาพของมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งนั่นคือการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปตามพันธกิจหลักได้อย่างที่ต้องการ(พระมหาสาคร ภักดีนอก. 2555: 50)

ผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญก็คือวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จึงเป็นตัวแปรของผู้นำที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การประสบความสำเร็จได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำจะหมายถึง การสังเคราะห์ (Synthesis) ความคิดด้วยการฉายภาพอนาคต (scenario) การสร้างภาพอนาคตที่สะท้อนเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม และความเชื่อขององค์การ เป็นภาพที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน เมื่อนำความคิดออกมาเขียนให้ทุกคนได้ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ เรียกว่าวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)หรือสานฝันในองค์กรหลายแห่ง (ภารดี อนันต์นารี, 2551: 32) สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวิส เค และ นิวสตรอม (Davis, K.; & Newstrom, J.W. 1989: 112) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครู อาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องต่างๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ส่วนคลอดเวล (Caldwell. 2006: 265-269) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่า การมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียว ยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำให้ได้คือการทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กรได้เป็นผลสำเร็จด้วย เซโคโล และ แบงค์ (Zaccaro; & Banks. 2004: 367-380) ได้เสนอจากผลการศึกษา พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Implementing)

นอกจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จะมีความสำคัญต่อสถานศึกษาแล้ว การปฏิบัติงานผู้บริหารก็นับว่ามีความสำคัญด้วยเช่นกัน ผู้บริหารและครูถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะให้กำลังใจบุคลากรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ รักษากำลังใจคน ส่งเสริมสมรรถภาพและสร้างขวัญให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นผู้ที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเป็นลำดับแรก

(สมคิด กลับดี. 2549:1; อ้างอิงจาก อุทัย หิรัญโต. 2531 : 2) สอดคล้องกับไพฑูรย์ เริงมกล (2541 : 18) ที่สรุปว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่สามารถกำหนดงานและรางวัลได้อย่างเหมาะสมกับเป้าหมายที่จัดไว้ การสร้างแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ นอกจากนี้ จำเป็นที่จะต้องใช้พระพุทธศาสนาเป็นฐานในการสร้างแรงจูงใจ ให้สังคมเกิดความตระหนักเข้าใจประโยชน์และโทษตามความเป็นจริง โดยมีธรรมะกำกับ ใช้ธรรมะแก้ไขไปในแนวทางที่ถูกต้อง ในทุกวัย และทุกระดับของสังคม ธรรมะของพระพุทธศาสนามีอยู่มากมายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สร้างแรงจูงใจในสังคมปัจจุบัน พระสงฆ์และฆราวาสต้องทำความเข้าใจปรับปรุงตัวเองจนเกิดปัญญาอย่างแท้จริง ทั้งตัวบุคคล ทั้งหลักธรรมและปัญหาสังคม (พระมนัส ฐมฺมโรโต. 2554: 80-82) พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติ หลักคำสอนทั้งหลายในพระพุทธศาสนานั้น กล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาติ ที่ผู้ศึกษาต้องใช้ปัญญาในการศึกษาและการปฏิบัติควบคู่กันไป ทั้งนี้เพราะพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยหลักศีลธรรม และจริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลก และชีวิต (ดำรง สุ่มสังข์. 2551: 1) พระพุทธศาสนามีเครื่องมืออันทรงพลังยิ่งที่จะส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเป็นพลังในการสร้างแรงจูงใจ ธรรมะทั้งหมดในพระพุทธศาสนาเป็นไปเพื่อให้บุคคลและชุมชนเกิดปัญญา ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจพยายามดึงศักยภาพในตัวบุคคลออกมา (พระมนัส ฐมฺมโรโต. 2554: 85) เมื่อคนเราจะทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งก็ต้องมีแรงจูงใจ เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ถ้าแรงจูงใจผิดก็ทำให้เดินทางผิด ถ้าแรงจูงใจถูก ก็เดินทางไปในการพัฒนา (พระพรหมคุณาภรณ์. 2546: 96)

จากแนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรภาส ประสมสุข (2549: 200) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม พบว่า หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน 21 หลักธรรม แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ส่วนหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการสร้างแรงจูงใจ มีจำนวน 5 หลักธรรม ได้แก่ สัจจิต 3 ทศพิชราชธรรม 10 กัลยาณมิตตตา อิทธิบาท 4 และกัลยาณมิตรธรรม ผู้บริหารควรยึดหลักทศพิชราชธรรม หลักสัจจิต 3 หลักกัลยาณมิตตตา หลักอิทธิบาท 4 และหลักกัลยาณมิตรธรรม ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต. 2547: 14-19, 37, 63-64) ที่สรุปว่า คนมีศีลธรรมมีมนุษย์ธรรมเป็นอารยชนต้องมีธรรมสัจจิต 3 และคนที่ประสบความสำเร็จ มีชีวิตที่ก้าวหน้า พึ่งปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ส่วนบุคคลผู้สั่งสอนหรือให้การศึกษาผู้อื่นโดยเฉพาะครู อาจารย์ผู้บริหาร พึงประกอบด้วยคุณสมบัติและประพฤติตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ในการสร้างแรงจูงใจทางพุทธศาสนาสอนว่า การงานใดๆ จะสำเร็จได้ก็ต้องมีอิทธิบาท 4 ฉันทะ คือความชอบทำ วิริยะ คือขยันทำ จิตตะ คือตั้งใจทำ และวิมังสา คือฉลาดในการทำ (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2548: 228-233) ส่วนทศพิชราชธรรม เป็นปทัสฐานในการปกครอง และประพฤติปฏิบัติตน เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดการเคารพกันและกัน ก่อเกิดการอำนวยความสะดวกแก่หมู่คณะ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตนที่มีความเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้สามารถเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบวัตถุประสงค์ของงาน พร้อมเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการบริหารและที่สำคัญต้องมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ทั้งนี้ เนื่องจากหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกันกับหลักการบริหาร นั้นมีอยู่หลากหลายและมีความเหมาะสมกับงานบริหารในบริบทที่แตกต่างกันไป จึงได้เลือกศึกษา เฉพาะหลักธรรมที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงและสามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารสถานศึกษา และ ผู้วิจัยได้ดำรงตนอยู่ในสมณะเพศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิธีการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร ที่ จะส่งผลต่อการทำงาน จึงมีความสนใจเรื่องการบริหารตามแนวพุทธธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา ที่มีความสำคัญในทางบริหารและเป็นคุณธรรมที่สามารถกระตุ้นการทำงานของ บุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี จำเป็นต้องนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ดังนั้นจึงมี ความประสงค์เพื่อจะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหาร การศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ และใช้หลักพุทธธรรมเข้ามา ประยุกต์ปรับปรุงใช้ในการทำงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานโดยใช้การบริหารตามแนวพุทธ ธรรมเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม ให้ปฏิบัติงานได้ดีและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กับการบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนว พุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. ทำให้ทราบระดับการดำเนินงานการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ทำให้ทราบระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหาร การศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ในการประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตาม แนวพุทธธรรม และสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา สนิบสนุน ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และ วิทยาเขต จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง, วิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรราชวิทยาลัย , วิทยาเขตสิรินธรราช วิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช, วิทยาเขตล้านนา, วิทยา เขตล้านช้าง รวม อาจารย์ และบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 463 รูป/คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และวิทยาเขต 7 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 256 รูป/คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morcan,1970: 608) ที่ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ประเภทเป็นชั้นในการสุ่ม(Strata) แล้วจึงสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของ อาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม และวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาม กุฏราชวิทยาลัย โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ ที่กล่าวถึงการบริหารการศึกษาตาม แนวพุทธธรรม 2 หลักธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 และหลักทศพิธราชธรรม 10 ส่วนวิสัยทัศน์ ของ

ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม จะศึกษาใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม คือ

2.1 หลักพรหมวิหาร 4

2.2 หลักทศพิธราชธรรม 10

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยมีดังนี้

1. การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง ด้วยการชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ของบุคลากร สร้างเป็นแรงผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นหลักในการจัดการองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามแนวพุทธธรรม 4 หลักธรรม ได้แก่

1.1 หลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ด้วยหลักธรรมสำหรับนักบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ที่แสดงออกถึงความประพฤติที่ดี เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีของคนในองค์กร นำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรปฏิบัติตาม ด้วยความนับถือ ทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา 4 ประการ คือ

1.1.1 เมตตา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการให้ความรัก ความไว้วางใจ และให้ความหวังดีในการทำงานของบุคลากร เป็นหลักวิธีการของผู้บริหารในการสนับสนุน ให้คำแนะนำ และเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และเป็นการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้รักองค์กรที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข

1.1.2 กรุณา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการช่วยเหลือที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรในองค์กร ช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อถึงคราวให้ช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ไม่

ทอดทิ้งไม่ว่างเฉย แสดงน้ำใจ ดูแลทุกข์ และสุขของบุคลากรในองค์การ กระตุ้นส่งเสริมหลักการ ทำงานให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่

1.1.3 มุกิตา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการแสดงความยินดี เมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือประสบผลสำเร็จในชีวิต ยกย่อง ชื่นชมบุคลากร ที่ทำงานดี ให้รางวัลตามโอกาส และประกาศเกียรติคุณเพื่อให้เป็นกำลังใจ ดึงความสามารถของ บุคลากร ผู้ร่วมงาน ให้ออกมาอย่างเต็มความสามารถ

1.1.4 อุเบกขา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการแสดงตนเป็น กลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ใช้ปัญญาพิจารณาอันสมควรแก่เหตุในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ตัดสินปัญหาอย่างเที่ยงธรรม และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีใจเป็นกลาง ทำตนให้เกิด ความเคารพศรัทธา

หลักทศพิธราชธรรม หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อปกครองบุคลากรใน องค์การ ให้มีความชอบธรรม เป็นหลักธรรมช่วยกำกับกฏปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารให้เกิดประโยชน์ ต่อบุคลากรในองค์การ และผู้บริหารยังสามารถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสำเร็จตาม เป้าหมาย โดยใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา 10 ประการ คือ

1.2.1 ทาน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการให้ความรู้โดยการ จัด สัมมนาวิชาการ ให้กำลังใจ ให้สิ่งของช่วยเหลือเมื่อเกิดความลำบากและให้อภัยทานแก่บุคลากรเมื่อ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน การให้ในหลักทศพิธราชธรรมจึงเป็นการให้ทั้งวัตถุ ทั้งความรู้ ทั้ง อภัยทาน

1.2.2 ศีล หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการปฏิบัติตนให้อยู่ใน ศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ มีระเบียบวินัยเคร่งครัด ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือแก่บุคลากรในองค์การ

1.2.3 ปริจาคะ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการเสียสละอุทิศตน อุทิศเวลาเพื่อองค์การ มีส่วนร่วม และเต็มใจในการทำกิจกรรมต่างๆ มีการรณรงค์ให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์การ สามารถทำให้อุบลากรทำงานอย่างเป็นมีความสุข

1.2.4 อาชชวะ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์การ ต่อตนเอง ต่อบุคลากร มีหลักการในการทำงาน เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่ รับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ และยอมรับเหตุผลของบุคลากรในองค์การ

1.2.5 มัททวะ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการแสดง กิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอและต่ำกว่า ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์การ

1.2.6 ตปะ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้ความพยายาม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีสติรู้ตัวในการบริหารงานอยู่เสมอ หมั่นแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การอยู่เสมอ

1.2.7 อักโกระ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้เหตุผลตัดสิน ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ ไม่โกรธผู้ใดบังคับบัญชาอย่างไรเหตุผล มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักรับความขุ่นเคือง ความโกรธเมื่อถูกนิทา และมีความสุขรอบครอบ ไม่ลงโทษบุคลากรด้วยเหตุผลส่วนตัว

1.2.8 อวิหิงสา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์การ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปทางมิชอบ ไม่ข่มเหง รังแกผู้ใดบังคับบัญชา ให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์การ สร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานอยู่มีความสุข

1.2.9 ชันติ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้ความอดทนในการบริหารงานในองค์การ ไม่ละทิ้งหน้าที่ในการบริหารงาน ไม่แสดงอาการหงุดหงิด ไม่พอใจต่อบุคลากรในองค์การ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ผู้นำที่ดีต้องมีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

1.2.10 อวิโรธนะ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้หลักของความยุติธรรมปกครองด้วยความเที่ยงตรง พิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารงาน ตัดสินสั่งการโดยไม่ตกอยู่ในอำนาจผู้ที่เหนือกว่า ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง สามารถทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน

2. วิสัยทัศน์ หมายถึง วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวางแผนพัฒนา ให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยแยกองค์ประกอบออกเป็น 3 ประการ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสาร บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นซึ่งผู้บริหาร ต้องมีทักษะในการสื่อสาร

รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจให้ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อ วิสัยทัศน์ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์

2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการเชื่อมโยงและ แปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร รวมถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง คณาจารย์ และผู้ทำหน้าที่ในการ จัดการเรียนการสอน และให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และปฏิบัติงานอื่นๆ ในหน่วยงานการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่มี วัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการ วิจัย ส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ เป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทยของคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัย ได้กรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิสัยทัศน์ ที่ สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย โดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุนความคิดเห็นไว้ ดังนี้

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มีหลักพรหมวิหาร 4 และหลักทศพิธราชธรรม 10 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ พระไตรปิฎก เล่มที่ 11, 23,25; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต.2553); พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2553); (พระครูโสภณปริยัติสุธี,ศรีบรรดร์ ธิธมฺโม. 2555: ออนไลน์); พระครูจิรธรรมรัช (จิรธมฺโม, 2553: 37); กมล ฉายาวัดนะ (2554: 13-14) ; เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 90-91); วรภาส ประสมสุข (2549: 9); สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 49-50); สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 99) ที่ได้ให้แนวคิด ถึงการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมว่า เป็นการประยุกต์หลักธรรมที่ทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ มีความอดทน บริหารงานอย่างมีสติ และ สิ่งสำคัญต้องมีความพอดี เป็นคนดี มีธรรมในการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 9) อธิบายว่า การบริหารตามแนวพุทธธรรม คือ การชักนำให้ผู้อื่น เคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ วรภาส ประสมสุข (2549: 9) ได้อธิบายว่า การบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ การชักนำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ถูกจูงใจปรารถนา หรือการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือหมายถึงลักษณะของบุคคลที่พร้อม

จะปฏิบัติงานเพราะถูกแรงกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจ ความเต็มใจ และความพร้อมใจมีจะปฏิบัติงานด้วยหลักพุทธธรรมที่ประยุกต์ใช้กับการสร้างแรงจูงใจ และ กมล ฉายาวัฒน์ (2554: 13-14) ที่ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารตามหลักพุทธ คือ คุณธรรมที่นำมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับนักบริหาร ซึ่งมีหลักธรรมที่สำคัญสามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา และจะต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมดังนี้ คือ หลักพรหมวิหารธรรม 4 อริยสัจ 4 และสังคหวัตถุ 4 ในส่วนของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 9) และ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2553: 14-28) ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม คือ การชักนำให้ผู้อื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรมดังนี้ คือ ทศพิชราชธรรม 10 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 พลธรรม 4 ในขณะที่เนตรร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 90-91) ได้มีแนวคิดในทำนองเดียวกันว่า การบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ หลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารมีคุณธรรม ซึ่งมาจากหลักธรรมส่วนใหญ่ทางศาสนาอันได้แก่ พรหมวิหารธรรม 4 ทศพิชราชธรรม 10 เป็นต้น

จากการศึกษา แนวคิดของนักวิชาการการศึกษาที่เกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีหลักธรรมที่นักการศึกษาให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์แล้วเห็นว่า การบริหารตามหลักพุทธธรรม มีความเหมาะสม ทำให้เกิดผลดีในการบริหารงานของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรประกอบไปด้วย คือ 1. หลักพรหมวิหาร 2. หลักทศพิชราชธรรม 10

ตัวแปรพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ได้แก่ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ เบนนิส และ นานาส (Bennis; & Nanus.1985: 151); บลัมเบิร์ก และ กรีนฟิลด์ Blumberg; & Greenfield.1986: 227-228); เบราน์ (Braun. 1991: 26) ; มาร์ศรี สุธานิธิ (2540: 17); บุรชัย ศิริมหาสารคร (2548: 15) ทองคำ พิมพ์า (2556: 25); เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547: 3) จากที่กล่าวมาข้างต้น นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์และความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เดวิสและโธมัส (Davis and Thomas. 1989 : 22 – 23) และ เบนนิส และ นานาส (Bennis; & Nanus. 1985: 151) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิสัยมีคุณค่า เป็นสิ่งสำคัญประการแรกทีผู้นำจะต้องมีและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินการ ส่วนสัมพันธ์ภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย และภาระหน้าที่ขององค์การอีกแมน; และซิลวา (Hickman; & Silva.1984: 151) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ คือ การคิดไตร่ตรองโดยการใช้สมอง ใช้ปัญญาความรู้ความสามารถ จากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ปัจจุบัน ส่วน มาร์ศรี สุธานิธิ (2540: 17) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจน โดยภาพนั้น

ต้องสอดคล้องกันเป้าหมายขององค์กร ดังเช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547: 3) ได้อธิบาย วิสัยทัศน์ว่า เป็นจินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดของบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลนั้น มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผล ที่วางไว้ ส่งผลให้บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผน ส่วน บุรชัย ศิริมหาสารคร (2548: 15) ได้ให้หมายไว้ว่า วิสัยทัศน์(Vision) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็น ภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ไกลที่สุดและชัดที่สุด การมองเห็นที่วุ่น มีใช่การมองเห็นด้วยสายตา แต่ เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา วิสัยทัศน์เป็นจินตนาการ หรือภาพเสมือนจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า

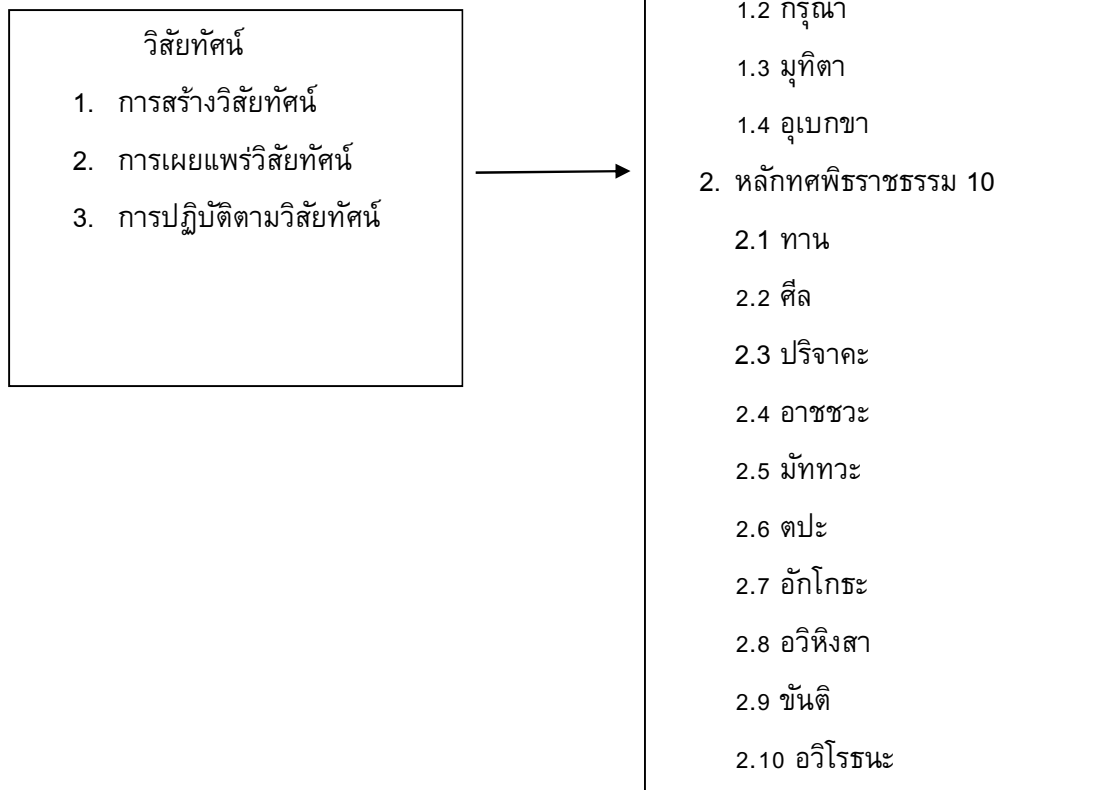
ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เบราน์ (Braun. 1991: 26) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) คือ การสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดลึกซึ้งซึ่งมีการ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่จะสร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือ การให้มีส่วนร่วม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation Vision) คือ กระบวนการที่จำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้อง เผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ว่า เป็นของตัวเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบาย และโน้มน้าวสมาชิกขององค์กรให้เข้าใจ และยอมรับ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) คือ การนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการร่วมมือ หุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และความเพียร พยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ นั่นคือ การเก็บ รวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์การให้ดี

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะขาดไม่ได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปเพื่อการศึกษาแยกเป็น 3 ด้าน คือ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์(Implementing)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประมวลเข้าเป็นกรอบแนวคิด โดยสามารถสรุปเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้รวบรวมเอกสารต่างๆ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - 1.1 ประวัติความเป็นมา
 - 1.2 การบริหารและจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 - 1.3 หลักสูตรที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี
2. การบริหารศึกษาตามแนวพุทธธรรม
 - 2.1 ความหมายการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม
 - 2.2 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม
 - 2.2.1 หลักพรหมวิหาร 4
 - 2.2.2 หลักทศพิธราชธรรม 10
3. แนวคิดและทฤษฎีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
 - 3.1 ความหมายวิสัยทัศน์
 - 3.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
 - 3.3 โครงสร้างของวิสัยทัศน์
 - 3.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 3.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 3.3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.1 ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต งานวิจัย งานบริการ วิชาการแก่ชุมชน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2436 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ตั้งวิทยาลัยขึ้นในบริเวณวัดบวรนิเวศวิหาร พระราชทานนามว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์เพื่อเป็นที่ศึกษาเล่าเรียนของพระภิกษุสามเณร ทรงอุทิศพระราชทรัพย์บำรุงประจำปีและก่อสร้างสถานศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้ขึ้น ครั้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พุทธศักราช 2439 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เสด็จมาเปิดมหามกุฏราชวิทยาลัย พระองค์ทรงรับมหามกุฏราชวิทยาลัยอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์บำรุงประจำปี อาศัยพระราชประสงค์ดังกล่าว สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงทรงตั้งวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินกิจการของ มหามกุฏราชวิทยาลัยขึ้น 3 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นสถานศึกษาของพระภิกษุสามเณร
2. เพื่อเป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและของต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นสถานที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา

เมื่อกิจการของมหามกุฏราชวิทยาลัยได้เปิดดำเนินการแล้ว ปรากฏว่าพระวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้รับผลเป็นที่น่าพอใจตลอดมา เพื่อให้พระวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น ในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2488 สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ในฐานะที่ทรงเป็นนายกกรรมการ มหามกุฏราชวิทยาลัยพร้อมด้วยพระเถระานุเถระ จึงได้ทรงประกาศตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงในรูปมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาขึ้น โดยอาศัยนามว่า สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้เป็นสถานศึกษาพระปริยัติธรรม
2. เพื่อให้เป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศ
3. เพื่อให้เป็นสถานเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในและนอกประเทศ
4. เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้และความสามารถในการบำเพ็ญประโยชน์แก่ประชาชน
5. เพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ และความสามารถในการค้นคว้า โต้ตอบ หรืออภิปรายธรรมได้อย่างกว้างขวางแก่ชาวไทยและชาวต่างประเทศ
6. เพื่อให้ภิกษุสามเณรได้เป็นกำลังสำคัญในการจรรโลงพระพุทธศาสนา และเป็นศาสนทายาทที่เหมาะสมแก่กาลสมัย
7. เพื่อความเจริญก้าวหน้า และคงอยู่ตลอดกาลนานของพระพุทธศาสนา

ทั้งนี้ ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า กรรมการสภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย สถาบันการศึกษาแห่งนี้ ได้เริ่มเปิดให้การอบรมศึกษาแก่ภิกษุสามเณร ตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2489 จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2527 สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ตราพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จ การศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2527 รับรองผู้สำเร็จศาสนศาสตรบัณฑิตจากสภา การศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย มีฐานะชั้นปริญญาตรี พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้สำหรับผู้สำเร็จ ก่อนวันประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ด้วย(มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 2541:1-2)

