



บันทึกข้อความ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมาชชา จังหวัดราชบุรี

ส่วนงาน ภาควิชาจิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์
ที่ ศร ๖๑๐๕๒/ผด๗

โทร. โทรสาร ๐-๓๔๒๔-๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)
วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

เลขรับ..... ๑๓๙๗
วันที่ ๒๓/๙/๖๓ เวลา ๑๕.๓๐ น.
ผู้รับ.....

เรื่อง ขออนุมัติลงนามในประกาศเกี่ยวกับการกำหนดสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์
ระดับปริญญาเอก ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓

๑.๑.๗ - ๑

nmสการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สืบเนื่องจากหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาจิตวิญญาณศาสตร์ ได้เปิดทำการเรียนการสอนโดยได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๕ เป็นต้นมา ซึ่งขณะนี้นิสิตของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาทั้งสองสาขาวิชา อยู่ในขั้นตอนการดำเนินการเสนอสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ ตามความทราบแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อการบริหารงานของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาจิตวิญญาณศาสตร์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และให้เป็นไปตามนโยบายในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย จึงครุ่นคิดอนุมัติลงนามในประกาศบัณฑิตวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดสอบหัวข้อ และโครงร่างวิทยานิพนธ์ของนิสิต หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิญญาณศาสตร์ จำนวน ๒ รูปหรือคู่ รายละเอียดปรากฏตามประกาศบัณฑิตวิทยาลัยที่แนบมาเพื่อพิจารณาอนุมัติและลงนามพร้อมแล้วนี้

จึงนิมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติลงนามในประกาศบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาจิตวิญญาณศาสตร์

- อนุมัติ ไม่อนุมัติ
 นำเข้าพิจารณาในกรรมการ บก.

(พระมหาสมบูรณ์ วุฒิมัธโ, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

๒๘/๙/๖๓

ผู้ประสานงาน : พระสมนึก ธีรปณิช
โทรศัพท์ : ๐๘๓-๘๙๖-๒๖๒๘
E-mail : oot1980@yahoo.com



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
**เรื่อง การกำหนดสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ ของนิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์**

เพื่อให้การสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปี การศึกษา ๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินการจัดการศึกษา และนโยบายของมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงประกาศกำหนดการสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ของนิสิต หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชื่อ – นามสกุล/ฉายานิสิต	พระมหาธีรวัชร์ วรรณโน		
รหัสประจำตัวนิสิต	๕๕๐๑๕๐๔๕๗		
หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสำนักปฏิธรรมในจังหวัดชัยนาท		
หลักสูตร	พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต		
สาขาวิชา	ธุรกิจประศาสนศาสตร์ แบบ ๑.๑		
คณะกรรมการสอบ	๑. พระครูนิวัฒนศิลป์ขันธ์, ดร.	ประธานกรรมการ	
	๒. อ.น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค	กรรมการ	
	๓. ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	กรรมการ	
	๔. อ.ดร.ธิดาภรณ์ หมั่นเมี่ย	กรรมการ	
	๕. อ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร	กรรมการและเลขานุการ	
วัน/เดือน/ปี/เวลา/ห้องสอบ	วันอังคาร ที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๗.๓๐ น. ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โฉนด ๑ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อยจังหวัด พระนครศรีอยุธยา		

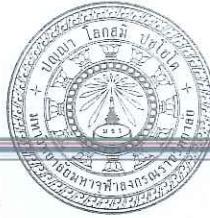
ให้คณะกรรมการมีหน้าที่สอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ของนิสิต โดยให้มีเนื้อหาและรูปแบบ เป็นไปตามที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด ตามวัน เวลา และสถานที่ที่จัดกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๕๘

(พระมหาสมบูรณ์ วุฒิมิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาธุรกิจประศาสนศาสตร์



ประกาศบันทึกวิทยาลัย

**เรื่อง การกำหนดสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ ของนิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาธุรกิจประสาสนศาสตร์**

เพื่อให้การสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประสาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหाजุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปี การศึกษา ๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินการจัดการศึกษา และนโยบายของมหาวิทยาลัย

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหाजุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงประกาศกำหนดการสอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ของนิสิต หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประสาสนศาสตร์ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชื่อ – นามสกุล/ฉายานิสิต	นายวรพล วรสุวรรณโรจน์		
รหัสประจำตัวนิสิต	๔๔๐๑๔๐๔๖๙๖		
หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก		
หลักสูตร	พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต		
สาขาวิชา	ธุรกิจประสาสนศาสตร์ แบบ ๒.๑		
คณะกรรมการสอบ	๑. พระครูนิรនทร์ศิลจันทร์, ดร.	ประธานกรรมการ	
	๒. อ.นอ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค	กรรมการ	
	๓. ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	กรรมการ	
	๔. อ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นเมี่ย	กรรมการ	
	๕. อ.ดร.บุญกร วัฒนบุตร	กรรมการและเลขานุการ	
วัน/เดือน/ปี/เวลา/ห้องสอบ	วันอังคาร ที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๙.๐๐ น. ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โฉนดํ ๑ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหাজุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อยจังหวัด พระนครศรีอยุธยา		

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่สอบหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์ของนิสิต โดยให้มีเนื้อหาและรูปแบบ เป็นไปตามที่บันทึกวิทยาลัยกำหนด ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๕๘

(พระมหาสมบูรณ์ วุฒิโค, ดร.)

คณบดีบันทึกวิทยาลัย

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาธุรกิจประสาสนศาสตร์

๑.๑.๙๐๙

ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**Potentiality in Human Resources Management as Expected By
The Executive of Mahachulalongkornrajavidyalaya University**

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ (๒) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับทั่วไป ครึ่งมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open-end questions) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยตอนที่ ๑ ใช้ความถี่ (Frequencies), ร้อยละ (%) ตอนที่ ๒ ของแบบสอบถามใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

ทัศนะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยามากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๒๐$, $SD = ๐.๔๔๑$) รองลงมาด้านทักษะและความสามารถ ($\bar{x} = ๔.๐๙$, $SD = ๐.๔๖๗$) และด้านความรู้ ($\bar{x} = ๔.๐๙$, $SD = ๐.๔๑๖$) รองลงมา ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหาร ($\bar{x} = ๔.๐๙$, $SD = ๐.๔๙๐$) และด้านผู้เชี่ยวชาญทางบุคลากร ($\bar{x} = ๔.๐๙$, $SD = ๐.๔๘๓$) รองลงมาด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = ๔.๐๒$, $SD = ๐.๓๗๑$) และสุดท้ายคือด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = ๓.๘๗$, $SD = ๐.๕๔๔$)

คำสำคัญ : ศักยภาพ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความคาดหวัง

ABSTRACT

The purposes of this research are to (1) study the Potentiality in Human Resource Management as Expected by the Executive of

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาธุรกิจศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University and (2) study problems and obstacles in human resource management of the executive of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. This research is a quantitative research, the sampling used are all the levels of the executive of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, the questionnaires were used as a tool to collect data in check-list, rating scale and open-end questions. All questions are free to opine. Analysis of data in Part One was made by frequency and percentage. In Part Two analysis was made by using the mean and Standard Deviation.

Findings were as follows :

The viewpoint toward the Potentiality in Human Resources Management as Expected by the Executive of Mahachulalongkornrajavidyalaya University are high in every aspect, especially in psychology's characteristic ($\bar{x} = 4.20$, SD = 0.441), with lower levels in skill and capability ($\bar{x} = 4.09$, SD = 0.467). Next to the higher level of knowledge is indicated ($\bar{x} = 4.09$, SD = 0.816), while lower in executive ($\bar{x} = 4.08$, SD = 0.590) and personnel experts ($\bar{x} = 4.08$, SD = 0.493). At the same time, lower level is indicated in the fields of Transformational leadership ($\bar{x} = 4.02$, SD = 0.371) and strategic planning respectively ($\bar{x} = 3.97$, SD = 0.548).

Keywords : Potential, Human Resource, Expectation.

๑. บทนำ

สังคมปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีการแข่งขันในด้านต่างๆ อย่างมากมาย ซึ่งความแตกต่างที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งความคิดความเห็น พฤติกรรมการแสดงออก ได้กล่าวเป็นประกายการณ์รูปแบบใหม่ของสังคมไทย ประกายการณ์เหล่านี้บังก์ว่าสืบเนื่องมาจากความเจริญที่ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และยิ่งสังคมมีความเจริญไปมากเท่าใด คนในสังคมนั้นก็จะต้องพยายามปรับตัวให้เท่าทันสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้มากเท่านั้น ส่วนความจำเป็นพื้นฐานที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าก็ถือว่าเป็นมาตรฐานของชีวิตทุกชีวิต เพราะเป็นแนวทางที่พยายามให้มีความเสมอภาคกันตามระบบการปกครองที่ทุกฝ่ายต้องการให้มีความสมบูรณ์เหมาะสมเข้ากับยุคสมัยนิยม ทั้งยังเป็นการปฏิริโภตวิทยาศาสตร์ทางสังคมให้อีกด้วยต่อการแก้ปัญหาวิกฤตสังคมที่นับวันจะมีความพยายามขยายขับข้อนามากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการขับเคลื่อนสังคมที่ต้องอาศัยมนุษย์ เป็นตัวจกรที่สำคัญ ดังนั้นจึงถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากและเป็นทรัพยากรที่สามารถ

ปฏิบัติงานจน
บริหารได้ถูกต่อ
ก.

โดยมุ่งหวังผล
อนาคตทักษะบริ
ทางเศรษฐกิจ
หรือของผู้บริ
ของตน ถึงแม้ว
จะปรับปรุงแล
ที่ว่าไม่มีรูปแบบ
จะเหมาะสมกับ
คำนึงในการ
ดังนั้น
การเปลี่ยนแปลง
เมื่อข้องกับห
ประสีทอภาพแ
หนึ่งในการดำเน
หมายสมกับทุ
น้ำใจการงานอย่าง
ที่ศึกษา

๑ นงนุช

๒ สนิท

๓ ภานุวรรณ

๔ Robert

๕ Bruce-Hell Inc

๖ Jonatha

๗ 1997), P. 3.

๘ McCork

๙ Jossey-Bass Pub.

๑๐ จัชชัย

๑๑ สถาบันฯ

อุปสรรคที่งานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากน้อย ถ้าหากรู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์หรือบริหารได้ดีก็ต้อง^๑

การดำเนินชีวิตอยู่ด้วยกันนั้นมีการป้องคงันด้วยความจริงใจ เห็นใจ และเข้าใจ อย่างมุ่งหวังผลสำเร็จร่วมกันเป็นสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆ ดังนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่าทั้งในปัจจุบันและอนาคตนักบริหารทรัพยากรัฐมนูษย์จะต้องสามารถปรับตัวหรือมีความคล่องตัว ตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^๒ และผู้เป็นหัวหน้าหรือของผู้บริหารจะต้องกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน รองลง ถึงแม้ว่าไม่มีปัจจัยใดที่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาได้ต่ออุดเวลา ก็คือ แนวคิดความสามารถของผู้บริหารในองค์กร^๓ บนพื้นฐานที่รู้ไม่มีรูปแบบการบริหารใด ที่เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ ในทำนองเดียวกันย่อมไม่มีผู้นำคนใดที่จะเหมาะสมกับการบริหารงานในทุกองค์การและทุกสถานการณ์และมนูษย์ยังมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการ^๔

ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงต้องมีความสามารถในการใช้บทบาทแนวคิดให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ^๕ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องใช้ปัจจัยพื้นฐานที่เรียกว่า 3M มาบริหารอย่างเต็มที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักการบริหารทรัพยากรัฐมนูษย์ในองค์การด้วย เพราะมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรัฐมนูษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้^๖ ผู้บริหารจึงต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิผลด้วย

ทศทางการจัดการศึกษาของชาติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ หากประเทศไทยมีประชากรได้รับการศึกษาสูงสุดและทั่วถึง ประเทศนี้ก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็วทุกด้าน จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพ กำลังคนในระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา ทำให้

^๑ นงนุช วงศ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรัฐมนูษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาสน์จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๔๖.

^๒ ศนิพ เหล่าจินดาพันธ์, การบริหารทรัพยากรัฐมนูษย์: ปัญหาในการกำหนดนโยบาย, (กรุงเทพมหานคร: วารสารนักบริหาร, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓.

^๓ Robert G. Owens, Organizational Behavior in Education. ๒d ed., (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1981), p. 145.

^๔ Jonathan Smilansky, The New HR, (London : International Thomson Business Press, 1997), P 3.

^๕ McCorkle and others, Management and leadership in higher education, (California : Jossey-Bass Pub., 1982), p. 190.

^๖ ข้อมูล พัฒนาฯ ใน <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai.htm> เข้าถึงเมื่อ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและทักษะความสามารถในสาขาวิชาชีพต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณและมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข และองค์การศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นว่าการผลิตกำลังคนเป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของการนี้ของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยจะกระทำหน้าที่นี้ได้สมบูรณ์ก็ต่อเมื่อสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพพร้อมในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและจิตใจ^๔ และการพัฒนาที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ บุคลิกภาพ คุณธรรมและจริยธรรมอันเหมาะสมดีงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามความเจริญทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ยิ่งกว่านั้น มหาวิทยาลัยจะต้องผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ เพื่อป้องกันการสูญเสียทางการศึกษาและยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในสังคม^๕

มหาวิทยาลัยสงข์ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่ามี ๒ แห่งคือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงและความคิดทัศนคติ ของคนในสังคมไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้น ทั้งนี้ในส่วนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้นเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสด์^๖ มหาวิทยาลัยได้ตระหนักรถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการขับนำให้เกิดความเจริญ และการหลักเลี่ยงภาระซึ่งกันขั้นของการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสังคม ความเจริญของงานด้านจริยธรรมของคนในสังคมไทย

ในสถานการณ์ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีภารกิจต้องรับผิดชอบมาก ตั้งแต่งานบริการวิชาการและการบริการสังคม โดยเฉพาะงานด้านการบริหารถือว่าเป็นหัวใจหลักที่จะเป็นตัวจัดเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา หรือขับเคลื่อนความเจริญ ในการกิจเหล่านี้ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องบริหารงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีวิทยาเขตในการกำกับดูแล รวมทั้งหมด ๑๗ แห่งทั่วประเทศ และในต่างประเทศอีกหนึ่งแห่งคือ ประเทศไทยได้ห่วน จนถึงงานระดับนานาชาติที่ผ่านมา เช่น การประชุมผู้นำศาสนาโลก (The World Council of Religious Leaders, June 12-14, 2012) ซึ่งจัดขึ้นในประเทศไทย งานวันวิสาขบูชาโลกที่ประเทศไทยเป็น

^๔ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อุรุยา และคณะ. รายงานผลการวิจัยเรื่องนิสิตนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการอุดมศึกษา, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙-๓๐.

^๕ ประกอบ คุปรัตน์, ความเป็นผู้นำเป้าหมายและอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๑๘.

^๖ ดู ประมูล สารพันธ์ และคณะ. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงข์ในกำกับของรัฐบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕).

รากพืชด
จัดการเกี่ยว
บุคลากรมีช่ว
ในการดำเนิน
ความสามารถ
รักษาบุคลา
การร
แนวคิดตาม
เรื่องที่น่าจะต้อง^๗
แบบรูปแบบฯ
สังคมไทย ตลอด^๘
ชาติไทย ทุกร
ภาคในองค์ก
เป็นสิ่งจำเป็น^๙
สถานการณ์ที่^{๑๐}
คงจะดำเนิน
ดำเนินวิถีทางเร^{๑๑}
องค์การให้สา^{๑๒}
รบด้วยความส^{๑๓}
ความสามารถของพห^{๑๔}
สั่งสืบ^{๑๕}
แบบสอนแบบ^{๑๖}
การเข้าหากับ^{๑๗}
การบริหารวิช^{๑๘}
สถาบันคุณรร^{๑๙}
เชิงลึก^{๒๐} ของผู้^{๒๑}

๗ ย่าน

๘ หน้า ๑๗

๙ จิรา

๑๐ ภูมิ

๑๑ WL

๑๒ ๑๓

๑๔ ๑๕

๑๖ ๑๗

๑๘ ๑๙

๒๐ ๒๑

วิชาชีพต่างๆ มี
ผลดำเนินชีวิตและ
ด้วยการศึกษาใน
คนเป็นหน้าที่ที่
ต้องมีความสามารถ
เฉพาะทาง สามารถ
ดึงความสามารถ
เศรษฐกิจ และ
เคลื่อนย้ายความ
เพิ่มนาคุณภาพ

ยอมหมายว่า
ภาษาที่มีบทบาท
ทางสมเด็จพระ
ภัณฑ์ในส่วนของ
และวิชาชั้นสูง
ของการพัฒนา
การหลักเลี้ยง
ญี่ปุ่น ตามด้าน

เมื่อกิจกรรมต้อง^{๑๙}
การบริหารถือว่า^{๒๐}
จริงในภารกิจ^{๑๘}
ในการกำกับ^{๑๙}
ร่วม จนถึงงาน^{๒๐}
of Religious^{๑๙}
ประเทศไทยเป็น^{๒๐}

เรื่องภาพจัดงานมหามาตรials ต่อเนื่อง เมื่อมีความรับผิดชอบในการหน้าที่เพิ่มมากขึ้น การบริหาร^{๑๗}
และการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้านก็ต้องรับดำเนินการอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ก็เพื่อทำให้^{๑๘}
บุคลากรมีข้อมูลและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า^{๑๙}
ในการดำเนินงานขององค์การ^{๒๐} อันจะส่งผลทำให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และคง^{๒๑}
ความสามารถในการสูงใจให้บุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานกับองค์การและคงความสามารถในการ^{๒๒}
รักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้^{๒๓}

การวิจัยครั้งนี้ถือว่ามีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบราชการและการศึกษาครั้งนี้ได้รับ^{๒๔}
แนวคิดตามแผนวิจัยแห่งชาติ ที่ได้วางนโยบายและวางแผนทิศทางการศึกษาวิจัยที่ว่า ความจำเป็น^{๒๕}
ตรงด่วนจะต้องวิจัยคือ ด้านประชากร สังคม วัฒนธรรมและจริยธรรม อีกประเด็นคือด้านการศึกษา^{๒๖}
และรูปแบบของการบริการจัดการ กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ใน^{๒๗}
สังคมไทย ตลอดถึงการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ถูกต้องดีงาม มีคุณธรรมให้กับสังคม ประชาชน^{๒๘}
ชาวไทย ทุกระดับและทุกอาชีพ การวิจัยครั้งนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของทรัพยากรมนุษย์^{๒๙}
ภายในองค์การ^{๓๐} ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ถือว่า^{๓๑}
เป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน ด้วยเหตุผลดังกล่าวคือ มหาวิทยาลัยรับการกิจกรรมบริหารมากกินไป และ^{๓๒}
สถานการณ์ที่กำลังเข้มข้นต่อระบบการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยสังχ ต้องหนาแน่นมาก^{๓๓}
ศักดิ์สิทธิ์ด้านงานบริหาร ที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาองค์การ และปัญหาอื่นๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่ง^{๓๔}
เป็นปัญหาระบุร่วมด้วย ทั้งนี้ส่วนหนึ่งก็เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยที่ต้องดำเนินการ^{๓๕}
องค์การให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และจำเป็นต้องสร้าง รักษา กระตุ้น จูงใจและพัฒนา^{๓๖}
ความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์การให้สูงขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม^{๓๗}
ทัศนคติของพนักงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ^{๓๘}

ซึ่งสืบเนื่องมาจากการปฏิรูปองค์กรในมหาวิทยาลัยโดยการกำกับของรัฐ และจะถูก^{๓๙}
ตรวจสอบแบบประเมินคุณภาพการบริหารองค์การ โดยการตั้งค่าวัดตามเกณฑ์มาตรฐาน นับว่าเป็น^{๔๐}
การท้าทายกับปัญหาหลักที่จะเกิดขึ้นคือ ปัญหาการบริหารงานในองค์กร ปัญหาด้านประสิทธิภาพ^{๔๑}
การบริหารวิชาการ ปัญหาด้านการเรียนการสอน ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ ปัญหางานด้านการ^{๔๒}
ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่สังคม และงานส่งเสริมวิชาการ ซึ่งจะทำการวัดระดับภาวะความ^{๔๓}
เป็นผู้นำ ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสังχ วัดพฤติกรรมองค์กร พฤติกรรมมุ่งงาน พฤติกรรมมุ่ง

^{๑๙} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษรพิพิธ์, จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙.

^{๒๐} จิรจิตต์ บุนนาค, แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก, (กรุงเทพมหานคร : วารสารบริหารธุรกิจ, ๒๕๔๐), หน้า ๗๘.

^{๒๑} W.L. French, Human Resource Management , (Boston : Houghton Mifflin, 1998) , P 79.