พ.ศ. 2530 เปิดการศึกษาชั้นปริญญาโท เรียกว่า บัณฑิตวิทยาลัย เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2530 มี 2 คณะ คือ คณะพุทธศาสนาและปรัชญา และคณะพุทธศาสนานิเทศ ผู้สำเร็จการศึกษา มีสิทธิรับปริญญาบัตรปริญญาโท คือ ศาสตราศตรมหาบัณฑิต

พ.ศ.2535 สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ประธาร คณะกรรมการศึกษาของคณะสงฆ์ได้ประกาศใช้ระเบียบของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ว่าด้วยการ จัดการศึกษาของสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2535

พ.ศ.2540 ได้เปลี่ยนนามสถาบันจากสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย เป็น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และได้บริหารการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย สงฆ์ พ.ศ. 2540

1.2 การบริหารและจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2.1 วัตถุประสงค์หลัก (Objectives)

1. ผลิตบัณฑิตพระภิกษุสามเณร ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อจรรโลงพระพุทธศาสนาในระดับชาติและนานาชาติ
2. ผลิตบัณฑิตคฤหัสถ์ทุกคน ให้เป็นคนดี คือ คิดดี พูดดี และทำดี ตามแนวทางแห่ง พระพุทธศาสนา
3. บริการวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาแก่สังคมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นประจักษ์ชัดเจน ต่อสังคมไทยและสังคมโลก
4. ผลิตบัณฑิตเป็นผู้นำ เพื่อสร้างสังคมไทยให้มีความเข้มแข็งทางสังคมศาสตร์ และมี คุณภาพทั้งด้านความรู้และความประพฤติ
5. ผลิตบัณฑิตเป็นผู้นำ เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้ และ เป็นศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท
6. ผลิตบัณฑิตเป็นผู้นำ เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งสมานฉันท์ ความเอื้ออาทร ต่อกันและความสามัคคี โดยใช้หลักสาราณียธรรมและพรหมวิหารธรรม

7. สร้างระบบการบริหารองค์การให้เป็นองค์การที่มีลักษณะของความเป็นมหาวิทยาลัย เฉพาะทางพระพุทธศาสนาและมีมาตรฐานระดับสากล

1.2.2 วิสัยทัศน์ขององค์การ

1. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ
2. เป็นสถาบันการเรีนรู้ตลอดชีวิตของมวลชนที่ผลิตบัณฑิตตามแนวพระพุทธศาสนา และบุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถ มีศีลธรรมในการดำรงชีวิตแบบพุทธ
3. เป็นศูนย์กลางแห่งภูมิปัญญาตามแนวพระพุทธศาสนาของโลกที่สามารถชี้นำและยุติความขัดแย้งในสังคมโดยใช้หลักพุทธธรรม
4. เป็นสถาบันที่เน้นทำวิจัยพัฒนาตามกรอบแห่งศีลธรรม ส่งเสริมงานวิจัยเชิงลึกด้านพระพุทธศาสนาและนำผลการวิจัยไปพัฒนาสังคมและคณะสงฆ์ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

1.2.3 พันธกิจขององค์การ

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนา ให้มีคุณสมบัติตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย และกระจายโอกาสให้พระภิกษุสามเณร คฤหัสถ์ และผู้สนใจมีโอกาสศึกษามากขึ้น
2. ให้บริการวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาแก่สังคม ชุมชน และท้องถิ่น โดยเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา เพื่อมุ่งเน้นการเผยแผ่พุทธธรรม การแก้ปัญหาสังคม การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดสันติสุข การชี้นำสังคมในทางสร้างสรรค์ และการยุติข้อขัดแย้งด้วยหลักวิชาการพระพุทธศาสนา

1.2.4 นโยบายขององค์การ

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนา ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติมีสำราญีธรรมและพรหมวิหารธรรม
2. บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนอย่างกว้างขวาง และเป็นศูนย์กลางแห่งการแสวงหาความรู้วิชาการพระพุทธศาสนา
3. แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านวิชาการพระพุทธศาสนา สังคม และด้านศิลปวัฒนธรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ สร้างภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม ดำรงความเป็นชาติไทยตามวิถีประเพณี และวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา
5. บริหารจัดการมหาวิทยาลัย ให้ทันสมัย มีความโปร่งใส เน้นประสิทธิผล มีระบบสวัสดิการที่ดี สอดคล้องกับการเรีนรู้ตามอัธยาศัย และการเรีนรู้ตลอดชีวิต

1.2.5 ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategics)

1.2.5.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

1. ปรับกระบวนการผลิตบัณฑิตโดยใช้ระบบและกลไกประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยเป็นเครื่องมือ
2. ทบทวนการจัดการเรียนการสอน วิธีการเรียนการสอน บรรณสาร เทคโนโลยี การศึกษา อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้เกิดการปฏิรูป กล่าวคือ กระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรและคำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคลโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การจัดให้มีจำนวนหน่วยกิต/ชั่วโมงเรียนหรือรายวิชาในภาคปฏิบัติ การจัดให้มีจำนวนหน่วยกิต/ชั่วโมงเรียนหรือรายวิชาในภาคสนาม การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของเนื้อหาหรือรายวิชาที่เปิดสอน การเปิดโอกาสให้นักศึกษาใช้ห้องคอมพิวเตอร์/ห้องสมุดต่อวัน ฯลฯ
4. จัดการเรียนการสอน โดยให้ความสำคัญกับภาษาบาลีในฐานะภาษาที่ใช้จารึกพระพุทธรูทจะเพิ่มมากขึ้น เพิ่มจำนวนหน่วยกิต เพิ่มชั่วโมงเรียน
5. เร่งขยายหลักสูตรสาขาวิชาภาษาบาลีและพระพุทธศาสนาในระดับสูง คือ ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เพื่อการวิจัยพระพุทธศาสนาในเชิงลึก ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการพระพุทธศาสนาตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยได้
6. เร่งพัฒนาระบบฐานข้อมูลและการให้บริการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงานทะเบียน งานวัดประเมินผล การสืบค้นข้อมูลวิจัย เป็นต้น โดยเพิ่มศักยภาพซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้อย่างกว้างขวาง เป็นระบบเครือข่ายข้อมูลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถสืบค้นและเชื่อมโยงกันได้
7. เร่งพัฒนาบุคลากรด้านพุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ให้สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อผสม สื่อการสอนทางไกล ฯลฯ ตลอดจนการจ้างบุคลากรจากภายนอกที่มีคุณภาพ (Outsourcing)
8. เร่งพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น

1.2.5.2 ด้านการบริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม

1. เร่งขยายการบริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่ชุมชน และท้องถิ่นแบบเชิงรุกให้กว้างขวาง
2. ให้การสนับสนุน หรือร่วมมือกับคณะสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร / ชุมชน และครอบครัว ในด้านวิทยากร และวิชาการทางพระพุทธศาสนาเพื่อแก้และป้องกันปัญหาทางสังคม เช่น โรคติดต่อด้านร้ายแรง และสารเสพติดให้โทษ เป็นต้น

3. จัดโครงการประชุม / อบรม / สัมมนา ร่วมกับคณะสงฆ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาสังคมร่วมกัน

4. เน้นบทบาทในการแก้ปัญหาด้านจิตใจแก่สังคม เช่น การให้คำเตือน แนวคิด และข้อเสนอแนะ เป็นต้น เพื่อลดปัญหาทางสังคมอื่น ๆ ที่จะตามมา

5. จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป

6. เร่งรัดการใช้ ICT เพื่อช่วยเสริมสร้างสังคมฐานความรู้ให้หลากหลาย

7. ใช้ ICT เพื่อขยายฐานความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมนานาชาติ

1.2.5.3 ด้านการวิจัย

1. จัดระบบวิจัยที่เน้นการวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนาในลักษณะโครงการร่วมระหว่างหน่วยงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย

2. พิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง โดยเฉพาะในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ

3. ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อช่วยพัฒนาสถาบัน สังคม และหรือประเทศชาติ

4. สนับสนุนให้วิทยาเขตต่าง ๆ และศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัย ประสานงานกับสถาบันการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาและพระพุทธศาสนาเพื่อศึกษาวิจัยคัมภีร์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น

5. ให้วิทยาเขตและศูนย์การศึกษาต่าง ๆ เน้นเสนอโครงการวิจัยที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาด้านวัตถุโบราณในท้องถิ่น ประเภทศิลาจารึก คัมภีร์ใบลาน สมุดไทย เป็นต้น

1.2.5.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. รณรงค์ให้ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น และพระสงฆ์การมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมของชุมชนและท้องถิ่น

2. ประสานความร่วมมือกับคณะสงฆ์หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรม โดยจัดหลักสูตรระยะสั้น และพัฒนาระบบการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ฟื้นฟูแก่ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นและพระสงฆ์การ

3. สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณีพื้นบ้าน กีฬาพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. แนะนำให้ความรู้แก่ชุมชนเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม การคัดสรรและการประยุกต์วัฒนธรรมจากภายนอกที่จำเป็นต้องยอมรับ

1.2.5.5 ด้านการบริหารจัดการ

1. ปรับโครงสร้าง ปรับรื้อระบบและกลไกการบริหารงาน และปรับกระบวนการบริหารจัดการ ให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และมีความรวดเร็ว
2. ปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับ การบริหารงานที่เหมาะสม เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารวิชาการ ระบบตรวจสอบภายในและอาคารสถานที่ที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
3. เร่งพัฒนาด้านการบริหารจัดการโดยเฉพาะการบริหารการเงิน ที่เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความจำเป็นจะต้องพิจารณาทบทวนโดยเทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาของคฤหส์ที่บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และควรต้องมี “มืออาชีพ”
4. เร่งพัฒนาวิธีประกันมาตรฐานการศึกษาระหว่างส่วนกลางกับวิทยาเขตและระหว่างวิทยาเขตกับศูนย์การศึกษา
5. ให้ผู้แทนจากวิทยาเขตเป็นกรรมการ หรือมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปี
6. บริหารจัดการโดยยึดแผนยุทธศาสตร์ / แผนบริหารจัดการระยะกลางของสถาบัน เพื่อควบคุมการบริหารจัดการให้คุ้มทุนและมีประสิทธิภาพ
7. หามาตรการลดปัญหาเรื่องการประสานงานหรือการสื่อสารระหว่างส่วนกลางกับวิทยาเขตและระหว่างวิทยาเขตด้วยกัน
8. พัฒนาและควบคุมสัดส่วนอาจารย์ประจำ(รวมอาจารย์พิเศษและพิเศษประจำ)ต่อนักศึกษาให้ได้เท่ากับ 1 ต่อ 25 (ปัจจุบันประมาณ 1 : 10) ภายในปี 2553
9. จัดลำดับความสำคัญของพันธกิจของมหาวิทยาลัย คือ 1. การผลิตบัณฑิต 2. การบริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคม 3. การวิจัย 4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของพันธกิจดังกล่าว
10. เร่งนำผลการประเมินทั้งจากภายในและภายนอกมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาที่เป็นธรรมและยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยสู่ระดับมาตรฐานสากล

1.3 หลักสูตรที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี

หลักสูตรศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์

- สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
- สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

หลักสูตรศาสนศาสตรบัณฑิต คณะศาสนาและปรัชญา

- สาขาวิชาศาสนาและปรัชญา
- สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ

- สาขาวิชาพุทธศาสตร์
- สาขาวิชาปรัชญา
- หลักสูตรศาสนศาสตร์บัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์
- สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
- สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ
- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- สาขาวิชาการประถมศึกษา
- สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ
- สาขาวิชาการให้คำปรึกษาและการแนะ

แนว

- หลักสูตรศาสนศาสตร์บัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
- สาขาวิชาภาษาบาลีและสันสกฤต

2. การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

2.1 ความหมายการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

การบริหารการศึกษาตามหลักพุทธธรรม หมายถึง การนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นสมรรถนะ มาทำกับบริหารงาน เพื่อต่อการบริหารการศึกษา โดยเลือกเอาหลักธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้หลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าใช้กับการบริหาร, จัดการ, ดำเนินการ หรือปกครองส่วนราชการหรือองค์กรที่เป็นเอกชน (พระครูโสภณปริยัติสุธี, ศรีบรรตร ธิธมโม. 2555: ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกันกับพระคณฺย อนาวิโล (2554: 5) ที่กล่าวว่า การบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ การใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่ว่า ด้วยการบริหารทั้งในด้านการบริหารตนเองของผู้บริหาร การบริหารบุคคลและการบริหารงานในองค์กรและมีความสอดคล้องกับหลักการครองตน ครองคน และครองงาน

พระเทพดิลก (ระแบบ. 2553: 2-7) ได้กล่าวความสำคัญของการบริหารตามหลักพุทธธรรมไว้ว่า หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือการเพียรพยายามขัดเกลาจิตใจตน ด้วยการเพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควร ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่นจากคนหนึ่งไปถึงหลายๆ คน จนถึงบริหารองค์กรต่างๆ ที่ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้ว การบริหารทุกอย่างต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อนทั้งนั้น การบริหารองค์กรตลอดถึงประเทศชาติ การทำงานประสานงาน ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำหน้าที่ป้องกัน บำบัด บำรุง รักษาองค์กร ของคนที่ศึกษา ผึกหรืออบรมตนมาดีแล้วนั่นเอง การบริหารองค์กรเป็น จึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่างๆ จนเกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้นๆ หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เป็นผลตรงมาจากการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า การบริหารทุกอย่างจึงเป็นการยึดโยงกันของเหตุและผลในกาลทั้ง 3 หมายความว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของคนมีความเชื่อมโยงอยู่กับผลกรรมในอดีต ปัจจุบัน และใช้ปัจจุบันและอดีต สร้างสรรค์

งานในปัจจุบัน เพื่อเก็บเกี่ยวผลในอนาคต ความสำเร็จในการบริหารกิจกรรมต่างๆ ของคนในโลกจึง สำเร็จกันคนละทาง มีผลมากน้อยแตกต่างกันออกไป มืองค์ธรรมเป็นอันมากที่พระพุทธเจ้าทรงแสดง ถึงเหตุในอดีต ที่มาทำหน้าที่ส่งเสริม ตัดรอน ชะลอ พัฒนาเหตุในปัจจุบันของคนทั้งหลายให้มีความ แตกต่างกันในด้านเหตุและผล สรุปว่า การบริหารคือดำเนินการไปรอบคอบ รอบด้าน ซึ่งจะเป็นด้วย ความเพียรพยายามในทางที่ชอบ ความเพียรชอบนั่นเองคือกุศลธรรม และผลจากความเพียรชอบก็จะ สร้างสรรค์พัฒนาการบริหารทุกระดับ ที่อาจสรุปเป็นการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน

พระครูจิตรธรรมรัช (จิรธมโม. 2553: 37) ได้ให้แนวคิดว่ หลักการบริหารเชิงพุทธหรือ หลักการบริหารตามหลักพุทธธรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ การนำหลักที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัส เกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารที่จะให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด
2. วิรุโธ มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค
3. นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนา มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความเป็นผู้นำ เพราะเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน ทุกประเภท ทั้งยังเป็นหลักธรรมนำชีวิตให้ประสบผลในแนวทางจริยธรรม ของพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ ภูมิภิต จารุชนนท (2551: ออนไลน์) ได้สรุปแนวคิดการบริหารตามหลักพุทธ ธรรมไว้ว่าพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักบริหารหรือนักปกครองที่มีอำนาจ หน้าที่ในการปกครองหมู่คณะ บริหารกิจการของหมู่คณะหรือประเทศชาติไว้อย่างมากมาย เพื่อให้ ผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นได้ใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติอย่าง แท้จริง พระพุทธเจ้าทรงเน้นถึงความสำคัญของผู้ปกครองหรือผู้บริหารเป็นอย่างมากที่จะต้อง ประพฤติให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นหลักในการบริหารตามแนวพุทธศาสนา สามารถสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. การบริหารตน เป็นหลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดี ต้องสามารถบริหารควบคุมตนเองให้ดี เสียก่อน จึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดี
2. บริหารคน เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่การบริหาร บุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
3. บริหารงาน คนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ถ้านักบริหารสามารถจัดการกับตนเอง คนได้ดี ก็จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานอย่างแน่นอน

หลักธรรมสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เตรียมตัว เพื่อเป็นผู้บริหารควรจะพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ พัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน เพราะการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนั้น จะสร้างความสุขให้แก่ตนเองและสังคม

ส่วน พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามแนวพุทธธรรมไว้ว่า การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์คณะขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์คณะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2500 ปีเป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหารหน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางเนื้องานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร
2. การจัดองค์กร (Organization) เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ
3. งานบุคลากร (Staffing) เป็นการสรรหามูลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน
4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ
5. การกำกับดูแล (Controlling) เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ในปัจจุบัน การศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารตามหลักพุทธธรรม กำลังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ด้วยเหตุที่ว่า จะสร้างผู้นำที่มีส่วนสำคัญในการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จในองค์กร โดยยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนา ที่สังคมยอมรับ มีการอ้างอิงถึง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การจะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธก็ยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างกว้างขวาง ซึ่งอาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่ หรือคนในองค์กร มองภาพไม่ชัดว่า หลักธรรมที่ใช้ปฏิบัติเฉพาะตัว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือคนในองค์กรอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสียสละของคนในองค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว จึงถือเป็นเรื่องยากยิ่งที่จะตัดสินใจที่จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

สรุปว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารในการนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ พร้อมชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท ให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่า การนำหลักการบริหารตามหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจะมีผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสังคมไทยนับถือพุทธศาสนาด้วยแล้ว ผู้บริหารที่นำหลักธรรมใจไปใช้ จะได้มีมุมที่หลากหลายในการกระตุ้น สนับสนุนให้บุคลากรองค์การ ทำงานด้วยความสำเร็จที่ยั่งยืน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด การบริหารการศึกษาตามหลักพุทธของนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวไว้ดังนี้

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 99) ให้แนวคิดว่าการบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ ธรรมที่ทำให้ผู้บริหารมีความรอบคอบ มีความอดทน บริหารงานอย่างมีสติ และสิ่งสำคัญต้องมีความพอดี เป็นคนดี มีธรรมในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยหลักธรรมดังนี้ หลักทศพิธราชธรรม สัปบุรสธรรม 7

วรภาส ประสมสุข (2549: 9) ให้แนวคิดว่าการบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ การชักนำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ถูกใจปรารถนา หรือการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือหมายถึงลักษณะของบุคคลที่พร้อมจะปฏิบัติงานเพราะถูกแรงกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจ ความเต็มใจ และความพร้อมใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยหลักพุทธธรรมที่ประยุกต์ใช้กับการสร้างแรงจูงใจ คือ ทศพิธราชธรรม สุจริต 3 กัลยาณมิตตตา อิทธิบาท 4 และกัลยาณมิตรธรรม

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 49-50) ให้แนวคิดว่าการบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ การสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธา และสามารถปฏิบัติตาม เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างไม่มีข้อสงสัย และจะต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมดังนี้ คือ หลักพรหมวิหารธรรม 4 อริยสัจ 4 และสังคหัตถ์ 4

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 9) ให้แนวคิดว่าการบริหารตามแนวพุทธธรรม คือ การชักนำให้ผู้อื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรมดังนี้ คือ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหารธรรม 4 สังคหัตถ์ 4 พลธรรม 4

เนตรรพีพัฒนา ยาวีราช (2552: 90-91) ให้แนวคิดว่าการบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ หลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารมีคุณธรรม ซึ่งมาจากหลักธรรมส่วนใหญ่ทางศาสนาอันได้แก่ พรหมวิหารธรรม 4 อิทธิบาท 4 ทศพิธราชธรรม 10 สังคหวัตถุ 4 และสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 14-28) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารตามแนวพุทธธรรม คือ การนำหมูชน และสังคมไปสู่สันติสุข และให้เกิดความสามัคคี ทำให้เป็นคนดี มีธรรมหรือคุณสมบัติดังนี้ คือ สัปปริสธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 และทศพิธราชธรรม 10

กมล ฉายาวิณะ (2554: 13-14) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารตามหลักพุทธ คือ คุณธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารได้ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับนักบริหาร ซึ่งมีหลักธรรมที่สำคัญ และสามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา ได้แก่ อริยสัจ 4 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุธรรม 4 สัปปริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรม 10

พระดณัย อนุวิโล (2554: 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่มีความเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับหลักการบริหารได้แก่ สัปปริสธรรม 7 สังคหวัตถุ 4 และอิทธิบาท 4 และเป็นหลักพุทธธรรมอันเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเชิงปฏิบัติและส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารในการนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ พร้อมชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท ให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษา เอกสารการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ตามแนวคิดของนักศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีหลักธรรมที่นักการศึกษาให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์แล้วเห็นว่า การบริหารตามหลักพุทธธรรม มีความเหมาะสม ทำให้เกิดผลดีในการบริหารงานของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ควรประกอบไปด้วย คือ 1. ด้านพรหมวิหาร 4 2. ด้านทศพิธราชธรรม 10 ดังรายละเอียด ในตาราง ดังนี้

2.2.1 หลักพรหมวิหาร 4

ความหมายของหลักพรหมวิหาร 4

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดของพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นธรรมของนักปกครอง เป็นหลักธรรมสำหรับนักบริหาร หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่นักบริหารทุกคนพึงมี เพราะจะเป็นนักปกครองหรือนักบริหารได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหาร 4 ประการ ซึ่งได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายพอสรุปได้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 75) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรม เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร นักบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า วิธีการที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรมแห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ เป็นธรรมของพรหมที่ใช้ในการปกครอง

วรภาส ประสมสุข (2549: 69) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหาร 4 คือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตหมดจด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พรหมวิหารธรรม เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐ ใช้กำกับความประพฤติ

อุทัย บุญประเสริฐ (2553: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติเยี่ยงคนที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ (Maturity) ในตัวเอง มีวุฒิภาวะประจำในตัวเองเป็นหลักสำคัญ หลักปฏิบัติก็มาจากคำสอนเรื่อง เมตตา-กรุณา-มุทิตา-อุเบกขา นั่นเอง เป็นทั้งวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่มีรากฐานมาจากจิตใจ มาจากการสั่งสมการมีจิตใจที่ดี มาจากการพัฒนาจิตเป็นหลัก

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า เป็นธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม มี 4 ข้อ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 36) ได้ให้ความหมาย พรหมวิหารธรรมไว้ว่า เป็นธรรมของผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ประเสริฐ เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม ผู้ที่มีพรหมวิหาร จึงเป็นผู้นำที่ดี เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดี

สมหวัง วิทยานิพนธ์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหาร 4 ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหมเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้นำ ผู้จัดการ ได้แก่ บิณฑบาต ครู อาจารย์ หัวหน้าหน่วยงาน และนักบริหาร

พสุ เดชะรินทร์ (2556: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักพรหมวิหาร 4 ประการ เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องมียุ่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม และสำหรับตัวผู้นำแล้ว ถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่างๆ ในองค์กร และทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้

สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหารธรรม 4 หมายถึง วิธีดำเนินงานของผู้บริหาร ด้วยหลักธรรมสำหรับนักบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ที่แสดงออกถึงความประพฤติที่ดี เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีของคนในองค์กร นำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรปฏิบัติตาม ด้วยความนับถือ ทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้นพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ข้อ ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมนำแนวคิดจากนักการศึกษา นักวิชาการหลายๆท่าน เพื่อตีความหาหลักธรรมในแต่ละข้อ โดยมีความหมายในแต่ละข้อดังนี้

2.2.1.1 เมตตา ความปรารถนาดี

จากหลักการแนวคิดของ ของพรหมวิหารธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของเมตตา ไว้ดังนี้

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 11 พระสุตตันตปิฎก. 2545: 275) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เมตตา ได้แก่ ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ด้วยจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรักความหวังดี ความปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกันตลอดถึงสัตว์ และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วย ด้วยต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขา ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้เขาเป็นสุข โดยการแสดงออก 3 ทาง คือ เมตตากายกรรม เมตตาทางกาย เมตตาวาจีกรรม เมตตาทางวาจา และเมตตาโมหกรรม เมตตาทางใจ

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดว่าการเห็นอกเห็นใจ ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอหน้า ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต.2549: 75) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา คือ ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดี หรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนที่ดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี อยากให้ใครมีความสุข ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น

อุทัย บุญประเสริฐ (2553: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า หลักเมตตาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ จะอยู่ที่การพัฒนาจิตของตนเองให้รู้จักสังขการรู้จักหวังดีต่อผู้อื่น ผูกพันให้มีจิตใจที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุข อยากให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ ความหวังดีและอยากให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ เป็นขั้นต้นสำหรับการสร้างที่ดี สร้างสิ่งที่ดีต่อผู้อื่น มาจากการมีจิตที่เมตตาเป็นพื้นฐานสำคัญ มาจากจิตใจที่มีความรัก ที่เป็นความรักที่มีความปรารถนาดีแทรกซ้อนอยู่คู่ขนาน มีไมตรีในใจ มีจิตคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งความสุขนั้นเป็นสิ่งที่โดยธรรมชาติมนุษย์แล้วทุกคนปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นผู้ใดก็ตาม ลักษณะการแสดงออกของเมตตา นั้นนอกจากจิตหวังดีจิตที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุขแล้ว จะมีพฤติกรรมที่ไม่สร้างความลำบากหรือความทุกข์ยากความลำบากให้กับผู้อื่น อันเป็นผลมาจากการมีจิตเมตตา เหมือนพ่อแม่มีต่อลูก หรือผู้ใหญ่ที่ดีพึงมีต่อเด็กหรือผู้ที่อ่อนด้อย ยากไร้ จากจิตที่มีเมตตาจะทำให้ตัวเองรู้สึกเป็นสุขสบายใจด้วย เมื่อคนอื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จคำอธิบายตามหลักพุทธธรรมนั้น อธิบายด้วยถ้อยคำในแบบง่ายๆว่า เมตตา เป็นความปรารถนาอยากให้ผู้อื่นมีความสุข

สมหวัง วิทยายุทธยานนท์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา คือ ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุข ทั้งสุขกายและสุขใจ ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ บุคคลที่เป็นใหญ่จะต้องแผ่ความรักให้กว้างขวางตั้งแต่รักตนเอง รักบิดามารดา ญาติพี่น้องมิตรสหาย ศัตรู และสัตว์ทั่วไป เพื่อสร้างมิตรภาพ และเห็นคุณค่าของชีวิตมากขึ้นจนไม่กระทำความชั่ว การจะให้ความสุขแก่ผู้อื่นทำได้หลายวิธี มีดังนี้ ช่วยเหลือทางกายคือ ช่วยให้อาหารแก่คนยากจน จูงคนตาบอดหรือคนชราข้ามถนน ช่วยเหลือทางวาจา เช่น พูดไพเราะ ปลอบโยนให้กำลังใจแก่คนที่กำลังเศร้าโศกเสียใจ ช่วยเหลือทางใจ เช่น มีความปรารถนาดีต่อเขา ไม่คิดอาฆาตพยาบาท

ทศพร ประเสริฐสุข (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า เมตตา คือ ให้มีความรักใคร่และปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักเมตตาสำหรับผู้บริหารได้ว่า เมตตา ความปรารถนาดี หมายถึง วิธีดำเนินงานของผู้บริหาร ด้วยการให้ความรัก ความไว้วางใจ และให้ความหวังดีในการทำงานของบุคลากร เป็นหลักวิธีการของผู้บริหารในการสนับสนุน ให้คำแนะนำ และเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และเป็นการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้รักองค์กรที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข

2.2.1.2 กรุณา ความสงสาร

จากหลักการแนวคิดของ ของพรหมวิหารธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของกรุณา ไว้ดังนี้

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 11 พระสุตตันตปิฎก. 2545: 275) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กรุณา ได้แก่ ความสงสาร คือ เมื่อเห็นเขาตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อน ก็คิดใฝ่ใจในอันที่จะช่วยปลดปล่อยให้เขาพ้นจากความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนนั้น อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อน ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย มีความใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนให้ประสบกับความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองโดยมีบิดามารดาเป็นตัวอย่างของการแสดงออกให้ปรากฏเป็นพฤติกรรม เพราะบิดามารดาจะรู้สึกเป็นทุกข์เป็นร้อน ห่วงใยบุตร เมื่อเห็นบุตรมีความทุกข์หรือผิดหวัง พร้อมกับหาวิธีเพื่อปลดปล่อยความทุกข์นั้น ด้วยความเอ็นดูที่บริสุทธิ์ใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 77) ได้ให้แนวคิดที่ กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ประารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยเหลือแก้ไข

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดที่ การช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบุคลากรในองค์กรให้พ้นจากความเดือดร้อนหรือใจ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้แนวคิดที่ กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน

อุทัย บุญประเสริฐ (2553: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ หลักกรุณานั้น เป็นความสงสารที่มาจากใจ ที่มีความคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ พ้น จากความยากลำบาก หลักกรุณา จึงเป็นหลักของความปรารถนาอยากให้ผู้พ้นทุกข์ คิดช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะช่วยเหลือบำบัดความทุกข์ยาก ทุกข์ เป็นสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียน ทำให้เกิดความไม่สบาย เกิดความยุ่ง ยากลำบาก คำว่า กรุณาโดยตัวของมันเองแปลว่าความสงสาร หมายถึง ความสงสารที่มุ่งสงเคราะห์ ตั้งใจ จะช่วยเหลือ การ สงเคราะห์ที่มาจากจิตใจ จะเป็นการ สงเคราะห์แบบที่ไม่หวังผลตอบแทน ไม่มีจิตใจที่หวังเอาผลตอบแทน ไม่คิดค่าตอบแทน ตั้งใจจะช่วยให้หมดทุกข์ ให้พ้นจากความยากลำบาก จะด้วยกำลังกาย กำลังปัญญา กำลังทรัพย์ไม่ว่าจะเป็นการสงเคราะห์ทางด้านวัตถุ หรืออื่นใดก็ตาม ถ้าหาให้ได้ ก็อาจใช้วิธีชื้อของบอกทางให้ อันเป็นผลมาจากการมีความกรุณาสงสารในจิตใจ

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ กรุณา คือ ความสงสาร คิดจะช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ หมายถึงความปรารถนาจะช่วยเหลือผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ยากและความลำเค็ญต่าง ๆ เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยให้เขาพ้นจากสิ่งที่เบียดเบียนเขาที่เขา

ให้เกิดความไม่สบายทางกายและใจ เช่น ช่วยเหลือทางกาย เช่น ช่วยคนกำลังตกน้ำ ช่วยรักษาพยาบาลคนบาดเจ็บให้รอดพ้นจากอันตราย

ทศพร ประเสริฐสุข (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า กรุณา คือ ให้ความสงสาร และคิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ในทางการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมที่คอยคิดหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจที่อยากจะช่วยเหลือ ไม่เห็นเฉยดูตาย มีจิตใจที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ว่างเฉย ผู้บริหารที่มีจิตใจลักษณะนี้จะครองใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยในงาน ได้ค่อนข้างแน่นอน มีโอกาสจะได้ผลงานและน้ำใจตอบแทนมากกว่าค่าจ้างที่เขาได้รับจากหน่วยงานหรือองค์กรด้วยซ้ำไป ความรู้สึกที่ไม่ดีมักจะไม่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักกรุณาสำหรับผู้บริหารได้ว่า กรุณา ความกรุณา หมายถึง วิธีดำเนินงานของผู้บริหาร ด้วยการช่วยเหลือที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรในองค์กร ช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อถึงคราวให้ช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ทอดทิ้งไม่ว่างเฉย แสดงน้ำใจ ดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กร กระตุ้นส่งเสริมหลักการทำงานให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่

2.2.1.3 มุทิตา การชื่นชมยินดี

จากหลักการแนวคิดของ ของพรหมวิหารธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของมุทิตา ไว้ดังนี้

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 11 พระสุตตันตปิฎก. 2545: 275) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มุทิตา ได้แก่ ความรู้สึกยินดีด้วย เมื่อเห็นผู้อื่นหรือสิ่งอื่นอยู่ดีมีความสุข ตัวเองก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปรารถนาดีกับใจด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบความสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มุทิตา คือความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ก็พลอยยินดีกับใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน ไม่กีดกันริษยา

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 77) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มุทิตา คือความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบรัศมีเรา ไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และพลอยชื่นชมยินดีในที่ทำงาน

ทศพร ประเสริฐสุข (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มุทิตา คือ มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความสุขประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต และหน้าที่การงาน และพร้อมกับสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน มีความเจริญก้าวหน้า

กมล ฉายาวัฒน์ (2553: 37) ได้ให้แนวคิดที่ว่า พลอยมีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข และเจริญงอกงามประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มุทิตา คือ การที่เรายินดี หรือดีใจ เมื่อลูกน้องได้รับความก้าวหน้า หรือผู้นำได้รับความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

สมหวัง วิทยปัญญาพนธ์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มุทิตา คือ ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้มีความสุข ความสำเร็จหรือความเจริญ หมายถึง การแสดงความยินดีปรีดาเมื่ออื่นประสบความสำเร็จ เช่น การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุทิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัดความอิจฉาริษยาและการโกรธเคืองได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้อื่นย่อมมีแต่ความทุกข์ จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มีมุทิตามีความสุขกายสุขใจ หน้าที่าสดชื่นแจ่มใส และเป็นที่รักของคนทั่วไปผูกมิตรไว้ได้ สร้างมิตรกับคนอื่นได้ง่าย

อุทัย บุญประเสริฐ (2553: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า หลักมุทิตา เป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ไม่ยาก หากผู้บริหารมีจิตใจที่ดี ในหลักพุทธธรรม กล่าวถึงมุทิตาว่า เป็นความยินดีด้วยที่เห็นผู้อื่นมีความสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเห็นผู้อื่นประสบสิ่งที่ดี ได้ดี ประสบความสำเร็จ มีความเจริญ โดยอารมณ์พลอยยินดีนี้ไม่เกี่ยว ข้องกับผลตอบแทน ไม่เกี่ยวข้องกัพิธีรีตองหรือมารยาททางสังคม แต่เป็นสิ่งที่สั่งสมให้เกิดขึ้นในจิตใจ เป็นจิตใจที่มีคุณภาพสูงในตัวเอง ได้จากการพัฒนาจิตของตนเอง อาการที่แสดงการพลอยยินดีจึงเป็นไปด้วยความจริงใจ จะเป็นการแสดงออกโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่มีจิตริษยา การเป็นคนที่มีมุทิตานี้เอง จะสร้างมิตรและผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและมักจะลึกซึ้งความจริงแล้วความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีนี้ หมายถึง ในจิตใจมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยไม่มีจิตริษยานั่นเอง ผู้บริหารที่สั่งสมตนเองให้มีมุทิตา จะเป็นผู้ที่สร้างมิตรได้อย่างยั่งยืน ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะรักและศรัทธา และจะเป็นตัวอย่างของคนที่มีจิตใจและการแสดงออกที่ดีงาม ทั้งขององค์กรและของสังคมโดยรวมอย่างแน่นอน

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักมุทิตาสำหรับผู้บริหาร ได้ว่า มุทิตา การชื่นชมยินดี หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ด้วยการแสดงความยินดี เมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือประสบผลสำเร็จในชีวิต ยกย่อง ชื่นชมบุคลากรที่ทำงานดี ให้รางวัลตามโอกาส และประกาศเกียรติคุณเพื่อให้เป็นกำลังใจ ถึงความสามารถของบุคลากร ผู้ร่วมงาน ให้ออกมาอย่างเต็มความสามารถ

2.2.1.4 อุเบกขา ความเป็นกลาง

จากหลักการแนวคิดของ ของพรหมวิหารธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของอุเบกขา ไว้ดังนี้

พระไตรปิฎก (เล่มที่ 11 พระสุตตันตปิฎก. 2545: 275) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อุเบกขา ได้แก่ ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรงดู

ตราซึ่ง เมื่อมองเห็นบุคคลที่ได้รับผลของกรรมดีหรือกรรมชั่ว ซึ่งสมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยอคติ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลางมองตามความเป็นจริง โดยวางจิตมั่นคง เที่ยงตรงดุจตราซึ่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดี หรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ หรือที่จะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติตนไปตามหลักการ เหตุผล และเที่ยงธรรม

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 79) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียง เข้าข้างคนใดคนหนึ่ง นั่นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและโทษ ข้อสำคัญก็คือนักบริหารต้องรู้เท่าทัน คนร่วมงานทุกคน นักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์ อาจจะวางเฉยไม่เหมือนกัน แต่ต้องวางเฉยด้วยปัญญา คือ มีอุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อทุกคนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง นักบริหารก็มองดูพวกเขาเฉยๆ ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 37) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อุเบกขา คือ การวางจิตเยียบสงบอย่างสม่ำเสมอ เที่ยงตรงดุจตราซึ่ง มองเห็นมนุษย์สัตว์ทั้งหลายได้รับผลดีร้ายตามเหตุปัจจัยที่ประกอบไม่เอนเอียงไปด้วยความชอบหรือความชั่ว

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือชัง

ทศพร ประเสริฐสุข (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อุเบกขา คือ วางตนเป็นกลาง ปฏิบัติต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องด้วยความยุติธรรม เสมอภาคปราศจากความลำเอียง

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อุเบกขา คือ การวางเฉย ในบางกรณีที่มีปัญหาเล็กน้อย ผู้นำแก้งโง่บ้าง โดยปิดหู ปิดตา ปิดปากเสียบ้าง รวมทั้งไม่ฝึกไต่ข้างใดข้างหนึ่งในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ควรวางตัวเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลูกกลาม

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉยไม่ติใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หมายถึง ความวางใจเป็นกลางตั้งตนเป็นกลาง เมื่อปฏิบัติตาม 3 ข้อข้างต้นแล้วไม่เป็นผลด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือความชัง หรือปกปิดความผิดของคนที่ตนรัก และโยนความผิดให้คนที่ตนชังเมื่อพิจารณาตามหลักของกฎแห่งกรรมที่ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ใครทำกรรมดีย่อมจะได้รับผลดี ใครทำกรรมชั่ว ย่อมจะได้รับผลชั่ว ตัวเราไม่ควรไปติใจหรือซ้ำเติมกับความวิบัติของเขา

อุทัย บุญประเสริฐ (2553: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า หลักอุเบกขา คือ การวางใจให้เป็นกลาง เป็นสิ่งที่ สำหรับสามัญชนแล้ว พึงง่ายแต่ทำได้ค่อนข้างยากมาก อุเบกขาไม่ได้แปลว่าอยู่

เฉยๆ แต่เป็นการรู้จักวางเฉยที่เป็นการทำให้เป็นกลาง มีจิตเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือความชัง พิจารณาด้วยจิตที่ไม่ลำเอียง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรมนองคลองธรรม เมื่อเห็นใครได้รับผลตามที่ควร ก็ไม่แสดงความยินดี ดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ด้วยการวางจิตเป็นกลาง การมีเมตตา กรุณา มุทิตา เป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้าไม่สามารถช่วยเหลือสงเคราะห์ได้ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม ยุติธรรมได้ ต้องไม่ให้จิตใจของตนเป็นทุกข์ ก็ด้วยวิธีวางอุเบกขา พยายามวางใจให้เป็นกลาง

ผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะสมบูรณ์ จะวางใจเป็นกลางได้มาก ไม่เอนเอียง และสามารถปล่อยวาง มีความยุติธรรมและสามารถควบคุมจิตใจของตนได้ เมื่อเหตุการณ์หรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้หนึ่งผู้ใดที่เกี่ยวข้องด้วย เป็นไปตามผลอันสมควรแก่เหตุ ไม่สามารถจะช่วยเหลือสงเคราะห์ใดๆ ได้ หลักปฏิบัติสำคัญตามแนวพรหมวิหาร 4 ที่อาจช่วยให้มีจิตใจที่ไม่เป็นทุกข์ได้ดีที่สุด ตามแนวคำสอนนี้คือ หลักอุเบกขา

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอุเบกขา สำหรับผู้บริหาร ได้ว่า อุเบกขา ความเป็นกลาง หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการแสดงตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดใช้ปัญญาพิจารณาอันสมควรแก่เหตุในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ตัดสินอย่างเที่ยงธรรม และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีใจเป็นกลาง ทำให้เกิดความเคารพศรัทธาต่อผู้บริหาร

2.2.2 หลักทศพิธราชธรรม 10

ความหมายของทศพิธราชธรรม

หลักทศพิธราชธรรม เป็นธรรมะสำหรับตัวผู้บริหาร ที่จะต้องมีทุกคนที่จะเป็นผู้นำเพราะเป็นหลักธรรมสำหรับนักปกครอง เป็นธรรมพื้นฐานของนักบริหารที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเจริญก้าวหน้า ผู้นำจะต้องมีหลักธรรม เช่น หลักทศพิธราชธรรมสำหรับตัวผู้นำทุกท่าน จากแนวคิดดังกล่าว ได้มีนักการศึกษา การปกครอง คณะจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิหลายสาขา ให้ความหมายพอสรุปได้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้ความหมายว่า ท่านผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ผู้นำ และผู้ปกครองรัฐ ตั้งแต่พระเจ้าจักรพรรดิ พระมหากษัตริย์ ตลอดจนนักปกครองโดยทั่วไป มีหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติ และเป็นข้อปฏิบัติ

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 102) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมะสำหรับพระราชาเพื่อทรงปฏิบัติพระราชกิจซึ่งมีอยู่ 10 ประการ และเป็นธรรมะที่ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพึงเจริญรอยเบื้องพระยุคลบาท

สุริย์ มีผลกิจ (2550: 56) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา หรือ คุณธรรมของผู้นำประเทศ เป็นหลักธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง ที่ควรประพฤติมี 10 ประการ

วิสิษฐ เดชกุญชร (2551: 10-11) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม แปลว่า ธรรมะของ พระราชา แต่ขอให้เข้าใจตรงกันว่า ใครก็ตาม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปกครองบ้านเมืองต้องใช้ธรรมะ ข้อเดียวกัน

อุทัย โล้วมันคง (2552: 60) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรม 10 ประการ สำหรับผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง พระมหากษัตริย์ นักปกครอง และผู้บริหารองค์การหรือ หน่วยงานทุกระดับ ที่ควรทำความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์การและ หมู่คณะที่ใกล้ชิด ตลอดจนสังคมประเทศชาติ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมของ พระราชา และสำหรับผู้บริหารทุกๆส่วนงาน ประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ

พระราชญาณวิสิษฐ (2552: 34-35) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม เป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหาร ทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุข แก่ประชาชนโดยรวม

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า “ทศพิธราชธรรม” เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มีใช้พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดย นำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้ มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิด ความสวัสดิ์ในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป ที่เรียกว่า ทศพิธราชธรรม

กมล ฉายาวัฒน์ (2554: 45-48) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นธรรมปฏิบัติ 10 ประการ ของผู้ที่จะเป็นพระราชาที่ดี ตามแนวการบริหารในปัจจุบัน อาจนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนว ปฏิบัติที่พึงประสงค์ 10 ประการ สำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี แนวปฏิบัติทั้ง 10 ประการ ดังกล่าวมีสาระสำคัญ คือ ทศพิธราชธรรม เป็นสิ่งจะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพความเป็นผู้มีอิสระเหนือความทุกข์และเหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ

พระมหาวิริยวิชัย คามพินิจ (2554: 69) ได้ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม เป็น หลักธรรม 10 ประการ สำหรับผู้ปกครอง หรือเป็นคุณธรรมของผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง นักปกครอง และผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานทุกระดับ ที่ควรทำความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ให้ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์การและหมู่คณะที่ใกล้ชิด ตลอดจนสังคมประเทศชาติ

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า หลักทศพิธราชธรรม หรือ ราชธรรม 10 เป็นธรรมของพระราชา กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติปฏิบัติ หรือคุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง เป็นหลักธรรมสำหรับทำให้ผู้อื่นรักใคร่พอใจ 10 อย่าง หลักทศพิธราชธรรมจึงเป็นหลักธรรมของผู้ปกครองหรือบุคคลทั่วไปที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติตนได้

จึงสรุปได้ว่า ทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรม 10 ประการ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อปกครองบุคลากรในองค์กร ให้มีความชอบธรรม เป็นหลักธรรมช่วยกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารยังสามารถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสำเร็จตามเป้าหมาย

ทศพิธราชธรรม ประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมความหมายของหลักธรรมแต่ละข้อ ได้วิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรมของนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ จากแหล่งต่างๆดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ทาน การให้

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของทาน การให้ ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ปันช่วยประชา คือ บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่อำนวยความสะดวก จัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ให้ประชากรราษฎรได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์ และให้ความสนับสนุนแก่คนทำความดี

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 102) ได้ให้แนวคิดว่าการให้อย่างมีผู้รับ ไม่ว่าจะเป็นการให้ทางกำลังวัตถุสิ่งของการให้ทางกำลังสติปัญญา การให้ทางกำลังกาย กำลังใจ

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ในที่นี้ หมายถึง ให้วัตถุภายนอกเป็นสิ่งที่ของอะไรต่าง ๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง มันจึงเป็นการให้ที่เรียกว่า ทานนี้ คือ ทาน ให้แล้วมันก็มีผลเป็นความผูกพันเป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

สุริย์ มีกิจผล (2550: 57) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ การสละ การเผื่อแผ่แบ่งปัน อันเป็นกุศลที่เกิดขึ้นจากความรัก เมตตา กรุณา ความศรัทธา ความเป็นผู้ไม่ตระหนี่ ให้เป็นผู้ที่มีจิตเอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี แบ่งเป็นการให้ 2 ประการ คือ อามิสทาน เป็นการให้ด้วยวัตถุ สิ่งของ สิ่งต่างๆ และธรรมทาน เป็นการให้ด้วยธรรมะ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 13) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ทรัพย์สินสิ่งของและธรรมเพื่อช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่างๆ เป็นการให้เพื่อสงเคราะห์อนุเคราะห์

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ ทาน นักบริหารหรือนักปกครองต้องรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ เป็นนักเสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่หมายจะเอาจากเขา รู้จักเอาใจใส่ดูแล จัดสรรสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ให้ประชาชนหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์สุข ได้รับความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน และให้ความสนับสนุนแก่ผู้บำเพ็ญคุณงามความดี เช่น ให้รางวัล ให้เลื่อนยศเลื่อนฐานะ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งดูดายยามทุกข์ยาก เข้าลักษณะที่ว่า “ยามปกติก็เรียกใช้ ยามเจ็บไข้ก็รักษา” ยามต้องการคำแนะนำปรึกษา ก็ช่วยให้แสงสว่าง แนะนำ คือบอกอุบายให้รู้ นำ คือทำให้ดูเป็นแบบอย่าง แม้หากผู้น้อยผิดพลาดไปบ้าง โดยมีได้ตั้งใจ ผู้ใหญ่ก็ต้องรู้จักให้ออกลูกไก่ แกะไข ให้โอกาสให้น้ำใจ นี่เป็นเหตุมาซึ่งความสามัคคีในหมู่คณะ เพราะ “ถ้าไม่มีการให้อภัยผิด และไม่คิดที่จะลืมหึงความหลัง จะหาสามัคคียากลำบากจริง ความพลาดพลั้งย่อมมีทั่วทุกตัวตน

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ ทาน คือการให้ การให้ในที่นี้หมายถึงให้วัตถุภายนอกเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง จึงจะเป็นการให้ที่เรียกว่า ทานัง คือ ทาน ซึ่งให้แล้วมีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

อุทัย โล้วม้นคง (2552: 61) ได้ให้แนวคิดว่าการให้หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สินวัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มาซึ่งวัตถุ อันหมายถึงเงิน เวลา กำลังกายของตน และผู้อื่นที่ต้องการ(วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำผิดพลาด ที่พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ หมายถึงการให้ (Charity) การเป็นผู้ให้เป็นคุณธรรมข้อแรกของนักบริหารตามหลักทางพุทธศาสนา การให้นั้นมีอยู่ 2 อย่างคือ อมิสทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ เช่น ให้เงินทองเสื้อผ้า ให้ที่อยู่อาศัย ให้อาหาร ธรรมทาน ได้แก่ การให้ธรรมหรือความรู้ ให้สติปัญญา ให้กำลังใจ ให้โอกาส ให้ความรัก ให้ความเอื้อเฟื้อ ให้ความเมตตา

วิสิษฐ เดชกุญชร (2551: 10-11) ได้ให้แนวคิดว่าการให้ ทาน คำว่าทาน มักจะแปลตามตัวว่าการให้ แต่การให้แบบทศพิธราชธรรมนั้นไม่ได้หมายถึงการแจกเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการสละทรัพย์สินสิ่งของ บำรุงเลี้ยงดูช่วยเหลือชาวบ้านและการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมถึงการให้คำแนะนำให้กำลังใจด้วย