^{๒๒} ภูศิษฐ์ น้อยแสง, บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย, (กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

ความสัมพันธ์ ความเข้มข้นอ่อนไหวในคน ลักษณะมุ่งอนาคต ความมีคุณค่าในตัวเอง เพื่อจะแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้มีพิชทางที่ถูกต้อง แล้วสร้างความเจริญเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เพื่ออนาคตที่ดีต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ คือศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้บริหารระดับต่างๆ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสังกัด จำนวน ๑๖ แห่งทั่วประเทศ เป็นการศึกษาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยชีวสังคมและภูมิหลังของบุคลากร และสภาพการณ์หน่วยงานในมหาวิทยาลัย

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" เป็นการดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) คือ การวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกันเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือที่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสังกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ๗๐ ชุด และผู้บริหารให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์ ๕ รูป/คน

๕. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

(๑) ๑

๒

ตามความคิด

วิธีการทัศน์ พัฒ

การณ์ใกล้ กำ

ประสิทธิภาพ

๓

ตามความคาด

ถูกต้อง ความรู้

เพื่อให้ได้ข้อมูล

ล่วงรู้ และจาก

๔

ตามความคาด

เป็นผู้นำของบุ

คนเองและผู้อื่น

๕

ตามความคาดห

ตัวแทนที่ดี การ

เลือย่างเต็มใจ

๖) ๕

๖

ตามผู้บริหารมหา

ค้านการเงิน และ

๗

ตามความคาดห

ตัวแทนด้านการบ

๘

ตามความคาดหวั

นากจนเป็นกลาง

๙

ผู้วิจัย

ใช้รับ จำเป็นอยู่

ศักยภาพในการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์

และการความส

เพื่อจะแก้ไข
แนวทางที่ยั่งยืน

รับ

มหาวิทยาลัย

ความคาดหวัง
มีภาค ตั้งแต่
กลางกรณราช
ไปการศึกษา
มหาจุฬาลง
รรภาการณ์



ของผู้บริหาร
คน (Mixed-
search) และ
การทดสอบ
นส่วนกลาง
ัญด้านการ

ของผู้บริหาร
มควรนำมา

(๑) ความคาดหวังของผู้บริหาร

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ : ตามทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ การคำนึงถึง ประสิทธิภาพ พัฒนา แล้วเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย สร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานและมอง การอนุ哥ล กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่มีความหลากหลายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ตามทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ เน้นทำในสิ่งที่ ถูกต้อง ความซื่อตรง และความซื่อสัตย์เป็นไปตามครรลองของหลักการและมโนธรรม ตั้งใจรับฟัง ที่มาให้ได้ข้อมูล ประกอบการคิด การตัดสินใจ การสร้างการยอมรับ ความเคารพจากการฉลาดรู้- ร่วงรู้ และจากการเรียนรู้ เพิ่มความตื่นเต้น ความท้าทาย กล้าหาดลอง ขอบความยาก

ด้านผู้เขียนข้อมูลทางบุคลากร : ตามทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ เพิ่มพูนทักษะความ เป็นผู้นำของบุคลากร การเป็นแบบอย่างและตัวแทนที่ดี และสร้าง รักษา และใช้ประโยชน์จาก ศักดิ์สิทธิ์และผู้อื่นได้ และ สร้างชัยชนะ พึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย

ด้านผู้เขียนข้อมูลการบริหาร : ตามทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ เป็นแบบอย่างและ ตัวแทนที่ดี การวางแผนทางพัฒนาอาชีพแก่บุคลากร และทำให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมตามที่ประสงค์ ได้อย่างเต็มใจ

(๒) ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้านความรู้ : ตามทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวัง ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ ความรู้ด้านพฤติกรรมองค์การ ความรู้ ด้านการเงิน และความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน

ด้านทักษะและความสามารถ : ตามทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ ทักษะทางสังคม ทักษะด้านการบริหาร และทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์

ด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยา : ตามทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ มีความยุติธรรมและ วางแผนเป็นกลาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และการเปิดตัวทางสังคม

ผู้วิจัยสรุปว่า เมื่อสถาบันการศึกษามีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบกิจกรรมด้านต่างๆ มาก ยิ่งขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้คาดหวังเกี่ยวกับ ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยที่นักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เองก็จำเป็นต้องมีศักยภาพในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้นจากเดิมทั้งในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ คุณลักษณะ เพื่อให้งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของงานด้านนี้ในอนาคต^{๑๔}

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภูศิษ น้อย

ก.

นงนุช วงศ์สุ

วัลภา เทห

ส.

สนิท เหล่ารี

กร

อำนวย แสงธ

๒๘

๙. ภาษาอังก

(I)

French, W.L

McCorkle ar

: J.

Owens, Rok

Pre

Smilansky,

Pre

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

จิระจิตต์ บุนนาค , แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก , กรุงเทพมหานคร : วารสารบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๐.

บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาส์น จำกัด, ๒๕๕๓.

ประกอบ คุปรัตน์, ความเป็นผู้นำเป้าหมายและอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.

ประมูล สารพันธ์ และคณะ. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานอกกับของรัฐบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

^{๑๔} บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาส์น จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

อุดคล้องกับบริษัท

นุชย์ตามความ

ร่องศักยภาพใน

พัฒนารณรงค์

ไป ปัญหาการ

และการไม่นำถูก

ความรู้เกี่ยวกับ

ลัทธิมหาจุฬาลง

รวมมีการดูแลให้

รายวิชาการให้

การนำข้อบังคับ

บริษัท น้อยแสง, บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซีเมเนต์ไทย,
กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

นุช วงศ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสถาณ์จำกัด, ๒๕๔๗.
เฉลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และคณะ. รายงานผลการวิจัยเรื่องนิสิตนักศึกษา ใน
สถาบันอุดมศึกษา, กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๒๗.

สนิท เหล่าจินดาพันธ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์: ปัญหาในการกำหนดนโยบาย,
กรุงเทพมหานคร: วารสารนักบริหาร, ๒๕๓๖.
อ้วนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษราพิพัฒน์ จำกัด,
๒๕๔๐.

๙. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

French, W.L. Human Resource Management , Boston : Houghton Mifflin, 1998.

McCorkle and others, Management and leadership in higher education, California
: Jossey-Bass Pub., 1982.

Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. ๖ด ed., New Jersey :
Prentice-Hall Inc., 1981.

Smilansky, Jonathan. The New HR, London : International Thomson Business
Press, 1997.

ภาคเอเชีย-แป

กัด, ๒๕๓๓.

เทพมหานคร :

การศึกษาของ
รัฐมหาจุฬาลง
นราชนิเวศน์,

จำกัด, ๒๕๔๗).

๑๙.๙๐-๙

ความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

The Students' Opinion Towards Learning and teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ธัชชนันท์ อศรเดช *

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตที่เรียนสาขาวิชารัฐศาสตร์ต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต จำนวน ๑๐๐ รูป โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างเมี้ยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากสุด ($\bar{X} = ๔.๒๕$)

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยจำแนกตามอายุ ระดับพระราชนิปัทธิศึกษาและภูมิลำเนาของนิสิต โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้ ๒.๑ นิสิตที่มีอายุ

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามุขพัฒนธรรมวิทยาลัยแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๒.๒ นิสิตที่มีพิธีราตาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามุขพัฒนธรรมรัฐวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๒.๓ นิสิตที่มีชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามุขพัฒนธรรมรัฐวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๒.๔ นิสิตที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามุขพัฒนธรรมรัฐวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ๓. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามุขพัฒนธรรมรัฐวิทยาลัย ซึ่งสรุปเป็นประเด็นดังต่อไปนี้ ๓.๑ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า ควรเปิดกว้างให้แก่นิสิตโดยมีการศึกษาดูงานมากกว่านี้ และสามารถนำกลับมาใช้งานได้จริง และทางหลักสูตรควรมีทำร่างประกอบการเรียนการสอน อีกทั้งควรมีการเชิญอาจารย์หรือวิทยากรพิเศษที่ตรงกับเนื้อหาของรายวิชานั้นๆ เข้ามาระยะถวายความรู้ต่อไป ๓.๒ ด้านโครงสร้างของหลักสูตร พบว่า ควรมีการจัดโครงสร้างของหลักสูตรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีการเน้นรายวิชาที่บูรณาการศาสตร์ทางด้านพุทธศาสนา และควรมีการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับบุคคลสมัยของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓.๓ ด้านเนื้อหาของหลักสูตร พบว่า เนื้อหาของหลักสูตรของรายวิชาควรจะให้ทันสมัยกับปัจจุบันและสามารถนำไปดำเนินชีวิตปัจจุบันได้ อีกทั้งหลักสูตรควรมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาเพื่อความทันสมัยของข้อมูล และเรียนรู้ทำความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ๓.๔ ด้านการเรียนการสอน พบว่า ควรมีการให้นิสิตได้ไปทัศนศึกษาสถานที่เพื่อสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากสถานที่จริง และควรให้อาจารย์ผู้บรรยายปรับเปลี่ยนหาวิธีการถ่ายทอดในรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการศึกษาของนิสิต อีกทั้งควรเชิญอาจารย์ผู้สอนที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาบรรยายเพื่อสร้างความรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรงกับนิสิต ๓.๕ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า การจัดการการเรียนการสอน ควรมีการเชิญอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญมาบรรยาย และควรมีการสอนแบบบูรณาการให้ทันยุคสมัยโดยประยุกต์การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ๓.๖ ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า ควรมีระบบการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน รวดเร็วและโปร่งใส คำสำคัญ: ความคิดเห็น, การเรียนการสอน, นิสิต, และวิชาทางรัฐศาสตร์

จุฬาลงกรณราช
ลีที่ระดับ ๐.๐๑
ที่ต่อการเรียน
รวมและรายด้าน
ความคิดเห็นต่อ
โดยภาพรวม
เด่าง มีความ
ชวิตยาลัย โดย
จะเป็นไปตาม

รัฐศาสตร์ของ
ศักดิ์ประส่งค์ของ
รอกนำกลับมาใช้
กับอาจารย์หรือ
ป.๓.๒ ด้าน
รู้ความสามารถ
และการปรับปรุง
ภัยเนื้อหาของ
สามารถนำไป
สมัย ฯ ข้อมูล
รวมมีการให้นิสิต
การให้อาจารย์
และการศึกษาของ
ความรู้จากผู้มี
เรียนการสอน
การให้ทันยุค
๑.๓.๖ ด้านการ
ลงทะเบียน

ABSTRACT

The research entitled "The Students' Opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University", aims are: 1) to study the level of students opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2) to study the comparison of students' opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, classified by personal factors, and 3) to study the approach to develop the Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University. This research is a Survey Research. The sample of this study consists of 100 monks and novices who are studying at Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The tool is questionnaires that are used for collecting data and the statistical techniques employed for data analysis are frequency, percentage, median, Standard deviation, T-Test, One way analysis of variance, and the test of Least Significant Difference: LSD.

The findings of this research are concluded as follows:

1. The overall students opinions towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, were found at the high level ($\bar{X} = 4.04$). When having considered by each aspect, it was found that the students' opinions towards Learning and Teaching of Political on the objective of curriculum were ranked at the highest level ($\bar{X} = 4.25$).
2. The comparison of the students opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, classified by age, period of Buddhist Lent, level of education and domicile, it was found that 2.1 The students with the different age having the opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University difference both, in general and in each aspect, that is statistically significant difference at 0.01 and 0.05, so the relevant hypothesis set forth could be accepted. 2.2 The students with the different period of Buddhist Lent having the opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkorn-rajavidyalaya University not different, both in general and in each aspect, so the relevant hypothesis set forth could be rejected. 2.3 The students with the different level of education having the opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkorn -rajavidyalaya University different, both in general and in each aspect, so the relevant hypothesis set forth could be rejected. 2.4 The students with

the different domicile having the opinion towards Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University not different, both in general and in each aspect, that is statistically significant difference at 0.01 and 0.05, so the relevant hypothesis set forth could be accepted.

3. The suggestions and approach to develop the Learning and Teaching of Political Science at Mahachulalongkornrajavidyalaya University are as follows:

- 3.1 The objectives of curriculum aspect: They should emphasize on the extra-curricular activities study especially on job and life skill, which the students can apply for their duties in future. There should have enough text books for teaching and learning and also, should invite the instructor or specialist to teach in a particular topic.
- 3.2 The structure of curriculum aspect: They should match with the ability of teachers and should emphasize on the subject that can apply to the Buddhism. The structure, also, should be modernized at in the changing world at all time.
- 3.3 The detail of curriculum aspect: They should be modernize and, also, able to apply for student daily life. There should be able to improve toe meet the changing world at all time.
- 3.4 The teaching and learning aspect: The study by observation activities should emphasize on what the student will have more experience. The teacher should have new teaching technique that the student will be enthusiastic to learn and also, to invite the specialist to give the lecture in some particular topics which the students will have more experience necessary for it.
- 3.5 The teaching and learning management aspect: The integration in teaching and learning should be applied in the age of information technology.
- 3.6 The evaluation aspect: The evaluation system of fast, first and fare should be used.

Keywords: Opinion, Learning and Teaching, Students, The study of Political Sciece

๑. บทนำ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เกิดจากความสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อันเป็นมหาวิทยาลัยสหทัศนะแห่งประเทศไทย ที่เน้นการจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนา แต่ก็ได้จัดการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ด้วย และจากสถิติจำนวนนิสิตที่เลือกเรียนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา พบร่วมวิชาทางรัฐศาสตร์เป็นวิชาที่มีแนวโน้มการเลือกเรียนของพระนิสิตเพิ่มมากขึ้นกว่าวิชาทางด้านอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ การเรียนวิชาทางรัฐศาสตร์ในช่วงที่ผ่านมาได้ประสบกับปัญหาการไม่เห็นด้วยและได้เกิดความมากมายจากพระภิกษุผู้ใหญ่และบุคคลที่ว่าไป ซึ่งเป็นที่มาของการวิจัยว่าทำไมพระจึงเลือกเรียนวิชาทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นวิชาการทางโลกสมัยใหม่ ทำไม่จึงไม่เรียนเฉพาะวิชาทางพระพุทธศาสนา และเมื่อเรียนจบแล้วจะนำไปใช้ทำอะไรได้บ้าง เนื้อหาของหลักสูตรเป็น

การสามารถเพิ่ม

ความสามารถ

จากป-

สอนวิชาทางรัฐศา-

นิศาสตร์ดังกล่าวให-

การรักการเรียนก-

การนำไปเป็นแนว-

รุปแบบกรณราชวิ-

ชีวการเรียนการสอน

๒. เครื่องมือแล-

การศึกษา

มหาวิทยาลัยมหา-

Quantitative F

รัฐศาสตร์ได้แก่ นิสิต-

มหาวิทยาลัยมหา-

ศึกษาในชั้นปีที่ ๔

กรณราชวิทยาลัย

ชื่อยลูกจักกลุ่มตัว-

และแนวคิด ตำร-

แบบสอบถาม โด-

การเรียนการสอน

เก็บวัตถุประสงค์

การสอน ด้านกา-

ค่า (Rating Sc-

รัฐศาสตร์ด้านนี้ตัว-

การเรียนการสอน

ปลายเปิด (Oper-

๓. ผลการวิจัย

ผลการ

ร้อยละ ๖๙.๐๐ พ-

๔๘ คน คิดเป็นร-

สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้หรือไม่ การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากน้อยแค่ไหน และสามารถประยุกต์วิชาทางพระพุทธศาสนาใช้กับวิชาทางรัฐศาสตร์อย่างไร

จากประเด็นดังกล่าว จึงนำไปสู่การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวใช้เป็นข้อมูลใน ๓ ประเด็นหลัก คือ ๑) ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดการเรียนการสอนวิชารัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) ใช้เป็นข้อมูลในการนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชารัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ ๓) เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. เครื่องมือและวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ ๓ และชั้นปีที่ ๔ สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวนนิสิตที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ ๓ และชั้นปีที่ ๔ สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและแนวคิด ตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใน ๖ ด้านคือ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ด้านเนื้อหาของหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ด้านเนื้อหาของหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

๓. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๐ พرรยา ๑-๕ พรรยา จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๐ เป็นนิสิตชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ มีภูมิลำเนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ

๖๐๐ นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๔.๐๕$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากสุด ($X = ๔.๒๕$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม ยกเว้น ข้อคำถามที่ว่า เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทางทฤษฎี เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทางด้านปฏิบัติและหลักสูตร สอนความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษามีความคิดเห็นปานกลางให้มีโอกาสศึกษาพิธีศาสนารอยู่ในระดับมาก

๒) ด้านโครงสร้างหลักสูตร พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๓.๙๗$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๓) ด้านเนื้อหาของหลักสูตร พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๔.๐๕$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม ยกเว้นข้อคำถามที่ว่า เนื้อหารายวิชาสอนคล่องกันกับความต้องการของผู้เรียนและเนื้อหารายวิชาเป็นที่ต้องการของสถาบันการศึกษาและศาสนา อยู่ในระดับมากที่สุด

๔) ด้านการเรียนการสอน พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๓.๙๕$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม ยกเว้นข้อคำถามที่ว่า สื่อการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทางด้านทฤษฎี อยู่ในระดับมากที่สุด

๕) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๔.๐๙$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๖) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๓.๙๕$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๔. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ พระชรา

ชนบทศึกษา ภูมิ

การเรียนการสอน

นัยสำคัญทางสถิติ

ความคิดเห็นไม่ต่อ

๑)

มหาวิทยาลัยมหา

๐.๐๕ ซึ่งซึ่งให้เห็น

๒)

มหาวิทยาลัยมหา

๒๕ ไม่มีผลต่อระ

๓)

มหาวิทยาลัยมหา

๒๘ ต่อระดับความคิด

๔)

ภูมิ

มหาวิทยาลัยมหา

๐.๐๕ ซึ่งซึ่งให้เห็น

แนว

กรณราชวิทยาลัย

ผลก

มหาจุฬาลงกรณร

๑)

แนว

กรณราชวิทยาลัย

จาก

มหาวิทยาลัยมหา

สาขางอกการป

๒)

แนว

กรณราชวิทยาลัย

จาก

มหาวิทยาลัยมหา

๒๕ ศึกษาเชิง

๓)

แนว

กรณราชวิทยาลัย

จะดับมาก (X =
ขันการสอนวิชา
ว่า นิสิตมีความ
คิดเห็นต่อ
แต่ละหลักสูตร
และพุทธศาสนา
เรียนวิชาทาง
ความคิดเห็นต่อ
สอนวิชาทาง
ความคิดเห็นต่อ
เว้นข้อคำนวณ
ที่ต้องการของ
ทางรัฐศาสตร์
ออก ขันการ
ให้ สื่อการเรียน
เรียนวิชาทาง
คิดเห็นต่อการ
สอนวิชาทาง
ความคิดเห็นต่อ
สอนวิชาทาง
รัฐศาสตร์ของ
อายุ พระยา

ชั้นปีที่ศึกษา ภูมิลำเนาเดิม พบว่า นิสิตที่มี อายุและภูมิลำเนาเดิม แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมี สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ส่วนนิสิตที่มี พระยาและชั้นปีที่ศึกษา แตกต่างกันมีระดับ ความคิดเห็นไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่จะนำเสนอรายดังนี้

(๑) อายุ ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า อายุมีผลต่อความรู้สึกนึกคิด

(๒) พระยา ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การมีพระยาน้อยหรือมีพระยา มาก ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็น

(๓) ชั้นปีที่ศึกษา ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การมีระดับชั้นปีที่ศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็น

(๔) ภูมิลำเนาเดิม ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภูมิลำเนาเดิมมีผลต่อความรู้สึกนึกคิด

แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอตามประเด็นดังต่อไปนี้

(๑) แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า สาขาว่าแต่ละ สาขาทั้งเอกการปึกครองและการบริหารรัฐกิจควรเปิดกว้างให้แก่นิสิตโดยมีการศึกษาดูงานมากกว่า นี้ และสามารถนำกลับมาใช้งานได้จริง และทางหลักสูตรควรมีตัวราประกอบการเรียนการสอน อีก ทั้งควรมีการเชิญอาจารย์หรือวิทยากรพิเศษที่ตรงกับเนื้อหาของรายวิชานั้นๆ เข้ามารบรรยายถวาย ความรู้ต่อไป

(๒) แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย ด้านโครงสร้างของหลักสูตร

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านโครงสร้างของหลักสูตร พบว่า ควรมีการจัด โครงสร้างของหลักสูตรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีการเน้นรายวิชาที่บูรณา

**การคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมศาสตร์ และการฝึกอบรมการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับยุคสมัย
ของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา**

๓) แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามาฬ
กรณราชวิทยาลัย ด้านเนื้อหาของหลักสูตร

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัยมหามาฬกรณราชวิทยาลัย ด้านเนื้อหาของหลักสูตร พบร้า การพัฒนาเนื้อหาของ
หลักสูตรของรายวิชาหรือเนื้อหาควรจะให้ทันสมัยกับปัจจุบันและสามารถนำไปดำเนินชีวิตปัจจุบัน
ได้ อีกทั้งหลักสูตรควรมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาเพื่อความทันสมัยของข้อมูลและเรียนรู้ทำความ
เปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

๔) แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามาฬ
กรณราชวิทยาลัย ด้านการเรียนการสอน

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัยมหามาฬกรณราชวิทยาลัย ด้านการเรียนการสอน พบร้า หลักสูตรควรมีการให้นิสิต
ได้ไปทัศนศึกษาสถานที่เพื่อสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากสถานที่จริง และควรให้อาจารย์
ผู้บรรยายปรับเปลี่ยนหาวิธีการถ่ายทอดในรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการศึกษาของ
นิสิต อีกทั้งควรเชิญอาจารย์ผู้สอนที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาบรรยายเพื่อสร้างความรู้จากผู้มี
ประสบการณ์ตรงกับนิสิต

๕) แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามาฬ
กรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
มหามาฬกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน พบร้า การจัดการการเรียนการสอนควรมี
การเชิญอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญมาบรรยาย และควรมีการสอนแบบบูรณาการให้ทันยุคสมัยโดย
ประยุกต์การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

๖) แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามาฬ
กรณราชวิทยาลัย ด้านการวัดผลและประเมินผล พบร้า ควรมีระบบการวัดผลและประเมินผลที่
ชัดเจน รวดเร็ว และโปร่งใส

๔. สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของนิสิตต่อการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
มหามาฬกรณราชวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอด้วยรูปแบบปฐมนิเทศ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยให้
สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

๑) ผู้บริหารอาจารย์
๒) ภาครัฐกิจ และก

๓) ประสบการณ์ตระ

๔) ข้อเน

๕) ๑ ๒

๖) ๓) ผู้

๗) ผู้

๘) การศึกษา อีกทั้ง

๙) ข้อเล

๑๐) หาก

๑๑) กรณราชวิทยาลัย:

๑๒) ค

๑๓) มหาวิทยาลัย เพื่อ

๑๔) ประสิทธิภาพยิ่งขึ้

๑๕) ค

๑๖) แบบอย่างที่ดี

๑๗) ค

๑๘) แนวทาง

๑๙) ภาษาไทย

๒๐) หน

๒๑) มหาวิรุพห์,

๒๒) ห้องธรรมชา

๒๓) รัฐศาสตร

และสมกับบุคคลมี

ลักษณะทางวัฒนธรรม

รัฐศาสตร์ของ

มนเนื้อหาของ

วันขึ้นปีจบัน

เรียนรู้ทำความ

ลักษณะทางวัฒน

รัฐศาสตร์ของ

เรื่องการให้นิสิต

เรียนให้อาจารย์

การศึกษาของ

ความรู้จากผู้มี

ลักษณะทางวัฒน

เมมหาวิทยาลัย

การสอนคร่าวมี

ทันยุคสมัยโดย

ลักษณะทางวัฒน

ประเมินผลที่

เมมหาวิทยาลัย

ประเมินโดยให้

(๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักสูตรควรระดมความคิดจากทุกภาคส่วน เช่น

ครุภารอาชารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต ผู้ใช้บัณฑิต ตลอดทั้งศึกษาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทางธุรกิจ และการเมือง เพื่อเป็นตัวชี้วัดเป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร

(๓) คณะที่มีส่วนรับผิดชอบควรมีการจัดโครงสร้างหลักสูตรที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(๑) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดเวลาที่ในการระดมความคิดเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรในแต่ละ

ช่วงกิจกรรมปรับปรุงหลักสูตร

(๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงแก่ผู้ศึกษา

(๓) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การศึกษา อีกทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประกอบการเรียนการสอนทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนวิชาทางรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทางวัฒนธรรมฯ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

(๑) ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางรัฐศาสตร์ของแต่ละ

มหาวิทยาลัย เพื่อนำปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไปพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) ควรศึกษาวิจัยกระบวนการสร้างหลักสูตรในสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อนำมาบูรณาการ

เป็นแบบอย่างที่ดีที่สุด

(๓) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการศึกษาเพื่อการวิจัยที่ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

แบบมากขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

กฤษณ นหารุพ. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๐.