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดว่าการให้วัตถุสิ่งของ ทรัพย์สินเงินทองที่พอจะให้ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เรียกว่า วัตถุทาน การให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผิดพลาดนั้นว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญมากประการหนึ่งสำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะกระทำผิดจะโดนเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตามแต่ผู้บังคับบัญชาประเภทที่ขาดคุณธรรมข้อนี้ก็จะไม่มีการให้อภัยกัน จะกลั่นแกล้งหรือลงโทษทัณฑ์กันเองอย่างปราศจากความเมตตา กรุณา เรียกว่า อภัยทาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องรู้จักส่งมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ทั้งทางโลก (งาน) ให้ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการงานและทางธรรม (คุณธรรม) ด้วยจะเป็นการดีอย่างยิ่ง เรียกว่า ธรรมทาน เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของทานสำหรับผู้บริหารได้ว่า ทาน การให้ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการให้ความรู้โดยการจัดสัมมนาวิชาการ ให้กำลังใจ ให้สิ่งของช่วยเหลือเมื่อเกิดความลำบากและให้อภัยทานแก่บุคลากรเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน การให้ในหลักทศพิธราชธรรม จึงเป็นการให้ทั้งวัตถุ ทั้งความรู้ ทั้งอภัยทาน

2.2.2.2 ศิล ความประพฤติดี

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของศีล การรักษาความสุจริต ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ศีล รักษาความสุจริต คือ ประพฤติดีงามสำรวมกายทวารและวจีทวาร ประกอบแต่การสุจริต รักษาจิตดีคุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นทีเคารพนับถือของประชาราษฎร์มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 103) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ศีล คือ การสำรวมในศีล การรักษา กาย วาจาให้เรียบร้อย พระราชจริยวัตรที่ปรากฏทางพระวรกาย ทางพระวาจา ล้วนมาหมดจดงดงาม เป็นที่จับใจของผู้พบเห็น

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้กล่าวว่า สีลัง” สีลัง ภาวะปกติ สีละ แปลว่า ปกติ ภาวะปกติ ไม่มีอะไรรบกวน รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย นี้เรียกว่า สีลัง สีละ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 16) ได้ให้แนวคิดว่าการสำรวมระวังรักษาพฤติกรรมทางกาย และวาจาให้ถูกต้องเรียบร้อยดีงาม ทั้งที่เป็นอัตตหิตสมบัติ คือความงามส่วนตัว และปรหิตปฏิบัติ คือ ความงามเพื่อส่วนรวม ผู้ปกครองต้องมีภาพแห่งความซื่อสัตย์สุจริต ต้องทำให้เป็นแบบอย่าง และเป็นทีเคารพนับถือของคนทั่วไป ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน พุดง่าย ๆ ก็คือ ผู้ปกครองต้องที่ศีลเสมอกันกับสมาชิกในสังคม หมายความว่า ต้องรักษาระเบียบกติกา และปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เช่นเดียวกันกับประชาชนทั่วไป

อุทัย โล้วม้นคง (2552: 62) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ศีลสำหรับผู้บริหารหมายถึง วิธีการอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ อันเป็นหลักการสากลคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการ

ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ศีล เป็นการรักษาความสุจริต การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มีการสำรวมกาย วาจา และใจอยู่เสมอ จะพูดอะไรทำอะไร ก็เป็นไปด้วยสุจริต เป็นอย่างที่ดีแก่พนักงานซึ่งจะนำไปสู่ความเคารพนับถือของพนักงานของตนได้เป็นอย่างดีที่สุด

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมมวาทะโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ศีล ผู้ปกครอง ต้องมีความประพฤติดีงาม รู้จักรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชน มีมีข้อยกเว้นที่ผู้ใดจะดูหมิ่นดูแคลนได้ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ เลื่อมใสในผู้นำ รวมความว่า การรักษาศีลโดยเฉพาะศีลห้า นั้น ความมุ่งหมายก็คือรักษาตนเองไว้มิให้เสียหาย เป็นการปิดช่องทางที่จะนำความเสียหายมาสู่ตนได้

พระมหาพรหมวิชัย คามพินิจ (2554: 71) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ศีล หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีของสังคม

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดที่ว่า สิลัง คือ ภาวะปกติ สิละแปลว่าปกติ ภาวะปกติไม่มีอะไรวุ่นวาย รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย

ละองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ศีล หมายถึง ความมีระเบียบวินัย (Self – Discipline) ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เป็นบุคคลแบบอย่างที่ดีจะต้องมีความ “งามด้วยศีล” ได้แก่ ต้องเป็นบุคคลที่มีระเบียบวินัย เคร่งครัด ระมัดระวัง ควบคุมตนเองได้จะต้องรู้จักบริหารคน บริหารงาน และบริหารบ้านเมือง

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของศีล สำหรับผู้บริหารได้ว่า ศีล การสำรวมระวัง หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ มีระเบียบวินัย เคร่งครัด ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยึดเหนี่ยวแก่บุคลากรในองค์กร

2.2.2.3 ปริจจาคะ การเสียสละ

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของปริจจาคะ ความเสียสละ ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ปริจจาคะ บำเพ็ญกิจด้วยเสียสละ คือ สามารถเสียสละความสุข สำนวณ เป็นต้นตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 104) ได้ให้แนวคิดว่าการบริจาค เป็นการให้ภายใน หรือที่เรียกว่าทางจิต เป็นการให้แบบไม่ต้องมีผู้รับ เป็นการยอมสละส่วนเฉพาะตัว เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดว่าการบริจาค คือเป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ มันต่างจากทาน : ทานให้อย่างมีผู้รับ บริจาคให้อย่างไม่ต้องมีผู้รับ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตน บริจาคออกไปๆ นี่เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่า “ทาน” มักจะอธิบายไปซ้ำกับคำว่าทาน นั้นไม่สำเร็จประโยชน์ “ทาน” ให้ชีวิตภายนอก มีผู้รับ “บริจาค” ให้ซึ่งสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตัวไม่ต้องมีผู้รับ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 13) ได้ให้แนวคิดว่าการสละกิเลส เช่น การสละความเห็นแก่ตัว หรือความสุขสบายส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน คือมุ่งยึดประโยชน์สุขของคนอื่นเป็นที่ตั้ง เนื่องจากทศพิธราชธรรมข้อนี้บริจาค เป็นเรื่องกิเลสจะ หมายถึง การสละกิเลส สละความเห็นแก่ตัว ไม่ต้องมีผู้รับ ต่างจากทศพิธราชธรรมข้อทาน ซึ่งเป็นเรื่องของ อามิสทานจะ หมายถึง การสละสิ่งของ ต้องมีผู้รับ

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดว่าการบริจาค การบำเพ็ญกิจด้วยเสียสละ คือสามารถเสียสละความสุข ความสำราญเป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง นักบริหารและนักปกครองนั้น หากเห็นแต่ประโยชน์ตน ก็เป็นคนสกปรก ไม่สามารถทำงานเพื่อบ้านเมืองได้กว้างขวาง เพราะคนเห็นแก่ตนแก่ตัวนั้น เป็นผู้มีจิตใจคับแคบ ยอมจกไม่ได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย และอำนาจนำความเสียหายมาสู่ประเทศชาติ สังคมได้มากแต่หากผู้นำเป็นนักเสียสละ มีจาคะธรรม ก็ย่อมสามารถที่จะเป็นผู้นำที่บันดาลประโยชน์สุขให้เกิดได้อย่างไพศาล ฉะนั้น วิทยุญาณของผู้นำ จึงได้แก่ ความเป็นนักเสียสละ สมเด็จพระบรมศาสดาได้ตรัสไว้ว่า “พึงสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะ พึงสละอวัยวะเพื่อรักษาชีวิต พึงสละชีวิตเพื่อรักษาธรรม” นี่เป็นยอดของนักเสียสละ

กมล ฉายาวัฒน์ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดว่าการบริจาค คือการบริจาค เป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ จึงแตกต่างจากทาน เป็นการบริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตนบริจาคออกไป เป็นการบริจาคที่เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่าทาน

อุทัย โล้วม้นคง (2552: 62) ได้ให้แนวคิดว่าการบริจาคหมายถึง การเสียสละ เวลา ทรัพย์สิน หรือ ความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน ประเทศชาติ หรือสังคมโลก

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552: 91) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นการเสียสละของผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นการเสียสละความสุขสำราญผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อประโยชน์ของพนักงาน และขององค์กรที่ตนรับผิดชอบ

พระมหาวชิรวินัย คามพินิจ (2554: 73) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นการเสียสละ หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม หน่วยงาน ประเทศชาติ หรือสังคม โดยทั่วไปการเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็นการลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นการเสียสละ หมายถึง การเสียสละ (Self – Sacrifice) คือ การเสียสละ ละทิ้ง ความหมายเชิงปฏิบัติว่า ให้ในลักษณะของ “ทาน” เป็นการให้สิ่งที่มีอยู่และในเพียงบางส่วน แต่การให้ลักษณะของ “บริจาค” นั้น เป็นการให้ทั้งหมด ให้ไม่มีส่วนเหลือ ผู้ปฏิบัติที่ดีย่อมต้องมีความพร้อมในการเสียสละ คือการเสียสละทั้ง 4 คือ เสียสละทรัพย์ เสียสละอวัยวะ เสียสละชีวิต เสียสละทั้งหมด ทั้งทรัพย์ อวัยวะและชีวิตเพื่อรักษาความถูกต้องดีงามของบ้านเมือง

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของบริจาคสำหรับผู้บริหารได้ว่า บริจาค คือ การเสียสละ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการเสียสละอุทิศตน อุทิศเวลาเพื่อองค์กร มีส่วนร่วม และเต็มใจในการทำกิจกรรมต่างๆ มีการรณรงค์ให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร สามารถทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

2.2.2.4 อาชชวะ ความซื่อตรง

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของอาชชวะ ความซื่อตรง ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นอาชชวะ ปฏิบัติภาวะโดยซื่อตรง คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ ไร้มายา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นอาชชวะ ความซื่อตรง ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใด ๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้อง โดยสรุปมันก็เป็นซื่อตรงต่อหน้าที่ ที่จะต้องทำอีกนั่นแหละ ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ให้ซื่อตรง ให้เพียงพอ ให้เหมาะสม แก่ความเป็นมนุษย์ นี้เรียกว่าความซื่อตรง

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 105) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นคนตรง คือ การประพฤติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่มีมารยา ไม่มีนอก ไม่มีใน ดำรงอยู่ในสัตย์สุจริต

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 23) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นความซื่อตรง หมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริต บอกความเป็นจริงแก่ประชาชน ไม่น้อฉลหลอกลวง ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน

อุทัย โล้วมันคง (2552: 63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความเป็นผู้ตรง หมายถึง ความเป็นผู้ตรงในการดำเนินชีวิตในฐานะมนุษย์ และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้ประสบความสำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรมข้อนี้ อยู่ในชีวิตจิตใจก็ต้องเป็นคนที่ดีมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัชวาลย์ ธรรมวาทะ 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อาชชวะ การปฏิบัติภาระโดยซื่อตรง ไม่คด ไม่โกง ไม่กอบโกย ไม่โกงกิน ไม่เสแสร้งแกล้งมาหาผลประโยชน์ ในทางมิชอบ แต่ปฏิบัติโดยสุจริต ข้อนี้สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ได้พระราชทานพระบรมราโชวาท ในการเสด็จออกมหาสมาคมรับการถวายพระพรชัยมงคล พระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม พุทธศักราช 2552 ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย ความตอนหนึ่งว่า “ความเจริญมั่นคงทั้งนั้นจะสำเร็จผลเป็นจริงได้ ก็ด้วยทุกคนทุกฝ่ายในชาติ มุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้เต็มกำลัง ด้วยสติรู้ตัว ด้วยปัญญา รู้คิด และด้วยความสุจริตจริงใจ โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนอื่น ๆ” ความสะอาดในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีความซื่อตรงในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ฝรั่ง เรียกว่า “คลีน” และ “เคลียร์” ได้แก่ สะอาด โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีความจริงใจต่อประชาชนและประเทศชาติ อันว่าความซื่อสัตย์ซื่อตรงที่ผู้นำทุกชั้นจะพึงระวังและปฏิบัติให้ได้โดยเคร่งครัดนั้น เช่น

1. ซื่อตรงต่อบุคคล ได้แก่ ไม่คิดคดทรยศต่อมิตร และผู้มีพระคุณ
2. ซื่อตรงต่อเวลา ได้แก่ การทำงานตรงกับเวลานาที ที่กำหนดหมาย ไม่เอาเวลาราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว
3. ซื่อตรงต่อวาจา ได้แก่ รับปากรับคำไว้กับใครอย่างไร ก็พยายามปฏิบัติให้ได้ตามนั้น
4. ซื่อตรงต่อหน้าที่ ได้แก่ ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผล ไม่ละทิ้งเสียกลางคัน
5. ซื่อตรงต่อความดี ได้แก่ รักษาความดีที่เรียกว่า “ธรรม” ไว้มิให้เสียหาย เช่น ความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ความชอบธรรม และความเป็นธรรม
6. ซื่อตรงต่อตนเอง ได้แก่ การไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน เอาเหตุผลเข้าปรับปรุงกับเหตุการณ์อันเป็นแนวความคิดของตน ไม่ฝืนใจประพฤติดุปฏิบัติสิ่งที่ไม่ดีงามผิดจากปฏิญาณของตน

กมล ฉายาวินณะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อาชชวะวัง คือความซื่อตรง ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆเป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องโดยสรุปคือความซื่อตรงต่อหน้าที่ที่จะต้องทำทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ให้ซื่อตรง ให้เพียงพอ ให้เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์

พระมหาวชิรวินัย ความพินิจ (2554: 75) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อาชวะ คือความเป็นผู้ซื่อตรง หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่างๆ ในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ อันหมายถึง ความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงาน ซึ่งต้องประกอบด้วยความพอใจในงาน ความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ และความไต่ร่ตรงในการงาน

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อาชวะ หมายถึงความซื่อตรง (Honesty) ความซื่อตรงเป็นหลักธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งของนักบริหารอีกประการหนึ่ง นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ซื่อตรง ไม่คดโกง โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงสามารถนำคน นำนางาน นำบ้านเมือง วังตรงไปสู่เป้าหมายได้อย่างปลอดภัยรวดเร็ว ตรงกันข้ามหากนักบริหารไร้ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ซื่อตรง คดโกง คิดคด ทรยศต่อชาติบ้านเมือง พระพุทธศาสนาเปรียบเทียบกับว่าเป็น “มหาโจร” ปล้นชาติปล้นแผ่นดิน ตามวิสัยของมหาโจร

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอาชวะ สำหรับผู้บริหารได้ว่า อาชวะ ความซื่อตรง หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร ต่อตนเอง ต่อบุคลากร มีหลักการในการทำงาน เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ และยอมรับเหตุผลของบุคลากรในองค์กร

2.2.2.5 มัทวะ ความอ่อนโยน

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของมัทวะ ความอ่อนน้อม ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มัทวะ ทรงความอ่อนโยนเข้าถึงคน คือ มีอัธยาศัยไมเยอหึงหยาบคาย กระด้างถือองค์ มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงที กิริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ควรได้รับความรักภักดี แต่มีชาติยาเกรง

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 106) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความเป็นผู้อ่อนโยน คือ มีสัมมาการะ อ่อนน้อมต่อท่านผู้ใหญ่ผู้เจริญ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอและต่ำกว่า วางตนสมำเสมอ ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มัทวะวัง มัทวะ แปลว่า ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอกคืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัว เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี นี่ก็เป็นความอ่อนโยนภายนอกและความอ่อนโยนภายใน คือความอ่อนโยนของจิตใจคือจิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความเหมาะสมถูกต้องอ่อนโยนพร้อมที่จะใช้ทำหน้าที่ใด ๆ ก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้ว จะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้ว เหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมะอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการ จนสำเร็จประโยชน์

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 13) ได้ให้แนวคิดว่าการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความอ่อนโยนสุภาพเรียบร้อย ไม่เย่อหยิ่งหลงตัวเอง มีททจะเป็นความแข็งแรงแต่ไม่แข็งแกร่งดั่งและเป็นความอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ ผู้นำมี 2 ประเภทคือ 1) ผู้นำที่นิ่งอยู่บนหัวคน 2) ผู้นำที่นิ่งอยู่ในหัวใจคน

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดว่าการแสดงกิริยาอ่อนโยน อ่อนน้อม เป็นคนไม่แข็งแกร่งดั่ง ปราศจากมานะทิฐิ มีอหยาตย์ไม่เย่อหยิ่งหรือหยาบคาย ไม่เป็น “ท้าวพระยาเสื่อมกัน ต้นไม้เสื่อมดิน ปักษีเสื่อมไพร”

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดว่าการมีททะวัง มีททะแปลว่า ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอกคืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัว เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี ส่วนความอ่อนโยนภายในคือ ความอ่อนโยนของจิตใจ จิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความถูกต้องเหมาะสมอ่อนโยน พร้อมทั้งจะใช้ทำหน้าที่ใด ๆ ก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการจนสำเร็จประโยชน์

ละองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดว่าการมีททะ หมายถึง ความอ่อนโยน (Gentleness) เป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหาร โดยนักบริหารที่ต้องการให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ แล้วจะต้องเป็นบุคคลที่อ่อนโยนนุ่มนวลไม่หยาบคาย ไม่แข็งแกร่งดั่ง ไม่เย่อหยิ่ง ยโสโอหัง ที่บังอาจทำตนเป็นเหมือน “คางคกขึ้นวอ” ให้ลดมานะละทิฐิตั้งปวง

อุทัย โล้วม้นคง (2552: 64) ได้ให้แนวคิดว่าการมีททะ คือความสุภาพอ่อนโยน หมายถึง ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจา สุภาพไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดว่าการมีททะ คือคุณธรรมข้อนี้จะเป็นผู้อ่อนโยนเข้าถึงคน มีอหยาตย์ไม่ตรีที่ดีต่อคนทั้งหลาย มีทททำกิริยาที่สุภาพ นุ่มนวล และละมุนละไมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความรักและความจงรักภักดีจากพนักงานของตน

พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ (2554: 77) ได้ให้แนวคิดว่าการมีททะ หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่ต้องมีความสุภาพอ่อนโยนที่แสดงออกถึงกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และพูดจาสุภาพ ไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของมีททะ สำหรับผู้บริหารได้ว่า มีททะ ความอ่อนน้อม หมายถึง วิธีดำเนินงานของผู้บริหาร ในการแสดงกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอและต่ำกว่า ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น สร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร

2.2.2.6 ตปะ ความเพียร

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของตปะ ความเพียร ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ตปะ พันมัวเมา ด้วยเผากิเลส คือ แผลเผากิเลสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิตระงับยับยั้งข่มใจได้ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออยู่อย่างง่าย ๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้บริบูรณ์

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ตะปะ ตะบะ ปกติ หมายถึงวิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่นความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเผผลาญกิเลสและความชั่วโดยประการทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังสิ่งที่เรียกว่าอิทธิบาททั้ง 4 ประการ ก็ได้ เป็นตะบะเผผลาญกิเลส

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 107) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความเพียร คือ ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่อันเป็นคุณสมบัติที่เผผลาญกิเลส ความเกียจคร้านทั้งปวง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 32) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความเพียรเผากิเลสตัณหา ไม่หลงระเริงไปกับคำสรรเสริญยินยอม และความสำเร็จสำเร็จสำราที่มาร่วมกับอำนาจวาสนาจนลืมนิสัยปฏิบัติหน้าที่ให้บริบูรณ์ ผู้นำที่มีตะบะจะสามารถควบคุมจิตใจให้พอใจกับความเรียบง่าย เขาเป็นคนที่ได้ดีแล้วไม่ลืมหิว

อุทัย โล้วมันคง (2552: 65) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ตปะสำหรับผู้บริหาร เป็นความเพียรกำจัดกิเลส หมายถึงการที่ผู้บริหารมีความเพียรแสวงหาคุณความดีใส่ตัว ความเพียรรักษาความดีให้อยู่กับตัวนานๆ ความเพียรเลิกละความไม่ดีไม่งาม และความเพียรระวังความไม่ดีไม่งามต่างๆ ไม่ให้เกิดมีในตัวอีก

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดที่ว่า เป็นการมียอมให้กิเลสตัณหาเข้ามาครอบงำจิตใจตน จะไม่ยอมหลงไหลหมกมุ่นอยู่กับความสุขสำราญใดๆ มีความเป็นอยู่ง่ายๆ และสม่ำเสมอ ไม่มากจนเกินไป มีความมุ่งมั่นและ บำเพ็ญเพียรในอันที่จะประกอบกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ฐมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ตะบะ การใช้ความเพียรเพื่อเผผลาญกิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิตเห็นผิดเป็นชอบ รู้จักระงับยับยั้งข่มใจได้ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นในอันที่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ตะบั้ง ตะปะ ตะบะ โดยปกติ หมายถึงวิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่นความก้าวหน้า ความไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มี

คุณสมบัติเผาะผลาญกิเลสและความชั่วทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังอิทธิบาท 4 ก็ได้ เป็นตะบะเผาะผลาญกิเลส

พระมหาวชิรวินัย (2554: 79) ได้ให้แนวคิดที่ ความเพียรกำจัดกิเลส หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่มีความเพียรแสวงหาคุณความดีใส่ตัว ความเพียรรักษาความดีให้อยู่กับตัวนานๆ ความเพียรเลิกละความไม่ดีไม่งาม และความเพียรระวังความไม่ดีไม่งามต่างๆ ไม่ให้เกิดมีในตัว

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ ตปะ หมายถึง การระงับยับยั้งข่มใจ (Self – Austerity) นักบริหารที่ดีต้องมี “ตปธรรม” คือการแผดเผากิเลสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิตใจของตนเองอยู่เสมอ คือละความชั่วภายในตนเองให้หมดไป หล่อหลอมเอาแต่ความดีงามใส่ตัว มีความดีเป็นแบบอย่าง มีความพากเพียรเป็นเครื่องเผากิเลส

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของตปะ สำหรับผู้บริหาร ได้ว่า ตปะ ความเพียร หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้ความพยายาม ใช้ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีสติรู้ตัวในการบริหารงานอยู่เสมอ หมั่นแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การอยู่เสมอ

2.2.2.7 อักโกธะ ความไม่โกรธ

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของอักโกธะ ความไม่โกรธ ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ อักโกธะ คือเหตุผลไม่โกรธา คือ ไม่เกรี้ยวกราดไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจักษ์ไว้ระงับความเคืองขุ่น วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดที่ อักโกธัง ไม่โกรธ ตัวหนังสือแปลว่า ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบในภายในคือกลุ้มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบภายนอก คือ ประทุษร้ายบุคคลอื่น ไม่กำเริบทั้งภายในไม่กำเริบทั้งภายนอก เรียกว่า “อักโกธัง” ทุกคนก็จะรู้จักได้ง่ายไม่ต้องอธิบาย

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 33) ได้ให้แนวคิดที่ ความไม่โกรธ ความหมายโดยตรง ก็คือ ความเมตตาต่อคนทั่วไป ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความโกรธ ไม่ใช้อำนาจบาตรใหญ่ มีความสุขที่ได้พบประชาชนทั่วไปอย่างใกล้ชิด

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดที่ อักโกธะ รู้จักใช้เหตุผล ไม่เกรี้ยวกราดปราศจากเหตุผล และไม่กระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาธรรมประจักษ์ รู้จักระงับความขุ่นเคืองแห่งจิต และมีวินิจฉัย ตลอดจนถึงการกระทำด้วยจิตอันสุขุม รอบคอบเยือกเย็น

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 108) ได้ให้แนวคิดที่ ความไม่โกรธ ได้แก่ การไม่แสดง ความโกรธให้ปรากฏตลอดถึงการไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น กิริยาที่แสดงความโกรธออกมานั้นไม่งดงาม

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดที่ อักโกธัง ไม่โกรธหรือไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบภายใน คือ กลุ่มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบภายนอกอันจะทำให้ประทุษร้ายคนอื่น ไม่กำเริบทั้งภายใน ไม่กำเริบทั้งภายนอกเรียกว่า อักโกธัง

อุทัย โล้วม้นคง (2552: 66) ได้ให้แนวคิดที่ ความไม่โกรธ ซึ่งหมายถึง มีความสงบ สงี่ยมไม่แสดงความโกรธใดๆ แก่ผู้พบเห็น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดที่ เป็นผู้ที่มีเหตุผลไม่โกรธง่าย ไม่เกรี้ยวกราด ไม่โมโหโกรธลูกน้องอย่างไรเหตุผล ไม่วินิจฉัยความและการกระทำด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคือง

พระมหาชริวิชัย คามพินิจ (2554: 81) ได้ให้แนวคิดที่ ความไม่โกรธ ซึ่งหมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่มีความสงบสงี่ยมไม่แสดงความโกรธใดๆ แก่ผู้พบเห็น มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความเคืองขุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความโกรธ อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ (Non – Anger) นักบริหาร คือบุคคลผู้มีบทบาทมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะ การตัดสินใจ (Decision – Making) ให้หรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในสถานการณ์อย่างนี้ นักบริหารจะมีอารมณ์โกรธไม่ได้เลย ต้องมีความสุขสงบ เยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นงาม เห็นบ้านเมืองอย่างแจ่มใสไม่ขุ่นมัว

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอักโกธะสำหรับผู้บริหารได้ว่า อักโกธะ ความไม่โกรธ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้เหตุผลตัดสินใจหาความขัดแย้งในองค์กร การไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรเหตุผล มีเมตตาธรรมประจําใจ รู้จักระงับความขุ่นเคือง ความโกรธเมื่อถูก นินทา และมีความสุขรอบครอบ ไม่ลงโทษบุคคลากรด้วยเหตุผลส่วนตัว

2.2.2.8 อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและ นักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของอวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ อวิหิงสา มีอหิงสา นารัมเย็น คือ ไม่หลงระเห็จอำนาจไม่บีบบังคับใคร มีความกรุณาไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ ประชาชนราษฎรผู้ใด ด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดที่ อวิหิงสา ไม่เบียดเบียน ไม่มีการ กระทำ อันเบียดเบียนอันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น เบียดเบียนผู้อื่นนั้นรู้จักกันดี แต่ที่เบียดเบียน ตนเองนี้บางทีก็ไม่ค่อยจะรู้จัก คือถ้าเป็นการทำตนเองให้ลำบากเปล่า ๆ ก็เป็นการเบียดเบียนตนเอง

เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นจะต้องทำ ไม่จำเป็นจะต้องทำตนเองให้ลำบากเหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก ถึงจะมีความลำบากก็ไม่ใช้ว่าเป็นความลำบากที่ว่าเหลือที่จะทนทานหรือจะกระทำได้

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 109) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความไม่เบียดเบียน คือ การไม่ก่อความทุกข์ยากให้แก่ผู้อื่นตลอดถึงสัตว์ ด้วยเห็นเป็นของสนุกของตนเพราะอำนาจโมหะ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 36) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความไม่เบียดเบียน หมายถึง ความกรุณาต่อคนทั่วไป ไม่หาเรื่องกดขี่ข่มเหง หรือลงอาญาแผ่นดินโดยปราศจากเหตุผลอันควร สงสารห่วงใยเมื่อเห็นความทุกข์ของประชาชนและหาทางที่จะดับทุกข์ของพวกเขา

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิหิงสา ความเป็นผู้ไม่หลงระเริงในอำนาจ ไม่บีบบังคับกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษด้วยอาชญาแก่ผู้ใดบังคับบัญชา หรือประชากรราษฎร ด้วยอำนาจความอาฆาตเกลียดชัง

กมล ฉายาวังษะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิหิงสา คือ ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียนอันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น การเบียดเบียนตนเอง คือ การทำตนเองให้ลำบาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นจะต้องทำ ไม่จำเป็นจะต้องทำให้ตนเองลำบาก เหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบากถึงจะมีความลำบากก็ไม่ใช้ว่าเป็นความลำบากที่เหนือจะทนทานหรือจะกระทำได้

อุทัย โล้วมันคง (2552: 66) ได้ให้แนวคิดที่ว่า การไม่เบียดเบียน หมายถึง การไม่บีบบังคับข่มเหงจิตใจ ไม่กดขี่รังแกทางร่างกาย และไม่เอาเปรียบทรัพย์สินของผู้อื่น โดยการใช้กำลังหรืออำนาจต่างๆ ที่เหนือกว่า

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดที่ว่า เป็นผู้ไม่เบียดเบียนหรือกดขี่ข่มเหงรังแกผู้ใดบังคับบัญชา มีความกรุณาต่อเขาและไม่หลงในอำนาจที่ตนมี และไม่ใช้อำนาจเพื่อเบียดเบียนผู้อื่น

พระมหาชริวิญญ์ คามพินิจ (2554: 82) ได้ให้แนวคิดที่ว่า การไม่เบียดเบียน หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่ไม่เป็นผู้ข่มเหงจิตใจ ไม่กดขี่รังแกร่างกาย และไม่เอาเปรียบทรัพย์สินของผู้อื่น โดยการใช้กำลังหรืออำนาจต่างๆ ที่เหนือกว่า

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิหิงสา หมายถึง การไม่เบียดเบียน (Non – Violence) นักบริหารที่ดีต้องไม่เบียดเบียนทั้งคนและสัตว์ รวมทั้งไม่เบียดเบียนธรรมชาติสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ ไม่มีความเห็นผิดจากทานองคลองธรรม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียมกัน เหมือนกันเสมอภาคกัน เคารพในกฎหมาย ไม่

ทะเลาะวิวาท บาดหมางกันด้วยความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาสร้าง ความสามัคคี

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอวิหิงสาสำหรับผู้บริหาร ได้ว่า อวิหิงสา การไม่เบียดเบียน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ใช่อำนาจ หน้าที่ไปทางมิชอบ ไม่ข่มเหง รักแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอยู่มีความสุข

2.2.2.9 ขันติ ความอดทน

จากหลักการแนวคิดของทศพิทธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและ นักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของขันติ ความอดทน ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ขันติ ชำนาญเชิงญ ด้วยขันติ คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายนาเหนื่อยหน่าย เพียงไรก็ไม่ท้อ ถึงจะถูกยั่วถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียดสีถากถางอย่างไรก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้ง กิจกรรมที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 110) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความอดทน คือ ความอดทนต่อโทสะ อดทนต่อโมหะ ไม่ทำล่วงไปด้วยอำนาจโลภะ หรือราคะ โทสะ โมหะ งามทางกายวาจาใจ

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ขันติ อดทน รอได้ คอยได้ คำนี้บางที ก็แปลว่าความสมควรมันก็มีความหมายเดียวกันแหละ เพราะเราอดทนได้ คอยได้ ก็สมควรแก่ความ เป็นผู้ที่จะทำอะไรได้สำเร็จ ถ้าไม่อดทน รอไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็นบ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไร จะยิ่งต้องอดทนเท่านั้น อย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทน หรือต้องอดทนนั้นไปไว้แก่ฝ่ายผู้น้อยนั้นไม่ ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ จะยิ่งต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อย เพราะผู้น้อยเขามักจะเป็นคนโง่ เป็นคนโง่ไม่ สมประกอบ หรือไม่สามารถใด ๆ เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งทำให้ฝ่ายผู้ใหญ่ต้องอดทน ถึงรู้ไว้ว่า ความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไรยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้น เท่านั้น ยังมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากมายเท่าไร ยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 13) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความอดทนต่อ อนิฏฐารมณ์ หมายถึง สิ่งที่น่าปรารถนาหรือน่าพอใจ เมื่อต้องประสบสิ่งไม่ปรารถนาหรือไม่พอใจก็ สามารถควบคุมกิริยาอาการให้สงบได้ เป็นนายเหนือสถานการณ์ ไม่แสดงออกอาการหงุดหงิดทุรน ทุรายหรือแสดงความไม่พอใจจนออกนอกหน้า ผู้นำที่ดีต้องมีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ของ ตนเองได้ดีในทุกสถานการณ์

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ขันติ ความเป็นผู้อดทนต่อกระแสกฤตที่มากกระทบ ตลอดถึงอดทนต่องานที่ตรากตรำต่อความเหนื่อยยาก

ถึงจะลำบากกายเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อแท้ ไม่ท้อถอยไม่หมดกำลังใจ ไม่ละทิ้งกิจการงานที่ทำโดยชอบธรรม

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดที่ขันติ คืออดทน รอได้ คอยได้ คำนี้บางทีก็แปลว่า ความสมควร เพราะอดทนได้คอยได้ ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่ทำอะไรได้สำเร็จ ถ้าไม่อดทน รอไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็นบ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไรยิ่งต้องอดทนเท่านั้นอย่าเข้าใจว่า จะต้องเอาความอดทนหรือการจำต้องอดทนนั้นไปไว้แก่ฝ่ายผู้น้อยเพราะไม่ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ก็ยิ่งต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อย เพราะผู้น้อยมักจะเป็นคนโง่ เป็นคนโง่ที่ไม่สมประกอบหรือไม่สามารถใด ๆ ทำให้เกิดปัญหาขึ้น ฝ่ายผู้ใหญ่จึงต้องอดทนความอดทนจึงเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไรยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากเท่าไรยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

อุทัย โล้วมันคง (2552: 67) ได้ให้แนวคิดที่ ความอดทน หมายถึง การที่ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ร้ายๆต่างๆที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดที่ ผู้บังคับบัญชาที่มีขันติจะต้องรู้จักอดทน อดกลั้นต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก อุปสรรคต่างๆ ทนต่อความน่าเบื่อ และความลำบากประการทั้งปวง นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการไม่ยอมหมดกำลังใจหรือไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ตนได้กระทำไปโดยถูกต้องและโดยชอบธรรม

พระมหาพรหมวิญญู คามพินิจ (2554: 84) ได้ให้แนวคิดที่ ความอดทน หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่มีความอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ร้ายๆต่างๆที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือ การอดกลั้นต่อความโลภ และความอยากได้

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ ขันติ หมายถึง ความอดทน (Tolerance) ความงามของนักบริหารอยู่ที่การมีความอดทน หรือการมีขันติ และการมีความสงบเสถียร เยือกเย็น หรือการมีโสรจจะ นักบริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นคนมีความอดทน และความเสถียรเยือกเย็นตัวอยู่เสมอ

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของขันติสำหรับผู้บริหารได้ว่า ขันติ ความอดทน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้ความอดทนในการบริหารงานในองค์กร ไม่ละทิ้งหน้าที่ในการบริหารงาน ไม่แสดงอาการหงุดหงิด ไม่พอใจต่อบุคลากรในองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ผู้นำที่ดีต้องมีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

2.2.2.10 อวิโรธนะ ความยุติธรรม

จากหลักการแนวคิดของทศพิธราชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ศึกษาหลักของอวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต.2547: 22-24) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิโรธนะ มีปฏิบัติคลาดจากธรรม คือ ประพฤติมิให้ผิดจากประศาสนธรรม อันถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้ง อันใดประชากรราษฎรปรารถนาโดยชอบธรรม ก็ไม่ขัดขืนการใดจะเป็นไปโดยชอบธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ก็ไม่ขัดขวางวางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีร้ายลาภสักการะ หรืออิฏฐารมณ์อนิฏฐารมณ์ใด ๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรม คือระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดี ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

พุทธทาสภิกขุ (2549: 24-25) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิโรธนะ แปลว่า ความไม่มีอะไรพิรุช ไม่มีอะไรวิรุช หรือพิรุช คือไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง คำว่า พิรุช หมายความว่า ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้องที่จะนำมาซึ่งจะนำความผิดพลาด คืออันตราย หรือทุกข์โศกโดยประการทั้งปวง “อะวิโรธนะ” แปลว่า ไม่มีอะไรที่พิรุช คือ ผิดไปจากทางที่ควรจะเป็น คำว่าไม่มีอะไรพิรุชนี้ อาจจะขยายใจความออกไปได้ ถึงตัวเป็น สัมมันตะ คือ ความถูกต้อง 10 ประการ ได้แก่ อริยมรรค มีองค์ 8 ประการ คือ ถูกต้องในความคิดความเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจาถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียร ถูกต้องในการมีสติควบคุมตัว ถูกต้องในความมีสมาธิคือจิตอันมั่นคง และในที่สุด ก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้าย และก็ถูกต้องในผลคือความหลุดพ้นจากความทุกข์อย่างถูกต้อง นี้ คำว่า “ไม่มีพิรุช” คือมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ทุกอย่างทุกประการ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 40-41) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความไม่คลาดจากธรรม หมายถึง การยึดมั่นในหลักการปกครอง หลักนิติธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ โดยไม่ประพฤติปฏิบัติให้ผิดเพี้ยนไปจากหลักการเหล่านั้น ผู้ปกครองจะมั่นคงอยู่ในหลักการเช่นนั้นได้ ต้องมีปัญญารู้เท่าทันสถานการณ์ และตัดสินใจสั่งการโดยไม่ตกอยู่ในภายใต้อำนาจ

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ฐมฺมาทุณฺโณ. 2552: 17-20) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิโรธนะ ความเป็นผู้ประพฤติมิให้ผิดพลาดจากศีลธรรม กฎหมาย ระเบียบวินัย ขนบประเพณี อันดีงามของบ้านเมือง ถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและประชากรราษฎรเป็นที่ตั้ง สถิตมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรม คือความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรม คือระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามดังกล่าวแล้วก็ดี ไม่ประพฤติให้พลาด ไม่ปฏิบัติให้เคลื่อนจนกลายเป็นวิปริตผิดเพี้ยนไป

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 111) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความไม่คลาตธรรม วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียง ห้วนไห้ว มีสติมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ไม่ประพฤติกเลียดเคลื่อนวิบัติไป

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 45-48) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิโรธนะ อวิโรธนะ แปลว่า ความไม่มีอะไรพิรุช คือผิดไปจากทางที่ควรจะเป็น คำว่าไม่มีอะไรพิรุชนี้อาจขยายความออกไปได้เป็นความถูกต้อง 10 ประการได้แก่จริยมรรค ซึ่งมีองค์ 8 คือถูกต้องในความคิด ความเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจา ถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียร ถูกต้องในการมีสติความคุมตัว ถูกต้องในความมีสมาธิ คือจิตอันมีนคนและในที่สุดก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้ายและถูกต้องในผล คือความหลุดพ้นจากความทุกข์อย่างถูกต้อง

อุทัย โล้วมันคง (2552: 67) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความยุติธรรม หมายถึงไปถึงความหนักแน่นความเที่ยงธรรม เป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงห้วนไห้ว หรือมีอคติ อาจจะด้วยความชอบ โดยความเกลียด โดยความไม่รู้ โดยความไม่กลัว ในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นผู้ที่ยึดมั่นอยู่ในหลักของความยุติธรรม หรือความเที่ยงธรรม หลักนิติธรรมหรือระเบียบแบบแผน และหลักการปกครอง และหลักของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามนั่นเอง สิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกน้องโดยชอบธรรมแล้วก็ไม่ขัดขึ้นหรือไม่ขัดขวาง วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม ปราศจากความเอนเอียงห้วนไห้ว

พระมหาวิชญ์ คามพินิจ (2554: 86) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความยุติธรรม หมายถึงวิธีการของผู้บริหารที่มีความหนักแน่นความเที่ยงธรรมเป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงห้วนไห้ว หรือมีอคติอาจจะโดยชอบโดยความเกลียด โดยความไม่รู้ โดยความกลัว ในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น

ละอองดาว วงเงิน (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่ว่า อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่คลาตธรรม (Non - Opposition) คือมีความหนักแน่นในธรรม ไม่มีความเอนเอียงห้วนไห้วสถิตมั่นในธรรม นักการบริหารทุกระดับ ตั้งแต่บริหารตน บริหารบุคลากร บริหารงาน และการบริหารบ้านเมืองไม่ว่าจะระดับใดจะต้องไม่มีความผิดพลาด ความเสียหาย ต้องไม่มีพิรุชใด ๆ เพราะหากมีความผิดพลาดมีพิรุชบกพร่อง ย่อมเป็นช่องทางให้เกิดความหายนะสะสมทับถมต่อเนื่องและเรื้อรัง จะแก้ไขลำบากยากที่จะกำจัดได้ และเป็นการแสดงให้เห็นว่า นักบริหารที่ดีจะต้องมีหลักการ หลักวิชา และหลักธรรมในการบริหารการทางานใด ๆ ไม่ว่าใหญ่หรือเล็กจะต้องไม่มีข้อผิดพลาด ไม่ผิดทางห่างเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอวิโรธนะ สำหรับผู้บริหารได้ว่า อวิโรธนะ ความยุติธรรม หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหาร ในการใช้หลักของความยุติธรรมปกครองด้วยความเที่ยงตรง พิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารงาน ตัดสินสั่งการโดยไม่ตกอยู่ในอำนาจผู้ที่เหนือกว่า ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน

3. แนวคิด และทฤษฎีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นศัพท์เฉพาะศาสตร์ (Technical Term) เกี่ยวกับการบริหารที่ถูกบัญญัติขึ้นจากคำว่า “Vision” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งตามความหมายทั่วไปแปลว่า “การเห็น หรือภาพ” (บุรชัย ศิริมหาสารคร.2548: 15) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะขาดเสียมิได้ก็คือ วิสัยทัศน์ เพราะการมีวิสัยทัศน์ คือการมีแผนงานสำหรับอนาคต จึงเปรียบเหมือน เป็นกุญแจสำคัญของความเป็นผู้นำ เสมือนแผนที่ที่ประกอบการเดินทางไปสู่จุดหมายในอนาคต วิสัยทัศน์เป็นภาพที่สะท้อนความเป็นจริงในอนาคต อันเกิดจากความเข้าใจสภาพปัจจุบัน และโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลงในอนาคต วิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลที่วางไว้ เดวิส และ เดวิดสัน (Davis ; & Davidson.1994: 2) ซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีทิศทาง และเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจากเอกสาร แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ดังนี้

3.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ฮิกแมน; และ ซิลวา (Hickman; & Silva. 1984: 151) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ คือ การคิดไตร่ตรองโดยการใช้สมอง ใช้ปัญญาความรู้ความสามารถ จากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ปัจจุบัน

เบนนิส และ นานาส (Bennis; & Nanus. 1985: 151) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์กรในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับเป้าหมาย และภาระหน้าที่ขององค์กร

ดลพร ทวารโจน.(2548: 54) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคต ขององค์กรที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

บลัมเบิร์ก และ กรีนฟิลด์ (อุไรวรรณ ไชโย. 2556: 14; อ้างอิงจาก Blumberg; & Greenfield. 1986: 227-228) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน สิ่งที่ต้องการในอนาคต และสามารถทำเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการอนาคตได้

เบอร์ลิน (ดลพร ทวารโจน์. 2548: 52; อ้างอิงจาก Berlin. 1996: 30) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือผู้นำเป็นภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ หรือมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสังคม

มารศรี สุธานี (2540: 17) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกันเป้าหมายขององค์การ

สมชัย ศรีสุทธิยากร (ดลพร ทวารโจน์. 2548: 52; สมชัย ศรีสุทธิยากร. 2543: 35) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพรวมของสิ่งที่ผู้นำในองค์การ อยากให้เป็นไปในอนาคต ซึ่งจะต้องสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ทั้งทั้งองค์การ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547: 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดของบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลนั้น มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผล ที่วางไว้ ส่งผลให้บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผน

บุรชัย ศิริมหาสารคร (2548: 15) ได้ให้หมายไว้ว่า วิสัยทัศน์(Vision) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ไกลที่สุดและชัดที่สุด การมองเห็นที่วามนี้มิใช่การมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา วิสัยทัศน์เป็นจินตนาการ หรือภาพเสมือนจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 11) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของภารกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2555: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำลาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

อุไรวรรณ ไชโย (2556: 17) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจเลือกกระทำการบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่า มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อโรงเรียนอย่าง

แท้จริง และจะทำให้ทุกกิจกรรมในโรงเรียนมีความสอดคล้อง และสนองตอบเป้าหมายอันเป็นเหตุผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานในโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทองคำ พิมพา (2556: 25) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผน พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายอย่างชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาจึงสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวางแผนพัฒนา ให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร บุคคล และนโยบาย เพราะการมีวิสัยทัศน์ จะช่วยกำหนดทิศทาง การคาดคะเนสามารถใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนนั้น นำมาประกอบกับการวางแผนดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ (ดลพร ทวโรจน์. 2548: 54) ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิสและโรมัส (Davis; & Thomas. 1989 : 22 – 23) ที่อธิบายว่า วิสัยทัศน์มีคุณค่า เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินการ เช่นเดียวกับ คาลด์เวลล์ และสปิงส์ (Caldwell; & Spinks. 1990 : 174) ที่ย้ำว่า ผู้นำจะต้องผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่ นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในแต่ละวันขององค์กรได้ (ทองคำ พิมพา. 2556: 23; อ้างอิงจาก วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538: 17) ได้เสนอความสำคัญของวิสัยทัศน์ตามบทบาท 4 ประการไว้ว่า

1. ก่อให้เกิดความน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล การมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น
4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต โดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

นอกจากนี้ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2555: ออนไลน์) ยังได้กำหนดความสำคัญของวิสัยทัศน์ออกเป็น 4 ประการอีกว่า

1. ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

2. ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When)

3. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่าย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

เช่นเดียวกับ ทองคำ พิมพา (2556: 23) ที่สรุปถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรักผูกพัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และ อุไรวรรณ ไชโย (2556: 16) ยังได้ย้ำอีกว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรตามอุดมคติโดยนึกถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงานวิสัยทัศน์ ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นจะทำให้เกิดการเกิดความก้าวหน้า

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรดำเนินไปอย่างมีทิศทาง มีความสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีเป้าหมายในการทำงาน ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

3.3 โครงสร้างของวิสัยทัศน์

การพัฒนาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรที่พึงประสงค์ จะต้องมีการประกอบเข้ามาเกี่ยวข้อง การสร้างภาพขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูล และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันยังต้องอาศัยความรู้ความสามารถพฤติกรรมของผู้นำในการเชื่อมโยงองค์กรปัจจุบันไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้ (ดลพร ทวโรจน์. 2548: 56) การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้นำจะนำเสนอและริเริ่มการพัฒนาวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไว้ว่า

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมายและให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรรวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

2. ขั้นดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ หน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิก ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2.2 วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนัก ในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

2.3 กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหาร แต่ละคน (Create Individuals Dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

2.4 นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and Relate the Dreams) เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ

2.5 คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน

2.6 ขัดเกลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำท้าย สร้างพลังจิตใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

3. ชี้นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้ว จะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

4. ชี้นำประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้น มีพลังและมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการว่ามีความก้าวหน้า ที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

การนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการของวิสัยทัศน์ ซึ่ง เบรนา (Braun, 1991: 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1.การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) คือ การสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดลึกซึ้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่จะสร้าง จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือ การให้มีส่วนร่วม

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation Vision) คือ กระบวนการที่จำเป็นต้องบรรยายอธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์ว่า เป็นของ

ตัวเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบาย และโน้มน้าวสมาชิกขององค์กรให้เข้าใจ และยอมรับ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) คือ การนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการร่วมมือ ทีมเท่าลึงกาย กาลังใจ กาลังความคิด และความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ นั่นคือ การเก็บรวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์การให้ดี

จึงสามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างวิสัยทัศน์นั้น ประกอบไปด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ซึ่งได้มาจากการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง เผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) ให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้และยอมรับในวิสัยที่กำหนด รวมทั้งมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ให้บรรลุผลตามที่วางไว้มุ่งหวัง

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

3.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์ ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ว่า

ยูลค์ (Yulk. 1989: 221) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่นๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

เบราร์ (นิพนธ์ สำแดงเดช. 2548: 43; อ้างอิงจาก Braun. 1991: 1139-A) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น ต้องมีการศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือการมีส่วนร่วม

ดูบริน (DuBrin. 1998: 376) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย แล้วสร้าง ประเมินและตัดสินใจเลือก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 25) ได้อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นอย่างนั้น วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรมขององค์การ เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก และจะต้องวิเคราะห์องค์การเพื่อหา จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ

วิลมอร์ (Willmore. 2002: 221) ได้อธิบายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

วัลลีพันธุ์ ปาทาน (2548: 68) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ

บุรชัย ศิริมหาสาร (2548: 43) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำ ส่วนใหญ่เกิดจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

ชลาลัย นิमितบุตร (2550: 67) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2550: 45) ได้อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

อุไรวรรณ ไชโย (2556: 21) ได้สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลสังเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จึงสามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดย การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