กรรมล ทองธรรมชาติ และเขาวนະ ไตรมาศ. “ลักษณะและขอบข่ายของรัฐศาสตร์” ในหลักพื้นฐานทาง

รัฐศาสตร์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.

กิตาเน้นที่ มลิตย์ แทคโนโลยีการศึกษา รวมสมัย พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอดิสัน เพรส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๓๖.

จันทร์เพ็ญ เชื้อพาณิช การวิจัยหลักสูตรและประมาณหลักสูตรรวมสมัย กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

จิรโชค (บรรพต) วีระสัย สุรพล ราชวัณทรักษ์ และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ. รัฐศาสตร์ทั่วไป.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖.

ใจพิพิธ เชื้อรัตนพงษ์ การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ อลัน เพรส, ๒๕๓๙.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

กรอุชา ศรีสุวรรณ. “การประเมินหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต พ.ศ.๒๕๔๒ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.

จิตตชา นิลดำเนิน. “ปัญหาในการเรียนของนิสิตปริญญาตรี ภาคสมหนบ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตต่อเนื่อง ๒ ปี”. สารานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.

ณัฐนิ นาลสกุล. “การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๕ ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี”. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

Brooks. K.J. “The reform of primary education in British: teacher’s perception of the initial implementation of the year 2000 primary program”. Dissertation abstracts international, 1994.

Carlton C. Rodee et al. Introduction to Political Science. New York : McGraw - Hill Co. Inc., 1957.

Gilbertson. T.F. “Curriculum development and review principles using a total quality management process at Baker College of Owosso (Michigan)”. Doctors thesis. Walden University, 1997.

Glaser. Daryl. “Normative Theory” In David Marsh and Gerry Stoker (eds). Theory and Methods in Political Science. New York : St. Martin’s Press, 1995.

Grigsby. Ellen. Analyzing Politics : An Introduction to Political Science. 3rd ed. Belmont. CA : Thomson Wadsworth, 2005.

a

นโยบาย

วันที่ ๑๔ มิ.

การพยากรณ์ป่าໄ

เป็นไปอย่างมี

สังคม และสิ่งแ

ค่าสังคมรักษา

สิ่งแวดล้อมที่ดี

เป็นจิตงานเป็น

ราชอาณาจักร

ที่ดี กระทรวง

ธรรมชาติ และร

กระบวนการจัดก

หากพิ

ค้าอิเล็กทรอนิกส์

ที่สำคัญที่สุด

จะมีความต้องการ

๑. การ

ประเมินแบบท

วิธีเด่นอย่าง

มากที่สุดใน

โลก คือการ

๒. หลัก

การรัฐมนตรี ๘

และการบัญชี

๓. อาชญา

และการบัญชี

๙๙๙๙

วารสาร มจธ



สังคมศาสตร์ปรัชญา Social Science Review

JOURNAL OF MCU
ISSN : 2287-0121

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๖ Vol.2 No.3 September-December 2013





วารสาร มจช

สังคมศาสตร์รีวิวชั้นนำ JOURNAL OF MCU Social Science Review

ISSN : 2287-0121

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๖ Vol.2, No.3 September-December 2013

จำนวนพิมพ์ : ๑,๐๐๐ เล่ม

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม คณะกรรมการที่ปรึกษาหารสาร มจช สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

พระราชนgeree, ดร.

พระศรีคัมภีรญาณ, วศ.ดร.

พระสุวรรณเมธาราณ

พระธรรมบวิญญาณ

พระโสภณวิรากรณ

พระเมธีธรรมจารย์

พระครูปริญญาดิษฐารม, ผศ.ดร.

ผศ.พิเศษ ร.อ.ดร.ประมวลเลิศ อัจฉริยปัญญาคุณ

อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รองอธิการบดีฝ่ายกิจกรรมนิติ

รองอธิการบดีฝ่ายกิจกรรมต่างประเทศ

รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านกฎหมาย

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการ :

พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

นอ.ดร.ณัทธ์ แก้วนาค

วิทยาลัยกองทัพอากาศ

รศ.ดร.ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.พัฒน์ เรืองใจดี

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศระเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.จำรูญ พริกบุญเจนทร์

มหาวิทยาลัยมหาวิวัฒนารัตนคณฑล

ผศ.ดร.วีโรจน์ อินทนนท์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศิลปกรรม

อนุวัต กระสังข์, ประลักษณ์ พุทธศาสน์ศรัทธา,

สำนักงาน :

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวมชั้น B

เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๓๕ ๒๔๔ ๐๐๐ ต่อ ๘๒๖๖๘, ๘๒๖๖๙, ๘๒๖๗๐

จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แขวงบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐

โทร. ๐๒๒ ๒๑๘๘๘๒๒, ๐๒๒ ๒๓๕๖๒๓ โทรสาร ๐๒๒ ๒๓๕๖๒๒

สารบัญ

สรุปเรื่องทั่วไป

เนื้อ จังหวัด
 ภาคแบบวัดจิต
 นักเรียนกลุ่ม
 เข้าใจความ
 รวมกิจกรรมที่

กองบรรณาธิการ
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ
 บทบรรณาธิการ

บทความวิชาการ :

พระพุทธศาสนาในสถานการณ์โลกปัจจุบัน

๑

พระพรหมบันทิต, ศ.ดร. ราชบันทิต (กิตติมศักดิ์)

วิพากษ์แนวคิด : พระพุทธศาสนาสำหรับโลกหลังยุคใหม่
 : พระศรีคัมภีรญาณ, รศ.ดร.

๗

การเงิน ๓ ฐาน : สังคมสหภาพ สำกรณ์และธนาคารพระพุทธศาสนา

๒๔

: ดร.พิเชฐ ทั่งโต

การบริหารเชิงจริยธรรมสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างค่านิยม
 ประชาธิปไตย

๔๙

: คติยา อายุยืน

สัมมาว่าจักกับการประยุกต์เพื่อการใช้งานของผู้บริหารองค์กร

๕๖

: ด.ต.สุรชัย แก้วคูณ

สิทธิมนุษยชน : มุมมองแบบพุทธศาสนา theravada

๖๗

: พระมหารากร วรเมธี

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อสังคม

๗๙

: ณัฏฐาณี บุญทองคำ

บทความวิจัย :

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจกรรมคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการใน
 จังหวัดนนทบุรี

๘๔

: พระครูสังฆารักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ

การจัดทำแนวทางการอนุรักษ์คนตระตึบเก่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

๑๐๙

: อุดารักษ์ ลือชา

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเครื่อไทย ชูปีออร์แวร์จำกัด (มหาชน)

๑๒๕

ต่อการนำระบบคุณภาพ ISO ๙๐๐๐ : ๒๐๐๐ มาใช้ในองค์กร

: ดร.ธนาชัย สุขวนิช

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์
ของพระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรี**

**Factors Related to The Efficiency of The Sangha Administration
of The Sangha Administrators in Nonthaburi Province**

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปุญโญ *

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ของพระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรี และ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรี ศึกษาวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๐ รูป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สัณฐานิที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบโคสแคร์ (Chi – Square Test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งค่านัยสำคัญไว้ที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการวิจัยพบว่า

พระสังฆाचิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆाचิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน

พระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรี มีระดับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

พระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระสังฆाचิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

* อาจารย์ประจำภาควิชาธุรกิจศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการ

nistration
nce

กตติบูลโน*

กิจกรรมคณสง
รศธอภิภาพ
รวจัยเชิงสำรวจแก่ เจ้าอาวาส
ได้ขนาดกลุ่ม
วง เครื่องมือที่
นค่า ๔ ระดับ
แก่ ค่าความถี่
น (Standard
t) และการหา
Coefficient)ภาพรวม อยู่
การมีทักษะบมาก โดย
นันทบุรีมีสงฯ โดย
บว่า พระ
าด้าน

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลคือ ตำแหน่ง อายุ พระรضا วุฒิการศึกษา ของพระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรี พบร้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสงฯ ของพระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรีทุกด้านแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านทักษะการบริหารกิจการคณสงฯ ของพระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรีและภาวะผู้นำของพระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรี พบร้า ทักษะการบริหารกิจการคณสงฯ ของพระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสงฯ ในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยพบร้า ทักษะการบริหารกิจการคณสงฯ ของพระสังฆาริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ๐.๒๓๓) ในขณะที่ภาวะผู้นำของพระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสงฯ ในจังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, กิจการคณสงฯ, พระสังฆาริการ

Abstract

The main objectives of this research are i) to study the efficiency administration of Buddhist Sangha Administrators in Nontaburi Province and ii) to study factors relating for the efficiency administration. The research is survey research.

The samples in this research are Buddhist Sangha Administrators that are Abbots, Associate abbot and Assistant abbot as of administrators in Nontaburi that have sampling with 180 targets of Buddhist Sangha Administrators by stratified sampling. Data collections are conducted using questionnaire with check list and rating scale with 5 scales. Data analysis was used Statistical Package for the Social Science and used statistic are Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Chi - Square Test and Pearson's product moment Correlation Coefficient. Statistical significance was 0.05 level of significance.

Findings of the research were concluded as follows :

1. The efficiency administration of Buddhist Sangha Administrators in Nontaburi Province was found at the high level that average 4.19. When considered in each aspects that Buddhist Sangha Administrators have Administration' s skill all functions.

2. Buddhist Sangha Administrators in Nontaburi Province have leadership in high level that average 3.64. When considered in each aspects that Buddhist Sangha Administrators have Administration' s skill all functions.

3. Buddhist Sangha Administrators have efficiency in administration in high level that average 4.25 and When considered in each aspects that Buddhist Sangha Administrators have Administration' s skill all functions.

4. The results for personal factors such as position, age, year of ordination, education of Sangha administrators in Nontaburi province found that all of it were not related with efficiency of the Sangha administration of the Sangha administrators in Nontaburi province thus the hypothesis were rejected.

5. Skill factors for administration in Buddhist Sangha Administrators and leadership' Buddhist Sangha Administrators found that administration skill for Buddhist Sangha Administrators in Nontaburi Province have positive factors relation with efficiency in administration. In overall have significant at 0.01 and aspects that skill for administration have low level (Correlation coefficient is 0.233) though leadership' Buddhist Sangha Administrators have not factors relative with efficiency in administration in Nontaburi Province.

Keywords : Efficiency, Sangha Affairs Administration, Buddhist Sangha Administrators

บทนำ

การบริหารกิจการคณะสังฆมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา คณะสังฆถือเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแพร่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรม คำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อให้ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาได้นำพระธรรม คำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การเผยแพร่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถือเป็นภารกิจสำคัญที่คณะสังฆจะต้องปฏิบัติ นอกจากนั้น การปฏิบัติและการดำรงชีวิตของพระภิกษุตามพระธรรมวินัย สามารถสร้างความศรัทธา ความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่พุทธศาสนิกชนทั่วไป ทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชนได้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนในฐานะชาวพุทธอีกด้วย

พระสังฆาริการเป็นผู้ที่ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มกฎหมายและครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เดียวกันตามตำแหน่งก็ เพราะได้รับการมอบหมาย จึงบัญญัตินามว่า “พระสังฆาริการ” ซึ่งเปรียบได้กับภาระการของฝ่ายราชอาณาจักร ซึ่งมีหน้าที่สนองงานฝ่ายบริหาร คือ รัฐบาล ส่วนพระสังฆาริการก็มีหน้าที่สนองงานฝ่ายบริหารคือมหาเถรสมาคม

พระสังฆาริการมีหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ถ้าการสืบท่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถ้าการสืบท่อไป ก็ต้องอาศัยพระสังฆาริการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาริการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาริการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน และมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำเนินอยู่สืบท่อไป

การบริหารจัดการองค์การได้กีตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้บรรลุดุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอยู่เสมอ ทั้งนี้ย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อย ๔ ประการ คือ คน หรือ บุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง ๔ ประการ มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ ก็คือ คน หรือ บุคลากร ใน การบริหารจัดการในองค์การทางศาสนา ก็ เช่น กัน วัดหรือกิจการคณะสงฆ์จะเจริญรุ่งเรือง เป็นที่รุ่มรื่น เป็นที่ศรัทธาและอำนวยประโยชน์แก่ชุมชนมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง โบสถ์ วิหาร ศาลาการเปรียญ วัสดุอุปกรณ์และการเงิน จะมีความสมบูรณ์เพียงใด ก็ไม่มีความหมาย ถ้าบุคลากรเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของพระภิกษุสามเณรภายในวัดเป็นสำคัญ โดยเฉพาะพระสังฆาริการ ซึ่งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์มีหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ในด้านต่างๆ พระสังฆาริการระดับต่างๆ นับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะพระสังฆาริการเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและบริหารบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นจะต้องมีความสามัคคีและทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา พระสังฆาริการนั้นมีภารกิจ การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนาศึกษา ด้านการศึกษาสังเคราะห์ ด้านการเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณูปการ พระสังฆาริการที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีภาวะผู้นำ มีกระบวนการและวิธีปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ พร้อมในด้านพระธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อศรัทธาความเชื่อถือของพุทธศาสนา นิกขน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย พระสังฆาริการจึงต้องมีภารกิจที่ต้อง

ร้าเพิดพูต่อการบริหารจัดการกิจการคุณภาพในทุก ๆ ด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูป ได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพ

จังหวัดนนทบุรี แบ่งการปกครองออกเป็น ๖ อำเภอ ๓๒๙ หมู่บ้าน มีประชากร ๗๘๗,๐๕๒,๕๘๒ คน^๑ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธซึ่งมีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ทั่วจังหวัดและตามริมฝั่งแม่น้ำ ซึ่งมีวัด จำนวน ๑๙๑ แห่ง (พระราชบรมฯ ๔ แห่ง) แบ่งเป็นวัด สังกัดมหานิยมจำนวน ๑๘๓ วัด แบ่งเป็นวัดสังกัดคณะสงฆ์ธรรมยุตินิกาย ๗ วัด มีพระภิกษุ ๓,๑๐๙ รูป สามเณร ๔๐๐ รูป การปกครองคณะสงฆ์ยึดตามเขตการปกครองของบ้านเมืองและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายเเรกสามเณร เป็นหลักการปกครองคณะสงฆ์ มีผู้บริหาร คณะสงฆ์ภายในวัด คือ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสวัด รองลงมา ตามลำดับ

ปัจจุบันงานกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีมีเพิ่มมากขึ้น ทำให้พระสังฆาธิการจำต้องเร่ง ปรับตัวเพื่อทำงานเชิงรุกและกระตุ้นงานคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม โดยเฉพาะพระสังฆาธิ การผู้มีบทบาทในการปกครอง อาจจะมีเวลาในการดูแลการบริหารได้ไม่ทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลกระทบ ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ รวมทั้งอาจทำให้ขาดการวางแผนพัฒนาศาสนวัฒนธรรมและศาสนาบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พระสังฆาธิการจึงมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ใน การบริหาร กิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้าน การศาสนาศึกษา ด้านการศึกษาสังเคราะห์ ด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณูปการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี และปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกำหนด แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีรวมทั้งการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัด นนทบุรี
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระ สังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

^๑ ประกาศสำนักงานทะเบียนกลาง กรมการปกครอง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.dopa.go.th>, [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖].

ข้อบเขตการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงษ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี ตามภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงษ์ คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนาศึกษา ด้านการศึกษา สร้างเคราะห์ ด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสุขเคราะห์

๒. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสังฆาธิการ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พระชา วุฒิการศึกษา
- ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ทักษะการบริหาร และภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

ประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงษ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี ตามภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงษ์ คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนาศึกษา ด้านการศึกษา สร้างเคราะห์ ด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสุขเคราะห์

๓. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี จำนวน ๓๓๑ รูป (ข้อมูลจาก : สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗)

๔. ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เขตการปกครองคณะสงษ์ในจังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ตำแหน่ง อายุ พระชา วุฒิการศึกษาของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงษ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

๒. ทักษะการบริหารกิจการคณะสงษ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงษ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

๓. ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงษ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

ในวัดทุกชุมชน
มีประชากร
กระจายอยู่
ทั่วทุกแห่ง^๑
แบ่งเป็นวัด
มีพระภิกษุ
วัดเมืองและ
มีผู้บริหาร
วัดรองลงมา

การจำต้องเรื่อง
พระสังฆาริ
ส่งผู้ว่าฯ
ศาสนบุคคล
การบริหาร
ปกครอง ด้าน
สาธารณูปการ

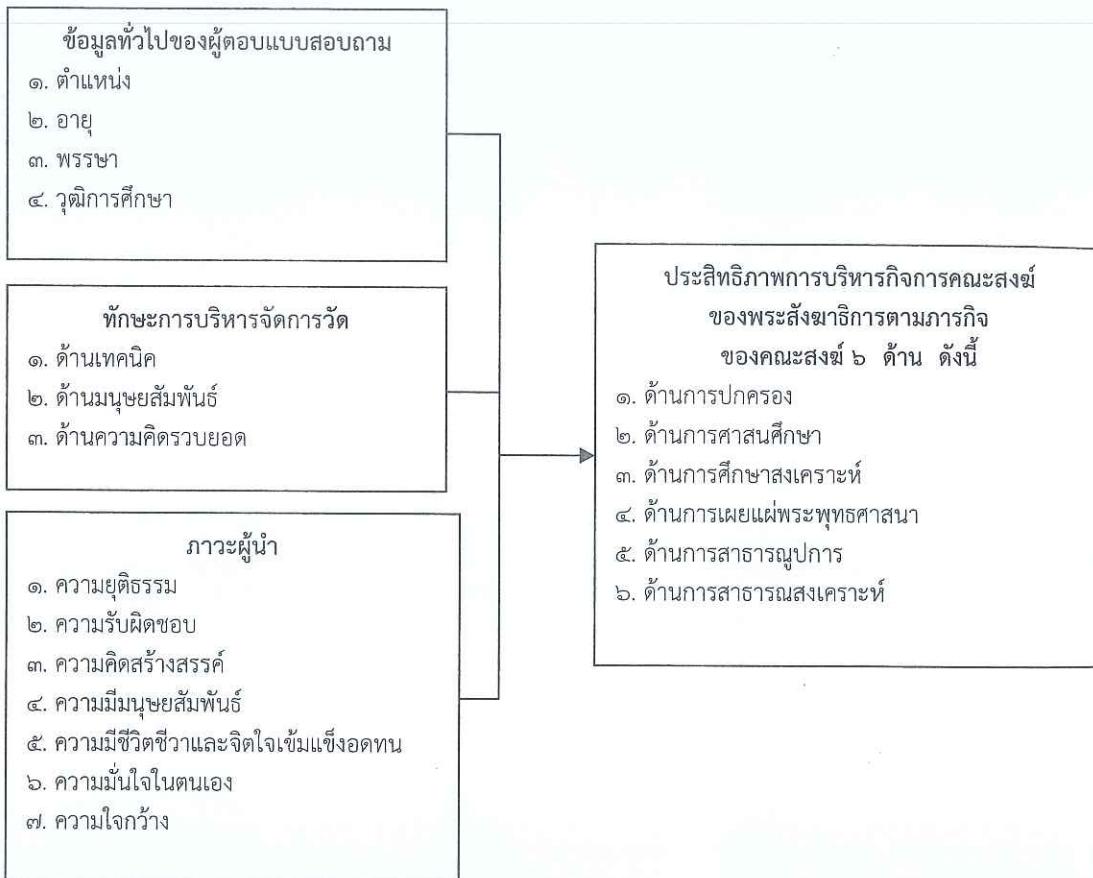
การคณะสงษ์
หรือภาพการ
รับกำหนด
การบริหาร

ในจังหวัด

ของพระ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงข์ของพระสังฆาธิการและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงข์ของพระสังฆาธิการตามขอบข่ายการกิจของคณะสงข์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงข์ พ.ศ. ๒๕๐๕ พระราชบัญญัติคณะสงข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงข์ของพระสังฆาธิการ ดังนี้ อายุ พระชา วุฒิการศึกษา ทักษะการบริหารจัดการวัด และภาวะผู้นำ ของพระสังฆาธิการ ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงข์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



๑. รูปแบบการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๒.๑ ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี จำนวน ๓๓๑ รูป (ข้อมูลจาก : สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗)

๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเบื้องต้นของคุณสมบัติของประชากรในจังหวัดนนทบุรี ทั้ง ๖ อำเภอ จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) จากพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี ทั้ง ๖ อำเภอ รวม ๓๓๑ รูป เมื่อคำนวณแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑๙๐ รูป จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) คือ การสุ่มพระสังฆาธิการ ในจังหวัดนนทบุรี ทั้ง ๖ อำเภอ จำนวน ๑๙๐ รูป จาก ๓๓๑ รูป เพื่อเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี และแนวคิด ตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการศึกษา โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารกิจกรรมสังคมของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพการบริหารกิจกรรมสังคมของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ใน การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบความเรียง

๕. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อพรรณนาลักษณะประชากรที่ศึกษาและทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

๑. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พระชา วุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อเป็นการหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์และสมมุติฐานในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบไคสแควร์ (Chi – Square Test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งค่านัยสำคัญไว้ที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัย

๑. ทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี พระสังฆาธิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน สรุปได้ดังนี้

(๑) ด้านเทคนิค พระสังฆาธิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ ในจังหวัดนนทบุรี ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ในจังหวัดนนทบุรี ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมากทุกข้อ

(๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ พระสังฆาธิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ ในจังหวัดนนทบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ในจังหวัดนนทบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

(๓) ด้านความคิดรวบยอด พระสังฆาธิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ในจังหวัดนนทบุรี ด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการมีทักษะการบริหารกิจการคณะสงข์ในจังหวัดนนทบุรี ด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒. ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีระดับภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน สรุปได้ดังนี้

(๑) ด้านความยุติธรรม พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีระดับภาวะผู้นำ ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีระดับภาวะผู้นำ ด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านความคิดสร้างสรรค์ พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ พระสังฆาธิการในจังหวัดนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕) ด้านความมีชีวิตชีวะและจิตใจเข้มแข็งอุดหน พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความมีชีวิตชีวะและจิตใจเข้มแข็งอุดหน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความมีชีวิตชีวะและจิตใจเข้มแข็งอุดหน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๖) ด้านความมั่นใจตนเอง พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความมั่นใจตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความมั่นใจตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๗) ด้านความใจกว้าง พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความใจกว้าง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการ ในจังหวัดนนทบุรีมีระดับภาวะผู้นำ ด้านความใจกว้าง อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสังฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสังฆ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านการปกครอง พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการปกครอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านการศาสนาศึกษา พระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการศาสนาศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาริการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการศาสนาศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๗) ด้านการศึกษาสังเคราะห์ พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ด้านการศึกษาสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ด้านการศึกษาสังเคราะห์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๘) ด้านการเผยแพร่ศาสนาธรรม พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๘ ด้านการเผยแพร่ศาสนาธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๘ ด้านการเผยแพร่ศาสนาธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๙) ด้านการสาธารณูปการ พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๙ ด้านการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๙ ด้านการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๑๐) ด้านการสาธารณสัมพันธ์ พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๑๐ ด้านการสาธารณสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๑๐ ด้านการสาธารณสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลคือ ตำแหน่ง อายุ พระราชา วุฒิการศึกษา ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี พบร้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านทักษะการบริหารกิจการคณะสง๗ ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีและภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี พบร้า ทักษะการบริหารกิจการคณะสง๗ ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยพบร้า ทักษะการบริหารกิจการคณะสง๗ ของพระสังฆาธิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๒๓๓) ในขณะที่ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ในจังหวัดนนทบุรี

เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบร้า ทักษะการบริหารกิจการคณะสง๗ ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ในจังหวัดนนทบุรี ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสง๗ ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านการปกครอง ด้านการ

ให้ทิวภาพการ บริหารกิจการ	ศึกษาด้านเทคโนโลยีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๖๕ และ .๑๔๙ ตามลำดับ)
ให้ทิวภาพการ บริหารกิจการ	นอกจากนี้ ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในด้านการศึกษาสังเคราะห์ โดยพบว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๗๑) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ให้ทิวภาพการ บริหารกิจการ	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในด้านการศึกษาสังเคราะห์ โดยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๗๑) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ให้ทิวภาพการ บริหารกิจการ	ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านการปกคล้อง โดยพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๖๖) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ให้ทิวภาพการ บริหารกิจการ ที่เกี่ยวข้อง กับ ๔.๓๒ การบริหาร	เช่นเดียวกันกับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ในจังหวัดนนทบุรี ดังนี้
เจ้าของพระ มา ของพระ ภณฑ์ของ	ภาวะผู้นำด้านความมีชีวิตชีวาและจิตใจเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านการปกคล้อง โดยพบว่า ภาวะผู้นำด้านความมีชีวิตชีวาและจิตใจเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๖๑) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
เจ้าของพระ บุรีและ เจ้าของพระ ภณฑ์ของ คณสหสัมพันธ์ใน การกิจการ พันธ์ .๒๓๓) ให้ทิวภาพการ	ภาวะผู้นำด้านความมั่นใจตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านการศึกษาศึกษา โดยพบว่า ภาวะผู้นำด้านความมั่นใจตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๕๐) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
การกิจการ กิจการคณส การกิจการ ด้านการ	ภาวะผู้นำด้านความใจกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านการปกคล้อง โดยพบว่า ภาวะผู้นำด้านความใจกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๑๕๒) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
	๓. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
	จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณสหสัมพันธ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

- ๑) พระสังฆาธิการ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการปกครองคณะสงฆ์ให้ ออยู่ในความเรียบร้อยดีงาม การที่พระสังฆาธิการมีนโนบายด้านการปกครองที่ชัดเจน มีรูปแบบการ บริหารการปกครองที่เป็นที่ยอมรับในหมู่สงฆ์ ย่อมส่งผลดีต่องานด้านการปกครอง ดังนี้การศึกษา พระราชนักธรรม ภูมิประเทศ รวมทั้งภาษาและวรรณกรรม ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อพระสังฆาธิการ ไม่เพียงเท่านั้นพระสังฆาธิการยังต้องศึกษาพระธรรมวินัยควบคู่กันไปด้วย หาก พระสังฆาธิการมีความรู้ความสามารถในการปกครองแล้วຍื่อมส่งผลดีต่อการปกครองคณะสงฆ์ ดังนั้น ใน การปกครองพระสังฆาธิการต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือห้ามบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถช่วยงาน ซึ่งถือว่าเป็นการกระจายงานและกระจายความรับผิดชอบอันจะทำให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญที่สุดของพระสังฆาธิการคือการเลือกใช้คนและการสั่งการที่ ชัดเจน และที่สำคัญที่สุดพระสังฆาธิการต้องยึดถือหลักธรรมในการปกครองเป็นสำคัญ
- ๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ควรร่วมมือกับพระสังฆาธิการ จัด ให้มีการประชุม การอบรม หรือสัมมนาให้แก่พระภิกษุ สามเณรและพุทธศาสนาฯ เพื่อเป็น การเพิ่มทักษะและองค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่พระภิกษุ สามเณรและพุทธศาสนาฯ ที่สนใจ ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิด วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและ พัฒนาวัด

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) พระสังฆาธิการต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในแผนกรธรรม บาลี สามัญ และความรู้เทคนิควิธีการในด้านอื่นๆ อันจะเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณภาพ การศึกษา เพราะเมื่อพระภิกษุ สามเณร มีความรู้จะทำให้การกิจกรรมต่างๆ ของคณะสงฆ์ดำเนินไป ได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

- ๒) นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาและหลักสูตรการฝึกอบรม พระสังฆาธิการในจังหวัดทั้งในเรื่องภาวะผู้นำ และทักษะการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับต่างๆ

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในทุกภาคเพื่อ ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบและกราฟต์นี้ให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้า อาวาสให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อวัด ชุมชน และสังคม

- ๒) ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าอาวาสในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารงานคณะสงฆ์

- ๓) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบรายละเอียด ด้วยการสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ รวมรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview)

- (๔) ควรที่ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการบริหารกิจการคณะสงข์ในส่วนภูมิภาค เพื่อก่อให้เกิดการเปรียบเทียบและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนารูปแบบการปกครองที่ดีและสอดคล้องกับปัจจุบัน
- (๕) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารจัดการวัดพัฒนาตัวอย่างในภูมิภาคต่างๆ เพื่อเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการวัด

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ

กรมการศาสนา. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะกรรมการฯ.

กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน, ๒๕๔๓.

หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : เอ พี ราฟี คดีไซน์, ๒๕๓๘.

กิติ ตยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เปลาอัคชร, ๒๕๔๓.

พระเทพปริยัติสุรี (วรवิทย์ คงคุปณ์). การคณะสงข์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

พระเมธีธรรมากรณ (ประยูร ธรรมจิตโต). การปกครองคณะสงข์ไทย. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๘.

พระวิสุทธิชัยวัสดา (ประสิทธิ์ พฤหัติสี). พระราชบัญญัติคณะสงข์และกฎหมายตราสماคม.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. กฎหมายตราสماคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕.

(๒) วิทยานิพนธ์

ฉันทนา กล่อมจิต. “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแพร่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดป้าบ้านค้อ อำเภอเมืองพิษ จังหวัดอุดรธานี”. รายงานการวิจัย.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขานุการการศึกษา, ๒๕๔๖.

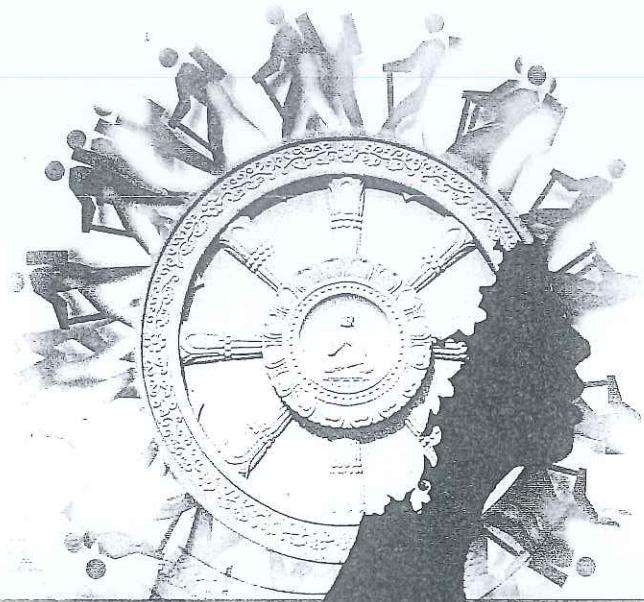
เฉียบ ไวยิ่ง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน : กรณีศึกษา ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. รายงานการวิจัย. แผนงาน :

กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

๑.๑.๒๐๑

การประชุมวิชาการ ระดับชาติ NDS

Book of Abstracts
and MCU Congress Proceedings



เล่ม

พัฒนาระบบงาน
เพื่อการพัฒนาอิสานและสังคม



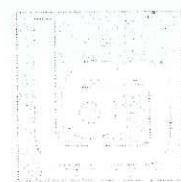
การประชุมวิชาการ ระดับชาติ NDS



เล่ม

Book of Abstracts
and MCU Congress Proceedings

ISBN : 978-616-300-116-0



เรื่อง “พุทธบูรณะการเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคมประจำปี ๒๕๕๗”
จัดประชุมโดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมกับ¹
สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.)
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

คณะผู้จัดทำ	คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ งานประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑
พิมพ์เมื่อ	เดือน กรกฎาคม ๒๕๕๗
จำนวนพิมพ์	๑,๐๐๐ เล่ม
จัดพิมพ์ในงาน	การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๗



พิมพ์ที่ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
๑๑-๑๗ ถนนราษฎร์英雄แห่งประเทศไทย แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๐๐๐
โทรศัพท์ ๐ ๒๖๔๒ ๘๘๙๒, ๐ ๒๖๔๓ ๕๖๔๓ โทรสาร ๐ ๒๖๔๓ ๕๖๔๓

สารบัญ

คำนำอธิการบดี

(๓)

ถ้อยແແลงຂອງປະທານຄະນະກໍມາຮັດການຝ່າຍວິຊາການ

(๔)

คำສື່ແລງຂອງປະທານຄະນະກໍມາຮັດການຈັດງານ

(๖)

สารบัญ

(๘)

ຫລັກກາຮັດເຫດຜົລ

(๑๗)

ສາරະສຳຄັນກາຮັດພະນຸມກຸ່ມຍ່ອຍ

(๑๙)

ກຳທັນດາກາຮັດຈັດງານ

(๑๕)

ກຳທັນດາກາຮັດພີເປີດ

(๒๑)

ກຳທັນດາກາຮັດຈັດງານນິຫຽວສົກ

(๒๓)

ເອກສານປະກອບກາຮັດສົກ

“ ພຸທອບູນກາຮັດພະນຸມ ເພື່ອກາຮັດພີເປີດ ”

▪ ຄຸນຮອນ ຈິຮີຍຮອນແລະ ຈິຮີຍຮອນຕໍ່າວັຈ

ກັບຄວາມຄາດຫວັງຂອງປະຫານ

(๒๕)

> ພຣະເມືອງໄວນ້ຍິຮສ (ສຸເທັບ), ຜສ.ດຣ.

ບາຄວາມກາງວິຊາກາຮັດສຸ່ມກົດ

ພຸທອບູນກາຮັດພະນຸມໃຈແລະ ປັບປຸງ

๑. ກາຮັດສຸ່ມກົດແລ້ວໂປຣມີການຕື່ອນດັບລົບຄະນະ ອຳເກົດເມື່ອກຳແພັງເພິ່ນ
ຈັງຫວັດກຳແພັງເພິ່ນ

> ພຣະຊາຍີມີ, ດຣ.

(๑)

๒. ກາຮັດສຸ່ມກົດໃນຍຸດໂຄກາວິວຕົວ

> ພຣະຄຽງສັກສົ່ງກົດຕື່ອນດັບລົບຄະນະ (ສຸຂະເລື່ອງ), ດຣ.

໨໩

๓. ປະສິດທິພາບກາຮັດພະນຸມ

> ພຣະຊາຍີມີ (ປະຍຸທະ ມະຫຼາດ)

໨໬

๔. ພຸທອບູນກາຮັດພະນຸມໃຈແລະ ສ່ວນຈັງຫວັດ

> ພຣະຄຽງສັກສົ່ງກົດຕື່ອນດັບລົບຄະນະ (ສຸຂະເລື່ອງ)

໨໭

๕. ກາຮັດສຸ່ມກົດແລ້ວໂປຣມີການຕື່ອນດັບລົບຄະນະ

> ພຣະຊາຍີມີ (ສຸເທັບ)

໨໨

๖. ກາຮັດສຸ່ມກົດໃຈແລະ ສ່ວນຈັງຫວັດ

> ພຣະຊາຍີມີ (ວິໄລໂນ)

໨໬

๗. ກາຮັດສຸ່ມກົດໃຈແລະ ສ່ວນຈັງຫວັດ

> ພຣະຊາຍີມີ (ກະເວີ)

໨໩

๘. ກາຮັດສຸ່ມກົດໃຈແລະ ສ່ວນຈັງຫວັດ

> ພຣະຊາຍີມີ (ນະຄຸມ)

໨໧

๙. ກາຮັດສຸ່ມກົດໃຈແລະ ສ່ວນຈັງຫວັດ

> ພຣະຊາຍີມີ (ນະຄຸມ)

໨໧

การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์

Buddhism Leadership Development in the Globalization

: สำนักโบราณคดี

และโบราณคดี.

พงเพชร. สุขไหய :

วัดพระบรมธาตุ.

ฉบับที่ ๑๑๙๓๓.

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ (สุขเหลือง), ดร.*

Phrakhrusangkharak Kiettisak Suklueang, D. P. A.

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธ ในยุคโลกาภิวัตน์ ผลการวิจัย พบว่า

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ต้องนำหลักพุทธธรรม คือหลักเบณจศีล ๕ หลักเบณจธรรม ๕ หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักอิทธิบาท ๔ หลักสังคಹัตถ ๔ หลักอริยมรรคเมืองค ๔ และหลักสมถวิปัสสนา ตามตัวแบบ LEAD Model มาบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะ ก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้นำให้สมบูรณ์ด้วยศีล สมาริ ปัญญา อันเป็นกระบวนการพัฒนามุขย์ทั้งทางกาย วาจา ทางจิตใจ อารมณ์และสติปัญญา โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้นำให้สามารถบริหารตน บริหารคน บริหารงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย องค์กรด้วยความมีคุณภาพและคุณธรรม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การพัฒนาภาวะผู้นำ, ผู้นำวิถีพุทธ, โลกาภิวัตน์

Abstract

The purpose of this article were to study and offer suggestion of Buddhism leadership development in Globalization.

The study findings were Model for leadership development in globalization was found that Buddhism leadership development such as Panca-Sila: the five precepts, Panca-dhamma: the five ennobling virtues, Suppurisa-dhamma 7: qualities of a good man, Iddhipada 4: path of accomplishment, Sangahavatthu 4: virtues making for group integration and leadership, the Noble Eightfold Path, Samatha;

*อาจารย์ประจำภาควิชาธุรกิจศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประสาสนศาสตร์ (วังน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

tranquillity development and Vipassana : insight development that will be push leader become to growth to Sila, Samati and Panya as of synthesis model. This model integrate for leadership development to become Buddhism based leadership for globalization that leadership development to completed with Sila, Samati and Panya. There is human development process for body, statement, mind, emotion and wisdom. This purpose is leadership development all function to get quality and merit in organization.

Keywords: Leadership; Leadership development, Buddhism leadership, Globalization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแ่งขันกันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์การทุกแห่งต้องเผชิญทั้งความเสี่ยงภัยที่สูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่ดีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัฒน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคม องค์การแบบยุคคลาสิก (Classical Organization) ในศตวรรษที่ ๒๐ ไม่สามารถดำเนินการได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เศรีรัตน์และคนอื่นๆ, ๒๕๔๕) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกแบบระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีการจัดการใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ (พิพารณ หล่อสุวรรณรัตน์, ๒๕๔๗) การเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล กลุ่มหรือองค์การ โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การ ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การเป็นต้น โดยที่จอห์นและแซก (Johns & Saks, 2001) มองการเปลี่ยนแปลงใน ๒ ลักษณะ ที่สำคัญ คือการเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นด้วยก็ได้ เช่นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ผลกระทบขององค์การ อาจทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การไปด้วยและการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรม โครงสร้าง ผลกระทบ การออกแบบงาน เทคโนโลยีกระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม จะทำให้องค์การต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นโดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคุณภาพที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

t will be push
s model. This
ased leadership
ila, Samati and
mind, emotion
get quality and
p, Globalization

รังส์ ณัชนี้ทำให้
ร้าน ซึ่งเป็นผลจาก
ม องค์การแบบยุค
ปิ๊กี้สภาพแวดล้อม
items) การปฏิบัติ
อุปสรรคทำให้ยาก
นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับ
การ การปรับเปลี่ยน
รวมกิจการ รวมทั้ง
น, ๒๕๗) การ
หรือองค์การ โดย
อยู่ในโครงสร้าง
ภารตพยากรณ์ชี้
ปลงใน ๒ ลักษณะ
ด้วยกีดี เช่นการ
โครงสร้างองค์การ
บงาน เทคโนโลยี
ากขึ้นโดยจะต้องมี
การเปลี่ยนแปลง

กระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการค้าเสรีการพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อมและการเขื่อมโยงของระบบข้อมูลข่าวสารแบบเครือข่ายรวมถึงพัฒนาการของความเป็นประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นและเคราะห์ในสิทธิมนุษยชนทุกสังคมในโลกรวมทั้งประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและภัยอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยกับสังคมไทยกำลังเผชิญกับสภาวะภัยใหม่ทั้งในทางการเมืองเศรษฐกิจสังคมในระดับโลกกระแสโลกการวิวัฒนาทำให้เส้นแบ่งพรัตนธรรมระหว่างประเทศกำลังเลือนรางลงไปการเคลื่อนย้ายทุนแรงงานองค์ความรู้สินค้าและบริการต่างๆ เป็นไปอย่างเสรียิ่งขึ้นหลายประเทศมีอัตราการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจสูงมากในขณะเดียวกันวิกฤตพลังงานน้ำมันที่ราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นำไปสู่ความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ทุกประเทศทั่วโลกจนอาจจะกล่าวเป็นประเดิมความขัดแย้งระหว่างประเทศที่รุนแรง

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกการวิวัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงเช่นนี้ได้มีผลทำให้ปัจจัยด้าน “ผู้นำ” (Leader) ที่ความสำคัญมากขึ้น เพราะโลกยุคใหม่มีความสับซับซ้อน ลึกซึ้ง จึงมีความเสี่ยงสูงทั้งนี้ความรู้กับประสบการณ์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะต้องใช้ความเข้าใจประวัติศาสตร์เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้าง “วิสัยทัศน์” ซึ่งทางนำพาองค์กรและผู้ตามเข้าสู่โลกยุคใหม่ ที่มากทั้งโอกาสควบคู่กับการแข่งขันกับความขัดแย้ง ให้อุปสรรคและเจริญเติบโตได้ การกิจสำคัญต่อมาคือ การต้องสามารถสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น เพื่อให้คนเดินตามนั้นคือ การบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่ที่จำเป็นซึ่งการยอมรับในตัวผู้นำจะสำคัญยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องเก่งบริหารกำกับหน่วยงานของคนให้มีการพัฒนาเป็นระบบปฏิบัติงานที่ทันสมัย ลุกน่องทำงานได้เก่ง มีความสามารถในการใช้ไอที ทำงานและบริการประชาชนได้อย่างดี แล้วทั้งหมดโดยรวมก็คือ การสามารถสร้างศักยภาพการแข่งขัน ให้ชนะเหนือคู่แข่งทั้งหลายแต่จุดอ่อนที่มักมีมากับผู้นำยุคก่อนมาคือ ความโบราณ ใจแคบไม่พัฒนา กับขาดความรู้ รวมทั้งการมีประสบการณ์ที่จำกัดคับแคบจนไม่อาจตามทันโลกที่เปลี่ยนและจุดเดียงกีก็คือ อุปนิสัยหรือสันดานอันมั่นคงกว่าที่แก้ไขยากที่ยังคงมีอิทธิพลครอบงำความคิดของผู้นำคนนั้นอย่างหนึ่งแน่นและมั่นคง