3.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในองค์การทุกองค์การเมื่อสร้างวิสัยทัศน์องค์การขึ้นมาแล้ว เพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตาม เป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานมีจุดหมาย ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัย ได้ศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน เพื่อประกอบเอกสารการวิจัยดังต่อไปนี้

เบียร์; คอร์ดเวล; และมิลลิแกน (Beare; Caldwell; & Millikan.1989: 335-345) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. การพูด หมายถึง การพูดโดยปากเปล่ารวมทั้งการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือสมาชิก
2. การกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การเลือกเน้นจุดสนใจสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ การจัดตารางปฏิบัติกิจกรรม
3. การให้รางวัล โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่ให้แก่ครู นักเรียนผู้ปกครอง และสมาชิกอื่นๆ ของโรงเรียน เช่น คำแสดงความขอบคุณ ยกย่องชมเชย ให้สิทธิพิเศษการให้ความ สนับสนุน เป็นต้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 25) ได้ให้แนวคิดว่า ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการพูด การฟัง การเขียนและการแสดงภาษาท่าทางเพื่อให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น
2. ทักษะในการทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความ เป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548: 46) ได้อธิบายว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้อง สื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเป็นใคร มีภารกิจอะไรและมี จุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนการที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามี ส่วนร่วม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

วัลลีพันธุ์ ปาทาน (2548: 68) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อให้คณะครูได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการพูดสัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล

พัฒน์จิ โกญจนาท (2542: 23-26) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่สำคัญมาก วิธีการเผยแพร่นั้นคือ การใช้สื่อต่างๆ ผ่านทางคำพูด สิ่งพิมพ์ และผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่าการสื่อสารภาพที่คิดได้เป็นวิธีการทำให้สมาชิกในหน่วยงานให้การยอมรับวิสัยทัศน์ให้เป็นของตน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีศิลป์ ในการอธิบายและสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรได้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย

จิตมา วรรณศรี (2550: 45) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

ชลาลัย นิมิบุตร (2550: 67) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหมดหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัล

ทองใบ สุดซารี (2551: 33-34) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์กรรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอนาคตที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร

จึงสามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงทักษะในการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจให้หรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์

3.3.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2550: 45) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) คือ การนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 26) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548: 46) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ

สาชกิน (Sashkin. 1988: 115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ นั่นก็คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ

1. โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง

2. โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

เพจ วอง (Page Wong. 2000: 47-48) ได้ให้แนวคิดว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ แก่องค์การ จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การ ซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว ทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกัน คือ การกำหนดกลยุทธ์นโยบายและโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

แฮคแมน; สมิท โอริเวอร์; และเทรซี่ (Hackman; Schmitt-Oliver; & Tracy. 2002: 46-47) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

ฟิชเชอร์, คิมบอลล์ (Fisher, Kimball. 1993: 224:229) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

จึงสามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงทักษะในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การ รวมถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ชัดเจนเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ และการดำเนินงานการบริหารจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้วยกัน ดังที่ คอตเตอร์ (Kottet. 1996: 68-69) ที่ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นเสมือนภาพในอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมผู้บริหารต้องสร้างขึ้นในอนาคต และสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น สามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปในทิศทางเปลี่ยนแปลงและเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และ ฟิลลิปส์ (Phillips. 1997: 7) ได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขึ้นและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันก็นำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้ ซึ่งนอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นเสมือนความเจริญก้าวหน้าหรือพิมพ์เขียวขององค์การที่ทุกอย่างองค์การจะต้องมีในอนาคต และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนั้นจะทำให้มองเห็นเป็นแนวทางปฏิบัติได้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การ เพราะการที่ผู้บริหารจะพัฒนาองค์การได้ดีนั้น จะต้องมีความเข้าใจในองค์การและสิ่งแวดล้อมภายในด้วย จำเป็นต้องหาข้อมูลที่ทันสมัยและเชื่อถือได้เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในการบริหารที่จะสนับสนุนให้้องค์การประสบความสำเร็จ ดังที่ นิพนธ์ สำแดงเดช (2548: 94) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ วิสัยทัศน์มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ และตามที่ บริดจ์ (Bridges. 1992: 669) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าไปมีส่วนในการดำเนินงาน นำหลักธรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานของผู้บริหารก็มีส่วนให้องค์การประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลได้ด้วยเช่นกัน ดังที่ พระธรรมโกศาจารย์ (2549: 10) อธิบายว่า การบริหารด้วยหลักธรรมคือถือเอาธรรมะเป็นหลักสำคัญในการบริหาร ยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งการบริหารด้วยหลักธรรมนี้ใช้พระเดชพระคุณทำให้ได้น้ำใจคนและผลของงานซึ่งเหมาะกับผู้บริหารในทุกยุคทุกสมัยดังที่ กำธร มิตรเปรียญ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานื่อนามัยในเขต 12 ผลพบว่า การปฏิบัติตาม สัปปุริสธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทุกด้าน และสอดคล้องกับพระมหาสมควร ศรีสงคราม (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สัปปุริสธรรมและพละธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และทั้งสองหลักธรรมยังสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้โดยคิดเป็นร้อยละได้ 82.20 ดังนั้น จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมมีส่วนสัมพันธ์กันในการบริหารเป็นอย่างมาก

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จหรือมีคุณภาพได้ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในโครงสร้างทั้ง 3 คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมทั้งในด้านหลักพรหมวิหาร 4 และหลักทศพิธราชธรรม 10

5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุมพร ปุณณาคม (2541: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า หลักพระพุทธศาสนาที่เป็นหลักธรรมคำสอนอาจนำไปประยุกต์และใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการที่ดีทางด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จดังนี้คือ อริยสัจสี่ สัปปุริสธรรม อปรีหานิยธรรม ทศพิธราชธรรม สังคหวัตถุ 4 จักรวรรดิวัตร พรหมวิหาร 4 หลักอริยปทัสส 3 หลักนำเคราะห์และหลักประเคราะห์ ปฏิจจนมุปบาท หลักภาวะผู้นำ สาราณียธรรม ราชวสดีธรรม ศิล บัณฑิตปฏิเสวนา ไตรสิกขา พละ 5 อิทธิบาท 4

หิริโอตตปปะ ราชสังคหวัตถุ 4 สมณะ-วิปัสสนา และสิ่งสำคัญของการสร้างระบบการปกครองที่ดี ไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนที่อย่างเดียวมาเป็นผู้บริหารบ้านเมืองได้อีกต่อไป หากคนดีไม่ยึดหลักการปกครองโดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยศรัทธามั่นคง การปกครองที่ดีไม่ได้อยู่ที่กลไกการปกครองระบบการปกครองหรือวิธีการปกครองหากแต่เน้นที่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะบรรลุ นั่นคือความเป็นธรรมในแผ่นดิน การมีจิตสำนึกของผู้นำผู้มีอำนาจทางคุณธรรม รูปแบบหรือกลไกปกครองจะเป็นอย่างไรก็ได้ แต่กลไกนั้นจะต้องใช้อำนาจโดยมีธรรมะเป็นสรณะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดีโดยเป็นระบบประชาธิปไตยด้วยวิธีการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก

สุพล เครือมะโนรมย์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา อยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีเพียงบางด้านเท่านั้นที่นำไปใช้ในการบริหารงานน้อยเท่าที่ควรจะเป็น จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง พัฒนา โดยจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร เพื่อสร้างให้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เพื่อให้ทำงานร่วมกัน และส่งผลให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

สุริยะ รูปหมอก (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารและความผูกพันของครู อยู่ในระดับมาก หมวดยุทธวิธีที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ทั้งโดยภาพรวม และทั้งต่อองค์การกับท้องถิ่น คือ ราชธรรม 10 ส่วนอธิปไตย 3 ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์การเพียงด้านเดียว

วุฒิชัย บุญหล้า (2547: 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1 ผลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเตรียมการประกันคุณภาพภายใน ด้านการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และด้านการรายงาน

ดลพร ทวาโรจน์ (2548: 93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม กับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ผลพบว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ

วางแผนกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพฤติกรรมการตัดสินใจแบบระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด ส่วนการมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีส่วนร่วม มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.40

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารการศึกษาที่ครอบคลุมถึง 3 หลักการครองตน หลักการครองคน หลักการครองงาน และเพื่อเสนอหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม วิธีการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพัฒนาใช้เทคนิควิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และเทคนิคเดลฟาย ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน 21 หลักธรรม แยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้ดังนี้ การครองตน สอดคล้องกับ 19 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 กุศลมูล 3 สันโดษ 3 สุจริต 3 อธิปไตย 3 ขรवासธรรม 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อธิษฐานธรรม 4 เบญจธรรมพละ 5 กัลยาณมิตรธรรม 7 สัมปยุตธรรม 7 อริยทรัพย์ 7 และทศพิธราชธรรม การครองคนสอดคล้องกับ 15 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 กุศลมูล 3 สุจริต 3 อธิปไตย 3 ขรवासธรรม 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 กัลยาณมิตรธรรม 7 สัมปยุตธรรม 7 อปริหานิยธรรม 7 อริยทรัพย์ 7 และทศพิธราชธรรม การครองงาน สอดคล้องกับ 10 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 สุจริต 3 อธิปไตย 4 พละ 5 ขรवासธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 และสัมปยุตธรรม 7 นอกจากนี้ ยังพบว่า มีจำนวน 7 หลักธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม 2 สุจริต 3 ขรवासธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 และสัมปยุตธรรม

อุทัย โล้วมันคง (2552: 259) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่อง ทาน (การให้) อักโกระ(ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ(ความยุติธรรม) และอาชวะ(ความเป็นผู้ตรง) และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ด้วยแนวทางตามกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ที่มีรายละเอียดของสาระใน 4 ขั้นตอน คือ 1.แนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2. แนวทางการออกแบบพัฒนา ประกอบด้วย เนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีการพัฒนา การเตรียม

ความพร้อม และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณสมบัติของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนา และอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนา

3. แนวทางการดำเนินการพัฒนาประกอบด้วยกิจกรรมที่จำเป็นก่อนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ กิจกรรมที่จำเป็นระหว่างเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และกิจกรรมที่จำเป็นหลังเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ 4. แนวทางการประเมินผลการพัฒนาประกอบด้วย การประเมินในระหว่างการพัฒนา และการประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนา

ภาณุพล ภูษา (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางปะอง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางปะอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียงอำเภอบางปะอง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียงอำเภอบางปะอง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุอาชีพต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางปะอง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางปะอง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ทองคำ พิมพา (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบนนิส และ นานาส (Bennis; & Nanus. 1985: 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ พบว่า ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ทำทนาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงาน

เป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Evaluating)

ฮิกแมน และ ซิลวา (Hickman; & Silva.1984: 151) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ คือเป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่นเกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) การมีส่วนร่วม (participant) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Evaluating)

เซโคโล และ แบงค์ (Zaccaro; & Banks.2004: 367:380) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้เห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

เลเชอร์ต (นิกัญชลาลันเหลือ. 2554: 112; อ้างอิงจาก Le Sourd. 1990) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

(Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การมีส่วนร่วม (Participant) และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation)

นานาส (Nanus.1992: 122-134) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบของความสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายร่วม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน 2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowerment People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา และ 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกันซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคลการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างเหมาะสมและความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การมอบอำนาจ(Empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง(Innovation and Transformation)

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เรื่องของการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมมีน้อยมาก ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยแบบภาพรวมไม่ได้เจาะจงเป็นเรื่องๆ ดังนั้น จึงสมควรศึกษา การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธอย่างจริงจัง รวมไปถึงหลักธรรมของผู้บริหาร เพราะการบริหารตามแนวพุทธธรรมล้วนเป็นหลักที่ผู้บริหารทุกหน่วยงาน ทุกองค์การ ควรนำไปใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดได้ รวมทั้งทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานได้ และผู้บริหารสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างได้ที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ วิทยาเขต จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง, วิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ราชวิทยาลัย , วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช, วิทยาเขตล้านนา, วิทยาเขตล้านช้าง รวม อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 463 รูป/คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 256 รูป/คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morcan, 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ประเภทของวิทยาเขตเป็นชั้นในการสุ่ม(strata) แล้วจึงสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดแสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาเขต

มหาวิทยาลัยและวิทยาเขต	จำนวนอาจารย์/ บุคลากร	รวมกลุ่มตัวอย่าง
มมร.ส่วนกลาง	203	113
วิทยาเขตสิรินธร	21	12
วิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏ	25	14
วิทยาเขตอีสาน	47	24
วิทยาเขตร้อยเอ็ด	45	25
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคการาช	62	37
วิทยาเขตลำนนา	25	14
วิทยาเขตศรีลำนช้าง	35	17
รวม	463	256

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหาร การศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ใน การทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ผลจากคำตอบ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มีลักษณะคำถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับการ บริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน โดยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ อุทัย โล้วม้นคง (2552: 311-314); พระมหาวิชิตวิญญู ความพินิจ (2554: 156-162) ได้แก่

ด้านที่ 1 หลักพรหมวิหาร 4

ด้านที่ 4 หลักทศพิธราชธรรม 10

กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก	ให้	4	คะแนน
มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย	ให้	2	คะแนน

มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ผลการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านวิสัยทัศน์ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับวิสัยทัศน์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ นิพัทธ์ชลา ล้นเหลือ (2554:303-314); ทองคำ พิมพา (2556: 115) ได้แก่

ด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์

ด้านที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก	ให้	4	คะแนน
มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ผลการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดของวิธีการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

3. สร้างแบบสอบถาม โดยทำการเขียนให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละตอนดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

3.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์เพื่อพิจารณา และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามเสนอที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกันกับ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ที่มีเกณฑ์ค่า $IOC \geq 0.5$ ขึ้นไป พบว่า ข้อคำถามตอนที่ 1 จำนวน 4 ข้อ ใช้ได้ทุกข้อคำถาม ตอนที่ 2 การดำเนินงานการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม จำนวน 70 ข้อ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.0 และแบบสอบถามตอนที่ 3 วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 29 ข้อ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มา ตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-

Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .98 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมเท่ากับ .98 และ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยเท่ากับ .97

8. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 7 วิทยาเขต จำนวน 256 รูป/คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้เก็บรวบรวมคืนมาจำนวน 256 ชุด

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยื่นต่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยส่วนกลาง, รองอธิการบดีวิทยาเขตมหาวชิราลงกรราชวิทยาลัย, รองอธิการบดีวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, รองอธิการบดีวิทยาเขตอีสาน, รองอธิการบดีวิทยาเขตร้อยเอ็ด, รองอธิการบดีวิทยาเขตศรีธรรมาสโกราช, รองอธิการบดีวิทยาเขตล้านนา, และรองอธิการบดีวิทยาเขตล้านช้าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 256 ชุด พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยส่วนกลาง และทุกวิทยาเขต ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตอบ มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 256 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 256 ชุด โดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมรายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

4. วิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมรายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ กับการบริหารตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation)

6. วิเคราะห์องค์ประกอบวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

6.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

6.3.1 วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

6.3.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

n	แทน	จำนวนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Coefficient)
a	แทน	ค่าคงที่ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	แทนกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์
p	แทน	แทนค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดลอง
Beta	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	แทนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
**	แทน	แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X1	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์
X2	แทน	การเผยแพร่วิสัยทัศน์
X3	แทน	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
Y	แทน	การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม
$\hat{Y}$	แทน	ค่าคะแนนคุณภาพของการดำเนินงานการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ที่ถูกพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าคะแนนคุณภาพของการดำเนินงานการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ที่ถูกพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏดังตาราง 3-6 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามสถานภาพ (n = 256)

สถานภาพ	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
บรรพชิต	117	45.7
คฤหัสถ์	139	54.3
รวม	256	100

จากตาราง 3 แสดงลักษณะสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์จำนวน 139 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 และเป็นบรรพชิต จำนวน 117 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 45.7

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 256)

อายุ	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	34	13.3
26-35 ปี	97	37.9
36-45 ปี	63	24.6
46-55 ปี	42	16.4
56 ปีขึ้นไป	20	7.8
รวม	256	100

จากตาราง 4 แสดงลักษณะอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 97 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาคือระดับอายุ 36-45 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ระดับอายุ 46-55 ปี จำนวน 42 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ระดับอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุที่มีสัดส่วนน้อยที่สุดคือ ระดับอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 20 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 256)

ระดับการศึกษา	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.1
ปริญญาตรี	114	44.5
ปริญญาโท	99	38.7
ปริญญาเอก	30	11.7
รวม	256	100

จากตาราง 5 แสดงลักษณะระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 114 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 99 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ระดับปริญญาเอก จำนวน 30 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่มีสัดส่วนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 256)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	110	43.0
5-10 ปี	80	31.3
11-15 ปี	26	10.2
15 ปีขึ้นไป	40	15.6
รวม	256	100

จากตาราง 6 แสดงลักษณะประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 15 ปีขึ้นไป จำนวน 15.6 คน และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด คือ 11 –15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏดังตาราง 7-22 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวม ดังนี้

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
หลักพรหมวิหาร 4			
1. เมตตา ความปรารถนาดี	3.67	.73	มาก
2. กรุณา ความสงสาร	3.58	.77	มาก
3. มุทิตา ความยินดี	3.60	.77	มาก
4. อุเบกขา การมีใจเป็นกลาง	3.52	.84	มาก
รวม	3.59	.67	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .67) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยด้านเมตตา ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = .73) ด้านมุทิตา ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .77) ด้านกรุณา ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .77) ด้านอุเบกขา ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = .67)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านเมตตา ความปรารถนาดี โดยรวมและรายข้อ

ด้านเมตตา ความปรารถนาดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ให้ความหวังดีต่ออาจารย์ บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	3.88	.83	มาก
2. มีการตักเตือนแก้ไข เมื่อบุคลากรไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.58	.91	มาก
3. มีการสนับสนุนให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ดีงาม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	3.70	.87	มาก
4. มีการให้คำแนะนำ ปรึกษางานด้วยความเมตตาแก่บุคลากร	3.72	.90	มาก
5. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.55	.92	มาก
รวม	3.67	.73	มาก

จากตาราง 8 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = .73) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับดังนี้ ให้ความหวังดีต่ออาจารย์ บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = .83) มีการให้คำแนะนำ ปรึกษางานด้วยความเมตตาแก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = .90) และมีการสนับสนุนให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ดีงาม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .87)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านกรุณา ความสงสาร โดยรวมและรายข้อ

ด้านกรุณา ความสงสาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
6. มีการช่วยเหลืออาจารย์ บุคลากรในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้	3.66	.88	มาก
7. มีน้ำใจช่วยเหลืออาจารย์ บุคลากรเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.61	.89	มาก
8. มีการดูแลทุกข์ สุข พร้อมจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์การ	3.53	1.0	มาก
9. มีการร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำงาน	3.55	.91	มาก
10. มีการส่งเสริมหลักการทำงานร่วมกันของบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่	3.59	.89	มาก
รวม	3.58	.77	มาก

จากตาราง 9 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .77) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับดังนี้ มีการช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .88) มีน้ำใจช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = .89) และมีการส่งเสริมหลักการทำงานร่วมกันของบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .89)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านมุกิตา ความยินดี โดยรวมและรายข้อ

ด้านมุกิตา ความยินดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. มีการแสดงความยินดีกับอาจารย์ บุคลากร เมื่อประสบ ความสำเร็จ	3.75	.92	มาก
12. มีการยกย่อง ชื่นชมอาจารย์ บุคลากรที่ทำงานดี มีผลงาน	3.65	.92	มาก
13. มีการให้รางวัลแก่อาจารย์ บุคลากรที่ทำงานประสบ ความสำเร็จ	3.52	.98	มาก
14. ตั้งความสามารถอาจารย์ บุคลากรให้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.47	.94	ปานกลาง
15. มีการประกาศเกียรติคุณอาจารย์ บุคลากรที่มีความสำเร็จใน หน้าที่การงาน	3.61	.97	มาก
รวม	3.60	.77	มาก

จากตาราง 10 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .77) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ และระดับปานกลางดังนี้ มีการแสดงความยินดีกับอาจารย์ บุคลากร เมื่อประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = .92) มีการยกย่อง ชื่นชมอาจารย์ บุคลากรที่ทำงานดี มีผลงาน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .92) และมีการประกาศเกียรติคุณอาจารย์ บุคลากรที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = .97)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านอุเบกขา การมีใจเป็นกลาง โดยรวมและรายข้อ

ด้านอุเบกขา การมีใจเป็นกลาง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
16. วางตนเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	3.49	1.0	ปานกลาง
17. มีใจเป็นกลาง ในการตัดสิน เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์การ	3.46	.95	ปานกลาง
18. ทำตนให้เกิดความเคารพศรัทธา	3.58	.93	มาก
19. ตัดสินปัญหาของอาจารย์ บุคลากร กับเพื่อนร่วมงานอย่าง เที่ยงธรรม	3.65	.94	มาก
20. รับฟังความคิดเห็นอาจารย์ บุคลากรก่อนตัดสินใจ	3.51	.99	มาก
รวม	3.52	.84	มาก

จากตาราง 11 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = .84) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับดังนี้ ตัดสินปัญหาของอาจารย์ บุคลากร กับเพื่อนร่วมงานอย่างเที่ยงธรรม ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .94) ทำตนให้เกิดความเคารพศรัทธา ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .93) และรับฟังความคิดเห็นอาจารย์ บุคลากรก่อนตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = .84)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านหลักทศพิธราชธรรม 10 โดยรวม ดังนี้

ทศพิธราชธรรม 10	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ทาน การให้	3.70	.10	มาก
2. ศีล การรักษาความสุจริต	3.78	.78	มาก
3. ปริจาคะ การเสียสละ	3.64	.79	มาก
4. อาชวชะ ความซื่อตรง	3.78	.75	มาก
5. มัททวะ ความอ่อนน้อม	3.80	.73	มาก
6. ตปะ ความเพียร	3.73	.80	มาก
7. อักโกธะ ความไม่โกรธ	3.65	.85	มาก
8. อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน	3.66	.84	มาก
9. ขันติ ความอดทน	3.71	.75	มาก
10. อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม	3.63	.81	มาก
รวม	3.71	.67	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านหลักทศพิธราชธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = .67) และ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ด้านมัททวะ ความอ่อนน้อม ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .73) ด้านศีล การรักษาความสุจริต ($\bar{x} = 3.78$, S.D.
= .78) ด้านอาชวชะ ความซื่อตรง ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .75) ด้านตปะ ความเพียร ($\bar{x} = 3.73$, S.D. =
.80) ด้านขันติ ความอดทน ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = .75) ด้านทาน การให้ ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 1.0) ด้าน
อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .84) ด้านอักโกธะ ความไม่โกรธ ($\bar{x} = 3.65$, S.D. =
.85) ด้านปริจาคะ การเสียสละ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .79) และด้านอวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม
($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .81)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านทาน การให้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านทาน การให้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
21. มีการจัดสัมมนาวิชาการเพื่อให้ความรู้แก่อาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัย	3.68	.83	มาก
22. มีการสนับสนุนกิจกรรม และโครงการต่างๆของอาจารย์ บุคลากร	3.64	.91	มาก
23. มีการกำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว	3.83	.88	มาก
24. มีการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม	3.67	.90	มาก
25. มีการให้อภัยต่อความผิดพลาดในการทำงานของอาจารย์ บุคลากร	3.71	.91	มาก
รวม	3.70	.10	มาก

จากตาราง 13 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .90) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการกำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = .88) มีการให้อภัยต่อความผิดพลาดในการทำงานของอาจารย์ บุคลากร ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = .91) และมีการจัดสัมมนาวิชาการเพื่อให้ความรู้แก่อาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .35)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านศีล การรักษาความสุจริต โดยรวมและรายข้อ

ด้านศีล การรักษาความสุจริต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
26. ประพฤติตนตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย	3.76	.86	มาก
27. สำนวณกาย วาจา ใจ เหมาะสมกับสถานะ	3.83	.88	มาก
28. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.80	.88	มาก
29. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเลื่อมใส	3.79	.94	มาก
30. มีการใช้กฎระเบียบ วินัยที่เคร่งครัด	3.75	.96	มาก
รวม	3.78	.78	มาก

จากตาราง 14 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .78) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สำนวณกาย วาจา ใจ เหมาะสมกับสถานะ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = .88) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .88) และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเลื่อมใส ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = .94)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านปริจจาคะ การเสียสละ โดยรวมและรายข้อ