ในระบบการบริหารงานขององค์กรใดๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนกลไกสำคัญที่จะทำให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการรวมถึงความคิดเห็นในการวางแผน การบริหารกำกับการและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และงานบุคคล ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่ดี

การประยุกต์ใช้หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันตามสังคมของหลักธรรมเพื่อให้เกิดสติปัญญาตามความประسنค์ของแต่ละบุคคล ดังนั้น ระดับขั้นตอนการสอนทางพระพุทธศาสนาจึงมีหลายระดับทั้งที่เป็นสัจธรรมเบื้องต้น กลางและสูง หลักปฏิบัติของพระพุทธศาสนาอาจนำไปสู่ปัญหาบางประการ ในสังคมไทยมากมายตามที่ปรากฏตามสื่อต่างๆ ในปัจจุบันซึ่งภายใต้ภาระการณ์ เช่น การเป็นผู้นำที่ดีที่ประพฤติตามหลักพระพุทธศาสนาจึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำที่มักเกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพ ไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใช้อำนาจโดยมิชอบ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องและยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายขององค์กรหรือคนในสังคมส่วนใหญ่ (มนต์ธี ธรรมพิพัฒน์, ๒๕๔๐) เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ ภาวะผู้นำที่เมพึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคมปัญหาเกี่ยวกับการขาดไร้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมอันเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของ การเป็นผู้นำที่ดีในสังคมไทยปัจจุบัน

คุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของ การเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำขาดสิ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรมต่อการ ทำหน้าที่ในองค์กรนั้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ที่ ทำให้ผู้นำสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและ ในสังคมทั่วไป ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้นำ ไม่เป็นที่ยอมรับต่อ บุคคลทั่วไป ซึ่งยอมส่งผลกระทบต่อหลักการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กรให้เสื่อมลงและ นำมาซึ่งความล่มสลายขององค์กรในที่สุด

พระพุทธศาสนาถือว่า การเป็นผู้นำนั้นต้องมีคุณสมบัติหลายประการโดยเฉพาะคุณสมบัติ ตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา จึงจะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและเป็นผู้ตามที่ให้ความร่วมมือ เพื่อที่จะนำสังคมไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ผู้นำที่จะนำบุคคลอื่นนั้น พระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมาก ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่เท่าใด ความสำคัญของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม ก็ยิ่งทวีความสำคัญเป็น格外ตามตัวกลุ่มได้ดีผู้นำดี สมาชิกในกลุ่มก็ได้ด้วย ในทางตรงกันข้ามกลุ่มได้ ผู้นำที่ไม่ดี สมาชิกในกลุ่มก็ต้องประสบความลำบาก แม้ในหลักธรรมพระพุทธศาสนา ก็ให้ความสำคัญ ของผู้นำดังพระพุทธพจน์ เกี่ยวกับผู้นำที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า

“เมื่อผู้ใดข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าผู้ใดไปคดเคี้ยว โคทั้งผูก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในเมื่อโคจ่าผู้ไป คดเคี้ยว ในหมู่นุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่ตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรมประชานชน ชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชา ไม่ตั้งอยู่ในธรรมชาติเมืองนั้นก็อยู่ เป็นทุกข์”

เวิตรประจำวันตาม
นั้น ระดับขั้นตอน
หลักปฏิบัติของ
ตามสื่อต่างๆ ใน
นาจึงถือว่าเป็นสิ่ง
ไม่มีเอกภาพ ไม่มี
เรองและพวกพ้อง
ในสังคมส่วนใหญ่
ว่าที่ไม่เพียงประสงค์
ท หมายหน้าที่ของ
บทบาทหน้าที่ของ
ครอบครัวต่อการ
สำคัญของผู้นำ ที่
ทั้งในองค์กรและ
เป็นที่ยอมรับต่อ
กรให้เสื่อมลงและ
แยกจากคุณสมบัติ
ที่ ๑ ความร่วมมือ
๑ พุทธศาสนา
ต่อสมาชิกในกลุ่ม
ทรงกันข้ามกลุ่มได
แก่ ให้ความสำคัญ

ในเมื่อโคจ่าฝูงไป
ในธรรมประชาชน
ชาวเมืองนั้นก็อยู่

เมื่อฝูงโคข้ามม้าไป ถ้าโคจ่าฝูงไปตรอง โคทั้งฝูงก็ไปตรองตามกัน ในเมื่อโคจ่าฝูงไปตรอง ในหมู่
มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรมประชาชนชาวเมืองนั้นก็จะ
ประพฤติชอบธรรมตามไปด้วย หากพระราชาตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้น ก็อยู่เป็นสุข” (อง. จตุก.
(ไทย) ๒๑/๓๐/๑๗๕-๑๑๖)

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของ
สังคมและประเทศชาติทั้งหมด (พระธรรมปึก (ป.อ. ปุตุโต), ๒๕๔๐) ผู้นำไม่ว่าจะดำรงอยู่ใน
ฐานะใด ตำแหน่งใด มีที่มาโดยการสมมติแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ให้มีอำนาจ ในสถานะผู้นำประชาชน เป็น
สมมติราช พระราชา มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางความเป็นไปของสังคม ยังมีผลถึงความ
เป็นอยู่ต่อผู้ร่วมงานหรือประชาชนภายในได้การนำนั้นดังเช่น โคหัวหน้าฝูง ย่อมนำฝูงโคทั้งหลายตามที่
ตนพำนไป เช่นเดียวกับผู้นำ ตามเงื่อนไขคือการประพฤติธรรม จะยังให้เกิดความ公正สุกทั้งในสังคมและ
รัฐ ก็ได้ตามแต่ผู้นำ ผู้นำและสมาชิกในกลุ่มจึงเป็นเหตุผลสืบเนื่องกันไป

ความสำคัญของความเป็นผู้นำนั้น ก็คือการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถประสานความสำเร็จ
ในการทำงานนั้น ส่วนหนึ่งจากการที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่ดีหรือมีภาพลักษณ์เป็นแบบอย่างนั้นเอง
ดังนั้นพุทธศาสนาของผู้นำ จึงมีอิทธิพลของแผนงานเกี่ยวกับการจัดตั้งเป้าหมาย เป้าหมายของแผนงาน
จึงมีความเกี่ยวของกับพุทธศาสนาของผู้นำเสมอ ในการปกครองหรือบริหารองค์การนั้น ความจำเป็นที่
ผู้นำหรือผู้บริหารគรรค์คำนึงที่สุดจะต้องดำเนินนโยบายในการทำงานโดยปราศจากอคติ เพราะถ้าผู้นำ
ประพฤติล่วงธรรม เพราะความรัก ความซัง ความกลัว ความหลง ยศของผู้นั้นย่อมเสื่อม ผู้นำหรือ
ผู้บริหารนั้นไม่ควรมัวมาประพฤติตนด้วยอคติ แต่ให้ตั้งตนด้วยการประพฤติธรรมหรือมีคุณธรรม ที่
จะก่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่ผู้ร่วมงานหรือประชาชน โดยส่วนรวมและผู้นำจึงจะประสานความสำเร็จใน
การบริหารได้

การศึกษาทำความเข้าใจให้ชัดเจนในเรื่องเหล่านี้ จะทำให้เราเข้าใจถึงหลักภาวะผู้นำตาม
ทัศนะของพระพุทธศาสนา อันจะทำให้เราได้นำมาประยุกต์ใช้ในสังคมปัจจุบัน ในหน่วยงานและ
องค์กรทางสังคมทั่วไป เพื่อให้เกิดประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทั้งส่วนตนและ
ส่วนรวมสืบไป

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้นำ (Leader) เป็นผู้ที่มีความสำคัญ
อย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่
สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด
ความพึงพอใจ มีชัยภูมิกำลังใจในการทำงาน และสิ่งที่ผู้นำจะแสดงออกในการนำหรือจงใจให้บังคับบัญชา
หล่ายหน่วยงานให้ความสำคัญและมีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำด้วยอาศัยแนวคิด
กระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้ผู้นำที่สามารถนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

การพัฒนาภาวะผู้นำในปัจจุบันจึงหันมาใช้วิธีการพัฒนาตามแนวทางพุทธศาสนา กันมากขึ้นด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงเข้ามามีบทบาทมากในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเสมอئ่นนี้ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการสร้างความเก่ง (วิชา) และความดี (จรณะ) ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามเป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจารณะสัมปันโน) ในคนคนเดียวกัน หากในองค์กรใดมีผู้นำที่ทั้งเก่งและดีเช่นนี้ ก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์นั้นย่อมประสบความสำเร็จในการแข่งขันทุกๆ เวทีแห่งการแข่งขันอย่าง

ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” โดยทำการศึกษาถึงการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางหรือวิถีทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยเรื่อง การศึกษาฐานพุทธธรรมหรือพุทธญาณวิทยา (Buddhist Epistemology) หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ (Buddhadhamma for Leadership Development) เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบรูปแบบและวิธีการรวมทั้งปัญหาและความต้องการต่างๆ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามวิถีทางของพระพุทธศาสนาสำหรับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เนพาอย่างยิ่ง ผู้เขียนต้องการทราบถึงการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาในแง่มุมต่างๆอย่างครอบคลุม ทั้งนี้และสิ่งที่สำคัญยิ่งที่สุดจากประเพณีต่างๆนั้นก็คือ “ผลลัพธ์ (Out Come)” ที่เกิดจากการพัฒนาภาวะผู้นำตามวิถีทางพระพุทธศาสนา มากำหนดเป็น “แนวทางและข้อเสนอแนะ” เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยสามารถบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ต่างๆ ได้อย่างลงตัว ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐภาคเอกชนบริษัทห้างร้านหรือแม้แต่องค์กรพระพุทธศาสนาเองก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำที่มีสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ดีและยั่งยืนยานนานในอนาคตต่อไป

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์

หลักธรรมในพระพุทธศาสนา มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำ ซึ่งเป็นหลักธรรมหรือคุณธรรมที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำในการบริหาร การปกครองทุกระบบงาน การเป็นผู้นำในการปกครองที่ดีนั้น จะต้องปกครองโดยธรรม เพาะจะสร้างความยุติธรรมและความถูกต้องให้แก่ผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิผล หลักธรรมในส่วนนี้ จะเน้นในเรื่องหลักธรรมประจำใจในฐานะของเครื่องกำกับจิตใจและ เครื่องกำกับความประพฤติของตนเอง มิให้ทำในสิ่งที่มิชอบ ไม่ถูกไม่ควร ซึ่งผู้นำควรพิจารณาและปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะหลักธรรมมุ่งเน้นให้ผู้บริหารหรือผู้ปกครองสามารถประสานความสัมพันธ์กับหมู่ชน เอื้อเพื่อเพื่อแผ่สิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับบุคคลอื่น ๆ ตลอดไปจนถึงสังคมในวงกว้าง หลักธรรมของพระพุทธองค์ได้วางหลักการและแนวทางในการ

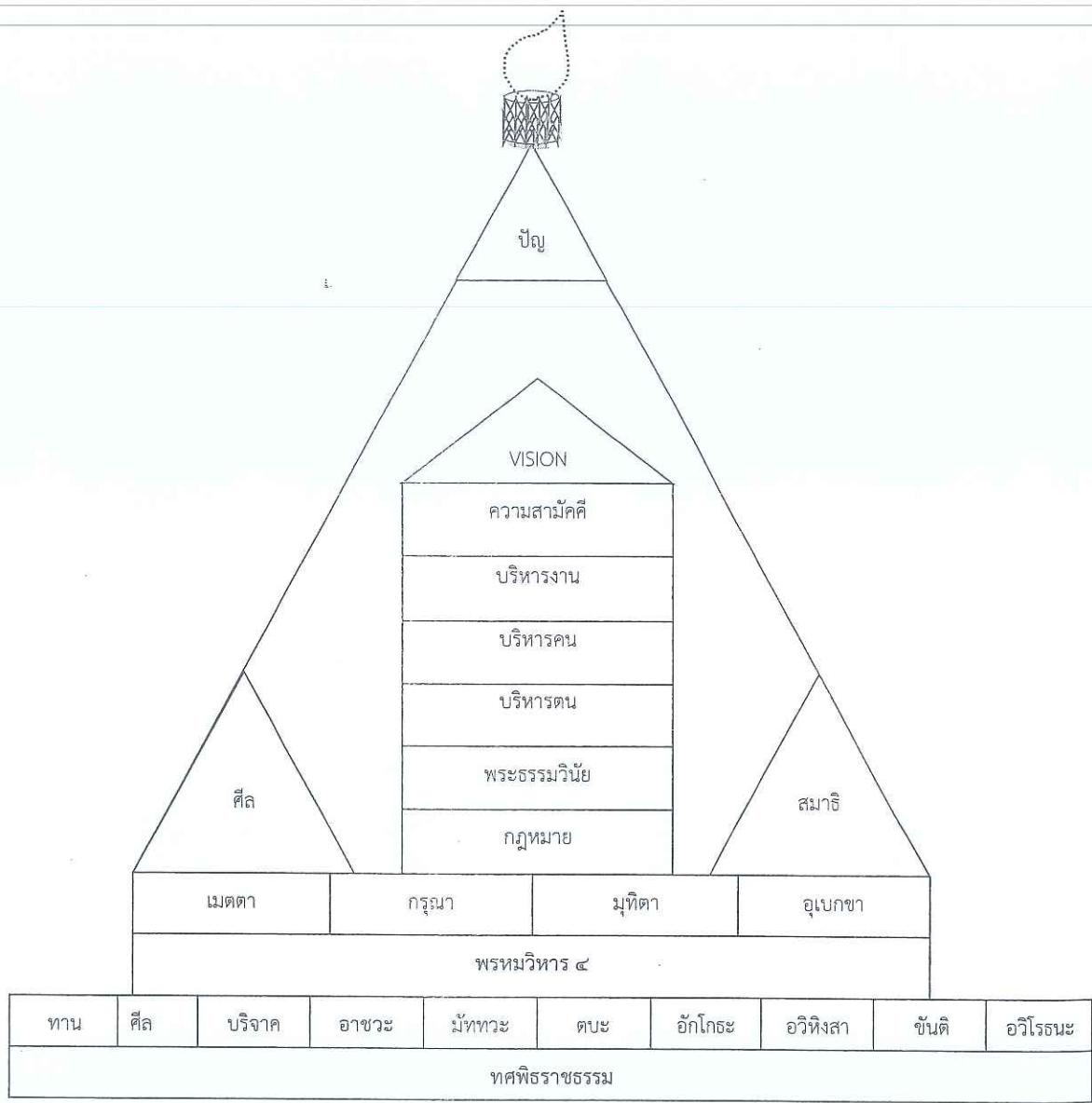
ทดสอบกันมาก
ลักษณะที่มีการ
ก่อ (วิชา) และ
ปันโน) ในคนคน
จะสบความสำเร็จ

นยุคโลกาภิวัตน์”
พุทธศาสนา ซึ่ง
“ontology) หลัก
Development)
เอธิคแนวทางใน
ฯ เนพาอย่างยิ่ง
ๆ อย่างครอบคลุม
เกิดจากการพัฒนา
;” เพื่อนำมาปรับ
ฯ ได้อย่างลงตัว
รือแม้แต่องค์การ
ฯ โลกาภิวัตน์ และ

ปกครอง โดยใช้การยึดเห็นี่ยวจิตใจของประชาชน หรือสมาชิกในสังคมเพื่อให้เกิดความสงบสุข ด้วย
การปกครองที่เที่ยงธรรมไม่ลำเอียง โดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้ปกครองในด้านของปัญญา
ความเพียร และความสุจริตในการจัดการเพื่อให้เกิดความเจริญแก่องค์การและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้
กิจต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จและได้ผลดีโดยมิต้องใช้วิธีการบังคับบุ่นเบี้ย ให้เกิดความเกรงกลัวในอาชญา
ดังนั้น หลักธรรมที่สอดคล้องกับการนำหรือสำหรับผู้นำจึงมีอยู่มากมาย เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล ยกตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีฐานการพิจารณาบุคคล ในองค์การในฐานของเพื่อนร่วมองค์การ ที่จะต้อง^๑
ปฏิบัติต่อ กันด้วยดี และบุคคลกับสังคม รวมตลอดถึงบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ผู้เขียนได้นำเสนอตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะเป็นแนวทาง
ในการสร้างและพัฒนาผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพชัดเจน จึงขอสรุปเป็นแผนภาพที่
เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ และแสดงให้เห็นเป็นตัวแบบ (LEAD Model) โดยมีการอธิบายภาพ ดัง
จะแสดงต่อไปนี้

ปัจจัยธรรมหรือ
ระบบงาน การเป็น
และความถูกต้อง
ทำงานได้อย่างมี
จำใจในฐานะของ
ไม่ถูกไม่ควร ซึ่ง
เรหรือผู้ปกครอง
หกับบุคคลอื่น ๆ
แนวทางในการ



แผนภาพที่ ๑ ตัวแบบ (LEAD Model) การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์
 ที่มา: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. (๒๕๕๗)
 ตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ได้มีการพัฒนามาจากการพัฒนาทฤษฎี
 มนุษย์ในพระพุทธศาสนาด้วยการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาที่ว่าด้วยศีล สมาริ ปัญญา อันเป็น
 กระบวนการพัฒนานมนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ทางจิตใจ อารมณ์และสติปัญญา โดยมีจุดมุ่งหมายที่มุ่ง

พัฒนาคนให้เป็นผู้รู้จักอุดหนู อดกลืน ขมใจ วิริยะ และอุตสาหะ มีความเพียรที่ชอบธรรม โดยอาศัยกระบวนการบริหารองค์การผ่านผู้นำที่มีลักษณะที่พึงประสงค์

การพัฒนาผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องมีพื้นฐานตามหลักพุทธธรรม อันได้แก่

(๑) หลักอริยมรรค�ีองค์ ๔

การพัฒนาผู้นำตามแนวทางพุทธศาสนา มีกระบวนการพัฒนาผู้นำถือตามหลักพุทธธรรม มีประเด็นที่จะศึกษาและพัฒนา ๔ ประเภท ได้แก่ การพัฒนาด้านศีล (สีลภารนา) การพัฒนาด้านกาย (กายภารนา) การพัฒนาด้านจิตใจ (จิตภารนา) การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภารนา) ในประเด็นที่จะศึกษานั้นผู้เขียนได้อธิบายหลักการพัฒนาในแต่ละประเด็นไปตามลำดับ คือ การพัฒนาด้านศีล การพัฒนาด้านกาย การพัฒนาด้านจิตใจ และส่วนสุดท้ายการพัฒนาด้านปัญญา

อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ หลักธรรมที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาและนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ คือ หลักอริยมรรค�ีองค์ ๔ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาชีวิตทั้ง ๓ ด้านคือ ด้านพุทธธรรม (กาย วาจา) ด้านจิตใจ (อารมณ์) และปัญญา (ความคิด) ซึ่งหลักอริยมรรค�ีองค์ ๔ ประกอบด้วย สัมมาทิชี คือ ความเห็นชอบ สัมมาสังกปปะ คือ ความคิดชอบ สัมมาวาราชา คือ วาจารอบ สัมมาภัมมันทะ คือ การกระทำชอบ สัมมาอาชีวะ คือ การดำรงชีพชอบ สัมมาภายามะ คือ ความเพียรชอบ สัมมาสติ คือ การระลึกชอบ สัมมาสมาธิ คือ การตั้งใจชอบ เพื่อให้เข้าใจง่ายและเห็นข้อดียิ่งขึ้น คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาริ และปัญญา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ที่กล่าวเบนนี้พระหลักอริยมรรค�ีองค์ ๔ เรียกอีกอย่างว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” ซึ่งเป็นหลักการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ นั้นคือ การแสดงออกทางกาย วาจา (พุทธธรรม) การแสดงออกด้วยกิริยา สีหน้า ท่าทางผ่านพุทธธรรมทางกาย วาจา คือ อารมณ์ (จิตใจ) และทางความคิดเห็น การวางแผนในการดำเนินการอย่างโดยย่างหนักหรือการปฏิบัติการอย่างโดยย่างหนักหรือการแก้ปัญหาอย่างโดยย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ปัญญา) และทางสายกลางนี้จะนำไปสู่การพัฒนาผู้นำที่น่าเชื่อถือและมีความสามารถสูงสุดของชีวิตทั้งในระดับโลกภูมิภาคและระดับโลกตระ

การประยุกต์หลักธรรมในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ ผู้เขียนได้ศึกษาถึงปัญหาและวิกฤติ กับผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและวิกฤติผู้นำ ซึ่งพบว่าสังคมปัจจุบันทั่วโลก กำลังขาดแคลนผู้นำที่มีคุณลักษณะพร้อมทั้งด้านพุทธธรรม อารมณ์ และความคิด หรือความรู้ จึงทำให้เกิดปัญหาหลายๆ อย่าง เช่น ปัญหาผู้นำเก่งแต่ไร้คุณธรรม ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมแต่ขาดความสามารถในการบริหารงาน เป็นต้น สาเหตุของปัญหาวิกฤติผู้นำที่สำคัญคือ (๑) เพราะผู้นำขาด

โลกาภิวัตน์

จากการพัฒนาทุน
ริ ปัญญา อันเป็น^๑
เมืองมุ่งหมายที่มุ่ง

มติ	อภิปราย
-----	---------

วิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารงาน (๒) เพราะผู้นำขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้น (๓) เพราะผู้นำขาดทักษะทางการสื่อสาร (๔) เพราะผู้นำขาดความเชื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อครอบครัวและผู้อื่นต่อหน้าที่หน้าที่ (๕) เพราะผู้นำทุจริตคิดอยากได้โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องดีงาม (๖) เพราะผู้นำขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง (๗) เพราะผู้นำมักใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างไรส້າມ້າສຳນັກเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของตนเองและพวกพ้อง (๘) เพราะผู้นำขาดดุณิภawaทางอารมณ์ ซึ่งปัญหาทั้ง ๘ ประการนี้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวผู้นำ คือ ไม่ได้รับการยอมรับนับถือ หรือความไว้วางใจจากผู้อื่น ผลกระทบต่องค์กร คือ ทำให้องค์กรของตนไม่สามารถพัฒนาการขัดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้จนต้องล่มสลายในที่สุด ผลกระทบต่อสังคมประเทศชาติ คือ ระบบการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

กระบวนการในการประยุกต์หลักอริยมรรคเมืองฯ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำ จะทำในลักษณะของการแบ่งหรือจัดหมวดหมู่ของปัญหาเข้าด้วยกันได้ ๘ ประเด็นใหญ่ๆ ตามที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นนี้ จากนั้นให้นำหลักอริยมรรคมาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้นำในด้านต่างๆ ทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้

(๑) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาทิฐิในการพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ เป็นการพัฒนาผู้นำด้านวิสัยทัศน์ เนื่องจากในกระบวนการคิดหรือการกระทำการนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากการคิดหรือการกระทำการนั้นปราศจากวิสัยทัศน์อาจนำไปสู่ความพินาศได้ วิธีการพัฒนาตามหลักการของสัมมาทิฐิ คือ การพัฒนาความคิด การมองภาพของอนาคตตามสภาพความเป็นจริงในสถานการณ์นั้นๆ ด้วยการรับถ่ายทอดหรือเล่าเรียน ศึกษาวิทยาการและข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ และรับรู้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างถูกต้องโดยปราศจากอคติ และการพิจารณาโดยแยกแยะ รอบคอบ ด้วยปัญญาที่ปราศจากกิเลสครอบงำ

(๒) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาสังกัปปะในการพัฒนาความคิดริเริ่มของผู้นำ เป็นการพัฒนาผู้นำด้านความคิดริเริ่ม โดยใช้ปัญญาแยกแยะว่าลิ่งไคมีประโยชน์ เป็นความจริงแก่ตนและสังคมแล้วปฏิบัติ ส่วนใดมีโทษและก่อความเดือดร้อนให้ด้วยหรือลบเสีย และใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งต่างๆ ให้รู้แจ้งความจริงของโลกและชีวิต สามารถแก้ปัญหาชีวิตขจัดความทุกข์ในจิตใจ จิตใจไม่ถูกเบบคืนหลุดพ้นจากการถูกกิเลสครอบงำ มีจิตที่เป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก

(๓) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาวาจาในการพัฒนาการสื่อสารของผู้นำ ในยุคโลกร่วมทั่วโลก กล่าวได้ว่าเป็นยุคแห่งการสื่อสารที่รั่วพร้อมเด่น การสื่อสารในองค์กร หรือการสื่อสารกับผู้อื่นนั้นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของผู้นำและมนุษย์โดยทั่วไปจะอยู่ในสถานะได้ก็ตาม หลักการพัฒนาการสื่อสารที่สำคัญคือ ผู้นำต้องยึดหลักสำคัญ ๔ ประการ คือ (๑) งดเว้นจากการสื่อสารด้วยคำพูดคำที่เป็นเท็จ พูดแต่ความจริง พูดแต่เรื่องที่เป็นจริงมีเหตุผลและสามารถพิสูจน์ได้ (๒) งดเว้น

จึงให้เกิดขึ้น (๓) ครอบคลุมและ
งาม (๖) เพราะ
ทางเรียนสามารถ
ใช้ความรู้ที่มี
อยู่แล้ว หรือความ
คิดความสามารถ
ตีคือ ระบบการ

พัฒนาผู้นำ จะ
เป็นที่ได้ก่อตัว
ในด้านต่างๆ ทั้ง

พัฒนาผู้นำด้าน^{แก้ไข}
หากการคิด
ตามหลักการของ
รัฐในสถานการณ์
ต่างๆ และรับรู้
อนาคตโดยแยก
ความ

จะเป็นการ
แก้ต้นและ
พิจารณาสิ่งต่าง
กันให้มีสุกปรับตัว

อยู่ในกระบวนการ
รับผู้อื่นนั้นสิ่งที่
ต้องคำนึงถึง
คือ ความต้องการ
และการสื่อสารด้วย
ได้ (๗) งดเว้น

จากการสื่อสาร ที่เป็นการพูดถ้อยคำที่ส่อเสียดันจะนำมาซึ่งความแตกแยก โดยการพูดแต่ถ้อยคำที่
จะสร้างสรรค์ความสามัคคี และถ้อยคำที่เป็นประโยชน์ (๓) งดเว้นจากการสื่อสารด้วยการพูด
ถ้อยคำที่หยาบคาย ไม่ชวนฟัง ไม่ก่อให้เกิดความรื่นเริง ไม่เชิญชวนให้ปฏิบัติตาม แต่ผู้นำจะต้องพูด
แต่ถ้อยคำที่อ่อนหวาน ชวนให้ผู้อื่นอย่างเข้ามาสนทนากับ (๔) งดเว้นจากการสื่อสารด้วยการพูด
ถ้อยคำที่เพ้อเจ้อหาสาระประโยชน์อะไรได้ แต่ผู้นำจะต้องพูดถ้อยคำที่มีสาระ เป็นประโยชน์แก่
ตนเองและผู้อื่น (๕) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาภิมันตะในการพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้นำด้าน^{แก้ไข}
ความซื่อสัตย์ โดยพัฒนาให้ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทาง
กายภาพหรือโลกแห่งวัตถุ (กายภาพนา) เช่น ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้ ตាងต้องไม่ก่อความ
เสียหาย เช่น ความโลภ อยากมีสิ่งของต่างๆ นำไปสู่การแสวงหาด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งถูกต้องและไม่
ถูกต้อง การพัฒนาตามหลักของสัมมาภิมันตะจะทำให้เด็อดี มีประสิทธิภาพ คือการรู้เท่าทันการ
ทำงานที่อินทรีย์แต่ละอย่าง หรือเรียกว่า “อินทรีย์สัมวรรษ” คือ ไม่เสพติด ไม่บริโภคปัจจัย ๔ ได้แก่
การใช้ประโยชน์จากวัตถุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีอย่างพุ่มพีอย และเมียดติด ไม่ฟุ่มเฟือ

(๖) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาอาชีวะในการพัฒนาแก้ปัญหาการทุจริตของผู้นำ ซึ่งเป็น^{แก้ไข}
การพัฒนาผู้นำด้านความเป็นอยู่การหาเลี้ยงชีพโดยให้ผู้นำรักษาภารกิจของสังคม กฎหมาย หรือ
กฎหมายระเบียบแบบแผนของสังคมของตน รวมทั้งสิ่งที่เรียกว่า จรรยาบรรณ รู้จักการให้ การเพื่อแผ่
แบ่งปัน ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้ความสุขและช่วยสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม การประพฤติเกื้อกูลแก่
สิ่งมีชีวิตอื่นๆ ทั้งสัตว์ มนุษย์ และพืช เว้นจากการประกอบอาชีพที่ผิดหลักศีลธรรมอันดีงามที่ควร
ปฏิบัติ และผิดหลักกฎหมายการบริการจัดการบ้านเมืองเพื่อให้เกิดความสงบสุขและร่มเย็นของปวง
ประชา

(๗) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาภิยามะในการพัฒนาความรับผิดชอบของผู้นำ ซึ่งเป็นการ
พัฒนาผู้นำให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานที่กำลังปฏิบัติในฐานความเป็นผู้นำองค์กร หรือ
สังคม ด้วยการพัฒนาผู้นำให้มีคุณธรรม ความดีงามต่างๆ ซึ่งเป็นรากฐานพัฒนาระบบที่ดีงาม
สมรรถภาพจิต คือ ความเข้มแข็ง อดทน มีประสิทธิภาพของจิต มีหลักการในการปฏิบัติ คือ (๑)
ฉันทะ พัฒนาผู้นำให้มีความรักในงานที่ทำ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (๒) วิริยะ พัฒนาผู้นำความเพียร
ความยั่งยืน ด้วยการหมั่นรักษามาตรฐานการทำงานของตนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไป และปรับปรุงการ
ปฏิบัติในส่วนที่ด้อยให้เจริญและมากยิ่งขึ้น (๓) จิตตะ คือการหมั่นตรึกตรอง จดจ่อ เฝ้าดูและลงมือ^{แก้ไข}
ปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วยความตั้งใจ ไม่ละความเพียร ไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในหน้าที่การทำงาน และ (๔)
วิมัชสา คือ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

(๘) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาสติในการพัฒนาด้านการใช้อ่านจากของผู้นำ อำนวยนั้น
นักจะมาพร้อมกับตัวแทนหน้าที่ ในการพัฒนาผู้นำด้านการใช้อ่านอาจ คือการสร้างกระบวนการ

เรียนรู้ที่สำคัญของอำนาจ นั่นคือ การกำหนดธุรกิจในภาย การกำหนดธุรกิจในเวทนา การกำหนดธุรกิจในจิต และกำหนดธุรกรรมในธรรม นั่นหมายความว่า (๑) ผู้นำจะต้องระลึกถึงที่มาเสมอว่า อำนาจนั้นได้มาจากหน้าที่ ซึ่งหน้าที่นั้นได้รับมอบหมายจากบุคคลหลายรายที่ไว้วางใจให้เป็นผู้นำเป็นผู้ใช้อำนาจของพวกเข้า (๒) ผู้นำจะต้องระลึกรู้อยู่ตลอดเวลาว่า อำนาจนั้นเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อภาระจากตำแหน่งผู้นำ (๓) ผู้นำจะต้องระลึกรู้ถึงขอบเขตของอำนาจว่าใช้ได้มากน้อยเพียงใดในสถานการณ์ใด และ (๔) ผู้นำจะต้องใช้อำนาจที่มีอยู่ในตำแหน่งหน้าที่นั้นอย่างเป็นธรรมแก่ทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนและพวกพ้องหรือที่เรียกว่า “เลือกที่รัก มักที่ชัง”

(๕) การประยุกต์ใช้หลักสัมมาสมារิในการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้ที่มีความหนักแน่น เป็นผู้ที่สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่เกิดแรงกระแทบ ย้ำๆให้เกิดความไม่สงบประஸงค์ในสิ่งที่ตนประณญา ซึ่งวิธีการในการพัฒนาตามกระบวนการของสัมมาทิฐิ มี ๒ ประการ คือ (๑) การฝึกระวังมลทินไม่ให้เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง เช่น การไม่หม่นเพียรในการศึกษาหาความรู้ ความไม่หม่นเพียรในการชำระร่างกายและจิตใจตน ความเกียจคร้านในการปฏิบัติหน้าที่ ความประมาท ประพฤติตนในทางเสียหาย และอวิชาคือความเชลาที่เข้ามาครอบคลุมความคิดของตน เป็นต้น (๒) การหม่นเพียรในการประกอบกิจ ฝึกฝนและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่ตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม ปัญหาวิกฤติของผู้นำที่เกิดขึ้นซึ่งผู้เขียนได้จำแนกออกเป็น ๘ ด้าน ที่กล่าวแล้วข้างต้น หากวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถแบ่งได้ ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านพฤติกรรมประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การสื่อสาร และการทุจริต (๒) ด้านจิตใจ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การใช้อำนาจ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ (๓) ด้านความคิดหรือปัญญาความสามารถประกอบด้วย วิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่ม เมื่อพิจารณาจากหลักการปฏิบัติที่แท้จริงของการพัฒนาผู้นำตามหลักอริยมรรค มีองค์ ๘ จะพบว่า หลักการที่แท้จริง คือ

(๑) ต้องการให้เกิดการพัฒนาที่ดีทางพฤติกรรม การการแสดงออกทางกาย วาจา นั่นคือ หลักของสัมมาภัมมันตะ สัมมาวาจา และสัมมาอาชีวะ ในหลักการนี้ซึ่งตรงกับหลักไตรสิกขาข้อที่ ๑ คือ อริศีลสิกขา คือการพัฒนาด้านพฤติกรรม

(๒) ต้องการให้เกิดการพัฒนาที่ดีทางด้านจิตใจ นั่นคือหลักของสัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาริ ในหลักการนี้ซึ่งตรงกับหลักไตรสิกขาข้อที่ ๒ คือ อริจิตสิกขา คือ การพัฒนาด้านจิตใจ

๑ กำหนดรุ้วจิตในจิต
ว่า อำนาจนั้นได้มา
กู้นำเป็นผู้ใช้อำนาจ
ไม่แน่นอน มีการ
ของอำนาจว่าใช้ได้
หนึ่งหน้าที่นั้นอย่าง
ฯ “เลือกที่รัก มักที่

ญของผู้นำ ซึ่งเป็น
ถ้าการที่เกิดแรง
ๆ กระบวนการ
คนเอง เช่น การไม่
ใจตน ความเกียจ
ความขาดที่เข้ามา
นและพัฒนาจิตใจ

๙ ด้าน ที่กล่าว
ด้านพัฒนารม
ะกอบด้วย ความ
บูญความสามารถ
จริงๆ ของการพัฒนา

ภาษา ภาษา นั่นคือ
กิจกรรมทางการศึกษาข้อที่ ๑

ภาษา ภาษา ภาษา
สัมมาสติ
อ กิจกรรมทางการศึกษาด้าน

(๓) ต้องการให้เกิดการพัฒนาที่ดีทางด้านความคิดหรือปัญญา นั่นคือหลักการของ
สัมมาทิฐิ สัมมาสังก์ปะ ในหลักการนี้ซึ่งตรงกับหลักไตรสิกขาข้อที่ ๓ คือ อธิปัญญาสิกขา คือ การ
พัฒนาด้านปัญญา

การนำหลักอริยมรรคเมืองค ๘ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกภาค
วัฒน เป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้และทำได้อย่างตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันเป็นอย่าง
ยิ่ง ที่กล่าวเช่นนี้ เพราะสภาพสังคมในปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพื่อเอาตัวรอด
ทั้งระดับบุคคล คือการแข่งขันในการทำงาน ธุรกิจ เป็นต้น เพื่อการอยู่รอดของตนเองและครอบครัว
ในระดับขององค์กรต้องแข่งขัน เช่น องค์กรภาครัฐก็ต้องแข่งขันกันเพื่อสร้างตัวเลือกทางสินค้าและ
บริการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลกำไรจากการประกอบการ หรือแม้แต่องค์กรภาครัฐก็ต้องแข่งขันเพื่อสร้าง
ความพอใจแก่ประชาชนให้มากที่สุด หรือแม้แต่ระดับโลกที่ประเทศต่างๆ พยายามสร้างระบบ
เศรษฐกิจการค้า สังคม การเมือง การทหาร เพื่อให้เหนือกว่าประเทศอื่นๆ เป็นต้น

ผู้นำในฐานะที่จะเป็นผู้กอบกู้หรือช่วยองค์กรและสังคมให้รอดพ้นจากการวิกฤติเหล่านี้
จึงควรจะต้องทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำที่จะสามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้อื่น แก่องค์กร
และสังคม ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ๓ ประการคือ ประการที่หนึ่ง ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความ
ประพฤติที่ดีงาม และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตัวมา บุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพ น่ายกย่องและน่าับถือ
และเป็นผู้เสียสละ ประการที่สอง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตา มีความเป็นธรรมและมีความเป็น
กลาง ยึดมั่นในความถูกต้องและความชอบธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและ
หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่ตลอดเวลา ประการที่สาม ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำผู้อื่น
องค์กร สังคมไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการทางความคิด วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
สิ่งใหม่ๆ วัฒนธรรมใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตน คน งาน องค์กรและสังคม จึงเป็นที่ซึ่ง
ชัดว่า การพัฒนาผู้นำด้วยหลักอริยมรรคเมืองค ๘ เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำให้เป็น
ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกภาควัฒน์เดือย่างครอบคลุม คือ ผู้นำที่พึงประสงค์ด้านพัฒนารม ผู้นำที่พึง
ประสงค์ด้านจิตใจ และผู้นำที่พึงประสงค์ด้านปัญญา

โดยความสัมพันธ์ของอริยมรรคเมืองค ๘ กับไตรสิกขา มองเห็นได้่ายในชีวิตประจำวัน เช่น
เมื่อมีความบริสุทธิ์ทางด้านความประพฤติ เชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ของตน ไม่หวาดกลัวต่อการลงโทษ
ไม่สะดุ้งระหว่างต่อการประทุษร้ายของคู่ควร ไม่หัวร้อนใจเสียใจต่อเสียงคำหาน หรือความรู้สึก ไม่ยอมรับ
ของสังคม และไม่มีความฟุ่งซ่านรุนแรงใจ เพราะความรู้สึกเดือดร้อนรังเกียจในความผิดของตน จิตใจ
จึงจะปลอดโปร่ง สงบแบ่แหน มุ่งมั่นต่อสิ่งที่คิด คำที่พูด และการที่ทำได้ ยังจิตไม่ฟุ่งซ่าน สงบมุ่งมั่น
แน่แน่เท่าได้ การคิดการพิจารณาการรับรู้สิ่งต่างๆ ก็ยังชัดเจนและคล่องตัว เป็นผลดีในทางปัญญา
มากขึ้นเท่านั้น

๒) หลักพิธีธรรม

หลักพิธีธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำองค์กร ดังนี้

(๑) ทาน (Charity) การให้ เหตุผลที่พระพุทธศาสนานำหลักธรรมในข้อ ทาน หรือ การให้ มาเป็นหลักธรรมข้อแรก ก็เพื่อให้ผู้นำทุกคน โดยเฉพาะผู้เข้ามาทำงานทางการเมือง เพื่อควบคุมคุณประโยชน์ของส่วนรวม หรือสาธารณะสมบัติ ก็เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีเจตนา remorse ใช้เพื่อนมนุษย์ เมื่อให้ทานก็จะนึกถึงผู้อื่น ผู้นำถ้าไม่มีจิตสำนึkn นี้ เมื่อเข้ามาทำงานที่ ก็จะโงกิน คอร์รัปชั่น หลักธรรมข้อแรก ทาน จึงเป็นหลักธรรมเพื่อป้องกันการนึกถึงตนเอง หากแปลความหมายโดยประยุกต์ให้สอดคล้องกับบุคคลสัมยักษ์อาจหมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการจัดงบประมาณให้ทั่วถึง หรือหมายถึงการกระจายบประมาณสู่ประชาชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในข้อทานนี้ ท่านให้จัดลำดับความสำคัญที่ อามิสทาน การให้ทรัพย์สินเงินทอง ปัจจัยสี่ แก่ผู้ยากไร้ขาดแคลน เพื่อไม่ให้เกิดการอดอยาก ทำให้เกิดอาชญากรรมขึ้นได้ และต้องให้ก่อนที่จะมีการเรียกร้อง หรือก่อนเกิดการลักขโมย ให้ที่หลังมีได้ เพราะจะทำให้เกิดความเข้าใจผิด คิดว่าทำผิดแล้วได้รางวัล ส่วนธรรมทาน ก็จะเป็นเรื่องที่รองลงมา คือเมื่อให้ปัจจัยสี่แล้ว การให้ความรู้ การแนะนำ ให้มีการประกอบอาชีพเชิงค่ายติดตามมาภายหลัง

(๒) ศีล (High Moral Character) ประพฤติดี ได้แก่ จริยธรรมหรือคุณธรรมของผู้นำ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้นำต้องมีมาตรฐานทางจริยธรรมสูงกว่าผู้อื่น มีชีวิตที่สะอาด ไม่ถูกกล่าวหาด้วยข้อกล่าวหาต่างๆ ต้องพูดดี ประพฤติดี จึงจะมีคนเชื่อถือ ประชาชนถือเอาผู้นำเป็น ต้นแบบ หรือ Idol เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตามได้ หรือ ได้แก่ จริยธรรมคุณธรรมของผู้นำ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือตามบุคคลสัมยักษ์อาจหมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมและการเคารพกฎหมาย หรือหมายถึง การจัดระเบียบตนเอง ด้านกาย วาจา ได้แก่ กายสุจริต ๓ เช่น ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่คดโกง ไม่ทำโกรกการผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ประพฤติผิดทางกarm วจีสุจริต ๔ เช่น ไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดเพ้อเจ้อ ผู้นำควรมีศีล ๕ นับถือเป็นปกติ โดยเฉพาะข้อที่ทำให้สังคมแตกแยกคือ การกล่าวว่าจำมุสา รวมถึงการพูดจาส่อเสียด พูดเพ้อเจ้อ ควรปฏิบัติด้วยการดเว้นอย่างเคร่งครัด เพราะผู้นำเป็นบุคคลสำคัญ อาจทำให้สังคมแตกแยกได้หากไม่ระมัดระวัง ถ้าจะให้ผู้นำควรปฏิบัติตนในระยะเวลา ๑ เดือนหรือ ๓ เดือนให้ถืออุปถัتنศีล หรือศีล ๔ หนึ่งวันหนึ่งคืน ได้แก่ การเพิ่มในข้อ เช่น การดเว้นจากการเสพเมตุน แม้ว่าเป็นภาริยาของตน ก็ให้ดูดเว้นด้วยงดเว้นอาหารของขบเคี้ยว เริ่มตั้งแต่เที่ยงวันถึงเที่ยงคืนของวันใหม่ และงดเว้นการประดับตกแต่งร่างกายด้วยของหอม งดเว้นที่นั่งนอนอันหรูหรา เป็นต้น เนื่องจากเป็นศีลของพระอริยะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดหากขาดข้อใดข้อหนึ่งถือว่าขาดหมวด ถือว่าเป็นการฝึกตนให้ห่างไกลจากกิเลสทางลบไม่ให้กำเริบ

(๓) ปริจจาคะ (Self-sacrifice) คือการเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของบ้านเมือง องค์กร หรือคือการเสียสละประโยชน์ส่วนตน ของพากพ้อง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม บริหารราชการแผ่นดินหรือองค์กร โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนตัวหรือพากพ้อง แต่จะไปยังประโยชน์ของประชาชนหรือผู้ตามเป็นสำคัญ ผู้นำที่ถือหลักนี้ ก็จะเป็นผู้นำที่เป็นนักอุทิศตน ส่วนใหญ่ ก็ไม่ยึดให้ไว้มากกว่าส่วนรวม และหมายรวมถึงการเสียสละความไม่ดีทั้งหลายในจิตใจตนเอง บริจาคมอกไป ปล่อยวางออกไป

(๔) อาชชะ (Honesty) ความซื่อสัตย์ สุจริต ความจริงใจ โปร่งใส และความคงเส้นคงวาในการกิจที่ตนมีอยู่หรือในนโยบายเพื่อความมั่นคงของชาติบ้านเมืองหรือองค์กร หรือหมายถึงการมีความซื่อสัตย์สุจริต ก็อาจหมายถึง การไม่ปล่อยให้มีการทุจริตเกิดขึ้นในรัฐบาล องค์กรหรือในประเทศไทย ให้เรื่องราวปัปนโดยสิ้นเชิง เป็นคุณสมบัติข้อที่ถูกเรียกร้องจากประชาชนและผู้ตามมากที่สุดในภาวะผู้นำทั้งหลาย โดยเฉพาะสำหรับประเทศไทย อย่างน้อยต้องไม่ยอมให้การทุจริตกล้ายเป็นค่านิยม กระแสหลักของสังคม ซึ่งกำลังเป็นปัญหาใหญ่ของสังคมไทยในเวลานี้ และหมายรวมถึงผู้นำนั้นต้องสามารถควบคุมกำกับดูแล สั่งการไม่ให้มีการทุจริตคดโกง ในหมู่ผู้นำด้วยกัน ในหน่วยงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัด

(๕) มั่นทวะ (Kindness and Gentleness) คือความสุภาพและอ่อนโยน ต่อกลุ่มคนในทุกรัฐด้วยความดี ไม่เลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐาน ผู้นำต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเป็นสุภาพบุรุษทุกรัฐด้วยดี ไม่หยาบกระด้าง ไม่มีหง้าหง้า การไม่ยิ่โโซหังเป็นคนเรียบง่าย ผู้ตามเข้าถึงได้ทุกชั้นวรรณะ ไม่เจ้ายศเจ้าย่อร่างจนดูห่างเหินกับผู้ตามมากเกินไป รวมถึงการมีสมบัติของผู้ดี การมีมารยาทที่ดีงาม ไม่ดุกดักดิรีของความเป็นมนุษย์ ทำเข่นนึกสามารถน้อยยูในใจคน ไม่ใช่นั่งอยู่บนหัวคน หรือหมายถึง ความอ่อนโยน อ่อนหวาน หัวใจ นอบน้อมถ่อมตน การแสดงออกทางกาย การกราบ การไหว้ หั้งต่อหน้าและลับหลัง การใช้ปากกับผู้ใต้บังคับบัญชา เด้มไปด้วยท่าทีที่อ่อนหวาน ไฟเราะจับใจ นับเป็นมงคลอย่างหนึ่งของนักปกครอง รวมทั้งนิสัย จิตใจ การแสดงออกทางกาย มีหลักการของการปฏิสันถาร อยู่ ๒ ข้อ ได้แก่ ประการที่ ๑ หน้าหงาย หมายถึง การสบตา ต้องสบตาผู้อื่นได้ตลอด การรับไหว้ ประการที่ ๒ พูดก่อน หมายถึง ทักษะเข้าก่อน ไม่รอให้ผู้อื่นเข้ามาทักทาย

(๖) ตປะ (Austerity) คือ ความเข้มแข็ง ความกล้าหาญ ความเพียรในการกิจทั้งปวง เพื่อขัดปัดเป้าปัญหา และความทุกข์ร้อนของคนในสังคม และหมายรวมถึงความมีสั่งราชี ถ้าผู้นำมีบุคลิกภาพจริง คนก็ไม่เชื่อถือ ผู้นำต้องมีตปะ คือทรงเดช มีสั่งราชีจับ มีบุคลิกภาพดี ราชีหรือตปะนี้ มาจากการฝึกใจ ให้รักเลส ตปะพัฒนามาจากการฝึกสมาริภานา ทำให้มีตปะเดชะกล้าแข็ง ฝึกใจให้สูงอยู่เสมอ ก็จะไม่มีการทำการทำค้อร์รัปชั่น โกงกิน เมื่อมีเกียรติประดิษฐ์ดีงาม อยู่ที่ไหนก็มีสั่งราชี และการ

ข้อ ๑ ท่าน หรือ การทางการเมือง เพื่อ เมืองนี้ รับใช้ หน้าที่ ก็จะโงกิน เกากเปลความหมาย เรจดงบประมาณให้ ๑ ในข้อท่านนี้ ท่าน ก็เรียดแคลน เพื่อ ก็ หรือก่อนเกิด งวลด ส่วนธรรมทาน ประกอบอาชีพเจ็ง

๑ คุณธรรมของผู้นำ ไม่ถูกกล่าวหาด้วย ต้นแบบ หรือ Idol ของผู้นำ ผู้บริหาร รัฐภูมาย หรือ ไม่เลือกทรัพย์ ไม่คด ไม่เท็จ ไม่พูดคำ ๑ ที่ทำให้สังคม วัยการดีเว้นอย่าง ถ้าจะให้ผู้นำควร เห็นคืน ได้แก่ การ ยงดเงินอาหารของ รายการด้วยของหมู เงเครื่องครัวหากขาด 'ารีบ

มีความเพียร ก็อาจหมายถึง การมีความทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากตกรากต่ำ หรือหมายถึงการมีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความเข้มแข็งของจิตใจ ที่จะเอาชนะ กิเลส ความโลภ โกรธ หลง ความอึดอัดไม่พอใจ ความอยากได้ อำนาจผ่ายตัว ให้ออกไปจากจิตใจ ผู้นำ นักปกครอง ต้องมีความเข้มแข็งของจิตใจที่จะเผา กิเลสออกไปจากจิตใจทันทีที่ปรากฏขึ้นในจิตใจ หรือหมายถึงความทรงเดช มีพระเดช เป็นที่เกรงขามของผู้ใต้บังคับบัญชา มีรัศมีของผู้นำ มีกิริยาท่าทาง การพูดฉะฉาน การเดินส่ง่าเฝ่าย และหมายรวมถึงการพูดจา มีระบบ พูดรู้เรื่องเข้าใจ มีบุคลิกของผู้นำ ทำให้เป็นคนมีเดช ทรงเดช แต่ไม่ใช่ไปอวดเป่งไส่คนอื่น

(๗) อั๊กโกธุ (Non-Fury) คือการไม่ลุกแก่อ่านาจ หรือความโกรธ มีจิตใจที่เปี่ยมด้วยความยุติธรรม และไม่มีอคติต่อฝ่ายที่มีความคิดในทางตรงกันข้าม ผู้นำต้องไม่ลุกโถง การไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ การรู้จักบริหารจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่บ้าอำนาจ ไม่มัวเมากในอำนาจ ชูตรีกดขี้มเหงน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม หรือหมายถึง ความไม่โกรธ ไม่แสดงอารมณ์สนองตอบต่ออารมณ์ที่มากระทบ ทางหู ตา จมูก ลิ้น กาย ใจ สิ่งที่ชอบ ไม่ชอบ จนมากเกินไป ผู้นำไม่แสดงอาการสูงๆ ต่ำๆ ไม่ว่า ลาภ ยศ สรรเสริญ ก็ไม่หลงให้จนมัวเมาก แสดงออกแต่เพียงพอตี เป็นมารยาท ให้เป็นเรื่องปกติ

(๘) owitzinga (Non-Violence) คือการไม่นิยมความรุนแรง แก้ปัญหาโดยสันติวิธี และการใช้เหตุผลเห็นอารมณ์ ผู้นำต้องไม่ใช้ความรุนแรง ไม่เบียดเบียนประชาชน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม โดยใช้กฎหมายหรือกองทัพ โดยอาวุธสงคราม ความรุนแรงในการปฏิสัมพันธ์ หรือการไม่ใช้นโยบายที่ก่อให้เกิดความรุนแรงในทุกกรณี ความรุนแรงในการบังคับบัญชา ในการบริหารงานราชการ หรือหมายถึง การไม่เบียดเบียน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในการดำเนินการ ตียก็ต้องมีศิลปะ เช่น การซมเซยต่อหน้าทำได้โดยรวมๆ การดำเนินให้แยกดำเนินเป็นส่วนตัว ส่วนการซมเซยบุคคลในส่วนรวมก็ต้องดูให้ชัดว่ามีความเด่นที่ซัดเจนจริงๆ ไม่เช่นนั้นจะถูกว่าເօາได้ว่า ลำเอียง และการดำเนิน ก็ดำเนินทั้งหมดได้ไม่เป็นไร

(๙) ขันติ (Tolerance) ความอดทน ได้แก่ ความนักแห่งและอดทนต่อเหตุการณ์ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่หวั่นไหวต่อ ลาภ ยศ สรรเสริญและความสุข ผู้นำต้องมีขีดความอดทนสูงกว่าคนทั่วไป อดทนต่อความลำบากในการทำงาน อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วยระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งทนต่อการท้าทายอำนาจในรูปแบบต่างๆ ในทางบวกหมายถึง การใช้สันติวิธีในการแก้ปัญหาตามเกิดความขัดแย้ง เป็นต้น หรือหมายถึง ความอดทน อดกลั้น หนักເօາเบาสู้ อดทนต่อคำด่า ความยากลำบาก ความทิ้ง ขันติเป็นความอดทนต่อสิ่งภายนอก ทนต่อความทุกข์ยาก ส่วนตัว เป็นเรื่องของการใช้ความเข้มแข็งของจิตใจ เผาสิ่งที่ไม่ดีงาม ที่เกิดมาในจิตใจ

งอย่างไม่เห็นแก่
แข็งของจิตใจ ที่
ฝ่ายตัวให้ออกไป
ใช้ทันทีที่ปราฏ
มา มีรากศักดิ์สูง
พุดรู้เรื่องเข้าใจ

จิตใจที่เปลี่ยนด้วย
โภเศ การไม่เป็น
เป้าหมาย ไม่ว่า
ไม่ ไม่แสดง
ไม่ชอบ จนมาก
มา แสดงออกแต่

โดยสันติวิธี และ
บังคับบัญชาหรือ
ร์ หรือการไม่ใช้
การบริหารงาน
ในการทำหน้าที่
เป็นส่วนตัว ส่วน
จะค่าว่าเอาได้ว่า

รต่อเหตุการณ์ ที่
จะความสุข ผู้นำ
กิจกรรมวิจารณ์
ในรูปแบบต่างๆ
อหมายถึง ความ
ความอดทนต่อสิ่ง
เพาสิ่งที่ไม่ดีงาม

(๑๐) owitzon (Non-Opposition) คือความไม่คิดจากธรรม ดำเนินตนอยู่ในความ
ยุติธรรม อย่างเห็นแก่ ไม่เห็นแก่ พรองพากเพื่อนผู้ หรือวงศ์วานว่าเครื่อง แต่เห็นแก่ชาติ
บ้านเมืองหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย การครอบครองอยู่ในธรรม อาจหมายถึง การไม่ใช้อำนาจตาม
อำเภอใจ การยึดกฎหมาย กติกา มาตรฐาน กฎหมาย รัฐธรรมนูญในการบริหารประเทศหรือองค์กรอย่าง
หนักแน่น ไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้ขัดแย้งต่อกฎหมายต่างๆ ที่ตราไว้ รวมทั้งการทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมยาม
ใช้ดุลยพินิจต่อเรื่องต่างๆ อีกด้วย ผู้นำต้องมีรูปแบบการตัดสินใจ ในลักษณะของธรรมาธิปไตย ถือ
ความจริง ความถูกต้อง ประโยชน์สุขของประชาชนส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ ศักยภาพ
ของผู้นำ กล่าวอย่างสั้นที่สุด วัดได้จากศักยภาพของการตัดสินใจ หรือหมายถึงการไม่ละเมิด
กฎระเบียบ วัฒนธรรมประเพณี และนอกจากไม่ละเมิดแล้วจะต้องบำรุงรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดี
งามของสังคมไว้อย่างด้วย เช่น ความกตัญญู ประเพณีทางสังคม ทางศาสนา เช่น แคร์วันวัชชี เมืองสาลี
มีประเพณีการสืบสาน ความกตัญญูกตเวที วัฒนธรรมประเพณี ทำให้บ้านเมืองมีความเจริญรุ่งเรืองมา
เป็นระยะเวลานาน

๓) หลักพรหมวิหาร ๔

พรหมวิหาร ๔ ประการ เป็นธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ในฐานะที่
เป็นพรหม คือเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และร่างรักษาสังคมไว้ โดยเฉพาะสำหรับผู้นำ
นั้น แน่นอนว่าจะต้องเป็นแบบอย่างให้แก่คนในสังคมจึงต้องมีพรหมวิหาร ๔ ประการ เพราะพรหม
วิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่ เป็นผู้ประเสริฐ อันแสดงถึงความเป็นบุคคลที่มี
การศึกษา ได้พัฒนาตนแล้ว เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องให้มีอยู่ประจำในจิตใจ และเป็นท่าทีของ
จิตใจที่จะทำให้แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง ๔ แบบที่
ประสงค์ดังนี้

๑. ในสถานการณ์ที่เข้าอยู่เป็นปกติเราก็มี เมตตา คือความเป็นมิตร ไม่ตรี ความเมื่ใจ
ประนีด ต้องการให้เขามีความสุข ซึ่งหมายถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ทั้งแต่ละคนที่เราเกี่ยวข้อง
ขยายออกไปถึงความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อสังคมทั้งหมดทั่วโลก เมตตามีเป็นคุณธรรมพื้นใจ
ประการแรกที่ต้องมี ซึ่งใช้ในยามปกติ เราก็มีเมตตาปรารถนาดี คิดหาทางสร้างสรรค์ความสุขความ
เจริญให้แก่คนอื่นเรื่อยไป

๒. ในสถานการณ์ที่เขاتกต่อเดือดร้อน เราก็มี กรุณา คือความพอด้วยรู้สึกให้ตามความ
ทุกข์ ความเดือดร้อน หรือปัญหาของเข้า และต้องการช่วยเหลือปลดเปลื้องให้เข้าพ้นจากความทุกข์
ความเดือดร้อนนั้น กรุณานี้ต่างไปจากเมตตาคือเมตตาใช้ในยามปกติ แต่เมื่อเขاتกต่อไปถ้ายังเป็น
เดือดร้อนเป็นทุกข์ เราก็มีกรุณาให้เช่นกัน

๓. ในสถานการณ์ที่เข้าขับสูงขึ้นไปในความตึงเครียดความสุขความสำเร็จ เรายังมีมุทิตา หมายความว่า เมื่อเข้าเปลี่ยนไปในทางสูงขึ้น ได้ดีมีสุข ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ประสบความสำเร็จเราก็ย้ายไปเป็นมุทิตา คือพ洛ยินด้วย ช่วยส่งเสริมสนับสนุน เมื่อผู้นำได้ปฏิบัติทั้งสามข้อดังกล่าวสำเร็จ ลงแล้วอย่างนี้คุณสมบัติอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นในตัวผู้นำ คือ “ปิโย” แปลว่า “ผู้เป็นที่รัก” กล่าวคือ ผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมไปด้วยกัน หรือผู้ตาม ก็จะมีความรัก มีความรู้สึกสนใจ สนับสนุน สนับสนุนใจต่อผู้นำนั้น เสริมความรู้สึกอย่างร่วมไปด้วยให้หนักแน่นมากขึ้น ทั้งร่วมใจและร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ปิโย เท่านั้น ยังไม่พอ ปิโยนี้ได้มาจากการ มีเมตตา กรุณา มุทิตา ต่อบุคคลอื่น ยังต้องมีข้อสุดท้ายคือ

๔. ในสถานการณ์ที่เข้าทำผิดหลักหรือลงทะเบียนธรรม เรายังมีหลักธรรม อุเบกษา หมายความว่า เมื่อได้เข้าทำอะไรไม่ถูกต้อง โดยลงทะเบียนธรรม คือลงทะเบียนต่อหลักการ หรือลงทะเบียนต่อความถูกต้อง ทำให้เสียหลักเสียกฎเกณฑ์ เสียความเป็นธรรม เสียความชอบธรรมทำลายกติกา ผู้นำจะต้องดังอยู่ในหลัก อุเบกษา อุเบกษา ก็คือรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้าง หยุดการขวนขวยในการที่จะปฏิบัติ เมตตา กรุณา มุทิตา คือจะต้องยึดถือธรรมเป็นใหญ่ แล้วก็รักษากฎเกณฑ์กติกา หรือรักษาตัวธรรมไว้ อุเบกษานี้เป็นตัวรักษาดูด เป็นตัวจำกัดหรือคุ้มการปฏิบัติของหลักเมตตา กรุณา มุทิตา ไม่ให้เกินขอบเขตไปจนถึงเป็นเสียธรรม คือการปฏิบัติต่อคน หรือช่วยเหลือคน จะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้กล้ายเป็นการทำลายหลักการ ไม่ให้เป็นการลงทะเบียนต่อกฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม

รวมทั้งในการพัฒนาผู้นำจะต้องยึดพื้นฐานที่สมบูรณ์ตามหลักพุทธธรรม อันได้แก่ หลักศรัทธาธรรม และหลักพรหมวิหาร ๕ แล้ว ในการพัฒนาผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะต้องประกอบด้วยการดำเนินการตามกฎหมายบ้านเมือง ประธรรมวินัย โดยมีการบริหารตน บริหารคน บริหารงานด้วยความสามัคคีภายในองค์กร อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกภิวัตน์ โดยนำหลักไตรสิกขามาพัฒนาภาวะผู้นำ ดังตารางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑ สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกภิวัตน์

องค์ประกอบของผู้นำวิถีพุทธ	
หลักธรรม	ตัวชี้วัด
เปญจศีล ๕	๑. เรียนจากการเปียดเปียน (ปานาดิปata เวรมณี)

เรื่อง เราก็มีมุทิตา
บความสำเร็จเราก็
มข้อดังกล่าวสำเร็จ
ปั้นที่รัก" กล่าวคือ^๑
พยายามใจต่อผู้นำนั้น
ก็ตาม ปอย เท่านั้น
ท้ายคือ^๒
ปกฯ หมายความ
มิตต่อความถูกต้อง^๓
รู้นำจะต้องตั้งอยู่ใน^๔
นโยบายในการที่จะ^๕
ติกา หรือรักษาด้วย^๖
กรุณา มุทิตา ไม่ให้^๗
ต้องไม่ให้เสียความ^๘
หายที่ชอบธรรม^๙

รวม อันได้แก่ หลัก
มีการเปลี่ยนแปลง^{๑๐}
เรโนนัย โดยมีการ^{๑๑}
เดินทางพัฒนาภาวะ^{๑๒}
๑ ดังนี้

องค์ประกอบของผู้นำวิถีพุทธ

หลักธรรม

ตัวชี้วัด

๑. เว้นจากการลักทรัพย์ (อหินนาทาน เวรมณี)

๒. เว้นจากการประพฤติดในกาม (กาเมสุ มิฉจารา
เวรมณี)

๓. เว้นจากการพูดโกหก (มุสาวาหา เวรมณี)

๔. เว้นจากการเสพสิ่งเสพติดและของมึนเมา (สุรา
เมรยมชชบมาทภูฐานา เวรมณี)

๕. การมีเมตตา กรุณา (เมตtagruuna)

๖. การประกอบอาชีพสุจริต (สัมมาอาชีวะ)

๗. การระมัดระวังไม่ประพฤติดเรื่องกาม (กามสั่งวาร)

๘. การพูดความจริง (สัจจาวา)

๙. การมีสติ สัมปชัญญะ (สติสัมปชัญญะ)

๑๐. รู้หลักการ รู้เหตุ (ธัมมัญญาตा)

๑๑. รู้จุดหมาย รู้ผล (อัตตัญญาตा)

๑๒. รู้จักตน (อัตตัญญาตุ)

๑๓. รู้ประมาณ (มัตตัญญาตุ)

๑๔. รู้กาล (กาลัญญาตุ)

๑๕. รู้ชุมชน (ปริสัญญาตุ)

๑๖. รู้บุคคล (บุคคลัญญาตุ)

๑๗. ความพอใจในการทำงาน (ฉันทะ)

๑๘. ความตั้งใจในการทำงาน (วิริยะ)

๑๙. ความเอาใจใส่ในการทำงาน (จิตตะ)

๒๐. การทบทวนและปรับปรุงการทำงาน (วิมัสดา)

๒๑. การรู้จักให้ เสียสละ แบ่งปัน (ทาน)

๒๒. การพูดจาสุภาพ ไฟเรา (ปี่วัวجا)

๒๓. การทำตนเป็นประโยชน์แก่สังคม (อัตตจริยา)

๒๔. การปฏิบัติดเนื่องด้วยความอุปถัynnay (สมานตตตตา)

๒๕. ความเห็นถูกต้อง (สัมมาทิฐิ)

๒๖. ความไฟใจถูกต้อง (สัมมาสังกัปปะ)

เบณจธรรม ๔

สัปปวิสธรรม ๗

อิทธิบาท ๕

สังคหวัตถุ ๔

อริยมรรคฝ่องค์ ๔

๑๗. เวรมณี)

องค์ประกอบของผู้นำวิถีพุทธ

หลักธรรม

ตัวชี้วัด

๓. การพูดจาถูกต้อง (สัมมาวาจา)
๔. การกระทำถูกต้อง (สัมมาภัมมังทะ)
๕. การดำรงชีพถูกต้อง (สัมมาอาชีวะ)
๖. ความพากเพียรถูกต้อง (สัมมาภายามะ)
๗. การระลึกประจำใจถูกต้อง (สัมมาสติ)
๘. การตั้งใจมั่นถูกต้อง (สัมมาสมารท)

กรรมฐาน ๒

๙. การพัฒนาจิตใจให้สงบ (สมการมฐาน)
๑๐. การพัฒนาจิตใจให้เกิดปัญญา (วิปัสสนากรรมฐาน)

ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เช่น หลักทศพิธราชธรรมกับไตรสิกขา โดยยึดถือ
หลักการความถูกต้อง ความจริงเป็นหลัก ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. **ปัญญา (Wisdom)** ภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรม ประการแรก คือ ปัญญา มี
องค์ประกอบของหลักธรรม อวิโรธะ ความไม่คุณจากธรรม ประกอบด้วยคุณสมบัติหลัก ๓
ประการได้แก่

๑.๑ การสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นแก่คนในองค์กร

๑.๒ ความเที่ยงธรรม

๑.๓ การรักษาความถูกต้องดีงาม

อธิบายความได้ว่า คือความสามารถในการประสมประสานสร้างเสริมความสามัคคีกลม
เกลียวให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกกลุ่มในองค์กร เพราะมีความเที่ยงธรรม ไม่ผิดเพี้ยนไปจากหลัก
แห่งความถูกต้องดีงาม ไม่ยอมให้การกระทำผิดเกิดขึ้น มีความยุติธรรม ยกย่องบุคคลที่สมควรยกย่อง
ปราบปรามบุคคลที่ควรปราบ ด้วยความเป็นธรรม มีรูปแบบการตัดสินใจในลักษณะธรรมชาติไปต่ำ ถือ
ความจริง ความถูกต้องและประโยชน์สุขของประชาชนส่วนใหญ่ เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ ไม่ได้
ตัดสินใจตามอำเภอใจของตน มีจากอประดิษฐ์ธรรม มุ่งความถูกต้อง พยายามศึกษาพิจารณาให้รู้จักผิด
และชอบ ด้วยพยายามทำการงานให้ถูกต้องตามคอลองธรรม ไม่ให้ผิด และแนะนำพร้อมสอนผู้อยู่ใต้
ปกครองให้ประพฤติเช่นนั้นด้วย ผู้อยู่ในปกครองก็พยายามทำให้ถูกต้องตามคอลองธรรมไม่ให้ผิด ต่าง
ฝ่ายก็จักอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสงบสุข มีความคงที่ ไม่แสดงอาการด้วยอำนาจดึงดูด หรือร้ายให้ปรากฏ
มีความทรงไว้ ความตั้งมั่น ความมั่นคง อยู่ในความถูกต้องแม้จะถูกกระทุ้นด้วย ความโกรธ หลง

ขอบใจพ่อใจ กีไม่คุณเดลี่อนวิบติไป สามารถตั้งตนไว้ด้วยที่ไม่คุณจากหลักธรรมความถูกต้องที่ยึดถือไว้เป็นหลัก ให้มีอนามัยเสื่อไว้ควบคุมไม่ให้เดินทางไปผิดทิศผิดทาง เมื่อผู้นำปฏิบัติด้วยปัญญา และทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม อีกทั้งพร่ำสอนให้ผู้ตามปฏิบัติตามในสิ่งที่ถูกที่ควรยอมได้รับความนิยมเชื่อถือศรัทธาจากผู้ตาม

๒. บารมี (Charisma) บารมี มีองค์ประกอบของหลักธรรม ตpare ความเพียรเพ่งเผาภิล es ที่แผลเผาใจให้หายไปไม่ให้กำเริบ ประกอบด้วยคุณสมบัติ ๓ ประการคือ

๒.๑ ความเพียรในการทำหน้าที่จนสำเร็จไม่เกียจคร้าน

๒.๒ อดทนต่อความโกรก

๒.๓ จิตใจกล้าแข็งอดทนต่อภิล es ตั้มห่า

ทั้งสามประการนี้ เสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้จากการสั่งสมคุณงามความดี ทำให้มีจิตใจเข้มแข็ง มีสั่ง่ร่าสี เป็นที่เคารพยำเกรงของผู้ที่พบเห็น มีความเพียรในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่จนบรรลุ ความสำเร็จไม่ท้อถอยล้มเลิกไปโดยง่ายและไม่เกียจคร้าน มีตpare คือ ทรงเดช มีสั่ง่ร่าสีจับ มีบุคลิกภาพดี ตอบนี้มีจากการฝึกใจให้รีกิล es พัฒนาจากการทำความดีให้ถึงพร้อม การฝึกสมาริ ภารนา ทำให้มีตpare เดชะกล้าแข็ง ฝึกใจให้สูงอยู่เสมอ ก็จะไม่มีการทำทุจริตคอร์รัปชันโกงกิน เมื่อมี เกียรติประวัติอันดีงาม อยู่ที่ไหนก็มีสั่ง่ร่าสี ผู้นำที่ไม่โกงกินมีความมองอาจเข้าสู่สังคมได้ก่องอาจกล้า หาญมีสั่ง่ร่าสีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม ผู้นำเพี่ยบด้วย คือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงผลสำเร็จด้วยดี ย่อมเป็นผู้มีตpare ประภูมิ เป็นผู้มีสั่ง่ร่าสีเป็นที่ยำเกรง ดังที่พูดว่ามีตpare เเดะ ตpare คือกำลังใจอันกล้าแข็ง ประกอบไปด้วยคุณธรรมอันถูกต้อง มีขันติเป็นต้น มีหน้าที่เผาเผาภัยความเห็นแก่ตัวไม่ให้เกิดขึ้น หรือ ถ้ามีกีดบีบบังคับไว้ไม่ให้มาแสดงบทบาทใดๆ ด้วยความเห็นแก่ตัว ในการปฏิบัติให้บังเกิดบทบาทจำต้อง อาศัยวิริยะ คือความเพียร ความเพียรในพระพุทธศาสนาคือความเป็นผู้กล้า และความช้า กระทำการ ดีต่างๆ องค์ประกอบของตpare ธรรม ประกอบด้วยการทำความเพียร เพื่อเผาเผาภัยความเกียจคร้าน ปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ ขันติ ความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ศีล การสำรวมกายและวาจาให้ สงบเรียบร้อยดีไม่มีโหะ มีข้อปฏิบัติเข้มงวด เป็นเครื่องกำจัดกิเลสภัยให้กำเริบ อินทรีย์สังวาร การ สำรวมอินทรีย์ คือ สำรวมระหว่าง ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ที่เมื่อมี รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งสัมผัสทาง กาย มากกระทบกันไม่ลงสูญในอารมณ์ที่น่ารัก และไม่ลงเดียวดแลนซิงชั่งในอารมณ์ที่ไม่น่ารัก หรือ ความละอายต่อปาปอกุศล โถตั้งปะ ความกลัวต่อปาปอกุศล

ผู้นำที่มีตpare ธรรมก็จะเป็นผู้ควบคุมกิล es ได้ เป็นผู้มีความเพียรในงานไม่เกียจคร้าน เพราะ งานในตำแหน่งผู้นำมีความรับผิดชอบสูง มีปริมาณงานมหราต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งองค์กร ปัญหาต่างๆ ก็มีมากทำเท่าไรก็ไม่หมด อีกทั้งสิ่งยั่วยุให้เกิดกิล es ตั้มห่าอุปทานก็มาก หากไม่มีตpare ธรรมคงอยู่ควบคุมจิตใจก็อาจถูกอ่านใจของกิล es เข้าครอบงำได้ ต้องปฏิบัติด้วยที่เป็นปกติไม่หลง

ย)

น)

นารมณ์ฐาน)



รศิษษาโดยยึดถือ

ร ก คือ ปัญญา มี ภูมิสมบัติหลัก ๓

เวร ามมคคิกลม เพื่อไปจากหลัก ลที่สมควรยกย่อง ธรรมมาตีปัตติ ถือ ารตัดสินใจ ไม่ได้ จำกัดให้รักกิจด เพร่ำสอนผู้อยู่ใต้ ธรรมไม่ให้ผิด ต่าง วินร้ายให้ประภู มนโล กอร์ หลง

พูดเพื่อไปกับความทุ่มเทเพื่ออยู่ เพราะหากผลประโยชน์จะถูกกิเลสเข้าแทรกแซงในจิตใจได้ ก็ต้องยาก ได้อยากมีในลักษณะที่ไม่ควรได้ผลประโยชน์ที่ทำให้ทรัพย์สินของรัฐและประชาชนเสีย ซึ่งเสียงเกียรติภูมิลงไปได้

๓. ความสามารถในการงาน (Skill) ประการที่สาม ความสามารถในการงาน มีองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ขันติ ความอดทน มีคุณสมบัติสำคัญ ๓ ประการได้แก่

๓.๑ ความอดทนที่จะกระทำการดี

๓.๒ ความอดทนต่อความเจ็บไข้อนเกิดจากคำพูดนินทาว่าร้ายเสียดสี

๓.๓ ความอดทนต่อความลำบากตราตรึงทำงานหนัก

หมายถึง ผู้นำที่มีความอดทนหนักแน่น ต่อเหตุการณ์ที่จะก่อผลกระทบต่อสังคม อดทนที่จะทำการดี เกิดเป็นวิริยะบารมีที่จะวนเวียนศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีใจที่เปิดกว้างรับฟังจากผู้อื่น ไม่พยายามหักดิบโดยง่ายจากคำติชมนินทา อดทนต่อความเห็นอย่างใดก็ตามที่ไม่ใช่ความสามารถในด้านต่างๆ อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ อาทิ เช่น มีภาวะผู้นำสูง ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล ใส่สูงในการนำพาสังคมประเทศชาติ พัฒนาไปสู่ความถูกต้องดีงาม มีความสามารถในการเริ่มงานใหม่ๆ และติดตามงานประจำอย่างต่อเนื่อง ผลสำเร็จ มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การต้อนรับพบปะกับผู้ต้ามหูละเอออย่างเท่าเทียมกันและเป็นกันเอง ไม่ถือตนเย่อหยิ่งทะนง ยโสโหง มีความสามารถในการสื่อสาร คือความสามารถทั้งใน การพูด คือพูดจาไม่มีระบบ พูดแล้วเข้าใจ พูดจาจะชาน การเขียน คือการเขียนได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่ายและจูงใจ มีความสามารถสร้างสรรค์และนวัตกรรมและมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานรู้ว่างงานใดสำคัญควรทำก่อนหลัง

๔. ความไม่ประมาท (Heedfulness) ประการที่สี่ ความไม่ประมาท มีองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล คือ ศีล การจัดระเบียบตนเอง ด้านกาย วาจา ให้เป็นปกติ สงบเรียบร้อย ไม่พูดเท็จ ไม่พูดเพ้อเจ้อ พูดจาส่อเสียด มีคุณสมบัติหลัก ๓ ประการ คือ

๔.๑ มีจริยธรรมสูง

๔.๒ มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

๔.๓ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

มีความหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ดี ขยายความได้ว่า หมายถึง การด้วยความตั้งใจ การประพฤติพอดีทางกายและวาจา การควบคุมภาษาให้เรียบร้อยดงาม ให้ปราศจากการมัวหม่อง ไม่ให้ผิดปกติธรรมชาติ ไม่ทำผิด ไม่พูดผิดนั้นเอง ส่วนศีลในทางปกครอง คือการประพฤติตามกฎหมาย الجاريประเพณีอันดีงาม หรือหมายถึง ความประพฤติดีงาม การสำรวมกาย วาจา ให้กับ

จริตใจได้ เกิดอย่าง
จากประชาชนเสีย

ผลกระทบในการงาน มี

เสี่ย

บ่อสังคม อดทนที่
อยู่เสมอ มีใจที่เปิด
กว้างในการฝึก
ที่ของผู้นำ อาทิ เช่น
สังคมประเทศาติ
ความจนงานประஸบ
ภารก์ทำงานเป็นทีม
ทางท่าให้มั่นคงและ
ความสามารถทั้งใน
ย่างกระซับ ชัดเจน
ความสามารถในการ

มีองค์ประกอบของ
บุคคลที่เจ้า ไม่พูด

นายถึง การดูแล
ประชาชนความมั่ว
และการประพฤติตาม
รวมกัย วาจา ให้

เรียบร้อย ประกอบแต่การสุจริต สะอาด ปราศจากทุกข์โหง เพื่อให้เกิดความปกติสุขแก่ตน แก่คนอื่น
และสังคม เป็นแบบอย่างและเป็นที่น่าับถือของคนทั่วไป

ศีล ทำให้มีจริยธรรม ผู้นำต้องมีมาตรฐานทางจริยธรรมสูงกว่าคนทั่วไป มีวิธีที่สะอาดไม่
ถูกกล่าวหา ด้วยข้อกล่าวหาต่างๆ ต้องเป็นผู้ที่ พูดดี ประพฤติดี จึงจะมีคนเชื่อ ผู้ตามสามารถถือเอา
ผู้นำเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตามได้

ศีล ความประพฤติดีงามนี้ มีหริโอตปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อบาปเป็นธรรมะ
เหตุอันใกล้ ทำให้ผู้นำไม่ประมาทดังนอยให้เป็นปกติ ก็จะปิดหนทางแห่งความเสื่อม จึงจัดอยู่ใน
บุคคลที่ไม่ประมาท เป็นที่น่ายกย่องนับถือจากประชาชนสมควรนำมาเป็นแบบอย่าง

๕. การมีกัลยาณมิตร (Good Friends) ประการที่ห้า การมีกัลยาณมิตร และหมาย
รวมถึงกระทำตนเป็นกัลยาณมิตรแก่ผู้ตามและบุคคลอื่น มีองค์ประกอบของหลักธรรม คือ ทาน การ
ให้ มีคุณสมบัติสำคัญ ๓ ประการ คือ

๕.๑ มีจิตสาธารณะ

๕.๒ เป็นผู้กู้ไม่ต้องได้ดี

๕.๓ มีเสน่ห์อันเป็นที่รัก

ทาน การให้ หมายถึงการเพื่อแผ่ การแบ่งปันให้ทรัพย์สิ่งของ เพื่อนุเคราะห์ เพื่อ
ลงเคราะห์ ผู้อื่นด้วยจิตเมตตา ประธานาที่จะให้ผู้รับอยู่ดีมีสุข และหือกรุณารม ประธานาที่จะให้
ผู้ประสบความทุกข์ได้อดร้อน ให้พ้นจากทุกข์ หรือ คือการจัดสรรทรัพยากร แบ่งออกเป็น สามส่วน
ทานที่ให้ด้วยทรัพย์สิ่งของ ธรรมทาน คือการให้ธรรมเป็นทาน คือการแก้ปัญหา หรือความขัดข้องทาง
ใจด้วยการให้ธรรม ได้แก่ การให้คำแนะนำ สั่งสอน ให้ข้อคิด ให้กำลังใจ และการให้อภัย คือไม่ถือ
โทษโดยเด็ดขาดเมื่อผู้ใดบังคับบัญชาหรือผู้ตามและประชาชน ได้ล่วงเกินไปจะโดยเจตนาหรือไม่ก็
ตามทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้ปกครอง เกิดความประทับใจในน้ำใจที่หล่ริน ให้มีความอบอุ่นใจามเมื่อยู่
ภายใต้อำนาจ มีความสหายใจามเมื่อรักถึง มีความสนิทใจที่ได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วม ความรู้สึกที่
ดีงามเข่นนี้จะเกิดมีได้ ก็ด้วยการที่ผู้ปกครองมีความจริงใจ มีความเป็นธรรม และมีความปราณายดี
ไม่มีความคิดแม้แต่น้อยที่จะเอ่าเปรียบผู้น้อย

ทาน การให้ จึงย่อมมีอานิสงส์ เป็นที่รักแก่หมาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ การให้จึงเป็น
การเสริมสร้างบุญบารมี ให้เป็นผู้มีบุคลิกความเป็นผู้นำสูง ให้ได้รับความรัก-เคารพ-นับถือ-เชื่อถือ
และความร่วมมือช่วยเหลือ จากหมาชนทุกฝ่าย อันช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิผล
และประสิทธิภาพสูงด้วย

๖. มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Working well with others) ประการที่หก การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีองค์ประกอบของหลักธรรม ปริจจகະ การเสียสละ อาชชาะ ความเป็นผู้ชื่อตรง มัททะ ความเป็นผู้อ่อนโยน รวมกันก่อให้เกิดคุณสมบัติสำคัญ ๓ ประการ คือ

๖.๑ มีใจกว้างรับฟังผู้อื่น

๖.๒ ชื่อสัตย์ชื่อตรง

๖.๓ อ่อนน้อมถ่อมตน มีว่าจารอ่อนหวานน่าฟัง

ได้แก่ การเสียสละประโยชน์ส่วนตนและพวกร้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมือง การเสียสละเป็นหลักการที่สำคัญสำหรับผู้ที่เข้ามาทำงาน หมายถึง การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยวัตถุสิ่งของโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ระบุตัวผู้รับโดยตรง

การเสียสละอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง ความมีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ที่มีความเห็นแตกต่างจากตนเอง อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ อดทนฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้ รู้จักแสดงหาจุดร่วมส่วนจุดต่าง หรือหมายถึง การสละความสุขสบายนะและผลประโยชน์ส่วนตน การบริจาค เสียสละความสุขสำราญ สละชีวิตของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

อาชชาะความเป็นผู้ตรงนั้น ได้แก่ ความไม่มีมายสາไถ ประพฤติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ ของตน มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไร้ครอรรัปชั่น คงเส้นคงวาในนโยบายเพื่อความมั่นคงของชาติ บ้านเมือง

มัททะหมายถึงความอ่อนโยน ความเป็นผู้มีอธยาศัยอ่อนโยน ไม่ดื้อตึงมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเป็นสุภาพบุรุษทุกกระเบียดนี้ ไม่หยาบกระด้าง ไม่ดูถูกศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ผู้นำที่แท้จริงต้องนั่งอยู่ในใจคน ไม่ใช่นั่งอยู่บนหัวคน

๗. การควบคุมอารมณ์ (Controlled Emotional) ประการสุดท้าย ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีองค์ประกอบของหลักธรรม อักโกระ ความไม่โกรธ อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน เป็นเครื่องสนับสนุน ประกอบเป็นคุณสมบัติสำคัญ ๓ ประการ คือ

๗.๑ ไม่โกรธเกรี้ยวฉุนเฉียว

๗.๒ ไม่ใช้ความรุนแรง

๗.๓ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

อักโกระ หมายถึงความไม่โกรธ ไม่ลุกแก่อำนาจ ไม่มีอคติต่อฝ่ายตรงกันข้าม กิริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ตลอดถึงไม่พยายามทุบตุบผู้อื่น แม้จะต้องลงโทษผู้กระทำผิด ก็ตามแต่ผลไม่ทำด้วยอำนาจความโกรธ ผู้นำต้องไม่ลุกแก่โกรธ ไม่บ้าอำนาจ ไม่ประพฤติ Lewthramหยาบช้า ไม่ใช้ความรุนแรงเกรี้ยวกราดในการบังคับบัญชา หรือบริหารข้าราชการในบังคับบัญชาด้วยอารมณ์ขาดเหตุผลยังคิด ก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ส่วนรวมขึ้นได้ ดังนั้นการควบคุมอารมณ์ได้ดีจึง

การมีมนุษยสัมพันธ์
ด้วยความรักความเมตตา

ของบ้านเมือง การ
อื้อเพื่อเพื่อแผ่ การ

คิดเห็นของผู้อื่น ที่มี
ความสุขสนับสนุนและ
เป็นห่วงใยของส่วนรวม
อื่นด้วยความจริงใจ
ความมั่นคงของชาติ

ทึ่งมีความอ่อนน้อม
ของความเป็นมนุษย์

ความสามารถในการ
ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

กิริยาที่ไม่แสดง
ก็ทำตามเหตุผล
ร้ายกาจ ไม่ใช่
การด้วยอารมณ์ขาด
ง一幕อารมณ์ได้ดีจึง

เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้นำได้รับความนิยมชมชอบเลื่อมใสจากประชาชน ให้ความไว้วางใจ
เลือกเข้ามาเป็นตัวแทน อวิชัยสา หมายถึงไม่คิดร้ายต่อใคร การไม่เบียดเบี้ยน การแก้ไขปัญหาความ
ขัดแย้งด้วยสันติวิธี คือความกรุณา มนุษยธรรม มิตรภาพ กิริยาที่ไม่เบียดเบี้ยนให้ลำบาก คือความไม่
ก่อทุกข์ยากแก่ผู้อื่น ตลอดจนถึงสัตว์ ด้วยเห็นเป็นสุนกของตน เพราะอ่านใจไม่шиб เช่น ทำร้ายคนและ
สัตว์อื่นเล่น

กล่าวโดยสรุป เมื่อผู้นำเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดี มีความหนักแน่นคงที่ไม่หวั่นไหวไป
ตามกระแส ควบคุมอารมณ์สงบนิ่งแม้มีเหตุการณ์วิกฤติ มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีความอดทนต่อ
ความยากลำบากและมีความเพียรรุ่งกระทำความดีให้เห็นผลโดยไม่ย่อท้อ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
ราJA เราอ่อนหวาน มีตัวบทเดชะเข้มแข็งเด็ดขาดเป็นที่ยำเกรง ควบคุมดูแลคนไม่ดี และส่งเสริมคน
ดีในสังคม เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ เอื้อเพื่อเพื่อแผ่ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
เมื่อวิถียอมสละได้เพื่อรักษาชีวิৎชี ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นแก่คน
ในชาติ ไม่เบียดเบี้ยนใช้ความรุนแรงข่มเหงรังแกผู้อื่น ผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมจะเป็นที่รักนับ
ถือศรัทธาของผู้ต่าม เมื่อผู้นำดีก็จะทำตนเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ต่ามทุกหมู่เหล่า ให้มุ่งหน้าประกอบ
คุณงามความดีเพื่อพัฒนาองค์กรและประเทศไทยให้มีความเจริญสุดยอดมั่นคงสืบไป

บรรณานุกรม

กมล ฉายาวัฒนะ. (๒๕๕๐). การบริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า. กรุงเทพฯ: ชบา
พับลิชิชิ่ง เวิร์ก.

จันทกานต์ ตันเจริญพาณิช. (๒๕๕๐). การพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะใหม่ในภาคราชการไทย:

รูปแบบที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัวช บุณยมนี. (๒๕๕๐). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอดีียนสโตร์.

วงศักขณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (๒๕๓๙). การพัฒนาบุคลิกผู้นำและผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ:
เคตต์ไทย.

บรรศักดิ์ อุวรรณโนน. (๒๕๔๙). ทศพิธราชธรรมกับพระมหาภัตtriyไทย. กรุงเทพฯ: บพิช.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปุยตุโต). (๒๕๔๖). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

พูลลาภ แก้วแจ่มศรี. (๒๕๔๖). การจัดการเชิงพุทธ: การสำรวจปรัชญาและแนวคิดสำคัญรับการ
จัดการสมัยใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจประศาสน
ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มนตรี บีรธรรมพิพัฒน์. (๒๕๔๐). จริยธรรมกับภาวะผู้นำ: ศึกษาทัศนะของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (๒๕๓๘). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.