ด้านปริจจาคะ การเสียสละ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
31. อุทิศตน ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆขององค์กร	3.68	.92	มาก
32. อุทิศเวลา เพื่องานบริหารองค์กร	3.68	.89	มาก
33. มีส่วนร่วมในโครงการที่ทำประโยชน์แก่สังคม	3.65	.87	มาก
34. มีการร่วมรณรงค์ให้เกิดความรัก ความสามัคคีในมหาวิทยาลัย	3.63	.94	มาก
35. มีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม	3.61	.91	มาก
รวม	3.64	.79	มาก

จากตาราง 15 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .79) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ อุทิศตน ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆขององค์กร ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .92) อุทิศเวลา เพื่องานบริหารองค์กร ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .89) และมีส่วนร่วมในโครงการที่ทำประโยชน์แก่สังคม ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .87)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านอาชชวะ ความซื่อตรง โดยรวมและรายข้อ

ด้านอาชชวะ ความซื่อตรง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
36. มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.77	.91	มาก
37. มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร	3.72	.91	มาก
38. มีความซื่อสัตย์กับตนเอง	3.18	.92	มาก
39. มีความรับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ	3.82	.80	มาก
40. มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	3.80	.84	มาก
รวม	3.78	.75	มาก

จากตาราง 16 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .75) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีความรับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = .80) มีความซื่อสัตย์กับตนเอง ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .84) และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = .91)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านมัททวะ ความอ่อนน้อม โดยรวมและรายข้อ

ด้านมัททวะ ความอ่อนน้อม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
41. มีความสุภาพเรียบร้อย	3.85	.83	มาก
42. ปฏิบัติกับอาจารย์ บุคลากรอย่างให้เกียรติ	3.84	.87	มาก
43. อ่อนโยนต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ	3.80	.87	มาก
44. สร้างความเชื่อมั่นให้กับอาจารย์ บุคลากร	3.77	.85	มาก
45. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร	3.78	.86	มาก
รวม	3.80	.73	มาก

จากตาราง 17 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .73) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีความสุภาพเรียบร้อย ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = .83) ปฏิบัติกับอาจารย์ บุคลากรอย่างให้เกียรติ ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = .87) และอ่อนโยนต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .87)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านตะปะ ความเพียร โดยรวมและรายข้อ

ด้านตะปะ ความเพียร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
46. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.81	.86	มาก
47. มีความพยายามแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร	3.77	.88	มาก
48. มีสติรู้ตัวในการบริหารงานอยู่เสมอ	3.75	.84	มาก
49. หมั่นแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์	3.69	.90	มาก
50. สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	3.64	.94	มาก
รวม	3.73	.80	มาก

จากตาราง 18 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = .80) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีความพยายามแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร($\bar{x} = 3.77$, S.D. = .88) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .86) และมีสติรู้ตัวในการบริหารงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = .84)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านอภิปรัชญา ความไม่โกรธ โดยรวมและรายข้อ

ด้านอภิปรัชญา ความไม่โกรธ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
51. ใช้เหตุผลตัดสินปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.68	.94	มาก
52. ไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรเหตุผล	3.63	.99	มาก
53. ใช้เมตตา เป็นหลักธรรมประจักษ์ในการบริหารงาน	3.65	.95	มาก
54. รู้จักระบับความขุ่นเคือง ความโกรธ เมื่อถูกนิินทา	3.63	.97	มาก
55. มีความสุขุมรอบคอบ ไม่ลงโทษบุคลากรด้วยเหตุผลส่วนตัว	3.68	1.0	มาก
รวม	3.65	.85	มาก

จากตาราง 19 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .85) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ใช้เหตุผลตัดสินปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .94) มีความสุขุมรอบคอบ ไม่ลงโทษบุคลากรด้วยเหตุผลส่วนตัว ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 1.0) และใช้เมตตา เป็นหลักธรรมประจักษ์ในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .95)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านอิทธิงสา ความไม่เบียดเบียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านอิทธิงสา ความไม่เบียดเบียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
56. ไม่ชมเชยรักแกผู้ได้บังคับบัญชา	3.71	.96	มาก
57. สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.62	.97	มาก
58. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางมิชอบ	3.66	.95	มาก
59. ให้อิสระในการทำงานแก่อาจารย์ บุคลากรในองค์กร	3.68	.94	มาก
60. สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างมีความสุข	3.66	.96	มาก
รวม	3.66	.84	มาก

จากตาราง 20 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .84) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ไม่ชมเชยรักแกผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = .96) ให้อิสระในการทำงานแก่อาจารย์ บุคลากรในองค์กร ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = .94) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .96)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านขันธ์ ความอดทน โดยรวมและรายข้อ

ด้านขันธ์ ความอดทน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
61. ใช้ความอดทนในการบริหารงานในองค์กร	3.73	.89	มาก
62. ไม่ละทิ้งหน้าที่ในการบริหารงาน	3.76	.91	มาก
63. ไม่แสดงอาการหงุดหงิด ไม่พอใจต่อบุคลากรในองค์กร	3.72	.91	มาก
64. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับอาจารย์ บุคลากร	3.75	.89	มาก
65. ควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง	3.63	.92	มาก
รวม	3.71	.75	มาก

จากตาราง 21 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = .75) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ไม่ละทิ้งหน้าที่ในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = .91) สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับอาจารย์ บุคลากร ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = .89) และใช้ความอดทนในการบริหารงานในองค์กร ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = .89)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านอภิปรัชญา ความไม่คลาดจากธรรม โดยรวมและ
รายข้อ

ด้านอภิปรัชญา ความไม่คลาดจากธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
66. สามารถใช้หลักของความยุติธรรมปกครองด้วยความเที่ยงตรง	3.66	.89	มาก
67. สามารถพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารงาน	3.63	.93	มาก
68. สามารถตัดสินใจสั่งการโดยไม่ตกอยู่ในอำนาจผู้ที่เหนือกว่า	3.66	.93	มาก
69. ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง	3.60	.93	มาก
70. สามารถทำให้นุเคราะห์ในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน	3.61	.94	มาก
รวม	3.63	.81	มาก

จากตาราง 22 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .81) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถใช้หลักของความยุติธรรมปกครองด้วยความเที่ยงตรง ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .89) สามารถตัดสินใจสั่งการโดยไม่ตกอยู่ในอำนาจผู้ที่เหนือกว่า ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .93) และสามารถพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .93)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รายละเอียดปรากฏดังตาราง 23-26 ดังนี้

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับระดับวิสัยทัศน์รายด้าน ของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ด้านวิสัยทัศน์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. การสร้างวิสัยทัศน์	3.60	.71	มาก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.59	.78	มาก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.56	.76	มาก
รวม	3.58	.71	มาก

จากตาราง 23 ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .71) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .71) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .78) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .76)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์รายด้าน ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัย	3.70	.81	มาก
2. มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของมหาวิทยาลัย	3.59	.79	มาก
3. มีการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสามารถแก้ปัญหาได้	3.60	.88	มาก
4. มีการกระตุ้นอาจารย์ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งคตินกรอบในการทำงาน	3.60	.91	มาก
5. มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.59	.90	มาก
6. มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ในการจัดการศึกษา	3.56	.91	มาก
7. มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.64	.94	มาก
8. มีการประชุมชี้แจงและสื่อสารในรายละเอียดของวิสัยทัศน์ให้อาจารย์บุคลากรได้รับทราบ	3.57	.92	มาก
9. มีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบครอบก่อนที่จะตัดสินใจ	3.61	.92	มาก
10. มีการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ บุคลากร ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.59	.89	มาก
รวม	3.60	.71	มาก

จากตาราง 24 พบว่า วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .71) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .81) มีการกระตุ้นอาจารย์ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งคตินกรอบในการทำงาน ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .91) และมีการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย สามารถแก้ปัญหาได้ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .88)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์รายด้าน ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. มีการสื่อสารให้อาจารย์ บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	3.70	.94	มาก
12. มีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	3.58	.89	มาก
13. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์	3.63	.92	มาก
14. มีการโน้มน้าวใจอาจารย์ บุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	3.57	.93	มาก
15. มีการสร้างความเชื่อมั่นให้อาจารย์ บุคลากรเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้	3.66	.91	มาก
16. มีการอธิบาย ชี้แจงให้อาจารย์ บุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	3.59	.95	มาก
17. มีการนำความรู้ใหม่ๆที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรอยู่เสมอ	3.57	.91	มาก
18. มีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	3.57	.93	มาก
19. มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรที่ไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์เข้าพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.51	.99	มาก
รวม	3.59	.78	มาก

จากตาราง 25 พบว่า วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .78) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการสื่อสารให้อาจารย์ บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .94) มีการสร้างความเชื่อมั่นให้อาจารย์ บุคลากรเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้มี ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .91) และปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .92)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์รายด้าน ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
20. มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย, เป้าหมาย, แผนงาน, โครงการของมหาวิทยาลัย	3.57	.94	มาก
21. มีการปรับแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	3.59	.91	มาก
22. มีการประชุมเพื่อระดมความคิดอาจารย์ บุคลากรในการจัดทำ แผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.55	.90	มาก
23. มีการกระตุ้นให้อาจารย์ บุคลากรทำงานเป็นทีม	3.51	.92	มาก
24. มีการสร้างบรรยากาศให้อาจารย์ บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน	3.57	.93	มาก
25. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	3.58	.91	มาก
26. มีการกระตุ้นให้อาจารย์ บุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.61	.85	มาก
27. มีการมอบอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรทุกระดับอย่างชัดเจนตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.55	.91	มาก
28. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามกรอบวิสัยทัศน์	3.55	.98	มาก
29. มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแปลง วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ	3.55	.93	มาก
รวม	3.56	.76	มาก

จากตาราง 26 พบว่า วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .76) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการกระตุ้นให้อาจารย์ บุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงานอย่าง เต็มความสามารถ ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = .85) มีการปรับแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .91) และมีการสร้างบรรยากาศให้อาจารย์ บุคลากรได้ทำงาน ร่วมกัน ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = .93)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม
ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏดังตาราง 27-28 ดังนี้

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ
ธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
การสร้างวิสัยทัศน์ (X1)	1.00	.823**	.844**	.934**	.798**
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X2)		1.00	.881**	.952**	.745**
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3)			1.00	.959**	.783**
การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม (Y)					1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ในแต่ละด้านของวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการบริหาร
การศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับการบริหาร
การศึกษาตามแนวพุทธธรรม (ค่า $r = .959$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการเผยแพร่
วิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม (ค่า $r = .881$) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับ
การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม (ค่า $r = .823$)

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของ
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตัวแปร	r	การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม (P-value)
การสร้างวิสัยทัศน์ (X1)	.798**	<.001
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X2)	.745**	<.001
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3)	.783**	<.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 พบว่า วิสัยทัศน์ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (ค่า $r = .798$) รองลงมา คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่า $r = .783$) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (ค่า $r = .745$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม
ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏดังตาราง 29 ดังนี้

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ
ธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Beta	b	t	p-value	
การสร้างวิสัยทัศน์ (X1)	.452	.405	.063	6.467**	.000
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X2)	.058	.070	.065	1.077**	.283
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3)	.327	.274	.070	3.900**	.000

$$a = .963, R = .825, R^2 = .680, SE_b = .119, F = 178.775, p = .000$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.00 โดยด้านการ

สร้างวิสัยทัศน์ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สำหรับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 12 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$= .963 + .405 (X_1) + .070 (X_2) + .274 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .452 (X_1) + .058 (X_2) + .327 (X_3)$$

จากสมการ สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จะมีค่าเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานตามการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม

สรุปได้ว่า ตัวแปรการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ คิดเป็นร้อยละ 68.00

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และ วิทยาเขต จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง, วิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย , วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช, วิทยาเขตล้านนา, วิทยาเขตล้านช้าง รวมอาจารย์ และบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 463 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 256 รูป/คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morcan, 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ประเภทของวิทยาเขตเป็นชั้นในการสุ่ม(strata) แล้วจึงสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม และวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ ที่กล่าวถึงการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม 2 หลักธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 และหลักทศพิธราชธรรม 10 ส่วนวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ศึกษาใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สำหรับเลือกตอบ แบบสอบถามตอนนี้มีข้อความรวมจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มีการดำเนินงานมากที่สุด มีการดำเนินงานมาก มีการดำเนินงานปานกลาง มีการดำเนินงานน้อย และมีการดำเนินงานน้อยที่สุด สำหรับเลือกตอบ แบบสอบถามตอนนี้มีข้อความรวมจำนวนทั้งสิ้น 70 ข้อ ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการปริญาณิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำกลับมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่าได้ค่า IOC = .60-1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง และนำกลับมาหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามองค์ประกอบวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มีวิสัยทัศน์มากที่สุด มีวิสัยทัศน์มาก มีวิสัยทัศน์ปานกลาง มีวิสัยทัศน์น้อย และมีวิสัยทัศน์น้อยที่สุด สำหรับเลือกตอบแบบสอบถามตอนนี้มีข้อความรวมจำนวนทั้งสิ้น 29 ข้อ ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้องและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำกลับมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่าได้ค่า IOC = .60-1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง และนำกลับมาหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยื่นต่ออธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง, รองอธิการบดีวิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรราชวิทยาลัย, รองอธิการบดีวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, รองอธิการบดีวิทยาเขตอีสาน, รองอธิการบดีวิทยาเขตร้อยเอ็ด, รองอธิการบดีวิทยาเขตศรีธรรมราช, รองอธิการบดีวิทยาเขตลำนานา, และรองอธิการบดีวิทยาเขตลำนางรอง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 256 ชุด พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง และทุกวิทยาเขต ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมา 256 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารตามแนวพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation)

5. วิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทศพิธราชธรรม ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = .67) รองลงมาคือ ด้านพรหมวิหาร 4 ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .67)

2. ระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .71) รองลงมาคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .78) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .76)

3. วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม (ค่า $r = .959$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม (ค่า $r = .881$) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม (ค่า $r = .823$) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในข้อ 1

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.00 โดยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สำหรับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในข้อ 2

อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักทศพิธราชธรรม รองลงมาคือหลักพรหมวิหาร 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นพระภิกษุที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารโดยเพราะทั้ง 2 หลักธรรม คือ ทศพิธราชธรรม 10 และพรหมวิหาร 4 และส่วนใหญ่มีความสามารถที่จะนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะหลักทศพิธราชธรรม เป็นธรรมะสำหรับผู้บริหาร เป็นหลักธรรมสำหรับนักปกครอง ทั้งยังเป็นธรรมพื้นฐานของนักบริหารที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องของการบริหารงาน บริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงต้องใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 75) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรม เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร นักบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดีอย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2547: 19) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรู้ตนเองว่าโดยฐานะภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม แล้วปฏิบัติตนให้เหมาะสม ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป และเป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 14) ที่ว่า นักบริหารต้องมีปัญญา คือความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยต้องทำหน้าที่ บริหารตน บริหารคน และบริหารงาน การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารจึงขึ้นอยู่กับปัญญา ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารเองด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา รูปหมอก (2545: 86) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 4 หมวดธรรม ได้แก่ หมวดราชธรรม 10 หมวดสังคหวัตถุ 4 และหมวดพรหมวิหาร 4 และอยู่ในระดับปานกลางมีหมวดธรรมเดียวคืออริยปทัช 3 ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานมีหลายหลาย หลักธรรมให้ผู้บริหารเลือกนำมาปฏิบัติในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่นำหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาไปใช้ในการบริหารการศึกษา จึงจำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเป็นอย่างดี และควรยึดมั่นในหลักพุทธธรรมนำมาปฏิบัติทั้งตนเองและบุคลากรด้วย จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการบริหารงานการศึกษา

สำหรับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 และหลักทศพิธราชธรรม 10 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 หลักพรหมวิหาร 4 พบว่า อาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเมตตา ด้านมูทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นพระสงฆ์ จึงตระหนักถึงความสำคัญต่อการนำหลักพุทธธรรมมาบริหารการศึกษา ซึ่งอาจมองถึงความเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่มีความเป็นพระสูงจึงต้องบริหารงานภายใต้หลักพุทธธรรมและจะต้องใช้ความสามารถ บุคลิกภาพ พร้อมทั้งการวางตัวที่เหมาะสมให้เป็นแบบอย่างต่ออาจารย์และบุคลากร ซึ่งพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต. 2549: 75) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหารควรมีหลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ ความรัก ความปรารถนาดี ความสงสาร ความเอื้ออาทร และการทำใจให้เป็นกลาง ผู้บริหารที่จะปกครองคนได้จะต้องมีคุณธรรมในการใช้อำนาจหน้าที่ใช้พระเดชและพระคุณควบคู่การบริหารงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส เชื่อมมั่นและปฏิบัติผู้บริหารที่เขาเคารพศรัทธา สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 20) ที่ให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหารจะต้องยึดเหนี่ยวหมู่ชนประสานหมู่ชน มีพรหมวิหาร 4 คือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ ได้แก่ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มูทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง เช่นเดียวกับ กมล ฉายวัฒน์ (2554: 63) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม เป็นธรรมของผู้ยิ่งใหญ่ประเสริฐ เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม ผู้มีพรหมวิหาร จึงเป็นผู้นำที่ดี เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดี การบริหารตามแนวพุทธธรรมจึงต้องใช้ความเมตตา กรุณา ของพรหมวิหาร 4 เป็นหลัก เพื่อยึดเหนี่ยวประสานใจของบุคลากรในการทำงาน

ผลการศึกษาการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมด้านหลักพรหมวิหาร 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล เครือมะโนรมย์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มูทิตา อุเบกขา อยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีเพียงบางด้านเท่านั้นที่นำไปใช้ในการบริหารงานน้อยเท่าที่ควรจะเป็น จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง พัฒนา โดยจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร เพื่อสร้างให้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เพื่อให้ทำงานร่วมกัน และส่งผลให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บุญกล้า (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา และมีงานวิจัยของ พระปลัดคำภา สิบปีดา (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่ม 7 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 หลักทศพิธราชธรรม 10 พบว่า อาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์และบุคลากร เข้าใจในหลักการบริหารตามแนวพุทธธรรม ตามหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการเป็นอย่างดี เพราะหลักทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรมที่ช่วยบ่งบอกทิศทางการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อปกครองบุคลากรในองค์กร ให้มีความชอบธรรม เป็นหลักธรรมช่วยกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารยังสามารถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน. 2552: 17-20) ที่ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้ที่นำหลักทศพิธราชธรรม 10 มาปฏิบัติในการบริหาร จะทำให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสุขสันติในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป และแนวคิดของ อุทัย โล้วม้นคง (2552: 60) ที่กล่าวถึงหลักทศพิธราชธรรมว่า ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ ควรทำความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร และหมู่คณะที่ใกล้ชิด ตลอดจนสังคมประเทศชาติ หลักทศพิธราชธรรมสำหรับผู้บริหาร จึงต้องทำความเข้าใจหลักธรรม และนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งนี้ ผู้บริหารที่นำหลักทศพิธราชธรรมไปใช้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีทั้งวุฒิภาวะ ด้านความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเคารพนับถือ

ผลการศึกษาการบริหารตามแนวพุทธธรรมด้านทศพิธราชธรรม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรง คัมพาลและคณะ (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารตามหลักทศพิธราชธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอวิโรหนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านทานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และงานวิจัยของ ภาณุพล ภูษา (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ

จังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียงอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียงอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุอาชีพต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ศึกษาระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดและให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องสามารถจัดการบุคลากรภายใต้สถานศึกษา โดยการกระตุ้น จูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ คาลด์เวลล์ และสปิงค์ (Caldwell; and Spinks. 1990 : 174) ที่ย้ำว่า ผู้บริหารจะต้องผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในแต่ละวันขององค์การได้ เช่นเดียวกับ อุไรวรรณ ไชโย (2556: 16) ที่ได้ย้ำอีกว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์การตามอุดมคติโดยนึกถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันจะทำให้องค์การเกิดความก้าวหน้า ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซโคโล และ แบงค์ (Zaccaro & Banks. 2004: 367:380) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น และงานวิจัยของ ฌักกิตต์ นาคแดง (2551: 91) ที่ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ย่อมมีผลต่อการวางแผน นโยบาย ในการบริหารมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีทิศทาง

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ กับการบริหารตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ในข้อที่ 1 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ น่าจะมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและผลักดันให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมไปถึงใช้หลักธรรมเข้ามาบริหารจัดการหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า หากผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ ก็จะสามารถนำมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายในอนาคตได้ตามปรารถนา (มารศรี สุชาสินี. 2540: 61) ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 5) ที่ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรใด ทั้งภาคธุรกิจ รัฐบาล หรือหน่วยงานทางการศึกษาล้วนเป็นตัวเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ส้าแดงเดช (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของทองคำ พิมพา (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วิสัยทัศน์สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถจำแนกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ และด้านที่ไม่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมได้ จึงนำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมได้ เรียงลำดับตามสัมประสิทธิ์การทำนาย โดยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหาร

การศึกษาตามแนวพุทธธรรม ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.00 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรทั้ง 2 เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นองค์ประกอบหลักของการบริหาร การศึกษาที่ผู้บริหารให้ความสนใจ เพราะจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวางแผนเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการบริหารงานของผู้บริหาร ดังแนวคิดของ นานาส (Nanus. 1992: 122-134) ที่ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบของความสำเร็จอยู่ 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายร่วม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บังคับการและทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน 2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowerment people) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา และ 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา และสอดคล้องกันแนวคิดของ จิตติมา วรณศรี (2550: 45) ที่อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น การสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จึงสามารถพยากรณ์การบริหารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 สำหรับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์แต่ไม่สามารถพยากรณ์การบริหาร การศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นในลักษณะดังกล่าวนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเลย หรือมีการดำเนินงานน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารขาดการดำเนินการปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงทำให้ไม่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมได้ แต่การเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม อยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่น่าสังเกตว่า หากมหาวิทยาลัยมีการดำเนินงาน หรือส่งเสริมให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นภาระงานหลักที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินงาน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ได้อย่างทั่วถึงน่าจะช่วยให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแนวคิดของ พัฒนิจ โกญจนาท (2542: 23-26) ที่เสนอว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่สำคัญมาก วิธีการเผยแพร่นั้นคือ การใช้สื่อด้านต่างๆ ผ่านทางคำพูด สิ่งพิมพ์ และผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่าการสื่อสารภาพที่คิดได้เป็นวิธีการทำให้สมาชิกในหน่วยงานให้การยอมรับวิสัยทัศน์ให้เป็นของตน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีศิลป์ ในการอธิบายและสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การได้

เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 25) ที่กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเรื่องต่างๆ คือ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการพูดการฟัง การเขียนและการแสดงภาษาท่าทางเพื่อให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น และทักษะในการทำตนเป็นแบบอย่าง (role model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานให้การจัดการศึกษาให้มีแบบเฉพาะสถานศึกษานั้นๆ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ต้องใช้หลักพุทธธรรมตามแนวทางของพระพุทธศาสนาดำเนินการจัดการ จะต้องใช้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีมาตรฐานการศึกษาตามความคาดหวังในอนาคต และต้องมีข้อมูลข่าวสารสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการศึกษาที่เห็นได้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มีระดับการดำเนินงานในด้านทศพิธราชธรรมมากที่สุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการดำเนินงานในด้านพรหมวิหาร ๔ เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้บุคลากร และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความเคารพและมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของผู้บริหาร เมื่อบุคลากรและอาจารย์มีความเชื่อมั่นแล้ว ก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

1.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุด ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรดำเนินการเพื่อให้บุคลากรและอาจารย์ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มากยิ่งขึ้น เพราะการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้วางแผนไว้

1.3 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงควรนำผลในการวิจัยในครั้งนี้ ไปปรับใช้ในการดำเนินการพัฒนามหาวิทยาลัย และปรับใช้ในหน่วยงานสถานศึกษาอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนวิถีพุทธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาเพื่อหารูปแบบใหม่ๆ ของการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม และศึกษาในผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาอื่นๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษมันต์ วัฒนางรงค์. (2556) ปัญหาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2556 จาก <http://www.thairath.co.th/content/edu/204402>.
- กมล ฉายาวัฒน์. (2554). บริหารคนและบริหารงานด้วยวิธีการของพุทธเจ้า. กรุงเทพฯ: เก็ท ไอเดีย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). ลักษณะชีวิตพิชิตความสำเร็จยอดมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- กำธร มิตรเปรียญ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนอมนัยในเขต 12. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- คะนอง วังฝายแก้ว. (2555). คุณธรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่ควรรู้และควรนำมาปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/470440>
- จิตติมา วรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- จีระพร เรื่องจิระชูพร. (2552). องค์การสมัยใหม่และการจัดการ. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐกิตติ์ นาคแดง.(2551). การศึกษาวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรง สุ่มสังข์. (2551). การพัฒนาจริยธรรมตามหลักไตรสิกขา: ศึกษาเฉพาะกรณีค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี. สารนิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- ดำรง คุ่มพาล; และคณะ. (2552). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาสุโขทัย เขต 2. สารนิพนธ์
กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
ถ่ายเอกสาร.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2556). หลักพุทธธรรมเพื่อความสำเร็จของนักบริหาร. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม
2556. จาก http://www.mtri2007.com/index.php?option=com_content&view=article&id.
- ทองใบ สุดชาติ. (2551). ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3.
อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองคำ พิมพ์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การ
บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิกัญชลาลันเหลือ (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ สำแดงเดช. (2548). วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552). ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ภิธมฺโม, 2555). แนวคิดในการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร.
สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/438651>.
- พระครูจิตรธรรมธัช (จิธมฺโม, 2553). ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการวงดนตรี
หมอลำคณะเสียงอีสาน นกน้อย อุไรพร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (พระพุทธศาสนา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). ทศพิธราชธรรม. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- พระดณัย อนาวีโล (2554). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา กรณีศึกษา:
ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พระไตรปิฎกภาษาไทย. (2545). พระสูตรตันตปิฎก เล่มที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

----- (2545). พระสูตรตันตปิฎก เล่มที่ 23. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

----- (2545). พระสูตรตันตปิฎก เล่มที่ 25. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพดิลก. (ระแบบ. 2553). การบริหารจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

พระเทพปริยัติวิมล.(2554). ความหวังของคนแก่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก.(ป.อ. ปยุตโต. 2546). รุ่งอรุณของการศึกษาเบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมโกศาจารย์. (2550). ๕ ทรงครองแผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

----- (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) และคณะ. (2546). คลังธรรมเล่มที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
เลี้ยงช้าง.

พระปลัดคำภา สิมบิดา. (2552). ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
ถ่ายเอกสาร.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต,2546). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

----- (2549). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : บัด ไทม์.

----- (2546). พจนานุกรม ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรีน
ติ้งแมส โปรดักส์.

----- (2547). ธรรมเนียมชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

พระพิจิตรธรรมพาที.(ชัยวัฒน์ ธมฺมาวุฒโน.2552). 99 ธรรมวาตะ-ข้อคิด. กรุงเทพมหานคร : เลี้ยงช้าง
การพิมพ์.

พระมนัส ธมฺมโรโต. (มีมณี,2554). ศึกษาวิธีสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน. วิทยานิพนธ์ พท.ม.

(สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- พระมหาสารกร ภัคตินอก. (2555). *ทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า* (พ.ศ. 2555-2564). วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาธีรวิสุทธิ คามพินิจ.(2554). *ศึกษาความเป็นผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคใต้เจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ; บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย. (2545). *หลักพรหมวิหาร 4 กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ :ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต.วิทยานิพนธ์ อษ.ม.(ศาสนาเปรียบเทียบ).บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.*
- พระราชญาณวิสิฐ. (2552). *หลักธรรมมาภิบาล และประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 6. ราชบุรี: มูลนิธิพุทธภาวนาวิชารธรรมกาย.*
- พสุ เดชะรินทร์. (2556). *ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2556.*
จาก <http://www.bangkokbiznews.com>.
- พัฒน์จิ โกญจนาท. (2542). *การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่. วารสารเพิ่มผลผลิต. ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (กันยายน – ตุลาคม).*
- ไพฑูรย์ เรืองกมล. (2541). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารควรตระหนัก. พัฒนาการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตร์.*
- ภาณุพล ภูเขา. (2554). *ทศพิชราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล :ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเปรี้ยว อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ พท.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- ภูมิภิต จารุชนนนท์. (2551). *พุทธวิธีในการบริหาร. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2556.*
จาก <http://kit-meaninoflife.blogspot.com/2008/08/blog-post.html>.
- มารศรี สุธานี. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.(2553). *พิธีประทานปริญญาบัตร. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.*
- ละอองดาว วงเงิน. (2555). *การปฏิบัติราชการตามหลักทศพิชราชธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2556. จาก <http://www.fisheries.go.th/foreign/images/stories/fisheries/Tossapitrachtum>.*

- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: อริยชน
- วรภาส ประสมสุข. (2549). หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาบริหารการศึกษา), พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร บุญกล้า. (2550). ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหาร
การศึกษา). ศรีนครินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภพันธุ์ ปาทาน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัด
การศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการ
พัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วิสิษฐ เดชกุญชร. (2551). วันพ่อแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : อำนวยเว็บการพิมพ์.
- วุฒิชัย บุญกล้า. (2547). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกัน
คุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1. สาร
นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด กลับดี. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2555). ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556.
จาก <http://www.moe.go.th/wijai/vision2.htm>.
- สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง.(2549). ผู้นำยุคใหม่ หัวใจการปฏิรูป. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี:
อัลฟา มิเลเนียม.
- สมชาย เทพแสง . (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า.
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเมธ ตันติเวชกุล.(2549). หลักธรรม หลักทำ ตามรอยพระยุคลบาท. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: ศูนย์
หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ มีกิจผล. (2550). คุณธรรมจริยธรรม สามัคคีธรรม ตามแนวพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร:
คอมฟอร์ม.

- สุริยา รูปหมอก. (2545). พฤติกรรมการบริหารตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2554). การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2556. จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm02/virtuousexist4>.
- สุพล เครือมะโนรัมย์. (2543). ได้ศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2547). ทฤษฎีแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- (2538). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2552). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุริยวัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2553). 3 สูตรพุทธวิธีสำหรับการบริหารวิถีตะวันตก. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2556. จาก http://www.dpu.ac.th/upload/edu/page/DrUthai_oct_10.
- อุทัย โล้วมันคง. (2552). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุไรวรรณ ไชโย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. สารนิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- Beare, H., Caidwell Brain J.; & Millkan, Ross H. (1989). *Creating an Excellent School*. New York: Routledge.
- Bennis & Nanus. (1985). *Leader: The Strategies for Taking Change*. New York: Harper and Row.
- Braun, Jerry Bruce. (1991). *An Analysis of Principal Leadership Vision and its Relationship to School Climate*. Dissertation Abstract International.
- Bridges, Michle Thomas.(1992). *Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Vision*. Dissertation Abstracts International.
- Caldwell, S. (2006). *Re-Imagining Education Leadership*. London: Sage.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skill*. Boston : Houghton Mifflin.
- Davis, K.; & Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book.
- Fisher, Kimball. (1993). *Leading Self-Directed Work Teams: A Guide to Developing New Team Leadership Skill*. New York: McGraw-Hill.
- Hickman, C.R.; & Silva, M.A. (1984). *Creating Excellence*. New York: New American Library.
- Hackman, D.G.; Schmitt-Oliver, D.M.; & Tracy, J.C. (2002). *The Standards - Based Administrative Internship: Putting the ISLLC Standards into Practice*. Lanham: The Scarecrow Press.
- Kotter, John P.(1996). *Leading Change*. Boston : Massachusetts. Harvard Business School Press.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating A Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Page, D.; & Wong, P. T. P. (2000). *A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership*. In S. Adjibolosoo (Ed.). *The Human Factor in Shaping the Course of History and Development*. Boston, MA: University Press of America.
- Phillips, Nicola.(1997). *Management : A Pragmatic Guide to New Techniques*. London, Pitman Publishing.
- Sashkin, M. (1988). *Visionary Leadership*. In J. Conger, R. (ed.). *Kananga and Associates Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Thompson, Scott. (2005). *Getting Real about Visionary Leadership*. Retrieved Sep 1, 2013,
From <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson>.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal Leadership: Applying the New Educational Leadership
Constituent Council (ELCC) Standards*. Thousand Oak, California: Conwin Press.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in Organization* 4th ed. Engle Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Zaccaro, S. J.; & Banks, D. (2004). *Leader Visioning and Adaptability: Bridging The Gap
Between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change*. Human
Resource Management.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/ /437



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหามวินทร์ ปุริสุตโม

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอเรียนเชิญพระคุณเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหามงคล สารินทร์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-756-4708



ที่ ศธ 0519.12/ 1438

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

(7 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอเรียนเชิญพระคุณเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหามงคล สารินทร์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-756-4708

ที่ ศธ 0519.12/1436



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.โสภณ ขำทัพ

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหามงคล สารินทร์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-756-4708



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/1435 วันที่ 17 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหามงคล สารินทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 084-756-4708

ที่ ศธ 0519.12/1434



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๗ มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวีลิตทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหามงคล สารินทร์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-756-4708

ที่ ศธ 0519.12/1454



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ เมษายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขออนุญาตให้ให้สัตยาบันให้สัตยาบันเพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Try out) กับ อาจารย์ และบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้โปรดพิจารณาให้ พระมหามงคล สารินทร์ ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-756-4708

ที่ ศธ 0519.12/1955



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ เมษายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีวิทยาเขตบาฬศึกษาพุทธโธสม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิจัยทัศนคติที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขออนุญาตให้ให้สิทธิเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Try out) กับ อาจารย์ และบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้โปรดพิจารณาให้ พระมหามงคล สารินทร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-756-4708



ที่ ศธ 0519.12/14 39

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พระมหามงคล สารินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาวิจัยทัศนคติที่สามารถพยากรณ์ การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์ และบุคลากร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหามงคล สารินทร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-756-4708

ภาคผนวก ข

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระมหามณเฑียร ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.
อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. พระมหาฉัตรชัย สุนตฺตชโย, ผศ.ดร.
หัวหน้าภาควิชาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.โสภณ ขำทัพ
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม
หัวหน้าภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์
อาจารย์ประจำวิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนว

พุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง:

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 7 วิทยาเขต

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยให้ประเมินระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

5. หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และพัฒนาการบริหารการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

พระมหามงคล สารินทร์ (จิตเมโธ)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. สถานภาพ

() บรรพชิต

() คฤหัสถ์

2. อายุ

() ต่ำกว่า 26 ปี () 26-35 ปี

() 36-45 ปี () 45-55 ปี

() 56-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1-4 ปี

() 5-8 ปี

() 9-12 ปี

() 13 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาสภาพการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงาน มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงาน มาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงาน ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงาน น้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงาน น้อยที่สุด

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
หลักพรหมวิหาร 4					
เมตตา ความปรารถนาดี					
1.ให้ความหวังดีต่ออาจารย์ บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่					
2.มีการตักเตือน แก้ไข เมื่อบุคลากร ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่					
3.มีการสนับสนุนให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ดีงาม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					
4.มีการให้คำแนะนำ ปรึกษางานด้วยความเมตตาแก่บุคลากร					
5.มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
กรุณา ความสงสาร					
6.มีการช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้					
7.มีน้ำใจช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องของงาน และเรื่องส่วนตัว					
8.มีการดูแลทุกข์ สุข พร้อมจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร ในองค์กร					
9. มีการร่วมแก้ไขปัญหาคับข้องในการทำงานของบุคลากร					
10. มีการส่งเสริมหลักการทำงานร่วมกันของบุคลากร ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่					
มุทิตา ความยินดี					
11.มีการแสดงความยินดีกับอาจารย์ บุคลากร เมื่อประสบความสำเร็จ					
12.มีการยกย่อง ชื่นชมอาจารย์ บุคลากรที่ทำงานดี มีผลงาน					
13.มีการให้รางวัลแก่อาจารย์ บุคลากร ที่ทำงานประสบความสำเร็จ					
14.ดึงความสามารถของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
มุกิตา ความยินดี (ต่อ)					
15.ประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
อุเบกขา การมีใจเป็นกลาง					
16.วางตนเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง					
17.มีใจเป็นกลาง ในการตัดสิน เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร					
18.ทำตนให้เกิดความเคารพศรัทธา					
19.ตัดสินปัญหาของบุคลากร และเพื่อนร่วมงานอย่างเที่ยงธรรม					
20.รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ก่อนตัดสินใจ					
หลักทศพิธราชธรรม 10					
ทาน การให้					
1.มีการจัดสัมมนาวิชาการเพื่อให้ความรู้แก่อาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัย					
2.มีการให้การสนับสนุนในกิจกรรม โครงการต่างๆของอาจารย์ บุคลากร					
3.มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว					
4.มีการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม					
5.มีการให้อภัยต่อความผิดพลาดในการทำงานของอาจารย์ บุคลากร					
ศีล การรักษาความสุจริต					
6.ประพฤติตนตามกฎหมายระเบียบของมหาวิทยาลัย					
7.สำรวมกาย วาจา ใจ เหมาะสมกับสถานะ					
8.ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
9.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพเลื่อมใส					
10.มีการใช้กฎระเบียบ วินัยที่เคร่งครัด					
ปริจาคะ การเสียสละ					
11.อุทิศตน ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆขององค์กร					
12.อุทิศเวลา เพื่องานบริหารองค์การ					
13.มีส่วนร่วมในโครงการที่ทำประโยชน์แก่สังคม					
14.มีการร่วมรณรงค์ให้เกิดความรัก ความสามัคคีในมหาวิทยาลัย					
15.มีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม					
อาชชวะ ความซื่อตรง					
16.มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
17.ซื่อสัตย์ต่อองค์กร					
18.มีความซื่อสัตย์กับตนเอง					

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
อาชวชะ ความซื่อตรง (ต่อ)					
19.มีความรับผิดชอบต่อการงานให้ประสบความสำเร็จ					
20.ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น					
มัททวะ ความอ่อนน้อม					
21.มีความสุภาพเรียบร้อย					
22.ปฏิบัติกับบุคลากรอย่างให้เกียรติ					
23.อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอและต่ำกว่า					
24.สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร					
25.สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร					
ตปะ ความเพียร					
26. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
27. มีความพยายามแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร					
28. มีสติรู้ตัวในการบริหารงานอยู่เสมอ					
29.หมั่นแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์					
30.สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ					
อภิกโรธ ความไม่โกรธ					
31.ใช้เหตุผลตัดสินปัญหาความขัดแย้งในองค์กร					
32.ไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร้เหตุผล					
33.ใช้เมตตา เป็นหลักธรรมประจำใจในการบริหารงาน					
34.รู้จักระงับความขุ่นเคือง ความโกรธ เมื่อถูกนิทา					
35.มีความสุขรอบครอบ ไม่ลงโทษบุคลากรด้วยเหตุผลส่วนตัว					
อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน					
36.ไม่ข่มเหง รังแกผู้ใต้บังคับบัญชา					
37.สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์กร					
38.ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปทางมิชอบ					
39.ให้อิสสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร					
40.สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอยู่มีความสุข					
ขันติ ความอดทน					
41.ใช้ความอดทนในการบริหารงานในองค์กร					
42.ไม่ละทิ้งหน้าที่ในการบริหารงาน					
43.ไม่แสดงอาการหงุดหงิด ไม่พอใจต่อบุคลากรในองค์กร					
44.สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร					

การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
ขั้นดี ความอดทน (ต่อ)					
45. ควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง					
อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม					
46. สามารถใช้หลักของความยุติธรรมปกครองด้วยความเที่ยงตรง					
47. สามารถพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารงาน					
48. สามารถตัดสินใจสั่งการโดยไม่ตกอยู่ในอำนาจผู้ที่เหนือกว่า					
49. ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง					
50. สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาการแสดงออกของผู้บริหาร ตามข้อที่กำหนด โดยการทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยกำหนด
เกณฑ์ให้พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีวิสัยทัศน์ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีวิสัยทัศน์ มาก
- 3 หมายถึง มีวิสัยทัศน์ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีวิสัยทัศน์ น้อย
- 1 หมายถึง มีวิสัยทัศน์ น้อยที่สุด

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับวิสัยทัศน์				
	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์					
1.มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างวิสัยทัศน์					
2.มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของมหาวิทยาลัย					
3.มีการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ท้าทาย สามารถแก้ไขได้					
4.มีการกระตุ้นอาจารย์ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ร่วมทั้งคิดนอกกรอบในการทำงาน					
5. มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
6.มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ในการจัดการศึกษา					
7.มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
8.มีการประชุมชี้แจงและสื่อสารในรายละเอียดของวิสัยทัศน์ให้คณาจารย์ บุคลากรได้รับทราบ					
9.มีแนวทางในการวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างรอบครอบก่อนที่จะ ตัดสินใจ					
10.มีการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ บุคลากร ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนามหาวิทยาลัย					

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับวิสัยทัศน์				
	5	4	3	2	1
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์					
11.มีการสื่อสารให้อาจารย์ บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					
12.มีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง					
13.มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์					
14.มีการโน้มน้าว จูงใจอาจารย์ บุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					
15.มีการสร้างความเชื่อมั่นให้อาจารย์ บุคลากรให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้					
16.มีการอธิบาย ชี้แจงให้อาจารย์ บุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					
17.มีการนำความรู้ใหม่ๆที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรอยู่เสมอ					
18.มีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					
19.มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรที่ไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์เข้าพบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
20.มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย, เป้าหมาย,แผนงาน โครงการของมหาวิทยาลัย					
21.มีการปรับแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					
22.มีการประชุมเพื่อระดมความคิดอาจารย์ บุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
23.มีการกระตุ้นให้อาจารย์ บุคลากรทำงานเป็นทีม					
24.มีการสร้างบรรยากาศให้อาจารย์ บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน					
25. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับวิสัยทัศน์				
	5	4	3	2	1
26.มีการกระตุ้นให้อาจารย์ บุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
27.มีการมอบอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรทุกระดับอย่างชัดเจนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
28.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์					
29.มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ					

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาวิสัยทัศน์ ที่
สามารถพยากรณ์การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม 1. สถานภาพ () บรรพชิต () คฤหัสถ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. อายุ () ต่ำกว่า 25 ปี () 26-35 ปี () 36-45 ปี () 45-55 ปี () 56 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11-15 ปี () 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พรหมวิหาร 4							
เมตตา ความปรารถนาดี 1.ให้ความหวังดีต่ออาจารย์ บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	-1	1	ใช้ได้
2.มีการตักเตือน แก้ไข เมื่ออาจารย์ บุคลากร ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3.มีการสนับสนุนให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ดีงาม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
4.มีการให้คำแนะนำ ปรึกษางานด้วยความเมตตาแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
กรุณา ความสงสาร 6.มีการช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7.มีน้ำใจช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องของงาน และเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
8.มีการดูแลทุกข์ สุข พร้อมจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. มีการร่วมแก้ไขปัญหาคับข้องข้องในการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. มีการส่งเสริมหลักการทำงานร่วมกันของบุคลากร ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
มุทิตา ความยินดี 11.มีการแสดงความยินดีกับอาจารย์ บุคลากร เมื่อประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.มีการยกย่อง ชื่นชมอาจารย์ บุคลากรที่ทำงานดี มีผลงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
13.มีการให้รางวัลแก่อาจารย์ บุคลากร ที่ทำงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.ถึงความสามารถของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
มูทิตา ความยินดี (ต่อ)							
15.มีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อุเบกขา การมีใจเป็นกลาง							
16.วางตนเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.มีใจเป็นกลาง ในการตัดสิน เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
18.ทำตนให้เกิดความเคารพศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.ตัดสินปัญหาของบุคลากร และเพื่อนร่วมงานอย่างเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
หลักทศพิธราชธรรม 10							
ทาน การให้							
1.มีการจัดสัมมนาวิชาการเพื่อให้ความรู้แก่อาจารย์ บุคลากร ในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.มีการสนับสนุนกิจกรรม และโครงการต่างๆของอาจารย์ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน หรือ เรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.มีการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
5.มีการให้อภัยต่อความผิดพลาดในการทำงานของอาจารย์ บุคลากร	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
ศีล การรักษาความสุจริต							
6.ประพฤติตนตามกฎหมายของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.สำรวมกาย วาจา ใจ เหมาะสมกับสถานะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพเลื่อมใส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.มีการใช้กฎระเบียบ วินัยที่เคร่งครัด	+1	+1	0	+1	+1	1	ใช้ได้
ปริจจาคะ การเสียสละ							
11.อุทิศตน ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.อุทิศเวลา เพื่องานบริหารองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ปริจจาคะ การเสียสละ (ต่อ)							
13.มีส่วนร่วมในโครงการที่ทำประโยชน์แก่สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.มีการร่วมรณรงค์ให้เกิดความรัก ความสามัคคีในมหาวิทยาลัย	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15.มีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
อาชชวะ ความซื่อตรง							
16.มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	-1	1	ใช้ได้
17.ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
18.มีความซื่อสัตย์กับตนเอง	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
19. มีความรับผิดชอบต่อการะงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
20.ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
มัททวะ ความอ่อนน้อม							
21.มีความสุภาพเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.ปฏิบัติกับบุคลากรอย่างให้เกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอและต่ำกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
25.สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ตปะ ความเพียร							
26.มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27. มีความพยายามแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28. มีสติรู้ตัวในการบริหารงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
29.หมั่นแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
30.สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อักโกระ ความไม่โกรธ							
31.ใช้เหตุผลตัดสินปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
32.ไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไรให้เหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.ใช้เมตตา เป็นหลักธรรมประจำใจในการบริหารงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
34.รู้จักระงับความขุ่นเคือง ความโกรธ เมื่อถูกนิทา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35.มีความสุขรอบครอบ ไม่ลงโทษบุคลากรด้วยเหตุผลส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน							
36.ไม่ข่มเหง รังแกผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน (ต่อ)							
38. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปทางมิชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39. ให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40. สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ขันติ ความอดทน							
41. ใช้ความอดทนในการบริหารงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42. ไม่ละทิ้งหน้าที่ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43. ไม่แสดงอาการหงุดหงิด ไม่พอใจต่อบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
44. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้
45. ควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อวิโรธนะ ความไม่คลาดจากธรรม							
46. ใช้หลักของความยุติธรรมปกครองด้วยความเที่ยงตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47. พิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48. ตัดสินสั่งการโดยไม่ตกอยู่ในอำนาจผู้ที่เหนือกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
49. ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50. สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย							
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์							
1. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. มีการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ท้าทายสามารถแก้ไขได้	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
4. มีการกระตุ้นอาจารย์ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งคิดนอกกรอบในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5.มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
8.มีการประชุมชี้แจงและสื่อสารในรายละเอียดของวิสัยทัศน์ให้คณาจารย์ บุคลากรได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
9.มีแนวทางในการวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างรอบครอบก่อนจะตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
10.มีการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ บุคลากร ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนามหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์							
11.มีการสื่อสารให้อาจารย์ บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.มีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
14.มีการโน้มน้าว จูงใจอาจารย์ บุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.มีการสร้างความเชื่อมั่นให้อาจารย์ บุคลากรให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.มีการอธิบาย ชี้แจงให้อาจารย์ บุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
17.มีการดำเนินการให้อาจารย์ บุคลากรเห็นว่ามีแนวทางในการบริหารมหาวิทยาลัย	0	+1	+1	+1	-1	0.4	ใช้ไม่ได้
18.มีการนำความรู้ใหม่ๆที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
19.มีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ให้กับอาจารย์ บุคลากร ได้รับทราบ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
20.มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรที่ไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์เข้าพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์							
21.มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย, เป้าหมาย,แผนงาน โครงการมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.มีการปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.มีการประชุมเพื่อระดมความคิดอาจารย์ บุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.มีการกระตุ้นให้อาจารย์ บุคลากรทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.มีการสร้างบรรยากาศให้อาจารย์ บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.มีการกระตุ้นให้อาจารย์ บุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.มีการมอบอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรทุกระดับอย่างชัดเจนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พระมหามงคล สารินทร์ (จิตเมโธ)
วัน เดือน ปี เกิด	1 ธันวาคม 2525
สถานที่เกิด	บ้านโนนแคน ตำบลตบหุ อำเภอดงหลวง
	จังหวัดอุบลราชธานี 34160
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนจรัญสนิทวงศ์ 72 แขวง/เขตบางพลัด
	กรุงเทพมหานคร 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เลขานุการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตำบลศาลายา
	อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเขตบางพลัด กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2551	เปรียญธรรม 7 ประโยค การศึกษาคณะสงฆ์
พ.ศ. 2553	ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) สาขาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2554	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2557	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร