



การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

THE DEVELOPMENT OF THE BUDDHIST LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS OF INDUSTRIAL AND COMMUNITY EDUCATION
COLLEGES IN THE LOWER NORTHERN REGION, THAILAND

พัชรี ขำนาญศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

พัชรี ชำนาญศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Development of the Buddhist Leadership of
Administrators of Industrial and Community Education Colleges
in the Lower Northern Region, Thailand

Phatcharee Chamnansil

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy in Political Science
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวเขตภาคเหนือตอนล่าง" เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระครูปริมาณวัรกิจ, รศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดิมนักดี ทองอินทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีรโรจน์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีรโรจน์

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางพัชรี ชำนาญศิลป์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต
ภาคเหนือตอนล่าง

ผู้วิจัย : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีรโรจน์

พธ.บ., M.P.A., M.A., M.Phil., Ph.D. (Pub.Ad.)

: ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง

พธ.บ., M.A., Ph.D. (Sociology)

วันสำเร็จการศึกษา ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒) ศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๓) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการใช้การวิเคราะห์ด้วยสัณฐานองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) จากผู้บริหาร, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๒๕ ท่าน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผลการวิจัยพบว่า

๑. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีจำนวน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๒) องค์ประกอบด้านความชำนาญมีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๓) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๔) องค์ประกอบด้านคุณธรรม มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร

๒. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจอดทน ให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผล รอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ยึดหลักอิทธิบาท ๔

๓. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (จักขูมา) ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ ๆ ๒) องค์ประกอบด้านความชำนาญ (วิรูโร) ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน เทคนิคและความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะความชำนาญ มีความตั้งใจอดทน ๓) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ๔) องค์ประกอบด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔) การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น ส่งเสริมมีการศึกษาเพิ่มเติม ใส่ใจการประเมินผล

Dissertation Title: Buddhist Leadership Development of Industrial and
Community Education College Administrators in the Region
of Lower Northern

Researcher : Mrs. Phatcharee Chamnansil

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee : Asst. Prof. Dr.Methaphan Phothitheerarot
B.A, M.P.A., M.Phill, Ph.D. (Pub.Ad.)

: Asst. Prof. Dr. Konit Srithong

B.A., M.A., Ph.D. (Sociology)

Date of Graduation: 25 March, 2015

Abstract

The main objectives of this study were 1) to study contexts of leadership characteristics of Industrial and Community Education College administrators in the Region of Lower Northern., 2) to study Dhamma principles and leadership theory concerning to leadership of Industrial and Community Education College administrators in the Region of Lower Northern., and 3) to present the model of Buddhist leadership development of Industrial and Community Education College Administrators in the Region of Lower Northern.

Research methodology was a mixed research by means of applying qualitative.The analysis of data was carried out by using Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation and Factor Analysis by PCA (Principal Component Analysis). And qualitative studies were conducted with an in-depth interview being applied to the 25 samples who are group of administrators, group of Buddhist academics, group of leadership's academics in in the Region of Lower Northern. In addition, Focus Group Discussion was done to confirm overall findings.

The findings are concluded as follows:

1. Influential Factors for Buddhist Leadership Development of Industrial and Community Education College Administrators in the Region of Lower Northern., There are 4 factors ,1) Vision factors, 2) Skillfulness factors, 3) Relationship factors and 4) Moral Factors are 10 variables.

2. Dhamma principles and leadership theory concerning to leadership of Industrial and Community Education College administrators in the Region of Lower Northern., must be having wide vision, planning, deliberateness, decision-making, creativity, analysis and giving goal, new technology skills ,experience, diligence, patience, helpfulness, positive thinking, friendliness, volunteer, honesty , oath, independent, decentralization, educational sponsor, administration by Dhamma principles, reasonability, assessment, reliability, acting to four Iddhipadas .

3. Buddhist leadership development of Industrial and Community Education College administrators in the Region of Lower Northern consists of 4 important factors, 1) Vision factors (Cakkhuma) : building vision up in organization ,ability, planning, training supporting, new ideas, ability in status analysis, helpfulness, obvious aim and dedicating for quality, 2) Skillfulness factors (Vidhuro): practicing in techniques and aptitudes, specialization, experience, Skillfulness, intention, preparation in work, good attitude, diligence and work accuracy, 3) Relationship factors (Nissayasampanno): civility, concentration, intention, Sociability, good emotional Management, friendliness, helpfulness, admiration, expression and working relationship, and 4) Moral factors (four Iddhipadas) : reasonable making a decision, honesty, reliability, more education supporting, assessment, true friend, solving problem and obstacle, decentralization, deliberateness, compactness and hearing other opinions.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม และอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง ๓ ท่าน คือ ผศ.ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีโรจน์ ผศ. ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง และ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ที่ท่านให้เกียรติเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องให้แก่ผู้วิจัย เสียสละเวลาตรวจสอบความถูกต้อง ควบคุมด้วยความเอาใจใส่เต็มความสามารถ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณา ขอบกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ ท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญการตรวจความถูกต้องเชิงเนื้อหา สำนวนภาษาตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ให้ข้อคิดเห็นแนะนำแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ อาจารย์.ดร.พิเชฐ ทังโต ผู้ช่วยอธิการฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ดร.สุรพงษ์ พูลอิม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์, ดร.โอภาส เกตุเดชา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์, นางสุดใจ เกตุเดชา ครู คศ. ๔ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

ขอขอบพระคุณ นายสาคร ศิริวัฒนาโรจน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ และบุคลากรทุกท่าน, บุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย, บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพชนแดน, บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพพานรลักษณบุรี ที่ให้โอกาสผู้วิจัยในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และให้เกียรติเป็นคณะกรรมการ Focus Group Discussion และ นายปรีชา การ์ก ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเนินขาม และบุคลากร ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลตัวอย่าง (Try Out)

ขอกราบเท้าคุณแม่บุญยัง เกิดศิริ ท่านเป็นมารดาผู้ให้กำเนิด ดูแลผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จ ด้านหน้าที่การงาน ความสำเร็จในชีวิตเช่นทุกวันนี้ เป็นกำลังแรงใจสำคัญที่สุด ทางการศึกษาระดับปริญญาเอกอย่างภาคภูมิใจ ว่าที่ร้อยตรีกิตติศักดิ์ ชำนาญศิลป์ หัวหน้าแผนกวิชาช่างกลโรงงานวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ครอบครัวชำนาญศิลป์ ขอขอบคุณครอบครัวเกิดศิริ ครอบครัวมาเทศ ขอขอบคุณพระปลัดจිරพนธ์ พระมหาวรเดช พระโกศล นายจำรูญ อิมคง นายบุญยืน อยู่พิพัฒน์ เพื่อนนิสิต รปศ.นว. รุ่นที่ ๒ มจร. นครสวรรค์และเพื่อนนิสิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุธาราม ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ความสำเร็จทั้งหมดที่เกิดจากการวิจัย อันพึงมีจากดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบบูชาเป็น กตเวทิตาคุณ แต่คุณบิดา-มารดา บวรพาจารย์ ญาติพี่น้องร่วมสายโลหิตผู้มีพระคุณ ทุกท่าน ถู้อได้ว่าท่านได้ร่วมสรรค์สร้างดุษฎีนิพนธ์กับผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ อย่างดียิ่ง

พัชรี ชำนาญศิลป์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฬ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๖
๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย	๙
๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๙
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๑
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๒
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	๑๓
๒.๑.๑ ความหมายของผู้นำ	๑๓
๒.๑.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ	๑๘
๒.๑.๓ ความหมายของภาวะผู้นำ	๒๘
๒.๑.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๓๔
๒.๑.๕ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในพระพุทธศาสนา	๔๓
๒.๑.๖ คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ	๔๔
๒.๑.๗ แนวคิดเกี่ยวกับคนดีและผู้นำที่ดี	๔๕

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
	๒.๒ หลักพุทธธรรมของผู้เ้า	๕๗
	๒.๒.๑ หลักธรรมสำหรับผู้เ้าในพระพุทธศาสนา	๕๗
	๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔	๖๘
	๒.๒.๓ ความหมายของอิทธิบาท ๔	๖๘
	๒.๒.๔ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก	๖๙
	๒.๒.๕ อิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ	๗๒
	๒.๓ แนวคิดทฤษฎีการบริหาร	๗๓
	๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร	๗๓
	๒.๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๗๘
	๒.๔ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง	๘๓
	๒.๔.๑ ความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพ	๘๔
	๒.๔.๒ การบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพ	๘๖
	๒.๔.๓ โครงสร้างวิทยาลัยการอาชีพ	๙๑
	๒.๔.๔ หน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ	๑๑๒
	๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๓๒
	๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๓๓
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๑๓๓
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๓๓
	๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๓๓
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๓๔
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๓๙
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๔๓
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๑๔๖
	๔.๑ ข้อมูลทั่วไป	๑๔๖
	๔.๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์	๑๔๗
	๔.๓ องค์ความรู้จากการวิจัย	๒๐๐

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๒๑๐
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๑๐
	๕.๑.๑ การบูรณาการหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต ภาคเหนือตอนล่าง	๒๑๐
	๕.๑.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต ภาคเหนือตอนล่าง	๒๑๒
	๕.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง	๒๑๓
	๕.๒ อภิปรายผล	๒๑๓
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๒๔
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๒๔
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๒๒๕
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	
บรรณานุกรม		๒๒๗
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย	๒๓๗
ภาคผนวก ข	ผลการหาค่า IOC	๒๔๔
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม Try-out	๒๔๗
ภาคผนวก ง	ค่า Alpha	๒๕๐
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๕๔
ภาคผนวก ฉ	เครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม	๒๕๙
ภาคผนวก ช	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๖๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก ซ	เครื่องมือการวิจัยแบบสัมภาษณ์	๓๐๖
ภาคผนวก ณ	การสนทนากลุ่ม	๓๑๙
ประวัติผู้วิจัย		

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แนวคิดของผู้นำ	๑๗
๒.๒	ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ	๒๗
๒.๓	แนวคิดภาวะผู้นำ	๓๒
๒.๔	ทฤษฎีภาวะผู้นำ	๔๐
๒.๕	งานวิจัยการพัฒนภาวะผู้นำ	๑๒๕
๓.๑	ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่าง	๑๓๔
๓.๒	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์	๑๔๐
๓.๓	รายนามคณะกรรมการ Fogus Group	๑๔๒
๔.๑	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๔๗
๔.๒	แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพทั่วไป เกี่ยวกับความเป็นผู้นำของการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง	๑๕๐
๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนภาวะ ผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านวิสัยทัศน์	๑๕๑
๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การพัฒนภาวะ ผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความชำนาญ	๑๕๒
๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ ตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๕๔
๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การพัฒนภาวะ ผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม	๑๕๕

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๗	แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis	๑๕๘
๔.๘	แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis)	๑๕๙
๔.๙	แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านวิสัยทัศน์	๑๖๐
๔.๑๐	แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อน และหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis)	๑๖๑
๔.๑๑	องค์ประกอบที่ ๑ ด้านวิสัยทัศน์	๑๖๒
๔.๑๒	แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านความชำนาญ	๑๖๔
๔.๑๓	แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis)	๑๖๕
๔.๑๔	องค์ประกอบที่ ๑ ด้านความชำนาญ	๑๖๖
๔.๑๕	แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๖๘
๔.๑๖	แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อน และหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis)	๑๖๙
๔.๑๗	องค์ประกอบที่ ๑ ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๗๐
๔.๑๘	แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านคุณธรรม	๑๗๒
๔.๑๙	แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis)	๑๗๓
๔.๒๐	องค์ประกอบที่ ๑ ด้านคุณธรรม	๑๗๔
๔.๒๑	การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)	๑๗๖

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	แผนภาพบริหารสถานศึกษา	๘๙
๒.๒	แผนภูมิโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	๙๐
๒.๓	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๓๒
๔.๑	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านวิสัยทัศน์	๑๘๔
๔.๒	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านความชำนาญ	๑๘๗
๔.๓	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๙๒
๔.๔	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านคุณธรรม	๑๙๗
๔.๕	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๒๐๓
๔.๖	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร	๒๐๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คัมภีร์พระไตรปิฎกมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙. และ ในการศึกษา ค้นคว้าวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อและคำเต็ม ชื่อของพระคัมภีร์พระไตรปิฎก และอรรถกถา พระอภิธรรมปิฎก ดังต่อไปนี้.

คัมภีร์พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยใช้อ้างอิง ชื่อย่อคัมภีร์/เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น อง. ติก. (ไทย). ๒๐/๘๗/๓๑๒ หมายถึง สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกกนิบาต เล่มที่ ๒๐ (ภาษาไทย) ข้อที่ ๘๗ หน้าที่ ๓๑๒ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ชา (ไทย)	= ขุททกนิบาต ชาดก	(ภาษาไทย)
ที.ปา. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม. (ไทย)	= ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.มหา. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.อุ. (ไทย)	= อุปรปณณาสก์ มัชฌิมนิกาย	(ภาษาไทย)
อภิ.ส. (ไทย)	= อภิธัมมปิฎก ธัมมสังคณี	(ภาษาไทย)
อง จตุกก. (ไทย)	= จตุกกนิบาต อังคุตตรนิกาย	(ภาษาไทย)
อง (ไทย)	= สตตกสัตตกนิบาต อังคุตตรนิกาย	(ภาษาไทย)
อง.เอก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎกอังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.เอกก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง. ติก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎกอังคุตตรนิกาย ติกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎกอังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นระดับต้นๆในการพัฒนาขับเคลื่อนประเทศ ทั้งนี้ภายใต้ระบบการศึกษา อาจกล่าวได้ว่าสถาบันการศึกษาเป็นกลไกสำคัญภายใต้ระบบดังกล่าว ทั้งนี้สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานที่ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ และการศึกษาก่อให้เกิดการเรียนรู้ในชาตินี้ด้วย โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักคือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับ การจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ อย่างไรก็ตาม มาตรฐานดังกล่าวยังคงมีจุดด้อยกล่าว คือ ในสถานะของโลกปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงไปทางสังคมอย่างมากมาย ทำให้มนุษย์ทุกคนมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้นในสังคม บุคคลทั้งชายหญิง เด็ก ผู้ใหญ่ ทุกเพศทุกวัย ต่างมีฐานะและบทบาททางสังคม มีความสัมพันธ์และเกี่ยวพันกันจนเป็นที่มาของการศึกษา^๑ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และมีความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และ บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ในการบริหารกิจการใดๆ

^๑ สนิทรากร ชูทรัพย์, การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์, ๒๕๔๗), หน้า ๘๘.

ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจ ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ บุคคลที่มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม สามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของผู้อื่น มีหน้าที่ควบคุมตรวจตรา ประสานงาน วินิจฉัยสั่งการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรง ร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้น

ผู้นำ เป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่น ในกลุ่มชนขององค์การนั้น เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือรอบรู้งานในหน้าที่ สามารถใช้ศาสตร์ ศิลปะในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำ ด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง^๒ ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง คุณลักษณะผู้บริหาร คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ^๓

เทคนิคการบริหารงาน เป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ การบริหารตน เป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิต ที่มีความสุขจากการทำงานในความรับผิดชอบ จนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยนักบริหารต้องมีคุณธรรมสำหรับผู้นำ เช่น พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ ทศพิธราชธรรม สัมปรีชธรรม เป็นแนวทางประพฤติและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความรอบรู้สูง มีความคิดเชิงวิสัยทัศน์คิดเป็นระบบ และคิดทั่วทุกด้านในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนางาน ปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน คำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงาน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัยเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี ปรับวิธีการทำงานอย่างเท่าทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก ทำงานล่วงหน้า และคู่ขนานสร้างความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง

^๒ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: เทคนิค ๑๙, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๕.

^๓ พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

การบริหารคน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๔ กลุ่ม คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความเชื่อถือและปฏิบัติงานตามประสงค์ โดยต้องมีความจริงใจซื่อตรงและรู้จักการทำความเข้าใจคำสั่ง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความเที่ยงธรรมให้เวลาให้โอกาส ให้อภัย ให้ข้อเสนอแนะช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักประสานงานประสานใจ ด้วยความนุ่มนวลอ่อนน้อม แน่วแน่ และหนักแน่น การทำงานมีความยืดหยุ่นเกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว ความสัมพันธ์กับประชาชนต้องทราบปัญหาความต้องการของประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง โดยข้าราชการที่ดีต้องรู้จักสำนึกในการบริการประชาชนไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกัน

การบริหารงานนอกจาก บริหารตน และบริหารคน การบริหารงาน มีความสำคัญมาก องค์ประกอบ ของการบริหารงาน หรือ POSDCoRB เป็นหลักพื้นฐานของการบริหาร P ตัวแรก คือ Planning การวางแผน แผนวางแล้วต้องนำไปปฏิบัติ O คือ Organizing การจัดองค์การการจัดโครงสร้าง การวางจัดวางระบบงานต่างๆ S คือ Staffing การจัดหาบุคลากรการสรรหาบุคลากร เข้ามาทำหน้าที่ การใช้คนให้ตรงกับงาน D คือ Directing การบริหารจัดการการกำกับดูแลทรัพยากร การบริหารโดยเฉพาะงบประมาณ Co คือ Coordinating การประสานงานการประสานสัมพันธ์ รวมถึง Communication การติดต่อสื่อสาร R คือ Reporting การรายงานการตรวจสอบกลั่นกรอง สดท้าย B คือ Budgeting เป็นกรอบในการบริหารงานแบบกว้างๆ ในปัจจุบันแนวคิด หรือเทคนิคการบริหารมีมากขึ้นกว่าเดิม^๔

การบริหารจัดการที่ดี คือการใช้ทรัพยากรขององค์การวางแผน การจัดการ การจูงใจ การควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี องค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่า “ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทีมงาน” นั่นเอง การวิเคราะห์และการบริหารจัดการ ทีมงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดกติกาการปฏิบัติงานร่วมภายในทีมงาน หากไม่มีการกำหนดกติกาไว้ในเบื้องต้น บุคลากรก็จะปฏิบัติงานตามแบบแผนเดิมที่เคยทำหรือเคยเป็น และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ เมื่อลงมือปฏิบัติงานแล้วต้องตรวจสอบดูอย่างละเอียดว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานดังกล่าวตามกติกาที่ตั้งไว้หรือไม่ เป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงกับความต้องการขององค์การน้อยเพียงไร^๕ การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อ

^๔ นภดล เสงเจริญ, **เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ข้าราชการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓-๒๔.

^๕ เสนาะ ดิยาวัว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

ความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษาให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ^๖

วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นสถานศึกษาที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความจำเป็นต้องมีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือดังกล่าว สำหรับปัญหาต่าง ๆ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความชำนาญ มีมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรม ในองค์การ การวางแผนและการควบคุมกระบวนการทางด้านพฤติกรรม และการตัดสินใจเป็นเรื่อง que ผู้บริหารจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับองค์การ

หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้ และเข้าใจมิติทั้งสี่ด้านของการบริหารจัดการใช้ในทุกๆ องค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ หน่วยงานราชการ องค์การการกุศล แม้ว่าองค์การต่างๆ ที่กล่าวมาอาจมีลักษณะพิเศษเฉพาะด้าน และต้องการความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องก็ตาม และการออกแบบองค์การ เพื่อให้สายงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้นๆ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมามีส่วนสำคัญในการทำให้การจัดองค์การยังไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีปัญหา เช่น ปัญหาการออกแบบองค์การ การกำหนดขอบข่ายการควบคุมที่เหมาะสมซึ่งได้แก่ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารแต่ละตำแหน่ง ก่อนการออกแบบโครงสร้างขององค์การใดๆ

ผู้บริหารหรือผู้ก่อตั้งองค์การควรที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ต่างๆ ให้ชัดเจนขึ้นก่อน โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์รอง ผู้บริหารควรศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแข่งขัน สภาพแวดล้อมภายนอกดังกล่าว ได้แก่ ข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย หรือความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการผลิตและจำหน่ายสินค้า หรือการให้บริการขององค์การก็ได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการวางแผนโดยรวมก่อนการออกแบบโครงสร้างองค์การขึ้น และการออกแบบโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม จึงเป็นเรื่องแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการก่อนเรื่องอื่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบองค์การมีหลายประการ

^๖ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), พ.ศ.๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ การสร้างระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานย่อย และการพัฒนากระบวนการในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ กิจกรรมของการบริหารเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการออกแบบองค์การทั้งสิ้น การบริหารกิจการใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจ ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ปัญหาการวางแผนการควบคุม เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์อาจเป็น แผนกลยุทธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์ทั่วไปในระยะยาว และแผนยุทธวิธี มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายเฉพาะด้าน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว ดังนั้น ปัญหาดังกล่าวก่อนที่ผู้บริหารจะออกแบบโครงสร้างองค์การ จึงควรพิจารณากำหนดแผนกลยุทธ์หรือชุดของแผนเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์การ นอกจากนี้ สำหรับแผนยุทธวิธีเป็นแผนที่มีกลยุทธ์หลายแผนประกอบกัน และการควบคุม ทันท่วงทีที่แผนได้ถูกกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติองค์การควรพัฒนาระบบการควบคุม เพื่อตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอว่าแผนที่วางไว้บรรลุเป้าหมายหรือไม่

การควบคุมจึงเป็นการตรวจสอบแผน และดูว่าการปฏิบัติงานมีการคลาดเคลื่อนจากแผนที่กำหนดไว้อย่างไร ในหลายกรณี ปัญหาการควบคุมจะแก้ไขสิ่งที่คลาดเคลื่อนจากแผนไปได้เองโดยอัตโนมัติ และหลาย ๆ กรณีที่ผู้บริหารจะต้องเป็นฝ่ายที่คอยแก้ไขความคลาดเคลื่อนนั้นเอง ในทำนองเดียวกันกับปัญหาการวางแผน องค์การอาจมีกลไกการควบคุมในระดับกลยุทธ์และยุทธวิธี ระบบการควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นการควบคุมในระยะยาว ในขณะที่ระบบการควบคุมยุทธวิธีมีความเฉพาะเจาะจงและใช้เวลาที่สั้นกว่า และผู้บริหารสามารถใช้วิธีการวางแผน และควบคุมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมในมิติด้านอื่น ๆ ได้ด้วย^๗

จากสภาพปัญหาของวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อต้องการทราบถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นข้อมูลสำหรับการเผยแพร่สู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

^๗ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, ผศ.ดร. รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖๑.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ความหมายความสำคัญ หลักการและกระบวนการในการบริหารบุคคลพร้อมหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ๒ ประการ คือ ทุติยปาปณิกสูตร และอิทธิบาท ๔ ที่ใช้ในการบริหารงานผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

๒) หลักพุทธธรรม ที่เป็นหัวใจของนักบริหาร ซึ่งเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การเป็นนักบริหารประสบความสำเร็จตามประสงค์ ได้แก่ หลักธรรม ทศตยปาปณิกสูตร มีคุณลักษณะ ๓ ประการ ประกอบด้วย

๑ .จกขุมา หมายถึง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือ ทักษะทางด้านความคิด

๒ .วิรูโร หมายถึง เชี่ยวชาญในงานที่ หรือ ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

๓ .นิสสยสัมปันโน หมายถึง มีมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะด้านการสื่อสาร^{๘๘}

หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

๓.๑ ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

๓.๒ วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดถอย

๓.๓ จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ผักไฟไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

๓.๔ วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัย ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้คือ

๑) การปฏิบัติตามการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ปรับปรุงจากแผนพัฒนาการปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ เพื่อพัฒนาบุคลากร และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง มี ๔ ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์^{๘๙} ด้านความชำนาญ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม^{๙๐}

๒) หลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักธรรม ทศตยปาปณิกสูตร มีคุณลักษณะ ๓ ประการ ประกอบด้วย ๑) จกขุมา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ๒) วิรูโร หมายถึง เป็นผู้ชำนาญในงาน ๓) นิสสยสัมปันโน เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี^{๙๑}

^{๘๘} อด. ติก, (ไทย) ๒๐/๒๐/๑๖๓.

^{๘๙} วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์, แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ, (นครสวรรค์: โรงพิมพ์เจพีเซ็นเตอร์, ๒๕๕๖), หน้า ๑.

^{๙๐} สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, จากคุณธรรมนำความรู้สู่สมาชิกคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๐), หน้า ๘.

^{๙๑} อด. ติก, (ไทย) ๒๐/๒๐/๑๖๓.

๓) ตัวแปรเชิงปริมาณ

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ด้านความชำนาญ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร รวมถึงตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งมีสถานศึกษา จำนวน ๙ แห่ง รวมจำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหาร รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐๙ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างง่าย โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๗๔ คน ผู้วิจัยขอใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๒๐๕ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แต่ละสถานศึกษา ๓ จังหวัด ๔ สถานศึกษา

๓) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหาร, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ เขตภาคเหนือตอนล่าง รวม ๓ จังหวัด ๔ สถานศึกษา ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ	๙	คน
๒. นักวิชาการทางพุทธศาสนา	๙	คน
๓. นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ	๗	คน
รวมทั้งสิ้น	๒๕	คน

๔) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พระภิกษุ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ รูป/คน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ได้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีความสมบูรณ์ โดยมีผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดพื้นที่ในการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย จำนวน ๓ จังหวัด รวม ๔ สถานศึกษาคือ จังหวัดเพชรบูรณ์, จังหวัดกำแพงเพชร, จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ธันวาคม ๒๕๕๖ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑๔ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ องค์ประกอบหลักของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยอะไรบ้าง

๑.๕.๒ องค์ประกอบร่วมใดที่ส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะผู้นำ

๑.๕.๓ คุณลักษณะของหลักธรรมที่ส่งเสริมของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ควรเป็นอย่างไร

๑.๕.๔ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความสัมพันธ์กัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เป็นนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะในการวิจัยฉบับนี้

๑.๖.๑ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ให้มีศักยภาพที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักธรรมทศิยาปณิกสูตร ๓ ประการ คือ จักขุมา คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือ ทักขะทางด้านความคิด วิฐุโร คือ เชี่ยวชาญในงาน หรือ ทักขะทางการปฏิบัติงาน นิสสยสัมปันโน คือ มีมนุษยสัมพันธ์ หรือทักขะด้านการสื่อสาร พร้อมอาศัยหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ควบคู่กันไปเพราะเป็นหัวใจของนักบริหารที่บริหารมุ่งสู่ความสำเร็จ

๑.๖.๒ ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มี ๔ ประเภทดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
๒. หัวหน้าแผนกวิชา คือ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหาร
๓. หัวหน้างาน คือ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหาร
๔. ครู คือ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหาร

๑.๖.๓ วิทยาลัยการอาชีพ หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยการอาชีพ ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นสถานศึกษาที่มุ่งมั่น จัดการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาวิชาชีพ ให้บริการชุมชน และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๖.๔ เขตภาคเหนือตอนล่าง หมายถึง เขตการปกครอง ๙ จังหวัด ได้แก่ ตาก กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี ที่เป็นกลุ่มประชากรของงานวิจัยในครั้งนี้

๑.๖.๕ หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย หลักธรรมที่เป็นหัวใจของนักบริหาร ซึ่งเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การเป็นนักบริหาร ประสบความสำเร็จตามประสงค์ได้แก่ ทุติยาปณิกสูตร มี ๓ ประการ คือ

๑. จักขุมา (Conceptual Skill) คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือ ทักษะทางด้านความคิด
๒. วิธูโร (Technical Skill) คือ เชี่ยวชาญในงาน หรือ ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน
๓. นิสสัยสัมปโน (Human Relation Skill) คือ มีมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะด้านการสื่อสาร

และหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่าผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่ เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาท ประกอบด้วย หลักธรรม ๔ ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของหลักอิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องคุณธรรมให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ๓) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ

และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจจดจ่อไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาคะเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน^{๑๒}

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๑.๗.๓ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๑.๗.๔ ผลการวิจัยสามารถนำไปเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพต่อไป

^{๑๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (พิมพ์ที่ บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๐.

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

๒.๑.๑ ความหมายของผู้นำ

๒.๑.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

๒.๑.๓ ความหมายของภาวะผู้นำ

๒.๑.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๑.๕ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในพระพุทธศาสนา

๒.๑.๖ คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

๒.๑.๗ แนวคิดเกี่ยวกับคนดีและผู้นำที่ดี

๒.๒ หลักพุทธธรรมของผู้นำ

๒.๒.๑ หลักธรรมสำหรับผู้นำในพระพุทธศาสนา

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๒.๓ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

๒.๒.๔ อิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีการบริหาร

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๔ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๒.๔.๑ ความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพ

๒.๔.๒ การบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพ

๒.๔.๓ โครงสร้างวิทยาลัยการอาชีพ

๒.๔.๔ หน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพ และความสามารถให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ได้ ซึ่งได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพล มีอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของผู้นำ (Leader)^๑

ความหมายของผู้นำ ผู้นำเป็นผู้กระทำให้ภารกิจขององค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายได้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากขอบเขตของการเป็นผู้นำนั้นกว้างมาก การให้ความหมายคำว่า ผู้นำ จึงมีผู้ให้ไว้มากมาย โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมาย “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ตามที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

ผู้นำยังเป็นผู้ที่ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^๒ หรืออาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อ

^๑ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^๒ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

สัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^๓ บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจาก ตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย^๔

บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้^๕ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มผู้เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย^๖ ซึ่งผู้นำยังมีความหมายของผู้นำ ดังนี้

- ๑) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- ๒) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น
- ๓) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

๕) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน^๗

ผู้นำสามารถแบ่งความหมายของออกเป็น ๓ แบบ คือ

๑) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) โดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบายและพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะตัดสินใจเองไม่ให้อำนาจตัดสินใจ

๒) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะกำหนดนโยบายและลงมือกระทำโดยใช้ความคิดเห็นจากกลุ่ม มีการแบ่งงานกันทำและผู้นำแบบนี้จะมีการเน้นที่การสร้าง ความเข้าใจอันดีต่อกัน

^๓ มัลลิกา ต้นสอน, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสหวิชาการพิมพ์ จำกัด, พ.ศ. ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

^๔ วิเชียร วิทยาอุดม, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^๕ Franklin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA: Franklin Covey Co., Ltd. 1999), pp. 8-11.

^๖ F.E Fiedler, **A Theory of Leadership Effectiveness**, (New York: McGraw – Hill Book, 1967), p. 8.

^๗ Halpin, Andrew W, **Theory and Research in Administration**, (New York: Macmillan, 1966), p. 46.

๓) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ให้มีเสรีภาพเต็มที่ ผู้นำจะเป็นเพียงผู้ให้ข้อเสนอแนะ กิจกรรมแก่สมาชิก จะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการน้อยที่สุด^๘

ผู้นำ เป็นบุคคลซึ่งใช้อิทธิพลได้มากในการควบคุม และกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมผู้ได้รับอำนาจจากความมั่นคง สถานภาพด้านครอบครัว ชั้นวรรณะ ระบบหรือความมีสติปัญญา^๙ ผู้ที่อยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำ มีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตนเองและสมาชิกของชุมชนนั้น^{๑๐}

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าในระดับต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มและใช้ความสามารถของตนเองโดยวิธีการต่าง ๆ ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ นำบุคคลเหล่านั้นไปโดยเขาให้ความไว้วางใจไม่ขัดขวาง เชื่อใจอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจึงสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ในการดำเนินการงานของกลุ่มหรือองค์การบรรลุผลสำเร็จ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของผู้นำ ตลอดจนผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีหลักแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

^๘ Kurt Lewin, *The Dynamic of Group Action*, Education Leadership, (New York: Henry Holt B. Co., 1960, p.195.

^๙ Plato, *The Republic*.tr.Paul Shorey, (New Jersey: Princeton University Press, 1973), p.134.

^{๑๐} Rederick Bell, David V. Edwards & R. Harrison Wagner, *Political Power: A Rederick Theory and Research*, (New York: The free Press, 1969), p.112.

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๐, หน้า ๓) ,(๒๕๔๖, หน้า ๓)	ผู้นำ(Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ภาวะผู้นำ(Leadership) เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) ผู้นำเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี, ผู้นำเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี
มัลลิกา ต้นสอน (๒๕๔๔, หน้า๔๓)	ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนัก และเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (๒๕๔๙, หน้า ๒๖)	ผู้นำ เป็นผู้ที่ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด
วิเชียร วิทยาอุดม (๒๕๔๘,หน้า ๒)	ผู้นำ เป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุเมธ แสงนิมนวล (๒๕๕๒, หน้า ๓.)	คนบางคนเป็นหัวหน้า แต่ไม่ได้เป็นผู้นำ ส่วนบางคนเป็นผู้นำ แต่ไม่ได้เป็นหัวหน้า และคนบางคนเป็นได้ทั้งหัวหน้า และเป็นทั้งผู้นำ”หรือ “ฝูงคนต้องนำ ฝูงสัตว์ต้องต้อน”และ “หัวไม่ส่าย ทางไม่กระดิก” คำกล่าวเหล่านี้ล้วนสื่อความถึงความหมายของคำว่า “ผู้นำ” หรือ “หัวหน้า” ทั้งสิ้น
Frankin Covey (1999, pp. 8 -11)	ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
F.E Fiedler (1967, p. 8)	บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มผู้เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย
Halpin (1966, p. 46)	๑) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อ คนในหน่วยงาน มากกว่าผู้อื่น ๒) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น ๓) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมาย ๔) ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ ๕) ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Plato (1973, p.134)	ผู้นำ เป็นบุคคลซึ่งใช้อิทธิพลได้มากในการควบคุมและกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม
Rederick Bell, David V. Edwards & R. Harrison Wagner (1969, p.112)	ผู้ที่อยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำ มีอิทธิพลในการจัดสรร และจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ

๒.๑.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

เนื่องจากขอบเขตของการเป็นผู้นำนั้นกว้างขวางมาก ซึ่งตามความคิดเห็นของบุคคลโดยทั่วไปมักจะหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือเป็นผู้บริหารโดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมาย “ผู้นำ” ตามที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ ส่วนภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นอาจเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งได้แบ่งผู้นำไว้ ๒ ประเภท คือ

๑. ผู้นำแบบธรรมราชา คือผู้นำซึ่งชนทั้งหลายให้ยินดีด้วยทศพิธราชธรรม เป็นพระราชผู้ทรงธรรม^{๑๑} ลักษณะธรรมราชา มีกล่าวไว้ในจกกวัดติสสุตโร อย่างชัดเจน คือทรงตั้งอยู่ในธรรม ยึดถือธรรมเป็นหลักในการปกครองทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

๒. ผู้นำแบบสมมติเทวราชา คือยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้เป็นผู้ยิ่งใหญ่ เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบ ปราบปรามเหตุการณ์ให้อยู่ในความสงบดำเนินการบริหารกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

^{๑๑} พระครูสิริจันทวิสุทธิ (บุญจันทร์ เขมกาโม), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: นิติการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

ผู้นำ อาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม^{๑๒}

บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย โดยใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น^{๑๓} บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ที่ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่น^{๑๔} ผู้นำ เป็นกลุ่มของประชาชน ซึ่งเป็นผู้มีความแตกต่าง จากประชาชนคนอื่น ๆ โดยมีข้อยกเว้นพิเศษ ในการแสดงออกใดๆ ในทางการเมืองและเป็นผู้ซึ่งผูกขาดการปกครองเอาไว้ในมืออย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันในกลุ่มอย่างสูง^{๑๕}

การเป็นผู้นำเกิดขึ้นตามลักษณะแนวความคิดแตกต่างกันสรุปรวบรวมไว้ ๕ ประการ คือ

๑. ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory) แนวคิดตามทฤษฎีนี้มีมาแต่โบราณโดยมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตน หรือเฉพาะตระกูลและสืบเชื้อสายกันได้ เพราะบุคลิภาพหรือลักษณะการเป็นผู้นำตามแนวคิดนี้เป็นของที่มีมาแต่กำเนิด และคุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ที่สืบเชื้อสายกันได้ภายในตระกูลเมื่อพอเป็นผู้นำลูกเกิดมายุ่อมเป็นผู้นำ

๒. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เมื่อเหตุการณ์ต่างๆ ในโลกเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีพันธุกรรมก็ได้รับการปรับปรุงแก้ไข “ผู้นำ” ในยุคต่อมาไม่ได้จำกัดเฉพาะคนชั้นสูงหรือเฉพาะบางตระกูลเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้จากคนทุกระดับไม่ว่าสูงหรือต่ำไม่ว่ารวย หรือ จนขอให้มีคุณสมบัติภาวะผู้นำ (Leadership Trait) ก็พอคุณสมบัติเหล่านี้ อาจจะมีมาโดยกำเนิดหรืออาจได้มาจากประสบการณ์ การศึกษาเล่าเรียน หรือ การฝึกฝนอบรม

^{๑๒} มัลลิกา ต้นสอน, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด้านสหวิชาการพิมพ์ จำกัด, พ.ศ. ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

^{๑๓} วิภาดา คุปตานนท์, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓๗.

^{๑๔} Cattell R.B., **Human Relations**, (New York: Free Press, 1951), pp. 161-184.

^{๑๕} Earl J. Frierich, **An Introduction to Political Theory**, (New York: Harper & Row Publishers, 1976), p. 96.

๓. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situational Theories) มีการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำอีกกลุ่มหนึ่ง ที่เห็นการศึกษา โดยเน้นที่ตัวผู้นำอย่างเดียว ไม่สมบูรณ์ ควรจะศึกษาสถานการณ์ด้วย เพราะภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างคนที่มีความฉลาด ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นผู้นำได้ทุกโอกาส ยอมแล้วแต่สถานการณ์ สถานการณ์บาง อย่างอาจไม่ต้องการเขา การศึกษา ภาวะผู้นำจะต้องรวมเรื่องสถานการณ์เข้าไว้ด้วย จึงเกิดทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ขึ้น ซึ่งถือว่า ภาวะผู้นำเกิดจากผลกระทบของ ปัจจัย ๒ ประการ คือ

๑) คุณลักษณะของผู้นำ (Trait)

๒) เหตุการณ์ที่เผชิญหน้ากลุ่ม (Situation)

๔. ทฤษฎีความสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) นักคิดแต่ละคนเน้นแนวคิดไปคนละอย่าง ทฤษฎีข้างต้นเน้นที่ตัวผู้นำและสถานการณ์ เน้นเรื่องปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง ความสนใจของแนวคิดนี้คือ กลุ่มบุคคลมนุษย์ย่อมมีความ เกี่ยวข้องติดต่อสัมพันธ์กันเสมอ กิริยาอาการของคนหนึ่ง ยอมรับหรือได้รับการสนองตอบ จากอีกคนหนึ่ง ปฏิบัติในกลุมซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กันก็ย่อมมีการคาดหวัง ทั้งการปฏิสัมพันธ์และการคาดหวังย่อมเกิดขึ้นในกลุมระหว่างสมาชิกในกลุมด้วยกันและระหว่างผู้นำ และผู้ตามความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้อย่างไร นักคิดกลุ่มนี้ให้หลักการว่า สมาชิกของกลุมคนใดคนหนึ่ง สามารถจะเป็นผู้นำได้ ถ้าหากบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุมและบทบาทเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ของกลุม

แนวคิดของกลุมทฤษฎีสัมพันธ์และความคาดหวังนี้ เน้นสถานการณ์ของกลุมเป็นหลัก คือ ลักษณะและกิจกรรมของกลุมเป็นสถานการณ์ ฟลเลอร์(Fiedler) กล่าวว่า การเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ และลักษณะของกลุมสถานการณ์กลุม(Group Task Situation) มีองค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ

๑. อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ (Position Power) ผู้นำในบางกลุมอาจจะเป็น ผู้นำที่มีอำนาจตามตำแหน่งแต่ในบางสถานการณ์ผู้นำไม่มีอำนาจตามตำแหน่งการที่ผู้นำกลุมมีอำนาจ มากหรือน้อย ทำให้สถานการณ์ของกลุมแตกต่างกัน เช่น การที่ผู้นำกลุมมีอำนาจตามตำแหน่งสูง ย่อมจะทำให้มีการยอมรับสูงและง่ายต่อการควบคุมแต่ก็ไม่จริงเสมอไป ผู้นำที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ ก็เป็นที่ยอมรับได้ อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำที่มีความหมายต่อปฏิสัมพันธ์ในกลุม

๒. ภารกิจของกลุม (Task Power) งานที่กลุมต้องการทำให้สำเร็จงานเหล่านี้ อาจจะยากง่ายแตกต่างกัน ความยากง่ายก็มีความสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์ในกลุม

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader and Follower Relationship) ผู้ตาม ย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำหากผู้นำเป็นผู้ที่ยอมรับ และมีความสามารถที่คาดหวัง การติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มก็เป็นไปได้ด้วยดี การนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ง่ายขึ้น เมื่อรวมองค์ประกอบทั้ง ๓ เข้าด้วยกันจะได้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไป

๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ อาร์กิริส (Argyris), เบลค และมูตัน(Blake and Mouton), ลิเคิร์ท(Likert) และแมคเกรเกอร์(McGregor) ซึ่งถือหลักว่า

๑) เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลักมนุษย์รักอิสระ มีความต้องการความหวัง ความตั้งใจ และแรงจูงใจที่จะทำงาน

๒) ธรรมชาติขององค์การย่อมมีการควบคุมให้เป็นระบบระเบียบ

๓) ภารกิจของผู้นำ คือจัดปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ เพื่อให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ สนองความต้องการส่วนบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปทฤษฎีทั้ง ๕ เน้นสาระสำคัญต่าง ๆ คือ ทฤษฎีพันธกรรมเน้น“ผู้นำ” โดยการสืบทายาท ทฤษฎีที่สองเน้น“คุณลักษณะของผู้นำ” ทฤษฎีที่สาม เน้นผลกระทบระหว่าง“ตัวผู้นำ” และ“สถานการณ์” แวดล้อม ทฤษฎีที่สี่ เน้นกลุ่มบุคคล โดยศึกษาสิ่งที่สัมพันธ์กับความคาดหวังของกลุ่ม สอนทฤษฎีสุดท้ายเน้น“ตัวบุคคล” คือ เน้นที่ตัวมนุษย์และสร้างหลักการจากธรรมชาติของมนุษย์ โดยศึกษาจากแนวคิดของแมคเกรเกอร์(McGregor) ในเรื่องทฤษฎี X ทฤษฎี Y^{๑๖} คำว่า ผู้นำ โดยตรงได้เสนอแนะวิธีการในการที่จะใช้พิสูจน์ว่าใครจะเป็นผู้นำของกลุ่ม ๒ วิธีด้วยกัน คือ

๑. โดยการถามสมาชิกภายในกลุ่มว่า สมาชิกภายในกลุ่มเห็นว่าใครเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการบงการ หรือดำเนินการให้แกกลุ่มมากที่สุด

๒. โดยการถามผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับกลุ่มว่า จากการสังเกตและพิจารณานั้น มีความเห็นว่าคุณใดในกลุ่มเป็นผู้ที่พยายามใช้อิทธิพลจูงใจเพื่อนร่วมงานมากที่สุดหรือดูจากบันทึกว่าสมาชิกคนใดใช้อิทธิพลจูงใจสมาชิกในกลุ่มได้ผลมากที่สุด^{๑๗}

^{๑๖} Fred E. Fiedler. A Theory of Leadership Effectiveness. (New York: McGraw Hill, 1967), pp.187-188.

^{๑๗} Krech, Davis, Crutchfield, Richard S. and Ballachey, Egerton L. **Individual in Society**. (New York: McGraw-Hill Book Company Inc., 1962), p.87.

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางด้านจิตวิทยามี ๓ กลุ่มคือ

๑. กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้พฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาที่อยู่ในกลุ่มนี้คือ

๑.๑ อีวาน พาฟลอฟ (Ivan Pavlov, 1849-1936) นักสรีรวิทยาชาวรัสเซีย ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) หรือ แบบสิ่งเร้า

๑.๒ จอห์น บี วัตสัน (John B Watson คศ.1878 -1958) ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกที่เกิดขึ้นกับมนุษย์

๑.๓ เบอร์ริส สกินเนอร์ (Burrhus Skinner) ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning theory)

๑.๔ เพียเจต์ (Jean Piaget) การจัดการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูลและนักเรียนเป็นผู้รับข้อมูล ครูยิ่งให้ข้อมูลมากเท่าไร นักเรียนก็ยิ่งรับข้อมูลได้มากเท่านั้น

๑.๕ กาเย่ (Gagne) ทฤษฎีการเรียนรู้ ๘ ขั้น

- การจูงใจ (Motivation Phase) การคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้

- การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ

- การปรุงแต่งสิ่งที่รับรู้ไว้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความจำระยะสั้นและระยะยาว

- ความสามารถในการจำ (Retention Phase)

- ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase)

- การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว (Generalization Phase)

- การแสดงออกพฤติกรรมที่เรียนรู้ (Performance Phase)

- การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase) ผู้เรียนได้รับทราบผลเร็วจะทำให้มีผลดีและประสิทธิภาพสูง

๑.๖ ธอร์นไดค ทฤษฎีการเชื่อมโยง

๒. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม นักจิตวิทยาที่อยู่ในกลุ่มนี้คือ

๒.๑ เดวิด พี ออซูเบล ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

๒.๒ Gestalt Psychologist ทฤษฎีการใช้ความเข้าใจ (Cognitive Theory)

๒.๓ โคห์เลอร์ (Kohler, 1925) การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ (Insight Learning)

๒.๔ Jero Bruner ทฤษฎีการเรียนรู้แบบค้นพบ

๒.๕ Piaget ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา

๓. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม นักจิตวิทยาที่อยู่ในกลุ่มนี้คือ

๓.๑ ศาสตราจารย์บันดูรา แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford) ประเทศสหรัฐอเมริกา การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ (Observational Learning หรือ Modeling)

๓.๒ Anthony Grasha กับ Sheryl Riechmann ทฤษฎีการสังเกตจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน และสังเกตจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับเพื่อนร่วมห้อง

๓.๓ เลวิน (Lawin) ทฤษฎีสนาม

๓.๔ Robert Slavin และคณะทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมกันเรียนรู้

๓.๕ David Johnson และคณะทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้

๓.๖ Shlomo และ Yael Sharan ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ในงานเฉพาะอย่าง^{๑๘}

๑) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930-1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการ ศึกษาที่มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่าลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะแตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด สร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ ๖ ด้าน^{๑๙} คือ

๑. ลักษณะทางกาย ได้แก่ เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

๒. ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี

^{๑๘} พระครูนิวติศุฐราทร (นิมิตร จันทบุรี) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางด้านจิตวิทยา, <https://www.gotoknow.org/posts/299864>, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙} Stogdill Ralph M., *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*, (New York : McGraw-Hill, 1974), pp.95-96.

๓. สติปัญญา ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด

๔. บุคลิกภาพ ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

๕. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค และมุ่งมั่น

๖. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด

ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ได้แก่

๑) งานของผู้นำ งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ๙ อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๒) ปฏิสัมพันธ์ของผู้นำ เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบนี้ แบ่งคุณลักษณะ เป็น ๓ ประเภท คือ

๑. ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ ลักษณะเด่นในเรื่องการก้าวร้าวหรือความนุ่มนวล จิตใจ ทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ การควบคุมและความสมดุลของอารมณ์ สติปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเอง

๒. ความสามารถ ความมีจริยธรรม สติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

๓. ทักษะทางสังคม ความสามารถในการบริหารงานความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม ทักษะทางสังคม ความมีเกียรติ และการเป็นบุคคลที่กว้างขวาง เป็นที่ยอมรับ การใช้วิธีการทางการทูตหรือเทคนิคที่ให้คนยอมรับ คล้อยตาม การมีส่วนร่วม^{๒๐}

ลักษณะของผู้นำออกเป็น ๓ แบบ คือ^{๒๑}

๑. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) โดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย และพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะตัดสินใจเองไม่ให้อำนาจตัดสินใจ

๒. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะกำหนดนโยบายและลงมือกระทำโดยใช้ความคิดเห็นจากกลุ่ม มีการแบ่งงานกันทำและผู้นำแบบนี้จะมีการเน้นที่การสร้าง ความเข้าใจอันดีต่อกัน

๓. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ให้มีเสรีภาพเต็มที่ ผู้นำจะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ กิจกรรมแก่สมาชิก จะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการน้อยที่สุดบุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้^{๒๒}

จากการทบทวนเอกสารของนักวิชาการทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ สรุปได้ว่า “ผู้นำ” คือ บุคคลที่มีลักษณะคุณสมบัติที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจหรือได้รับความไว้วางใจอันเนื่องมาจากคุณลักษณะพิเศษของบุคคลนั้นเอง ให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถชักชวนหรือชี้นำให้บุคคลอื่นช่วยปฏิบัติการต่าง ๆ ให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม “ผู้นำ” ยังมีคำอื่น ๆ อีก เช่น “ผู้บังคับบัญชา” “ผู้บริหาร” “ผู้จัดการ” “ผู้อำนวยการ” “หัวหน้า” เป็นต้น เพราะฉะนั้น “ผู้นำ” คือบุคคลใดก็ตามที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มหรือมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำอาจเป็นคน ๆ เดียวกับผู้บริหารหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น ในกลุ่มหรือองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีผู้นำหลายคน นอกเหนือไปจากผู้บริหารหรือหัวหน้าซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ตลอดจนผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ

^{๒๐} Stogdill Ralph M., *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*, (New York : McGraw-Hill, 1974), pp.95-96.

^{๒๑} Kurt Lewin, *The Dynamic of Group Action, Education Leadership*, (New York: Henry Holt B. Co., 1960), p.195.

^{๒๒} Raymond J. Burdy, *Foundamental of Leadership Readings*, (Massachusetts Addison: Wesley Publishing Co, 1972), p.43.

ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีหลักแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรนพ พุกกะพันธ์ (๒๕๔๔, หน้า ๑๙)	๑.เป็นผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองผู้บังคับบัญชาและจะนำผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ ๒.ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ ๓.ใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะบรรลุเป้าหมาย
พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม (๒๕๔๙, หน้า ๒๖)	๑. ผู้นำแบบธรรมราชา คือ ผู้นำซึ่งยังชนทั้งหลายให้ยินดีด้วยทศพิธราชธรรม เป็นพระราชาผู้ทรงธรรม ๒.ผู้นำแบบสมมติเทวราชาคือยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้เป็นผู้ยิ่งใหญ่ เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบ
มัลลิกา ต้นสอน (๒๕๔๔, หน้า ๔๗)	๑.เป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ๒. รับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ ๓. มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ๔. ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ
วิภาดา คุปตานนท์ (๒๕๔๔, หน้า ๒๓๗)	๑.บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย ๒.ใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Cattell R.B. (1951, p. 161-184)	๑. บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ๒. ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ ๓. ทำให้การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่น
Earl J. Frierich (1976, p. 96)	๑. ผู้นำ เป็นกลุ่มของประชาชน ๒. เป็นผู้มีความแตกต่าง จากประชาชนคนอื่น ๆ ๔. เป็นผู้ผูกขาดการปกครองเอาไว้ในมืออย่างมีประสิทธิภาพ ๕. มีความผูกพันในกลุ่มอย่างสูง
Fred E. Fiedler (1967, p.187-188)	๑. ทฤษฎีพันธุกรรม(Genetic Theory) ๒. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ(Trait Theory) ๓. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ๔. ทฤษฎีความสัมพันธ์ และความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories)
Krech, Davis, Crutchfield, Richard S. and Ballachey (1962, p.8.)	๑. ผู้นำ โดยการถามสมาชิกภายในกลุ่มว่าสมาชิกภายในกลุ่มเห็นว่าใครเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการบงการ ๒. ผู้นำโดยการถามผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับกลุ่มว่าจากการสังเกต และพิจารณานั้นมีความเห็นว่าบุคคลใดในกลุ่มเป็นผู้ที่พยายามใช้อิทธิพลสูงใจเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Kurt Lewin, (1960, p.195)	๑. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) โดยพิจารณาจากการกำหนด นโยบายและพฤติกรรมของผู้นำ ๒. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วม ๓. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ให้มีเสรีภาพเต็มที่
Raymond J. Burdick (1972, p.43)	๑. บุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ๒. ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง ๓. นำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้

๒.๑.๓ ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงควมมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหาร ให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ย่อมเป็นที่ประจักษ์กันแล้วว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์การ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้รวบรวมความหมายของ ภาวะผู้นำ จากความเห็นที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ไว้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย^{๒๓}

^{๒๓} กวี วงศ์พัฒน์, ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๙),

ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ประกอบด้วย ความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีความกล้าหาญ มีความอดทน มีการสื่อสารความหมายที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ และไม่ใช้อิทธิบาทในทางที่ผิด ยกย่องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผนงานและวิธีดำเนินงาน^{๒๔} ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอำนาจอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อบรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่งๆ^{๒๕}

พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์^{๒๖} การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้^{๒๗} ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะแสดงออกมาเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างการทำงานหรือกับผู้ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ^{๒๘}

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม พุทธองค์ตรัสไว้ในโคบาลสูตร โดยการเปรียบเทียบ ผูกโค และโคจำฝูง เกี่ยวกับ ผู้นำ และผู้ตาม ไว้ว่า “เหมือนโคหัวหน้าฝูงว่ายนน้ำ ไปสู่ฝั่งตรงกันข้าม หากโคหัวหน้าฝูงว่ายนไปตรง เมื่อผูกโค ทั้งหลาย ก็ไปตรงตามกัน และ ประสบกับความปลอดภัย หากโคหัวหน้าฝูงพาว์วนไปคดโคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคด และประสบกับความลำบาก ฉะนั้น ในหมู่มนุษย์ ก็ฉนั้น บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ หรือ เป็นผู้นำหากมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้วผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบ ของผู้นำด้วยดี

^{๒๔} กิติ ตยัคคานันท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพลวอักษร, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^{๒๕} เทพพนม เมืองแมน และคณะ, **พฤติกรรมองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๑๘๔.

^{๒๖} นิธย์ สัมมาพันธ์, **ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๖), หน้า ๓๑.

^{๒๗} พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๘.

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖.

และประสบกับความปลอดภัยมากกว่าผู้นำ หรือหัวหน้าไม่ประกอบ ด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิต หรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตาม และประสบกับความลำบาก ฉะนั้น”^{๒๙}

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ^{๓๐} ภาวะผู้นำสามารถครอบคลุมในมิติที่มีอย่างกว้างขวาง และหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำ ต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่าง ดำเนินไปตามเป้าหมายซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ^{๓๑} ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม^{๓๒}

ภาวะผู้นำ นั้นกว้างขวางมาก ซึ่งตามความคิดเห็นของบุคคลโดยทั่วไปมักจะหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือเป็นผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม นักการศึกษานักบริหาร นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของผู้นำไว้ในหลายลักษณะ ทั้งลักษณะของการเกิดผู้นำ ผู้นำในแง่ของการมีบทบาทผู้นำในทางปฏิบัติหรือผู้นำในการใช้อำนาจอิทธิพล ผู้นำในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งได้รวบรวมและสรุปแนวความคิดอันเกี่ยวกับผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๕ อย่างดังต่อไปนี้

- ๑) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- ๒) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ
- ๓) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
- ๔) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

^{๒๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๕๖), หน้า ๒-๔.

^{๓๐} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนอักษรพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

^{๓๑} สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, วิสัยทัศน์ขุนคลัง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

^{๓๒} สุพานี สถงภูพานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

๕) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม^{๓๓}

ภาวะผู้นำ ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย^{๓๔} ทั้งผู้นำ และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากจนบางครั้งเป็นคำเดียวกัน แต่ลักษณะสำคัญของคำ ๒ คำ บอกถึงความแตกต่างกันได้ โดยใช้หลักของกระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนด เช่น ภาวะผู้นำ จะหมายถึงกระบวนการ แต่ผู้นำ เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่มหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล^{๓๕} กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากันของบุคคล ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของเขา^{๓๖}

จากการทบทวนเอกสารของนักวิชาการทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับความหมายของ “ภาวะผู้นำ” สรุปได้ว่า เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ได้อย่างมีความกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ตลอดจนผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีหลักแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

^{๓๓} เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

^{๓๔} Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H., **Organization Behavior Structure Process.** (th ed), (New York: McGraw-Hill, 1997), p. 272.

^{๓๕} Nath Bhanthumnavin, **Leadership and Organization Effectiveness in Rice Farmer's Association** : The Case of Central Region, Thailand Doctor's Thesis, (Los Banos : University of the Philippines, 1985), p.27.

^{๓๖} Rensis Likert, **The Human Organization**, (New York : McGraw Hill, 1967), p.172.

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เทพพนม เมืองแมน (๒๕๔๐, หน้า ๑๘๔)	กระบวนการของการมีอำนาจอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนด
นิตย สัมมาพันธ์ (๒๕๔๖, หน้า ๓๑)	พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์
พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม (๒๕๔๙, หน้า ๑๘,๒๖)	การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะแสดงออกมาเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างการทำงานหรือกับผู้ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ
พระธรรมปิฎก (๒๕๔๖, หน้า ๒-๔)	ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม
สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (๒๕๔๔, หน้า ๗๗)	ภาวะผู้นำ สามารถครอบคลุมในมิติที่มีอย่างกว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำ ต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่าง
สุพานี สฤษฏ์วานิช (๒๕๔๙, หน้า ๒๙๖)	ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (๒๕๔๐, หน้า ๕๐)	ผู้นำคือบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๕ อย่างดังต่อไปนี้ ๑) มีบทบาท มีอิทธิพลในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น ๒) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ ๓) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ๔) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ ๕) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม
Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H (1997, p. 272)	ภาวะผู้นำ ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มโดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม
Nath Bhanthumnavin (1985, p.27)	ผู้นำ และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากจนบางครั้งเป็นคำเดียวกัน แต่ลักษณะสำคัญของคำ ๒ คำบอกถึงความแตกต่างกันได้ โดยใช้หลักของกระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนด
Rensis Likert (1967, p.172)	ผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากันของบุคคล ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๑.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

๒.๑.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในโลกปัจจุบันที่ภาวะการณ์แข่งขันนั้นสูง หากเราเปรียบองค์การเหมือนกับเรือลำหนึ่งการที่เรือจะแล่นสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยหรือไม่ขึ้น มืองค์ประกอบหลายประการทั้ง ความสามารถของลูกเรือ สภาพทะเล ฯลฯ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือกัปตันหรือผู้นำในเรือลำนั้นหากกัปตันไม่มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอโอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็จะมีน้อยแต่หากกัปตันมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ความชำนาญที่ดีแล้วโอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็จะมีสูง เช่นเดียวกับองค์การหากมีผู้นำหรือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์การก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน

พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระแทกอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์^{๓๗} ภาวะผู้นำ ก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมาย ที่ดีงาม^{๓๘} “ภาวะผู้นำเชิงพุทธ”^{๓๙}ว่า คือบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องให้ขึ้น เป็นหัวหน้ามีความสามารถในการบังคับบัญชาและอาจชักนำผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ควรก็จะเป็นผู้นำในทางที่ดี แต่ถ้าหากนำไปในทางที่ไม่ถูกต้องหรือปฏิบัติการณ์อันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนของสังคมก็เรียกว่า ผู้นำไปในทางที่ไม่ดี^{๓๙}

แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งได้แบ่งผู้นำไว้ ๒ ประเภท คือ

๑. ผู้นำแบบธรรมราชา คือ ผู้นำซึ่งยังชนทั้งหลายให้ยินดีด้วยทศพิธราชธรรมเป็นพระราชผู้ทรงธรรม^{๔๐} ลักษณะธรรมราชา มีกล่าวไว้ในจกักวัดติสุตร อย่างชัดเจน คือทรงตั้งอยู่ในธรรม ยึดถือธรรมเป็นหลักในการปกครองทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

^{๓๗} นิตย สัมมาพันธ์, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๓๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

^{๓๙} พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔.

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖.

๒. ผู้นำแบบสมมติเทวราชา คือ ยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้เป็นผู้ยิ่งใหญ่ เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบ ปราบปรามเหตุการณ์ให้อยู่ในความสงบดำเนินการบริหารกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมาย หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุผล^{๔๑}

“ภาวะผู้นำ” ว่าผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จล้มเหลว^{๔๒}

การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามหรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือคลอใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือกลุ่มด้วย^{๔๓} และเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น^{๔๔}

^{๔๑} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

^{๔๒} วิเชียร วิทย์อุดม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑.

^{๔๓} สมัย จิตต์หมวด, พฤติกรรมผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

^{๔๔} สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ, ทฤษฎีและปฏิบัติ, (เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเอาไว้เป็นหมวดหมู่ ๑๐ หมวด คือ

- ๑) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม
- ๒) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ เป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ในอันที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับภาระที่ได้รับมอบหมาย
- ๓) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ เป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มเป็นไปตามแนวทางที่ผู้นำต้องการ
- ๔) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมสมาชิกภายในกลุ่มโดยที่ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ
- ๕) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกการเรื่องกิจกรรมกลุ่ม
- ๖) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำยังเป็นการบริหารคนด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยไม่ใช้วิธีการบังคับ
- ๗) ภาวะผู้นำในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลๆ นั้น เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจบังคับบุคคลอื่นให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด
- ๘) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
- ๙) ภาวะผู้นำในฐานะการจำแนกบทบาท โดยรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกันซึ่งทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวก เพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้
- ๑๐) ภาวะผู้นำในฐานะของการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์จากการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม^{๔๕}

ภาวะผู้นำ ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย^{๔๖}

^{๔๕} Barbara Kellman, (ed) **Leadership as a Political Act in Leadership: Multidisciplinary Perspectives**, (New Jersey: Prentice Hall, 1984), p.70.

^{๔๖} Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H., **Organization Behavior Structure Process. (๙th ed)**, (New York: McGraw-Hill, 1997), p. 272.

ทฤษฎีของวิลเลียม เจ. เรดดิน (William J. Reddin) ที่กล่าวถึงแบบของผู้นำ ๔ แบบ คือ ๑. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ๒. ผู้นำแบบมุ่งงาน ๓. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ๔. ผู้นำแบบมุ่งประสาน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดในการพิจารณาองค์ประกอบ ๒ อย่าง คือ งาน โดยให้ความสำคัญกับโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยให้ความสำคัญกับโครงสร้าง และการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังคำนึงถึงประสิทธิผลซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการบริหารงาน^{๔๗} ทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำ และแบบของผู้นำ อยู่ด้วยกันทั้งนั้นจะต่างกันก็เพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำ มีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็น ๓ มิติ^{๔๘} คือ

๑. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก

๒. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยา เพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด และได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. มุ่งแต่งงาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

๒. การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหาร ในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไปจนทำให้ไม่ค่อยได้ผลงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตามทฤษฎีของ เรดดินได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงาน แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะ

^{๔๗} Reddin, William J., The 3 – D Management Style Theory : Theory Paper 2, (Canada : Social Science System, 1970), pp.17-20.

^{๔๘} เอกสารประกอบการเรียน, คณะพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔, หน้า ๓.

๑) แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) สูงทั้งงานและคนได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่ เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามาส่วนร่วม ไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง

๒) แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดจะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเอง เจียบๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยเป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

๓) แบบผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงาน เป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคน และตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

๔) แบบผู้เสียสละ (Dedicated) เน้นด้านงานสูงมากส่วนคนให้ความสำคัญต่ำ จะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำ บางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มากปกติเป็นผู้ชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้องงานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

๒.๑.๔.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากความเชื่อของนักวิชาการ นักบริหารในเรื่องของการเป็นผู้นำ เกิดขึ้นตามลักษณะแนวความคิดแตกต่างกัน นักวิชาการ นักบริหารเหล่านั้นได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคำว่าผู้นำ และภาวะผู้นำ ดังที่กล่าวมา นักวิชาการ ยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกันและทฤษฎีภาวะผู้นำเหล่านี้ มีอยู่มากมายในที่นี้จะเสนอเฉพาะทฤษฎีที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆ ดังนี้^{๔๙}

^{๔๙} Hodge & Johnson, *Management and Organization Behavior*, (New York: John Wiley & Sons, 1970), p. 255.

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ จะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้ผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Fellowship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือ การวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

๔. ทฤษฎีของผลรวม (Eclectic Theory) ทฤษฎีนี้ เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง ๓ ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การ ประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้น ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้^{๕๐}

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีดังนี้^{๕๑} คือ

๑. Great man Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำนั้นได้เกิดมาแต่กำเนิด

๒. Environment Theory ทฤษฎีนี้มีความเชื่อในแง่ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส

๓. Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้ว ยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถ นอกจากนี้ ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

๔. Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย ๓ ประการ คือการกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดี

กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

^{๕๐} I.L.Richardson & Sidney Baldwin, **Public Administration: Government in Action**, (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976), p.147.

^{๕๑} Ralph M. Stogdill, **Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership**, (Marryland Penguin Books, 1967), p.259.

ในการทำงาน และผู้นำต้องแสดง ออกถึงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรสนับสนุน ในความสามารถของพวกเขา^{๕๒}

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำโดยทั่วไปที่จะมีอิทธิพลต่อกลุ่มชน ต่าง ๆ ในองค์กร อำนาจของผู้นำที่เก่งและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ศิลปะและความสามารถในการนำและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำ ตลอดจนผล การศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีหลักแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ ตามตารางที่ ๒.๔ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สัมมา รณินัย (๒๕๕๓, หน้า ๓๑)	๑. ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน ๒. ผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เพื่อจะให้คนปฏิบัติตาม ๓. ผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ๔. ผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดได้ ๕. ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (๒๕๕๙, หน้า ๔)	๑. พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิด การขับเคลื่อน ๒. กลุ่มคน และระบบองค์กร นำพาไปสู่การบรรลุ เป้าประสงค์

^{๕๒} Rensis Likert, **The Human Organization: Its Management and Values**, (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 172.

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม) (๒๕๔๙, หน้า ๑๔, ๒๖)	๑. ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ๒. ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ๓. ภาวะผู้นำเชิงพุทธ”ว่า คือบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้น หรือ ได้รับการ ยกย่องให้ขึ้นเป็นหัวหน้า ๔. มีความสามารถในการบังคับบัญชาและอาจชักนำผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ หมุ่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ ควรก็จะเป็นผู้นำในทางที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ หมุ่ชนไปในทางที่ดี หรือชั่วได้ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ ควรก็จะเป็น ผู้นำในทางที่ดี ๕. ผู้นำแบบธรรมราชา คือ ผู้นำซึ่งยังชนทั้งหลายให้อยินดี ด้วยทศพิธราชธรรม เป็นพระราชาผู้ทรงธรรม ๖. ผู้นำแบบสมมติเทวราชา คือ ยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้เป็นผู้ยิ่งใหญ่เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบปราปราม เหตุการณ์ให้อยู่ในความ สงบดำเนินการบริหาร กิจกรรมต่างๆ
สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, (๒๕๔๕, หน้า ๑๗)	๑. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา ๒. กระบวนการภาวะผู้นำได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบท สถานการณ์และ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
วิเชียร วิทยอดม (๒๕๔๘, หน้า ๑)	๑. ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร ๒. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สมัย จิตต์หมวด (๒๕๔๗, หน้า ๒๒)	๑. การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และ กำลังใจ ๒. จูงใจหรือดลใจให้ผู้ตามหรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง
Barbara Kellman (1984, p.70)	๑. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ๒. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ ๓. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ๔. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล ๕. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ๖. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ๗. ภาวะผู้นำในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่าง บุคคลๆ นั้น
Reddin,William J. (1970, pp.17-20), (2011, p.3)	แบบของผู้นำ ๔ แบบ คือ ๑) ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ๒) ผู้นำแบบมุ่งงาน ๓) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ๔) ผู้นำแบบมุ่งประสาน ๑. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติตามอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก ๒. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ๓. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

๒.๑.๕ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

๒.๑.๕.๑ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ

บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย หรือตามภาระหน้าที่สำคัญกำหนดขึ้น ทั้งนี้บุคคลแต่ละคนอาจจะมีบทบาทได้หลายอย่างตามสถานะของตน เช่น เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานก็มีบทบาทไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าคนๆหนึ่งจะมีหลายบทบาท ซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องสอดคล้องกับบทบาทนั้นๆ

การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้^{๕๓} บทบาทเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงพฤติกรรมตามระบุเป็นบทบาทของตำแหน่งนั้น^{๕๔}

นอกจากนี้หน้าที่ของผู้นำยังมีประเด็นอื่นอีก ดังต่อไปนี้

๑. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร
๒. ผู้นำในฐานะนักวางแผน
๓. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย
๔. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
๕. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก
๖. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม
๗. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณให้โทษ
๘. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน
๙. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง
๑๐. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม
๑๑. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ
๑๒. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ
๑๓. ผู้นำในฐานะบิดา
๑๔. ผู้นำในฐานะรับผิดชอบแทน^{๕๕}

^{๕๓} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๐๒.

^{๕๔} สวงนศรี วิรัชชัย, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: ศึกษาพรการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๐.

ส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำตามทัศนะ^{๕๖} ได้จำแนกออกเป็น ๑๑ ประการ คือ

๑. สร้างความเข้าใจในองค์การให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
๓. การวางแผนและกำหนดงาน
๔. การพัฒนาคนทำงาน
๕. หาวิธีจะได้รับความร่วมมือจากทีมงาน
๖. การปรับปรุงตนเอง
๗. การจัดการองค์การ
๘. การจัดคนเข้าทำงาน
๙. การสั่งและมอบหมายงาน
๑๐. การควบคุมงาน
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีประสานประโยชน์

๒.๑.๕.๒ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธศาสนา พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงตรัสในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของกษัตริย์ในการปกครองบ้านเมือง ประชาชนพลเมือง ข้าราชการบริพาร และผู้บังคับบัญชากับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ มีปรากฏในพระไตรปิฎกอยู่หลายพระสูตร บทบาทและหน้าที่ของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญในส่วนนี้ จึงได้ยกมาเป็นประเด็นในการศึกษาแต่พอสังเขป ดังนี้

๑. ราชสังคหัตถ์ ๔

ราชสังคหัตถ์ คือ การทำนุบำรุงทวยราษฎร์ให้ประชาชาติดำรงอยู่ในเอกภาพและสามัคคี ด้วยหลักธรรมที่เรียกว่า ราชสังคหัตถ์ (หลักการสงเคราะห์ประชาชนของพระราชา) ๔ ประการ คือ^{๕๗}

^{๕๕} สุพรรณิ มาตรโพธิ์, ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร, ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒.

^{๕๖} สมชาติ กิจบรรยง, ความฉลาดรู้ของผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔-๒๗.

๑) สัสสมะระ คือ ฉลาดบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหาร รู้จักส่งเสริมการเกษตรกรรม ให้อุดมสมบูรณ์ โดยเข้าไปศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการของราษฎร เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม และดำเนินการสงเคราะห์หรือช่วยเหลือให้เกิดผลต่อไป

๒) ปุริสเมระ คือ ฉลาดบำรุงข้าราชการ ให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมคนดี มีความสามารถ และจัดสวัสดิการที่ดี

๓) สัมมาปาสะ คือ ผูกประสานปวงประชา ความฉลาดในการแก้ปัญหาสังคม รู้จักผูกน้ำใจประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ เช่น การจัดกองทุนให้กู้ยืม โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น เพื่อนำไปประกอบอาชีพต่าง ๆ ทั้งในด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เป็นต้น

๔) วาชเปยยะ คือ ความมีวาจาอันดูดีมีน้ำใจ รู้จักพูดจาปราศรัยยกย่องเชิดชู ชี้แจง แนะนำ รู้จักถามทุกข์สุขของราษฎรทุกชั้น แม้ปราศรัยก็ไพเราะน่าฟัง ทั้งประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐาน มีประโยชน์ เป็นทางแห่งความสามัคคี ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

๒. สาราณียธรรม ๖

สาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเหตุให้ระลึกถึงกันอยู่เสมอ หมายถึง ธรรม ที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยไมตรี สงเคราะห์ เอื้อเฟื้อต่อกัน จนทำให้เกิดความรักใคร่สมัครสมานสามัคคีกลมเกลียวกัน คิดถึงและระลึกถึงกันอยู่เสมอ มี ๖ ประการ คือ^{๕๗}

๑) เมตตากายกรรม คือ การกระทำต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง การแสดงกิริยาอาการที่สุภาพต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งต่อหน้า และลับหลังให้ความช่วยเหลือกันไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

๒) เมตตาวจีกรรม คือ การแสดงออกถึงความเมตตาปราณีต่อกันทางวาจา หมายถึง การช่วยบอกกล่าวในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำสั่งสอนตักเตือนในทางที่ถูกที่ควร ด้วยความปรารถนาดี มีวาจาสุภาพ ให้ความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓) เมตตามโนกรรม คือ การตั้งจิตปรารถนาดีต่อกันกับเพื่อนร่วมสังคมหมู่คณะเดียวกัน มีจิตคิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันและกัน มองกันแต่ในแง่ดี ไม่มีความระแวงสงสัยในกันและกัน

๔) สาธารณโภคี คือ การเอื้อเฟื้อแบ่งปันต่อกันและกัน หมายถึง การแสดงความเอื้อเฟื้อโอ้ออมอารีด้วยการแบ่งปัน แจกจ่าย ลาภผล สิ่งของตนได้มาโดยชอบธรรมให้ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน

^{๕๗} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๓๕/๑๑๐.

^{๕๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๔/๓๒๑.

๕) สีสสามัญญตา คือ ความเป็นผู้มีศีล หมายถึง ความประพฤติเสมอเหมือนกันกับบุคคลอื่น คือ การประพฤติปฏิบัติดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย งดงาม เคารพกติกา ระเบียบของสังคม ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

๖) ทิฏฐิสามัญญตา คือ ความเป็นผู้มีทิฏฐิหรือความเห็นเสมอกัน หมายถึง การปรับความคิดเห็นเข้าหากัน การให้ความเคารพยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น กล่าวคือยอมรับความคิดเห็นของคนหมู่มากแม้จะไม่ถูกใจก็ตาม ยึดถือหลักอุดมคติแห่งความดีงาม หรือมีจุดมุ่งหมายสูงสุดอันเดียวกัน

๓. ลิงคาลกสูตร

พระสูตรนี้ พระพุทธองค์ได้แสดงแก่ลิงคาลกมานพ ถึงสิ่งที่พึงกระทำต่อทิศทั้ง ๖ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ ที่มีสถานภาพต่างกัน ในที่นี้จะยกมาแสดงเฉพาะ เหมภูมิทิศ ทิศเบื้องต่ำ ซึ่งเป็นการปฏิบัติระหว่างนายกับบ่าว ดังมีเนื้อความว่า^{๕๙}

ดูกรคฤหบดีบุตร ทาสกรรมกรผู้เป็นทิศเบื้องต่ำ อันนายพึงบำรุงด้วยสถาน ๕ คือ ด้วยจัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง ๑ ด้วยให้อาหารและรางวัล ๑ ด้วยรักษาในคราวเจ็บไข้ ๑ ด้วยแจกของมีรสแปลกประหลาดให้กิน ๑ ด้วยปล่อยในสมัย ๑ ฯ

ดูกรคฤหบดีบุตร ทาสกรรมกรผู้เป็นทิศเบื้องต่ำ อันนายบำรุงด้วยสถาน ๕ เหล่านี้แล้ว ย่อมอนุเคราะห์นายด้วยสถาน ๕ คือ ลูกขึ้นทำงานก่อนนาย ๑ เลิกการงานทีหลังนาย ๑ ถือเอาแต่ของทีนายให้ ๑ ทำการงานให้ดีขึ้น ๑ นำคุณของนายไปสรรเสริญ ๑ ฯ

ดูกรคฤหบดีบุตร ทาสกรรมกรผู้เป็นทิศเบื้องต่ำ อันนายบำรุงด้วยสถาน ๕ เหล่านี้แล้ว ย่อมอนุเคราะห์นายด้วยสถาน ๕ เหล่านี้ ทิศเบื้องต่ำนั้น ชื่อว่า อันนายปกปิดให้เกษมสำราญให้ไม่มีภัย ด้วยประการฉะนี้ ฯ ได้กล่าวขยายความในเรื่องทิศเบื้องต่ำไว้ใน “หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์” ว่า^{๖๐}

“เหมภูมิทิศ” คือทิศเบื้องต่ำ เจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาพึงบำรุงบ่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยสถาน ๕ คือ

๑) ด้วยการจ้างงานให้ตามกำลัง คือ การมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ตามกำลังความรู้ สติปัญญา และความสามารถ(Put the right man on the right job)รู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน

^{๕๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๔๖/๒๐๓.

^{๖๐} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), **หลักธรรมาภิบาล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๖.

๒) ด้วยการให้อาหารและบำเหน็จรางวัล คือ เมื่อทำความดี ก็รู้จักยกย่องชมเชย และสนับสนุน อดทนให้ได้รับบำเหน็จรางวัล เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งตามสมควรแก่ฐานะเมื่อทำไม่ดี ก็ให้คำตักเตือน แนะนำสั่งสอน ให้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น ถ้าไม่ยอมแก้ไขพัฒนาตนให้ดีขึ้น ก็ต้องตำหนิ และมีโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรม

๓) ด้วยรักษาพยาบาลในยามที่เจ็บไข้ คือ ต้องรู้จักดูแลสารทุกข์สุกดิบของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เป็นผู้แล้งน้ำใจ คือ ไม่ปฏิบัติกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทำนอง “ยามดีก็เรียกใช้ ยามไข้กลับไม่รักษา”

๔) ด้วยแจกของมีรสดีแปลก ๆ ให้กิน คือ ให้รู้จักมีน้ำใจแบ่งปันของกินของใช้ดี ๆ ให้ลูกน้อง เพื่อเป็นกำลังใจแก่ลูกน้อง ที่รับใช้สนองงานแก่ตนบ้าง ไม่เอาแต่รับจากลูกน้อง แต่ตนเองกลับมีจิตใจคับแคบเห็นแก่ตัว ไม่รู้จักให้เป็นสินน้ำใจแก่ลูกน้อง

๕) ด้วยปล่อยในสมัย คือ รู้จักให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลาพักผ่อนบ้าง ไม่ใช่คอยแต่จะใช้ให้ทำงานโดยไม่เห็นใจ ให้ได้รับการพักผ่อนบ้าง

ส่วนบ่าวหรือลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาทำนุบำรุง อย่างนี้แล้ว พึงปฏิบัติอนุเคราะห์เจ้านายผู้บังคับบัญชาด้วยสถาน ๕ คือ

๑) ลูกขึ้นทำงานก่อนนาย คือ ให้รับสนองงานผู้บังคับบัญชาด้วยความขยันขันแข็ง ปรมาทำงานก่อนนายหรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็มาให้ทันเวลาทำงาน ไม่มาสายกว่านาย หรือสายกว่าเวลาทำงานปกติ

๒) เลิกการงานทีหลังนาย คือ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง แม้เลิกก็ควรเลิกทีหลังนายหรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็อยู่ทำงานให้เต็มเวลา ไม่หนีกลับก่อนเวลาเลิกงาน

๓) ถือเอาแต่ของทีนายให้ คือ มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี ไม่คดโกงนายหรือผู้บังคับบัญชา ไม่คอร์รัปชั่น ไม่เรียกร้องต้องการโดยไม่เป็นธรรมหรือเกินเหตุ

๔) ทำงานให้ดีขึ้น คือ ต้องรู้จักพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ในการทำงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง

๕) นำคุณของนายไปสรรเสริญ คือ รู้จักนำคุณความดีของเจ้านายผู้บังคับบัญชาไปยกย่องสรรเสริญตามความเป็นจริงในที่และโอกาสอันสมควร

๔. อปทานิยธรรม ๗

อปทานิยธรรม คือ หลักธรรมที่ป้องกันความเสื่อม ทำให้การปกครองเป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๗ ประการ ด้วยกัน คือ^{๖๑}

๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ การประชุมพบปะปรึกษาหาหรือมีความจำเป็นที่จะช่วยระดมความคิดเห็น หาข้อยุติร่วมกัน การวางระเบียบกติกาทางสังคม หรือแม้กระทั่งการปรับความเข้าใจระหว่างกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อระบบการปกครอง

๒) พร้อมเพรียงกันในการเข้าประชุม เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ตลอดถึงความพร้อมเพรียงในการทำกิจการงานทุกอย่างที่ได้ทำร่วมกัน อันจะเป็นผลให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะ ไม่แบ่งแยกเป็นฝักฝ่าย

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ การให้ความเคารพยึดถือปฏิบัติในกฎระเบียบกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด ที่สมาชิกในสังคมได้ร่วมกันบัญญัติ หรือตกลงกันไว้เป็นการชี้ให้เห็นถึงการให้ความเคารพในกฎเกณฑ์ที่ได้บัญญัติเอาไว้ หากเพิกถอนสิ่งที่ตั้งมานั้น ก็จะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการขาดความเคารพยำเกรงในสิ่งที่ตั้งมานั้น อันอาจจะส่งผลไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมในภายหลังได้

๔) การให้ความเคารพยำเกรง นับถือ ให้เกียรติผู้ใหญ่ของบ้านเมืองและยอมรับฟังข้อคิดเห็นไม่ละเลยต่อคำแนะนำตักเตือนของท่าน ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์ยาวนาน ข้อนี้มีลักษณะคล้ายกับข้อ ๓ ต่างกันแต่ข้อนี้เน้นที่ตัวบุคคล ส่วนข้อ ๓ เน้นที่หลักการ

๕) การให้เกียรติ ค้ำครอง ป้องกันสตรีมิให้ถูกข่มเหงรังแก หลักการข้อนี้มุ่งถึงการป้องกันละเมิดสิทธิสตรี ซึ่งสังคมดั้งเดิมถือว่า สตรีนั้นไม่ค่อยมีปากมีเสียง หรือมีบทบาทในสังคมแต่อย่างไรก็ตาม สตรีก็มีบทบาทในครอบครัว หากสตรีได้รับการค้ำครองย่อมอาจจะกระทบกระเทือนถึงความดีงามภายในสังคมได้

๖) การให้ความเคารพบูชาสักการะเจดีย์ ปูนียสถาน ปูนียวัตถุ อนุสาวรีย์ประจำชาติ อันเป็นเครื่องเตือนความทรงจำ เร้าใจให้ทำความดี เป็นศูนย์รวมจิตใจทำให้เกิดความสามัคคีของคนในชาติ ไม่ปล่อยให้ประเพณีหรือการบูชาต่าง ๆ ที่เคยกระทำต่อปูนียสถานเหล่านั้นสูญหายไป

๗) การให้การอารักขา บำรุง ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่สมณพราหมณ์ นักบวช ผู้ทรงศีลธรรมอันบริสุทธิ์ ผู้เป็นตัวอย่างที่ดีทางศีลธรรม และขอให้ตั้งใจไว้ว่าท่านที่ทรงคุณธรรมเหล่านั้นที่ยังไม่มา พึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข ข้อนี้เป็นการชี้ให้เห็นถึงการ

^{๖๑} ที.ม. (ไทย) ๑๑/๓๔/๗๘ - ๘๐.

ให้ความสำคัญของสถาบันศาสนา อันเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน หากผู้ปกครองหรือผู้บริหารบ้านเมืองไม่ให้ความสำคัญ ถือว่าขาดสรรพกำลังในการช่วยบริหารบ้านเมืองให้เกิดความสันติสุขร่มเย็น

ผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี เป็นผู้นำที่มีธรรมในตนเอง คือเป็นผู้ที่มีธรรมเป็นเครื่องชี้นำในการปกครองและการบริหาร รัฐ ประเทศ องค์กรหรือหมู่คณะ ให้เป็นไปด้วยดี และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ธรรมจึงเป็นเครื่องเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำให้มีภาวะผู้นำสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยดี

จากการทบทวนเอกสารของนักวิชาการทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทหน้าที่ของผู้นำในทางพระพุทธศาสนา สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำประการแรกที่จะต้องทำ คือ งานที่เกี่ยวกับเรื่องของตัวงานและการแก้ปัญหาในงาน บทบาทหน้าที่ของผู้นำประการที่สองที่จะต้องทำ คือ งานที่เกี่ยวกับเรื่องของตัวคนเป็นหน้าที่ทางด้านสังคม ความแตกต่างกันไปโดยลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ หน้าที่ดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มคนที่นำทีมการวางตน การปฏิบัติงาน จึงเปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาบานใหญ่ส่องให้เห็นถึงลักษณะของสมาชิกในกลุ่มโดยส่วนรวมที่เขาได้เป็นผู้นำองค์กรนั้น ๆ บทบาทของความเป็นผู้นำ เป็นการแสดงออกของผู้นำโดยมุ่งหวังเพื่อให้การบริหารเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

๒.๑.๖ คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

๒.๑.๖.๑ คุณลักษณะของผู้นำ

ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะเป็นเอกลักษณ์พิเศษบางอย่างที่มีความแตกต่างจากบุคคลอื่นอย่างชัดเจนที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมืออย่างจงรักภักดี ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้ ย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีและมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ตามที่จะสามารถทำให้ปฏิบัติการกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัย ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำตามทัศนะของนักวิชาการทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ดีของผู้นำดังนี้คือ มีการศึกษาดี เฉลียวฉลาด เชื้อมั่นในตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัวปรับอารมณ์ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ มีเหตุผลฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการคัดเลือกและ

พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสามัคคีมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ^{๖๒} คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ พอสรุปได้ดังนี้คือ มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี ความรู้ดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไป ทักษะและบุคลิกดี มีความคิดเริ่มสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง ความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลเล ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีและต้องมีศิลปะในการทำงาน มีความอดทน มีสมาธิในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ยกย่องให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน^{๖๓}

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ว่าต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

๑. มีบุคลิกภาพที่ดี (Good Personality) คือ เป็นผู้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีสุขภาพกายที่ดี คือ เป็นผู้ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดีมีท่วงท่ากิริยา รวมทั้งการแต่งกาย ที่สุภาพเรียบร้อยดีงาม สะอาด และดูสง่างามสมฐานะ ส่วนมีสุขภาพจิตที่ดี คือ เป็นผู้มีอัธยาศัยใจคอที่งามเป็นคนดี มีศีลธรรม ได้แก่ ศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา กับทั้งมีกัลยาณมิตรธรรม คือมีคุณธรรมของคนดี

๒. ประกอบด้วย “หลักธรรมาภิบาล” คือ คุณธรรมของนักปกครอง นักบริหารที่ดี (Good Governance) คือ

๑) หลักความถูกต้อง คือ มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาการทำการตัดสินใจ (Decision Making) และสั่งการ (Command) ด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง และกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ที่ออกตามกฎหมาย ถูกต้องด้วยพระธรรมวินัย กล่าวคือ ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของสังคมถูกต้องตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ และถูกต้องตรงประเด็นตามหลักวิชา และได้รับความพึงพอใจจากคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๒) หลักความเหมาะสม คือ รู้จักคิด พูดย ทำกิจการงาน และปฏิบัติตนได้เหมาะสม ถูกกาละ เทศะ บุคคล สังคม และสถานการณ์

๓) หลักความบริสุทธิ์ คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ กระทำกิจการงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ คือ ด้วยเจตนา ความคิดอ่าน ที่บริสุทธิ์

^{๖๒} กวี วงศ์พุ่ม, **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐๖-๑๑๐.

^{๖๓} กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: เชษฐ์การพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๘-๒๔.

๔) หลักความยุติธรรม คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ และปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความชอบธรรม บนพื้นฐานแห่งหลักธรรม หลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ต้อง เชื่อถือได้ และตรงประเด็น และด้วยความเที่ยงธรรม คือ ไม่อคติ หรือลำเอียงด้วยความหลงรัก หลงชัง ด้วยความกลัวเกรง และด้วยความหลง ไม่รู้จริง คือ ขาดข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสมบูรณ์เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัย ตัดสินใจ ให้ความเที่ยงธรรม

๒. ผู้ประกอบด้วย สัปปริสธรรม คือ คุณธรรมของสัตบุรุษ คือคนที่มีศีลธรรม ให้รู้จัก เหตุ รู้จักผล ให้รู้เขารู้เรา แล้วให้รู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับกาละ เทศะ บุคคล สังคม และสถานการณ์

๓. รู้จักหลักปฏิบัติต่อกันด้วยดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ชื่อ “เหตุภูมิทศ” ๑ ในทศ ๖ มีเนื้อความว่า “เหตุภูมิทศ” คือ ทศเบื้องต้น เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา พึงบำรุงบำว คือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยสถาน ๕

๔. รู้จักปกครองดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลัก “อ่อนนอก แข็งใน” คือ หลัก ๙ ป. ดังต่อไปนี้

ป.ที่ ๑ ปลุก คือ รู้จักปลุกใจ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีใจเบิกบาน แจ่มใส กระปรี้กระเปร่า ยินดีในการทำกิจการงานด้วยความเข้มแข็งจริงจัง และอดทน

ป.ที่ ๒ ปลูก คือ รู้จักปลูกขวัญ ปลูกใจ ให้กำลังใจ เวลาที่ลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องประสบกับความผิดหวัง เศร้าโศก หรือมีใจหดหู่ ท้อถอย ให้กลับมีใจเข้มแข็งในการทำงาน และดำเนินชีวิตไปด้วยดี มีความสันติสุข

ป.ที่ ๓ ปั้น คือ ให้มีคุณภาพ คุณวุฒิ และคุณธรรม ที่ดีที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไป และประการสำคัญ คือ มอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ตามความเหมาะสม แก่สมรรถภาพ คุณภาพ คุณวุฒิ และคุณธรรม

ป.ที่ ๔ ปก คือ รู้จักปกป้องลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการที่เป็นธรรม มิให้ถูกระทบกระเทือน เสียหาย โดยไม่เป็นธรรม

ป.ที่ ๕ ป้อง คือ รู้จักป้องกันลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชามีให้ประพฤติผิด กฎหมาย หรือประพฤติผิด ทำนองคลองธรรม

ป.ที่ ๖ ปรับ คือ ช่วยให้เขาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น รวมทั้งการปรับหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความชำนาญ สติ ปัญญา ความสามารถและวิสัยทัศน์ของเขาด้วย

ป.ที่ ๗ ประุง คือ แนะนำสั่งสอน และ/หรือ สนับสนุนให้ลูกน้อง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ศึกษาหาความรู้ ความชำนาญ ด้วยการให้ศึกษาอบรมวิชาชีพ ทั้งก่อนที่จะมอบตำแหน่งหน้าที่กิจการงานให้ทำ (Pre-service Training) และภายหลัง ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบแล้ว

(In-service Training) และให้เจริญคุณธรรม โดยสนับสนุน ส่งเสริมให้การศึกษา อบรมธรรมปฏิบัติ โดยการปฏิบัติศีล-สมาธิ-ปัญญา อันมีรายละเอียด อยู่ในอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นต้น ให้เขาเจริญ ด้วยความรู้คู่คุณธรรม

ป.ที่ ๘ ปราม คือ ถ้าทำงานบกพร่อง หรือผิดพลาด หรือ ประพฤติผิดกฎหมาย ผิดระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กร และ/หรือ ประพฤติผิดศีล ผิดธรรม ก็ว่ากล่าว ตักเตือน ห้ามปราม แนะนำสั่งสอน ให้ปรับปรุงตัว ให้รู้จักกลับตัวกลับใจ มาประพฤติปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ

ป.ที่ ๙ ปราบ คือ ถ้าห้ามปราม และว่ากล่าวตักเตือนหลายครั้งแล้ว ยังไม่ดีขึ้น ก็ต้องปราบ คือ พิจารณาลงโทษทัณฑ์ตามกฎหมายขององค์กร ตามกฎหมายบ้านเมืองและ/หรือ ตามหลักศีลธรรม คือพระธรรมวินัย (กรณีเป็นนักบวช)

๕. รู้จักวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการแนะนำ สั่งสอน อบรม บ่มนิสัย ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชา ให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีคุณธรรมอยู่เสมอ คือ

- ๑) แนะนำ ให้ทำดี ให้ถูกต้องตามหลักวิชา ตามหลักกฎหมาย และศีลธรรม
- ๒) นำ โดยทำดีให้ดู เป็นแบบอย่างที่ดี
- ๓) สั่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม

๔) สอน ให้เรียนรู้ และปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ

๕) อบ ให้หอม คือ ให้เพิ่มพูนวิชาความรู้ คู่คุณธรรม

๖) รม ให้แห้ง คือ ให้อย่าง หรือเผากิเลส โดยให้ศึกษาอบรมกาย วาจา และใจ โดยการปฏิบัติธรรม ได้แก่ ทาน กุศล ศีลกุศล ภาวนากุศล และ/หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา อันมีรายละเอียดอยู่ในอริยมรรคมีองค์ ๘ เพื่อให้มีมานะ ละทิณฺณิ และเพื่อกำจัดกิเลส ตัณหา อุปาทาน ให้เบาบางลง ให้เจริญอยู่แต่คุณความดี มีศีล มีธรรม

๗) บ่มนิสัย ให้ตั้งอยู่แต่ในคุณความดีหลีกเลี่ยงความชั่วคือ ไม่ให้มีจิต สันดานโน้มเอียงไปข้างความชั่วที่มักชอบประพฤติผิดศีล ผิดธรรม และติดอยู่ในอบายมุข ๖

๖. มีความคิดริเริ่ม (Initiatives) ด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative) โครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์สุขแก่หมู่คณะสังคม และประเทศชาติและวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้ การปกครองการบริหาร กิจการงานได้บังเกิดผลดี มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

๗. มีความคิดพัฒนา (Development) คือ เป็นนักพัฒนาปรับปรุงแก้ไขสิ่ง ที่ล้าหลัง หรือข้อบกพร่องในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

๘. มีสำนึกในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (Sense of Responsibilities) สูง คือ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพ และสำนึกใน

การสร้างฐานะของตน และมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คือ ต่อครอบครัว ต่อองค์กรและหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบอยู่ และต่อสังคมประเทศชาติ ให้เจริญสันติสุขและมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อสถาบันหลักทั้ง ๓ ของประเทศไทยเรา คือ สถาบันชาติ ๑ สถาบันพระพุทธศาสนา ๑ และสถาบันพระมหากษัตริย์ ๑ เพราะสถาบันหลักทั้ง ๓ นี้ หากสถาบันใดคลอนแคลน ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะเป็นเพราะถูกศัตรูภายใน และ/หรือ ศัตรูจากภายนอกกรุกราน ย่อมกระทบกระเทือนถึงสถาบันหลักอื่นๆ ของชาติไทยเราให้พลอยคลอนแคลนอ่อนแอไปด้วย

๙. เป็นนักเสียสละ ความสุขส่วนตน อีกทั้งกำลังกาย สติปัญญา ความสามารถ ให้แก่งาน เพื่อบรรลุความสำเร็จ และให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง เสียสละกำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือ อนุเคราะห์ สงเคราะห์ ผู้อื่น ที่มีทุกข์ให้พ้นทุกข์ ที่มีสุข ก็ให้เจริญยิ่งขึ้นไป และมีสำนึกในความเสียสละอย่างสูง เมื่อยามจำเป็น แม้จะต้องเสียสละชีวิตเลือดเนื้อ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า และเพื่อรักษาสถาบันหลักทั้ง ๓ ของไทยเรา คือ สถาบันชาติ สถาบันพระพุทธศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ ก็จะต้องทำ

๑๐. มีความมั่นใจตนเองสูง (Self Confidence) นี้หมายถึง มีความมั่นใจในธรรม คือ มีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและวิสัยทัศน์ และทั้งคุณธรรม คือ ความเป็นผู้มีศีล มีธรรม อันตนได้ศึกษาอบรมมาดีแล้ว มิใช่มีความมั่นใจอย่างผิด ๆ ลอย ๆ อย่าหลงตัวหลงตน ทั้ง ๆ ที่ แท้จริงตนเองหาได้มีคุณสมบัติและคุณธรรมดีสมจริงไม่ และรู้จักต้องรู้จักแสดงความมั่นใจ ในเวลาคิด พูด ทำ ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ บุคคล สถานที่และประชุมชนด้วย^{๖๔}

คุณลักษณะผู้นำที่ดีว่า ผู้นำที่ดีพึงดูตัวอย่างจากพระพุทธปฎิมา ที่มีคุณลักษณะที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างแก่ผู้นำ ซึ่งลักษณะของพระพุทธปฎิมาที่ควรดูเป็นแบบอย่างนั้น มีอยู่ด้วยกัน ๗ ประการ คือ ๑. เกศแหลม ๒. ตาคู ๓. หูยาน ๔. นั่งนาน ๕. ไม่ขานตอบ ๖. ยิ้มพลอบประโลมใจ และ ๗. ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม

คุณลักษณะทั้ง ๗ ประการนี้ ผู้นำควรนำมาเป็นแบบอย่างในการบริหารงาน ซึ่งแต่ละลักษณะนั้น มีความหมายโดยรวม ดังนี้

๑. เกศแหลม หมายถึง ให้มีสติปัญญา อย่าโง่เขลา จะสังเกตว่าเกศพระพุทธรูปจะเป็นลักษณะเป็นเปลวเพลิง นั้นหมายถึง มีปัญญาหรือพระปัญญาคณนั้นเอง

^{๖๔} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มงคลชัยพริ้นตัง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๔-๑๔๙.

๒. ตาคู หมายความว่า เป็นผู้ที่ต้องรู้จักสอดส่อง ดูแล ตรวจสอบความเรียบร้อย หรือสังเกตจริตของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า แต่ละคนเป็นคนแบบไหน สมควรจะปฏิบัติต่อเขาและป้องกันตัวเองอย่างไร ในองค์กรมีพรรคพวกใดบ้าง เวลาจะเซ็นหรืออนุมัติอะไรลงไป ต้องอ่านให้ละเอียดถี่ถ้วน เพราะอาจจะยังผลให้เกิดความเสียหายในองค์กรหรือหน่วยงานตามมาได้

๓. หุยาน หมายถึง ให้หุหนักอย่าหุเบา มิใช่มีอายุยืน เพราะพระพุทธรองค์มีอายุชั้ย ๘๐ พรรษา ก็ถือว่าไม่ยืนยาวมากนัก แต่ที่ควรนำมาใช้คือ ให้หุหนัก เวลาใครมาพูดอะไร หรือได้ยินอะไรมาก็อย่าเพิ่งเชื่อในทันทีทันใด ให้หนักแน่นเข้าไว้ เพราะบางทีอาจจะมีคนในองค์กรมา ยุแยง ตะแครงรั้วให้แตกความสามัคคีกันก็เป็นได้ ผู้นำจึงควรไม่เชื่อคนง่ายอย่างไรเหตุผล

๔. นังนาน หมายความว่า อย่าเปื้อนอายหน้าที่ของตนเองให้ย็นดีในหน้าที่ของตนเอง จะสังเกตว่าพระพุทธรูปไม่เคยลุกไปไหน ฉะนั้นผู้นำก็ไม่ควรเปื้อนที่จะทำหน้าที่ของตนเองโดยง่าย

๕. ไม่ขานตอบ หมายความว่า บางทีมีสิ่งที่มีมากระทบกระทั่งจิตใจ เป็นเหตุให้ขาดสติสัมปชัญญะ ผู้นำก็ควรจะเลี่ยงหรืออย่าได้ตอบ ถ้าคิดว่าจะเกิดผลเสียมากกว่าผลดี ดังพระพุทธรูปไม่พูดกับใครนั่งอยู่เฉยๆ ก็ยังมีคนไปพูดกับท่าน หรือขอให้ท่านช่วยเหลือ

๖. ยืมปลอบประโลมใจ หมายความว่า เวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเดือดเนื้อร้อนใจมาขอความช่วยเหลือ ผู้นำต้องมีเมตตากับลูกน้อง ต้องช่วยปลอบให้เขาดีขึ้น และช่วยเหลือเขาในสิ่งที่เห็นว่าสมควรและถูกต้อง ดังพระพุทธรูปเวลาใครไปหาหรือขอความช่วยเหลือท่านก็จะยืมให้

๗. ตัดสินให้ด้วยความยุติธรรม หมายความว่า เป็นผู้ที่ต้องเที่ยงธรรมอย่าลำเอียงด้วยอำนาจของอคติ ให้ยึดหลักความถูกต้องมากกว่าความถูกใจ เวลามีปัญหาต้องตัดสินใจต้องยึดหลักธรรมาธิปไตย คือ ถือธรรมหรือความถูกต้องเป็นใหญ่ จึงจะเป็นผู้นำที่ดีและจะได้ทั้งใจของคนและผลของงาน^{๖๕} เป็นต้น ลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำได้แก่ มุ่งแสวงหาบรรลวิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงานสร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพ

^{๖๕} พระราชวินิจฉัยฎีกา (สุนทรญาณสุนทโร), ยอดแห่งผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๗.

อย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้^{๖๖} ลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีคือ ๑) ความฉลาดรอบรู้ สามารถเห็นเหตุการณ์ได้เร็วกว่า และสามารถตีความประเด็น ของสถานการณ์ได้ ๒) มีความกระตือรือร้น ๓) สนใจสิ่งภายนอกและอยากเรียนรู้ตลอดเวลา ๔) สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ ๕) มีความอยากรู้อยากเห็นว่าอะไรจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ๖) มีความจำดี ๗) มีความโอบอ้อมอารี เอาใจเขา มาใส่ใจเรา ๘) ไว้เนื้อเชื่อใจได้ ๙) มีความสามารถจูงใจให้เห็นตามด้วย ๑๐) ทำตัวเป็นตัวอย่าง ๑๑) มีความสามารถในการสื่อสาร และ

๑๒) มีความยุติธรรม^{๖๗}

สรุปว่าคุณลักษณะและหน้าที่ของผู้นำทั้งหมดผู้นำต้อง มีความคล่องแคล่วว่องไว กระตือรือร้น มีสุขภาพจิตดี มีความอดทน จะทำอะไรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังจะต้องมีความสามารถจูงใจผู้อื่นได้ด้วย รวมทั้งเป็นผู้มีความ รับผิดชอบมีความฉลาด มีไหวพริบ และเป็นคนทันสมัยผู้วางแผนเป็นผู้บริหาร เป็นผู้ให้การศึกษา รวมทั้งเป็นสัญลักษณ์ของความมุ่งหมายและอุดมคติของกลุ่มด้วย

๒.๑.๗ แนวคิดเกี่ยวกับคนดีและผู้นำที่ดี

แนวความคิดเกี่ยวกับความเป็นคนดี^{๖๘} คำว่า คนดี หมายความว่า คนผู้ที่มีวิชา มีความรู้ด้วย มีความประพฤติดีด้วย หรือคนดี ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ควบคู่ไปกับมีคุณธรรม ดังนี้ จึงเป็นการชี้วัดให้ เข้าใจโดยถูกต้องว่า คนที่มีวิชาความรู้ดีนั้น ต้องเป็นผู้ที่ประพฤติดีอีกด้วย โดยดีทั้งวิชา และดีทั้ง ความประพฤติ จึงจะเชื่อว่าเป็นคนดีที่แท้จริงตามคำสอนของพุทธศาสนา ฉะนั้น คนดีจึงปรากฏให้ เป็นที่รู้ได้โดยแสดงออกซึ่งคุณที่มีอยู่เองอย่างเด่นชัดด้วย คุณลักษณะ ๒ ประการ คือ

๑. คุณวุฒิ หมายถึง ความเจริญไปด้วยความดีโดยมีวิชา ความรู้ ปรากฏอย่างเด่นชัด จนเป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลายว่าดีเด่นในด้านวิชาความรู้

^{๖๖} ยงยุทธ เกษสาคร, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมารธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๙.

^{๖๗} วิริยัญญ์ บิตรวัฒนา และคณะ, *ผู้นำแห่งโลกอนาคตการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ*, (กรุงเทพมหานคร: อัลฟ่ามีเดีย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕-๒๖.

^{๖๘} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญา นันทภิกขุ), *คนดีและคุณสมบัติพิเศษของนักบริหารหน้าที่ของคน ฉบับสมบูรณ์*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๒๐-๓๒.

๒. คุณภาพ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความดีที่มีในตนให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง จนเป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลายอีกว่ามีความสามารถเหมาะสมทุกประการคู่ควรกับการงานฐานะ ทั้งมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดด้วย

กล่าวโดยสรุป สัตบุรุษ คือ คนดี ตั้งมั่นอยู่ในธรรมที่เรียกว่า สัปปริสธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ หรือของคนดี ๗ ประการ ได้แก่

๑. ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งความสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งความทุกข์

๒. อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าสุขเป็นผลแห่งเหตุอันนี้ทุกเป็นผลแห่งเหตุอันนี้

๓. อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตนว่าเราว่าโดยชาติตระกูล ยศศักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู้ และคุณธรรม เพียงเท่านั้นแล้วประพฤติตนให้สมควรแก่ที่เป็นอยู่อย่างไร

๔. มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ในการแสวงหาเครื่องเลี้ยงชีวิต แต่โดยทางที่ชอบ และรู้จักประมาณในการบริโภคแต่พอควร

๕. กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา อันสมควรในอันประกอบกิจนั้นๆ

๖. ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน และกิริยาที่ต้องประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่าหมั่นเมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ เป็นต้น

๗. ปุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักว่าผู้นี้เป็นคนดีควรคบ ผู้เป็นคนไม่ดี ไม่ควรคบ เป็นต้น

^{๖๙}หลักธรรมอีกประการหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นพลเมืองดีในทางพุทธศาสนา โดยเป็นหลักธรรมที่มีส่วนให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงถึงธรรม ๔ ประการ ที่ควรปฏิบัติต่อตนเองและครอบครัว ภายหลังจากได้ทรัพย์สินมาด้วยความเพียรพยายามอันชอบธรรมแล้ว คือ

๑. ทรัพย์สินนั้นย่อมนำตนเอง มารดา บิดา บุตร ภริยา คนรับใช้มิตรสหาย ให้เป็นสุข

๒. เมื่อมีอันตรายเกิดขึ้น ใช้ทรัพย์นั้นป้องกันทำให้ตนมีสวัสดิ

๓. สงเคราะห์ญาติ ต้อนรับแขก ทำบุญ เสียภาษีอากรให้แก่รัฐ

๔. อุปถัมภ์บำรุงสมณะพราหมณ์ผู้ประพฤติดชอบ

^{๖๙} พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, การเมืองกับพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สยามบรรณาการ การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๘๑-๑๘๒.

การเป็นพลเมืองดีต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วยในหลักธรรมสังคหะวัตถุ ๔ ด้วย คือ

๑. การให้ หมายถึง เอื้อเฟื้อ เสียสละ แบ่งปัน ตลอดจนให้ความรู้
๒. วาจาพูดดีมีน้ำใจ หมายถึง กล่าวคำสุภาพทำให้เกิดไมตรีและความรักต่อกัน
๓. การประพฤติประโยชน์ หมายถึง เข้าไปมีส่วนร่วมรู้ร่วมแก้ปัญหา
๔. การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง วางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล และเหตุการณ์

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า “คนดี” คือผู้ที่ดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อทุกส่วน รวมถึงสังคม^{๗๐}

สรุปได้ว่า คุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นจะต้องปลูกฝังไว้เป็นประจำให้เกิดเป็นอุปนิสัยติดตัวโดยตลอดของผู้นำสังคมเพราะเป็นคุณลักษณะที่ได้รับการถ่ายทอดและปฏิบัติสืบต่อกันมาตั้งแต่ยุคจีนโบราณจนถึงปัจจุบันซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของผู้นำสังคม จากคำกล่าวว่า “ผู้นำที่ดี” คือ ผู้นำที่มีคุณธรรม” ผู้นำที่ชั่ว คือ ผู้นำที่ไร้คุณธรรม” คุณลักษณะที่ดีทางอารมณ์และจิตใจ จัดเป็นคุณลักษณะทางคุณธรรมที่สำคัญของผู้นำซึ่งจะต้องควบคู่กับสติปัญญาดี อันจะส่งผลให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

๒.๒ หลักพุทธธรรมของผู้นำ

๒.๒.๑ หลักธรรมสำหรับผู้นำในพระพุทธศาสนา

หลักธรรมสำหรับผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องมี คำสั่งสอนของพระพุทธองค์ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะหรือวิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น มีรากฐานมาจากแนวทางในการสร้างสรรค์บุคลากรในองค์กรให้มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการซึ่งคาดหวังถึงผลที่สามารถนำมาใช้ในการจูงใจ พระพุทธองค์ทรงมอบอำนาจให้สงฆ์หรือเหล่าสมาชิกทั้งปวงเป็นใหญ่ และได้กระจายอำนาจในการมอบหมายงาน รวมถึงการมอบความไว้วางใจให้แก่พระสงฆ์สาวก โดยทรงคำนึงถึงความสอดคล้องกันระหว่างคนและงานเป็นสำคัญ เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติซึ่งมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำได้ ดังนี้

^{๗๐} จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๗๘-๑๐๙.

๒.๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมของผู้นำ

๑.ปาปณิกธรรม ๓ หลักธรรมที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหารที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ มีแสดงในทศตปิฎกสูตรว่าด้วยพ่อค้าผู้หวังความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ในโพธิ์ในโมคคัลลย คือ เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการกิจการของตนหรือดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ควรมีคุณสมบัติที่ประกอบด้วยองค์ ๓ ประการคือ

๑) จักขุมา มีตาดี คือ รู้จักในสินค้าว่า ซื้อมาเท่านี้ ขายไปอย่างนี้ จักมีมูลค่าประมาณนี้ มีกำไรเท่านี้ เป็นผู้มีความรอบคอบในการมองการณ์ไกล เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ

๒) วิรุโธ มีธุรกิจดี คือ ฉลาดในการซื้อและขายสินค้าได้ เป็นผู้จัดธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๓) นิสสยสัมปันโน เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย คือ มีผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะมีมนุษยสัมพันธ์^{๗๑}

สรุปว่า คุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของผู้นำ ถ้าผู้นำมีความรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ ๑ และข้อที่ ๓ สำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ มีความสำคัญน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญเฉพาะด้านได้

๒.๑๐๓ ๔ หลักธรรมข้อนี้ นับว่าสำคัญสำหรับผู้นำหรือผู้ปกครอง ที่จะต้องละเว้นอคติ ทั้ง ๔ ให้ได้ เพราะเป็นทางประพัตติที่ผิด เป็นหายนะธรรมในสังคมาอย่างยิ่ง อคติ แปลว่า ฐานะอันไม่พึงถึง ทางความประพัตติผิด ความไม่เที่ยงธรรม หรือความลำเอียง มี ๔ อย่าง คือ

๑) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ เพราะพอใจ หรือเพราะรักในผู้นั้น จึงทำให้ผู้นั้น ได้ดีเป็นคนเด่นในสังคม

๒) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง ไม่ชอบหน้า ไม่พอใจผู้นั้น แม้เขาทำดีเพียงใด ความดีก็ไม่ปรากฏ

๓) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลงหรือเขลา ไม่รู้ความจริง ไม่เห็นความดีของเขา มักเห็นผิดพลาดได้

๔) ภยาคติ ลำเอียงเพราะขาดกลัว อาจกลัวเพราะเขามีเงินทองมีอำนาจ มีญาติพี่น้องกว้างขวางในสังคม^{๗๒}

^{๗๑} ๐.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๒๐/๑๖๓.

^{๗๒} ท.ป. (ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๓๔.

สรุปว่า ความลำเอียงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความวุ่นวายในบุคคล หมุ่คณะ ชุมชน และสังคมเพราะสร้างความแตกแยกจนเกิดไร้ความสามัคคีกันได้โดยง่าย ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในหมุ่คณะ องค์กร ชุมชน และสังคมจึงต้องไม่เป็นผู้มีความลำเอียงโดยเด็ดขาด

๓.พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่ หรือผู้ปกครอง ผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ มี ๔ ประการ ดังนี้

๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครอง กล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

๒) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความเดือดร้อนของปวงประชารวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ไม่เข้าเติมเมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือการกระทำของเขาเอง ว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้น อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ^{๗๓}

สรุปว่า พรหมวิหารทั้งสี่ประการนี้ผู้นำทั้งหลายควรมิไว้ประจำใจ เป็นธรรมถึงแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีการศึกษาแล้วทั้งร่างกาย และจิตใจได้ถูกพัฒนาพร้อมที่จะสามารถที่จะกำกับความประพฤติที่จะแสดงออก หรือปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ ในการดำเนินงานในองค์กรหรือในหน่วยงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

๔.ศีล ๕^{๗๔}

หลักธรรมข้อนี้ ต้องการให้มีผู้นำมีมาตรฐานแห่งความเป็นคน หรือเป็นมนุษย์ สมบูรณ์แบบ เพราะผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีความพร้อมทางด้านจิตใจเป็นเบื้องต้น ศีล ๕ ประกอบไปด้วย

^{๗๓} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๖๑/๑๙๔, ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๘๐, อภิ.ส. (ไทย) ๓๔/๒๕๑-๒๖๒/๘๑-๘๓.

^{๗๔} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๕/๓๐๒-๓๐๓, อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๗๐๓/๔๔๗.

๑. การไม่ฆ่าสัตว์ เพื่อให้ผู้นำมีจิตใจที่อ่อนโยน มองเห็นความสำคัญของชีวิตผู้อื่น กับชีวิตของตนเสมอกัน หลักธรรมข้อนี้ยังสื่อถึงการเคารพในสิทธิของผู้อื่นด้วย

๒. ไม่ลักทรัพย์ เมื่อผู้นำไม่คดโกง การพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ก็ย่อมมีความเจริญก้าวหน้า และที่สำคัญการประพฤติตัวดังกล่าวยังเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายด้วย

๓. ไม่ประพฤติดุคในกาม ธรรมข้อนี้เป็นการป้องกันปัญหาทางด้านสังคมในหลาย ๆ ด้านที่จะตามมาผู้นำควรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

๔. ไม่พูดเท็จ ซึ่งรวมถึงการไม่พูดคำไม่จริง คำหยาบ คำส่อเสียด คำเพ้อเจ้อ ซึ่งทำให้ผู้นำทั้งหลายเป็นคนที่สัจจะในคำพูด

๕. ไม่เสพของมีนเมา ที่จะเป็ต้นเหตุไม่ให้หลงลืมสติได้ผู้นำทำอะไร จะเป็นเหตุผล ที่ผู้ตามก็ทำอย่างนั้น เช่น ผู้นำยุคมาลानำไทยก็จะมี การส่งเสริมให้คนไทยสวมหมวกตามอย่าง ตะวันตก เป็นต้น^{๗๕}

สรุปว่า ศีลทั้ง ๕ ข้อนี้ ท่านเรียกว่า มนุษยธรรม แปลว่า ธรรมสำหรับมนุษย์ ธรรมทำให้คนเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์,เป็นธรรมที่เป็นเหตุให้เกิดมาเป็นมนุษย์ เพราะผู้ที่มาเกิดเป็นมนุษย์ ได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยมนุษยธรรมนี้มาก่อน การเกิดมาเป็นมนุษย์เป็นเรื่องที่ยาก ดังพระพุทธดำรัสว่า "กิจโณ มนุสสปฏิลาโภ การได้อัตภาพมาเป็นมนุษย์เป็นเรื่องยาก" ฉะนั้น การเป็นผู้นำคนจะต้องเป็นผู้มีศีลเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่ง ก็จะไม่เป็นคนเต็มร้อย นับว่าเป็นหลักการขั้นพื้นฐานที่พระพุทธองค์ทรงสั่งสอน เพื่อความเป็นมนุษย์อันจะได้เป็นสมาชิกที่ดีของ สังคม ความสงบสุขในสังคมอาศัยหลักมนุษยธรรมหรือ แต่ละคนเป็นคนเต็มคนนั่นเอง

๕.ราชสังคหัตถุ คือธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจหรือหลักการสงเคราะห์ประชาชน ของนักปกครองมี ๔ ประการ คือ

๑) สัสสมะระ ความฉลาดในการบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหาร ส่งเสริมการเกษตร

๒) ปุริสเมระ ความฉลาดในการบำรุงข้าราชการรู้จักส่งเสริมคนดี มีความสามารถ

๓) สัมมาปาสะ ความรู้จักผูกผสานรวมใจประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพต่างๆ

๔) วาขเปยยะ หรือ วาจาเปยยะ ความมีวาจาอันยุติธรรม รู้จักพูด รู้จักปราศรัย ไพเราะสุภาพนุ่มนวล ประกอบด้วยเหตุผล มีประโยชน์ เป็นทางแห่งสามัคคี

^{๗๕} พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ธีรธมโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๕.

๖.จักรวรรดิวัตร คือ วัตรหรือพระจริยาที่พระเจ้าจักรพรรดิทรงบำเพ็ญสม่ำเสมอ มี ๕ ประการคือ

- ๑) ธรรมาธิปไตย เคารพนับถือ บูชาอำนาจอธรรม ยึดธรรมเป็นหลักเป็นธงชัย
- ๒) ธรรมิการักษา จัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองอันชอบธรรมแก่ชนภายใต้มีพระมเหสี เป็นต้น
- ๓) มาอธรรมการ ห้ามกันมิให้มีการอันอธรรมเกิดขึ้นในพระราชอาณาเขต
- ๔) ธนานุประทาน ปันทรัพย์ให้แก่ชนผู้ไร้ทรัพย์ มิให้มีคนยากไร้ในแว่นแคว้น
- ๕) ปริพจนา ปรีกษาสอบถามปัญหา กับสมณพราหมณ์ผู้ประพฤดีปฏิบัติชอบตลอดถึงนักปราชญ์นักวิชาการผู้ทรงคุณธรรม^{๗๖}

๗. กัลยาณมิตร คือองค์คุณของกัลยาณมิตร คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ มี ๗ ประการ คือ ๑) ปิโย น่ารัก ๒) ครุ น่าเคารพ ๓) ภาวนียो น่าเจริญใจ ๔) วตตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล ๕) วจนุกฺขโม อดทนต่อถ้อยคำ ๖) คมภีรณฺจ กล้า กตตา แกล้งเรื่องกล้าได้ และ ๗) โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำไปในอวิชชา ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักนำไปในทางเสื่อมเสีย^{๗๗}

๘.ทศพิธราชธรรม ทศพิธราชธรรม ๑๐ หลักธรรมที่เป็นคุณธรรมประจำจิตใจของพระราชา และผู้บริหารหรือผู้ปกครองรัฐหรือประเทศชาติ รวมถึงผู้นำผู้ปกครองทุกระดับชั้นในสังคม มีอยู่ ๑๐ ประการ คือ^{๗๘}

- ๑) ทาน การให้ปัน การช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ให้ผู้ได้ปกครองของตนให้มีการดำรงชีวิตที่ดี ไม่อดอยาก รวมถึงการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงการเผื่อแผ่แบ่งปันแก่บุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมอีกด้วย
- ๒) ศีล การประพฤติปฏิบัติตนให้ดีงาม ประกอบด้วยความสุจริตทางกายวาจา และใจให้ดีงาม เรียบร้อย ถูกต้องตามกฎระเบียบวินัยของสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชนหรือผู้อยู่ใต้ปกครอง
- ๓) ปริจจาคะ การเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขของส่วนรวม ยอมเสียสละความสุขส่วนตนเข้าไปรับภาระหน้าที่ดำเนินงาน เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนหมู่คณะหรือประเทศชาติ ข้อนี้เป็นการมุ่งถึงความเสียสละไม่เห็นแก่ตัวนั่นเอง

^{๗๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๕๙-๘๒/๘๐-๑๑๐.

^{๗๗} อัง.สตุตถก. (ไทย) ๒๓/๓๖-๓๗/๕๖-๕๗.

^{๗๘} พุ.ชา. (ไทย) ๒๘/๒๔๐/๖๒.

๔) อาชวะ ความซื่อตรง การกระทำในสิ่งที่เป็นภาระหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรง จริ่งใจต่อประชาชน หลักธรรมนี้มุ่งถึงความซื่อตรงต่อตนเองและบุคคลอื่น ตลอดถึงหน้าที่การงานด้วยความสุจริตจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่หลอกลวงประชาชนหรือผู้ใต้ปกครอง มีความจงรักภักดีต่อสถาบันและประเทศชาติ

๕) มัทวะ ความอ่อนโยน การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ อ่อนโยน ไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม พร้อมทั้งจะรับฟังคำแนะนำตักเตือนจากผู้อื่น อันจะส่งผลให้ได้รับความจงรักภักดีจากประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชา

๖) ตปะ ความทรงไว้ซึ่งอำนาจ เดช หรือธรรมอยู่ในตัว ที่คอยกำกับยับยั้งชั่งใจไม่ปล่อยให้ความชั่วอกุศลกำเริบ เป็นอำนาจที่ปราบจิตใจของผู้ปกครอง ให้ดำรงอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่หลงใหลหมกมุ่นอยู่ในกามคุณ จนหลงลืมความมุ่งมั่นในการกระทำภารกิจของตนให้สมบูรณ์

๗) อักโกธะ ความไม่ถือโกรธ ความมีเมตตาธรรมประจำจิตใจ กระทำกิจต่าง ๆ โดยยึดหลักเหตุผลเพื่อระงับความโกรธ ความขุ่นเคือง มีความรักปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ

๘) อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน ไม่บีบบังคับ กดขี่ข่มเหง ให้ประชาชนผู้อยู่ภายใต้การปกครองของตนได้รับความเดือดร้อน โดยปราศจากเหตุผล ตลอดถึงการบริหารกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม เช่น ไม่เก็บภาษีขูดรีด ไม่ใช้แรงงานจนเกินไป ไม่หลงระเหิรในอำนาจ จนขาดความเมตตากรุณา ในทางกลับกันจะต้องมีความกรุณาช่วยเหลือให้ประชาชนผู้อยู่ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ และมีความสุขความเจริญ

๙) ชันติ ความอดทน อดกลั้น รู้จักข่มใจตนเอง ไม่ท้อแท้ เหนื่อยหน่ายกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มากระทบกระทั่งกับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของตน มีสติคอยควบคุมจิตใจให้คงที่ อยู่ตามปกติ ไม่ให้กำเริบอ่อนไหวในเมื่อเผชิญกับปัญหา แม้จะหนักหนาใดก็ต้องอดทนเพื่อให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี หลักธรรมข้อนี้เป็นการแสดงออกถึงความเข้มแข็งกล้าหาญและอดทนต่อทุกสถานการณ์

๑๐) อวิโรธนะ คือ ความไม่ผิดไปจากธรรม ความไม่คลาดเคลื่อนจากธรรมมีการวางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม ไม่มีความหวั่นไหวไปตามลาภสักการะและถ้อยคำดีหรือร้าย มีความเที่ยงธรรมและรักษาระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนประเพณีอันดีงามไว้มั่นคงในยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม และนิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดี มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวด้วยอำนาจของอคติ

๙. สปัจริสธรรม ๗

สปัจริสธรรม แปลว่า ธรรมะของคนดี หมายความว่า ผู้ใดมีธรรมเหล่านี้แล้ว ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นคนดีคนดีที่พระพุทธศาสนายกย่อง มิได้เป็นคนงมงาย แต่เป็นคนฉลาดมีเหตุผล รู้จักใช้ความคิด วางตัวได้ดีและมีมนุษยสัมพันธ์เหมาะสมเรียกว่า สปัจริสธรรม ๗ ประการ คือ

๑. ฉัมมัญญตา (รู้หลักและรู้จักเหตุ) คือรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจหน้าที่ และการดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่งฐานะ อาชีพการงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้น ๆ ตลอดจนขั้นสูงสุด คือรู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อัตถัญญตา (รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล) คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะ การงานอย่างนั้น เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้ความหมายของคติธรรมและประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

๓. อัตตัญญตา (รู้จักตน) คือรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอน และการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ

๔. มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) คือรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอน และการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ

๕. กาลัญญตา (รู้จักกาล) คือรู้การเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงานปฏิบัติงานปฏิบัติกิจการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา เป็นต้น

๖. ปริสัณญตา (รู้จักชุมชน) คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ประชุมชนและชุมชน รู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนั้น ๆ เป็นต้น

๗. บุคคลลัญญา (รู้จักบุคคล) คือ รู้จัก และเข้าใจ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดย อธิปไตยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ได้คบอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น^{๗๙}

มีข้อธรรมจากสัปปริสสูตร อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต กล่าวถึงการแสดงออก หรือพฤติกรรมของสัตบุรุษ (ผู้มีคุณธรรม) ไว้ดังนี้คือ ภิกษุทั้งหลาย บุคคลประกอบด้วยธรรม ๔ ประการพึงทราบว่าเป็นสัตบุรุษ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ

๑. สัตบุรุษในโลกนี้ถึงถูกใครถามก็ไม่เปิดเผยข้อเสียของบุคคลอื่น ไม่จำเป็นต้องพูดถึงสัตบุรุษผู้ไม่ถูกถาม และสัตบุรุษผู้ถูกถามก็ตอบปัญหาไม่อ้อมค้อม หนองเหนียว กล่าวถึงข้อเสียของบุคคลอื่นอย่างไม่ละเอียดเต็มที่ นี่พึงทราบว่า “ผู้นี้เป็นสัตบุรุษ”

๒. สัตบุรุษถึงไม่ถูกใครถามก็เปิดเผยข้อดีของบุคคลอื่น ไม่จำเป็นต้องพูดถึงสัตบุรุษผู้ถูกถาม และสัตบุรุษผู้ถูกถามก็รีบตอบปัญหาไม่อ้อมค้อม ไม่หนองเหนียว กล่าวสรรเสริญข้อดีของบุคคลอื่นอย่างละเอียดเต็มที่ นี่พึงทราบว่า “ผู้นี้เป็นสัตบุรุษ”

๓. สัตบุรุษถึงไม่ถูกใครถามก็เปิดเผยข้อเสียของตน ไม่จำเป็นต้องพูดถึงสัตบุรุษผู้ถูกถาม และสัตบุรุษผู้ถูกถามก็รีบตอบปัญหาไม่อ้อมค้อม ไม่หนองเหนียว กล่าวข้อเสียของตนอย่างละเอียดเต็มที่ นี่พึงทราบว่า “ผู้นี้เป็นสัตบุรุษ”

๔. สัตบุรุษถึงไม่ถูกใครถามก็ไม่เปิดเผยข้อดีของตน ไม่จำเป็นต้องพูดถึงสัตบุรุษผู้ไม่ถูกถาม และสัตบุรุษผู้ถูกถามก็รีบตอบปัญหาไม่อ้อมค้อม หนองเหนียว กล่าวสรรเสริญข้อดีของตนอย่างละเอียดเต็มที่ นี่พึงทราบว่า “ผู้นี้เป็นสัตบุรุษ”^{๘๐}

สรุปได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นทางที่จะนำองค์กรให้เกิดการพัฒนา สร้างประสิทธิภาพของผู้นำให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมกับองค์กรหรือสังคมที่ตนนำหรือปกครองอยู่ และจะเป็นผู้นำที่ดีที่พึงประสงค์ คือ มีทั้งความรู้ดี ความสามารถดี และความประพฤติดี อันเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้นำในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีธรรม มีวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ดำเนิน กิจกรรมขององค์กร หน่วยงานหรือสังคม ตลอดจนถึงประเทศชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง

^{๗๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๓, ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๕๗/๔๐๐, ม.อ. (ไทย) ๑๔/๑๐๕-๑๐๗/๑๒๕-๑๓๑, อัง.สตุตท. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖.

^{๘๐} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗๓/๑๑๙.

๒.๒.๑.๒ หลักธรรมสำหรับนักบริหารที่ดี

หลักการบริหารโดยทั่วไป ที่ควรใช้ประกอบการบริหารงานวัดให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง(High-Efficiency) คือ ให้ได้ประสิทธิผลสูง(High Effectiveness)ด้วยค่าลงทุนต่ำ (Low Investment Value) คือ ประหยัดและคุ้มค่า ได้แก่

๑. การรู้จักกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ทั้งวัตถุประสงค์หลัก วัตถุประสงค์รองการวางนโยบาย (Policy Formation) เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี มีประสิทธิภาพ

๒. การรู้จักริเริ่ม (Initiation) โครงการที่เป็นแก่นสาร อันจะยังสารประโยชน์แก่ตนเองและหมู่คณะ และการรู้จักจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน (Priority) ในการดำเนินโครงการต่างๆ ให้พอเหมาะกับงบประมาณ (Budget) และทรัพยากร (Resources) ที่มีและ/หรือที่คาดว่าจะมีจะได้ (อย่างใกล้เคียงที่สุด) ให้เหมาะสมกับกำลังคน (Man Power) และกาลเวลา (Timing)

๓. การรู้จักวางแผนโครงการ (Project Planning) เพื่อปฏิบัติงาน (Operations) ตามนโยบายทั้งในระยะสั้น (short Term) และระยะยาว (Long Term)

๔. การรู้จักแบ่งงาน (Division of Work) และการมอบหมายอำนาจหน้าที่การงาน (Delegation of Authority) แก่บุคคล หรือคณะบุคคลหน่วยรองลงไป ให้ปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินโครงการต่างๆ ตามความเหมาะสมแก่สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และตามอัธยาศัยใจคอของแต่ละท่าน หรือแต่ละกลุ่มบุคคล (Put the Right Man on the Right Job)

๕. รู้จักประสานความสามัคคี (Unity) และประสานประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Interest) ของหมู่คณะ ให้เกิดความสามัคคีปรองดอง ให้เห็นแก่ประโยชน์โดยรวม คือ พระพุทธศาสนาาร่วมกัน ให้สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง (Safety-responsibilities) และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Mutual-responsibilities) คณะสงฆ์ในพระธรรมวินัยนี้ร่วมกัน และให้มีความร่วมมือ(Cooperation)ประสานงาน (Coordination) และช่วยเหลือ (Assistances) ซึ่งกันและกัน

๖. รู้จักปกครองบังคับบัญชา (Supervision and Control) มีการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ด้วยความถูกต้อง (Rightness) ความเหมาะสม (Properness) ความบริสุทธิ์ (Fair Mind) และความยุติธรรม (Justice)

๗. รู้จักติดตาม (Follow-up) และประเมินผลงาน (Evaluation of Work) และการรายงาน (Reporting) เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานในแต่ละโครงการ ของแต่ละบุคคล และ/หรือ คณะบุคคล ผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบไปปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เป็นระยะๆ เพื่อให้สามารถทราบปัญหาและเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อหรือวิธีแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และ วิธีป้องกันปัญหาในอนาคต

นักบริหารที่ดี ก็คือ นักป้องกันแก้ไขปัญหาที่ดี จะต้องเป็น นักเผชิญปัญหา ไม่ใช่เป็น นักหนีปัญหา หรือ นักหมกปัญหา ปัญหาจากผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานโครงการต่างๆ โดยวิธีการติดตามประเมินผลงาน และรับทราบรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหา และทั้งข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยดี แล้วจึงพิจารณาวินิจฉัยจากการรายงาน ข้อมูลที่ถูกต้อง ที่เชื่อถือได้ ที่ตรงประเด็นและที่สมบูรณ์ เพื่อทำการตัดสินใจสั่งการด้วยเหตุผล หลักการ และหลักธรรม กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานนั้น

การเป็นนักบริหารที่ดีควรที่จะมีหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน บริหารคน พาธุรกิจและภารกิจบรรลุสำเร็จสมประสงค์ ซึ่งพระพิพิธธรรมสุนทร วัดสุทัศนเทพวราราม ได้พูดถึงหลักนักบริหารที่ดีไว้ ๗ ประการคือ^{๘๑}

๑. มีความรู้กว้างขวาง วิชาจางณสัมปันโน คือต้องเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ผู้บริหาร ที่ชี้แจง ไม่หาความรู้มาใส่ตน ลูกน้องจะไม่เคารพนับถือ จึงต้องเชิญคนมีความรู้มาบรรยายให้ฟัง โลกวิทู ต้องรู้ทะลุถึงอุปนิสัยใจคอลูกน้องและสามารถแก้ไขอุปนิสัยที่ไม่ดีให้ได้

๒. ไว้วางใจ ผู้บริหาร ต้องหัดไว้วางใจคนบ้าง และจงไว้วางใจคนที่น่าไว้ใจ ซึ่งจะต้อง ดูอุปนิสัยหรือคุณสมบัติคนที่น่าไว้วางใจ ๕ ประการ คือ ขยัน อดทน ประหยัด ซื่อสัตย์ พัฒนาฝีมือ คนขยัน งานก็มีโอกาสสำเร็จ คนที่อดทนไม่ท้อถอย งานหนักเหนื่อยยากอย่างไรก็ยังไม่ท้อทำงาน กลางคัน คนที่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย หนี้ใหญ่ ใจโต มักใช้เงินในการดำเนินการที่ไม่ประหยัด คนที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ล่อแหลมต่อการเอาเงินของบริษัทไปลงทุนหรือโกงกิน สุดท้ายเป็นเรื่องของฝีมือ ซึ่งต้องพัฒนาเรื่อยๆ ผลงานออกมาจะได้มีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่กระทบสิ่งแวดล้อม

๓. ให้โอกาส ผู้บริหารควรให้โอกาสลูกน้อง เพื่อเป็นที่ฝึกฝนความชำนาญจากการ ผ่านประสบการณ์ในด้านต่างๆ การให้โอกาส มี ๒ อย่าง คือ ๑) ให้โอกาสทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือ และ ๒) ให้โอกาสแก้ไขงานที่ผิดพลาด

๔. ปราศจากอคติ หรือลำเอียง ผู้บริหารไม่ควรตัดสินด้วยความมีอคติคือ เพราะรัก (ฉันทาคติ) เพราะเกลียด (โทษาคติ) เพราะหลง (โมหาคติ) และเพราะกลัว (ภยาคติ)

๕. มีความดaringก้าวหน้า เป็นผู้บริหารต้องมีหัวก้าวหน้าปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ต้องมองเห็นการนำวิทยาการสมัยใหม่มาพิจารณาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ทันกับสนามการค้า อย่าไปยึดติดกับสิ่งเก่า ล้าสมัย ที่ทำให้เสียเปรียบในด้านการแข่งขัน

^{๘๑} พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร), **คติธรรมนำชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗.

เว้นแต่ จะบอกได้ว่าของล้ำสมัยดีกว่าของทันสมัยได้อย่างไร ผู้บริหารสมัยใหม่เดี๋ยวนี้นิยมระดมสมองประชุมโต๊ะกลม ระดับปฏิบัติการก็มีการระดมสมองด้วยกลุ่มคุณภาพ (QCC)

๖. เกิดปัญหาเร่งแก้ไข ผู้บริหารไม่ควรหมกตมปัญหาไว้ มีเช่นนั้นปัญหาต่างๆ จะสะสมพอกพูน จนเกิดวิกฤต ด้านคุณภาพงาน คุณภาพสินค้าบริการ และอาจเป็นเหตุให้ธุรกิจล่มสลายได้ การแก้ปัญหานั้น ต้องพิจารณาด้วยว่ามีเหตุปัจจัยจากอะไร แล้วก็ไปแก้ที่เหตุนั้น แก้ไขเฉพาะหน้า เรียกว่าแก้อาการ (Corrective) ถ้าแก้แบบก่อนหน้าเรียกว่า ป้องกัน (Prevention)

๗. ป้องกันภัยผู้ทำงาน เป็นผู้บริหารที่ดีต้องป้องกันลูกน้อง ภัยที่จะเกิดขึ้นกับลูกน้อง ซึ่งมีหลายด้าน เช่น การป้องกันอุบัติเหตุ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับลูกน้องขณะปฏิบัติงาน ป้องกันการทะเลาะเบาะแว้ง มีเรื่องราวกับบุคคลภายนอก เป็นต้น

หลักนักบริหารที่ดี ๗ ประการ มีความรู้กว้างขวาง ไว้วางใจ ให้โอกาส ปราศจากอคติ มีความดำริก้าวหน้า เกิดปัญหาเร่งแก้ไขและป้องกันภัยผู้ทำงาน ซึ่งหลักนี้ก็เป็นอีกแง่มุมหนึ่งที่แตกต่างไปจากหลักบริหารอื่นๆ ที่ผู้บริหารควรพิจารณา

ลักษณะผู้บริหารที่ดี (นายใช้ เพื่อนชม ลูกน้องชอบ) ผู้บริหารที่เกือบดี (นายชอบ เพื่อนชม ลูกน้องเฉย) ผู้บริหารที่ไม่ดี (นายไม่ชอบ เพื่อนเฉย ลูกน้องชัง) และผู้บริหารที่หาดีไม่ได้ (นายเฉย เพื่อนชัง ลูกน้องชัวเพราะตัวเองก็ชัว)^{๘๒}

สรุปว่า การเป็นผู้นำที่ดีควรที่จะมีหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งหลักธรรมนี้หากพิจารณาโดยลึกซึ้งก็จะเห็นว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการบริหารนั่นเอง ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน บริหารคน พารุรกิจและการกิจให้บรรลุหรือสำเร็จสมประสงค์ การเป็นผู้นำต้องมีคุณสมบัติของคนดีในชีวิตประจำวันนั้น ถ้าใครมีคุณธรรมของมนุษย์ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมเชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องว่าเป็น "สัตบุรุษ" หรือ "คนดีแท้" หรือ "มนุษย์โดยสมบูรณ์" การกระทำหรือพฤติกรรมของเขาย่อมเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวมคนดีแท้ที่อยู่ในสังคมโดยย่อ เอื้ออำนวยประโยชน์สันติสุขแก่สังคมนั้นผู้ประสงค์จะให้การดำเนินชีวิตประจำวันไปโดยราบรื่นเรียบร้อย เป็นสุขช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติได้ จะต้องมีคุณธรรมของมนุษย์โดยสมบูรณ์ดังกล่าว

^{๘๒} เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล, ปกิณกะสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๒.๒.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

คำว่า อิทธิบาท มาจากคำว่าอิทธิ + บาท ซึ่งคำว่า อิทธิ หรือฤทธิ์ หมายถึง ฤทธิ์หรือความสำเร็จ ความรุ่งเรือง และคำว่า บาท หมายถึง ฐาน เจริญ หรืออุบายเครื่องบรรลุดังนั้น อิทธิบาท จึงหมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ซึ่งจะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

หลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ(ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน^{๘๓} อิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จบาท แปลว่า ฐาน เจริญ ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๘๔} อิทธิบาท ๔ เป็นคุณ ๔ อย่าง ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวได้ว่าอิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้บำเพ็ญวิปัสสนา^{๘๕} ทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี ๔ ประการ คือ

- (๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน
- (๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน
- (๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน
- (๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

^{๘๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

^{๘๔} พุทธทาสภิกขุ, การทำงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๘๕} กลิน อัครโยธิน อ่างใน พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, ๒๕๔๑. หน้า ๑๑- ๑๒.

สรุปได้ว่า อธิบาท ๔ มีความหมายว่าหลักธรรมหรือคำสอน คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน ๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน ดังนี้ ทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี ๔ ประการ คือ

- (๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน
- (๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน
- (๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน
- (๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

๒.๒.๓ อธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาถึงอธิบาท ๔ ประการ คือ เจริญอธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๘๖} หมายถึง สมาธิที่เกิดฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอธิบาทประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขารหมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ^{๘๗} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ^{๘๘} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโน วิญญาณธาตุที่สมกัน และปธานสังขารหมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๘๙} ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด

^{๘๖} อก.เอกก.(ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

^{๘๗} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๘๘} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๘๙} อก.ปัญจก.(ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิสมาธิหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสถึง อิทธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๙๐}

- ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
- ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
- ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
- ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิและปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เองและได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มาและความหมายของหลักอิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิและปธานสังขาร^{๙๑}

พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนท์ กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อิทธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว พรารภดี ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว พรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๙๒} การเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้

^{๙๐} ตูรายละเอียดยใน อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒ - ๓๕๗

^{๙๑} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๙๒} ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูน

ความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๙๓}

๑. เจริญอิทธิบาท คือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาท คือวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาท คือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาท คือวิมิงสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมิงสาและความเพียรสร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในขณวสกุสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์ การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร มีดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้า

ภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุภิกขา ไพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलय่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๙๔}

^{๙๓} ที.ม.หา.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

^{๙๔} อ.ภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน

ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร^{๙๕}

สรุปได้ว่า อธิติบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

๒.๒.๔ อธิติบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอธิติบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้ คือ

ความสำคัญของอธิติบาท ๔ ว่า การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้ การประกอบสัมมาชีพ หรือการทำวิจัยจะสำเร็จประสงค์ได้นั้น ต้องฟันฝ่าอุปสรรคความยากลำบากมากน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจ จะประสบความขัดข้องในการทำงานอเนกประการ ทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานสำเร็จ แต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรม คือหลักอธิติบาท ๔ นั่นเอง^{๙๖}

^{๙๗} อธิติบาทเป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประโยชน์ของอธิติบาท ๔ สามารถสรุปได้ดังนี้

(๑) ประโยชน์ของฉันทะ

- เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย
- ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้
- มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีตนรัก

^{๙๕} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

^{๙๖} วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ่างใน สติธัย รัชปต์ย์, “การประยุกต์หลักอธิติบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุุฬสธัมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”, หน้า ๑๖.

^{๙๗} ปิ่น มุทุกันต์ อ่างใน พัชราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอธิติบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๘.

- ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา งานยากกลายเป็นง่าย

(๒) ประโยชน์ของวิริยะ

- กำจัดความเกียจคร้าน
- เป็นคนเข้มแข็งไม่อ่อนแอ
- งานก้าวหน้าขาดความก้าวหน้า
- งานไม่ค้างคา

(๓) ประโยชน์ของจิตตะ

- ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ
- สามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่

(๔) ประโยชน์ของวิมังสา

- ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี
- ไม่เปลืองทุน
- ไม่เปลืองแรง
- ไม่เปลืองเวลา
- ทำให้ไม่โง่เขลา

ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าฉันทะและวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความรักในงานและความพากเพียร บากบั่น เพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในงานและตรวจสอบการทำงาน อย่างต่อเนื่อง ยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรักใคร่ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ อยู่เย็นเป็นสุข ความเป็นอยู่ดีขึ้น และพึงตนเองได้ในที่สุด

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหารงานเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของทุกๆ องค์กร บริหารงานขององค์กรต่างๆ ที่ดีนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความสามารถในการวางแผนให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทางด้าน

สิ่งแวดล้อมในรูปแบบต่างๆ ร่วมด้วย ศักยภาพและความสามารถของตัวผู้บริหารเอง มีนักวิชาการ นักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงทัศนะที่เกี่ยวกับการบริหารงานไว้หลากหลาย ดังนี้

“การบริหาร” เป็นเรื่องของกรนาเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๙๘} “การบริหารงาน” เป็นการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุนและการตรวจสอบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ถูกกำหนดไว้ตามความต้องการ^{๙๙}

กระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCoRB” เป็นกระบวนการบริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี พ.ศ. ๒๔๗๙ โดยมีกระบวนการบริหารงาน ดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๒) การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

๓) การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔) การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะงานทั่วไปและในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

๕) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนต่างๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

๖) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่างๆ ภายในหน่วยงาน

^{๙๘} พิตยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๙๙} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอกซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

๗) งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี^{๑๐๐}

กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์^{๑๐๑}

“การบริหาร” เกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสด์คอร็บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่

๑) การวางแผน (Planning)

๒) การจัดองค์การ (Organizing)

๓) การบริงงานบุคคล (Staffing)

๔) การอำนวยการ (Directing)

๕) การประสานงาน (Coordinating)

๖) การรายงาน (Reporting)

๗) การงบประมาณ (Budgeting)

ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ

^{๑๐๐} Luther Gulick and Lyndall Urwick, *Papers on the Science of Administration*, (New York: Institute of Public Administration, 1937), pp.37-38.

^{๑๐๑} วิโรจน์ สารัตนะ, *การบริหารหลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิทยวิสูตร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

(Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)^{๑๐๒}

องค์ประกอบของ “การบริหาร” ที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การ ที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ^{๑๐๓}

“การบริหาร” แบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้ เป็นการแสดงให้เห็นพนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จของ

^{๑๐๒} วิรัช วิจารณ์การวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกาอังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๔.

^{๑๐๓} สมคิด บางโม,การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

องค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๑๐๔} “ การบริหาร” ไว้ ๒ นัย คือ

๑. คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไปดั่งนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปัญหํ ปริหริตํ สมตฺถโ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป

๒. คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง^{๑๐๕}

แนวคิด “ การบริหาร” ไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหารโดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (casestudy) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๑๐๖}

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหารราชการบางอย่างที่รัฐมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจัดทำเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนเฉพาะในเขตท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั่นเอง ซึ่งตามหลักไมใช่เจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง เป็นผู้บริหารกิจการส่วนท้องถิ่นด้วยงบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ^{๑๐๗} “ การบริหาร” หมายถึง การร่วมประสานงานรูปแบบหนึ่งที่มีระดับของความมีเหตุผลอย่างสูง การบริหารไม่จำเป็นจะต้องเป็นความร่วมมือประสานงานที่มีเหตุผลเพียงรูปแบบเดียว ทั้งนี้อาจมีการร่วมมือประสานงานในเชิงการเป็นศัตรู หรือในระบบการแข่งขันระหว่างบริษัทเอกชนต่าง ๆ เป็นต้น

^{๑๐๔} สุพิน เกชาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๑๐๕} สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๑๐๖} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๑๐๗} สุรพล สุธะพรหม, การเมืองกับการปกครองของไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๔๗), หน้า ๒๒๖.

ส่วนการจัดการนั้นเป็นชีวภาพการกระทำหน้าที่ และมีลักษณะเป็นพลวัตองค์การ ซึ่งเปรียบเสมือนกับร่างกายและจิตใจที่ต้องขึ้นต่อกันและกันในสิ่งมีชีวิตหนึ่ง ๆ^{๑๐๘}

การให้นิยามของคำว่า” การบริหาร” มีอยู่ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การใช้ความคิดเห็น และความเข้าใจที่แตกต่างกัน ไม่มีคำใดเป็นมาตรฐานหรือเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป แต่ละคำให้ความหมายและความเข้าใจแก่ผู้ใช้ในลักษณะเดียวกัน เช่น การบริหาร คือ กระบวนการที่ทำให้งานสำเร็จลงโดยการใช้ทรัพยากรบุคคล และวัตถุเข้าด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น^{๑๐๙}

“การบริหารงาน” เป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีงานทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Put the right man on the right job.” หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างานจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว^{๑๑๐}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหารมาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร คือ กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนการจัดการ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุม การทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

^{๑๐๘} สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, **สาธารณบริหารศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๔.

^{๑๐๙} สมภพ สุขช่วง, **การบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๕๓.

^{๑๑๐} อติสร เพียงเกษ, ดร., **ศิลปะการพูด: วิธีเอาชนะใจคน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๑ - ๑๑๒.

๑) ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็ช่วยให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒) ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓) ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

๔) การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น^{๑๑๑}

กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

๑) Planning- การวางแผน หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) Organizing - การจัดการ หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) Staffing - การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) Decision - การตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะ และวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

^{๑๑๑} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

๕) Directing - การสั่งการ หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) Controlling - การควบคุม หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) Coordinating - การร่วมมือประสานงาน หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) Communicating - การสื่อสารข้อความ หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) Reporting - การรายงานผล หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ

๑๐) Budgeting - การงบประมาณ หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๑๑๒}

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารได้สำเร็จมี ๕ ประการ ตามคำย่อของภาษาอังกฤษว่า POSDC ดังนี้ คือ

๑) P-Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒) O-Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและกระจายอำนาจ

๓) S-Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

^{๑๑๒} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๔) D-Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕) C-Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๑๑๓}

การบริหารราชการ มีความสำคัญ ดังนี้

๑) เป็นความพยายามของกลุ่มที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

๒) มีขอบเขตครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายทั้งสามนี้

๓) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การบริหารราชการจึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการเมือง

๔) มีความแตกต่างจากการบริหารธุรกิจของเอกชน

๕) เกี่ยวข้องกับกลุ่มเอกชนหลายกลุ่มและปัจเจกชนหลายคนในอันที่จะจัดบริการให้แก่ชุมชน^{๑๑๔}

หลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียดดังนี้

๑) P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒) O - Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงานขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓) S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔) D- Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้าง

^{๑๑๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

^{๑๑๔} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารราชการไทยหน่วยที่ ๑- ๘, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๙), หน้า ๕.

มนุษย์สัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ๕. Co - Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖) R - Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗) B - Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้^{๑๑๕}

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

๒) การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔) การประสานงาน (Co - Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕) การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะ

^{๑๑๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร,

และประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๑๑๖}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ตามหลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน การจัดการ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ ด้านการจัดการ นั้นเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารในองค์การเป็นอย่างมาก หลักการบริหารไม่ใช่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ หลักการบริหารมีลักษณะต้องเป็นสากล

๒.๔ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

วิทยาลัยการอาชีพ เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ทั่วประเทศมีสถานศึกษา รวม ๑๓๗ สถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยการอาชีพ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ๑) นครสวรรค์ ๒) พิจิตร ๓) พิษณุโลก ๔) อุตรดิตถ์ ๕) กำแพงเพชร ๖) สุโขทัย ๗) เพชรบูรณ์ ๘) ตาก ๙) อุทัยธานี รวม ๙ จังหวัด รวม ๑๑ สถานศึกษา ดังนี้คือ จังหวัดตาก มี ๒ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีบบ้านตาก วิทยาลัยการอาชีพแม่สอด จังหวัดสุโขทัย มี ๒ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพศรีสัชนาลัย วิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง จังหวัดพิษณุโลก มี ๑ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครไทย จังหวัดกำแพงเพชร มี ๑ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพขามเฒ่าบุรี จังหวัดอุตรดิตถ์ มี ๑ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพพิชัย จังหวัดเพชรบูรณ์ มี ๒ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพชนแดน วิทยาลัยการอาชีพวิเชียรบุรี จังหวัดนครสวรรค์ มี ๒ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย ส่วนจังหวัดพิจิตรและจังหวัดอุทัยธานี ไม่มีสถานศึกษาที่เป็น วิทยาลัยการอาชีพ เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลิตกำลังคนให้มีทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม คิดค้นนวัตกรรม และมีจิตอาสา พัฒนาชุมชน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียน บุคลากร เน้นสารสนเทศ สร้างสรรค์นวัตกรรม บริการสังคม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้^{๑๑๗}

^{๑๑๖} อีระรัตน์ กิจจักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

^{๑๑๗} สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ, ออนไลน์, แหล่งข้อมูล, <http://www1.nsdv.go.th/>, [เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗].

๒.๔.๑ ความเป็นมาของวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

จากการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีวิทยาลัยการอาชีพ ๑๔๒ แห่งทั่วประเทศ มีอาชีวศึกษาภาค ๕ ภาคทำหน้าที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการกลุ่มสถานศึกษาในระดับจังหวัด จำนวนสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑ มี ๗ สถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒ มี ๙ สถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓ มี ๘ สถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๔ มี ๖ สถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง และเป็นสถานศึกษาที่มุ่งมั่น จัดการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาวิชาชีพ ให้บริการชุมชน และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ดังนั้น วิทยาลัยการอาชีพนครเขตภาคเหนือตอนล่าง นอกจากจะทำหน้าที่สอน และฝึกอบรมวิชาชีพประเภทต่างๆ ให้แก่นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และประชาชนผู้สนใจ แล้วยังทำการสอนนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทียบโอนประสบการณ์) อีกด้วย

การจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา

๑. หลักสูตรที่เปิดสอน

๑.๑. ประเภทวิชาที่เปิดสอนมี ๓ ประเภทวิชา คือ

๑.๑.๑ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

๑.๑.๒ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

๑.๑.๓ ประเภทวิชาคหกรรม

๑.๒ หลักสูตรที่เปิดสอน มีดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร ๓ ปี รับสมัครสอบคัดเลือกจาก -นักเรียนที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น

๑.๒.๒ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร ๒ ปี รับสมัครผู้จบ ปวช. เข้าศึกษาในระดับ ปวส. สาขาวิชาบัญชี สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างไฟฟ้า สาขางานเทคนิคคอมพิวเตอร์ สาขางานเครื่องมือกล และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

๑.๒.๓ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น ๒๒๕ ชั่วโมง เป็นหลักสูตรที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ฝึกวิชาชีพให้กับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะนำความชำนาญจากวิชาชีพที่เรียน

ไปประกอบอาชีพ ปรับปรุงงานเพิ่มความรู้พิเศษ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ รับผิดชอบ การศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไป ไม่มีการคัดเลือก นักเรียนที่เรียนครบ ๒๒๕ ชั่วโมง และสำเร็จ จะได้รับใบประกาศนียบัตร อัตราเงินเดือนของผู้สำเร็จทางการศึกษาระบบนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ

๑.๒.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น (หลักสูตรหลากหลาย) เป็นหลักสูตรที่มีหลักการ และวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น ๒๒๕ ชั่วโมง แตกต่างกันในระยะเวลาของหลักสูตรนี้มีตั้งแต่ ๗๕ – ๒๒๕ ชั่วโมง

๑.๒.๕ หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยมรับนักเรียนชั้นมัธยมภายในจังหวัด นครสวรรค์ จาก สพฐ. และโรงเรียนมัธยมเอกชนโดยสอนวิชาชีพทุกสาขาวิชาชีพที่นักเรียนสนใจ

๑.๒.๖ หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ที่ให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์การทำงาน มาเทียบผลการเรียนเป็นการ เทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตจะช่วยให้ผู้ประกอบอาชีพ สามารถพัฒนา สมรรถนะตนจนได้วุฒิ ปวช. หรือ ปวส. ที่มีมาตรฐานแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจนในระยะเวลา ที่น้อยกว่านักเรียนนักศึกษาปกติที่ศึกษาในระบบเพียงอย่างเดียว

๑.๒.๗ หลักสูตรทวิภาคี มีทั้งหลักสูตร ปวช. เป็นหลักสูตร ๓ ปี และปวส. เป็นหลักสูตร ๒ ปี เป็นการเรียนทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ

๒. จำนวนแผนกวิชาในสังกัดวิทยาลัยการอาชีพ

๒.๑ แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์

๒.๒ แผนกวิชาช่างยนต์

๒.๓ แผนกวิชาช่างกลโรงงาน

๒.๔ แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ

๒.๕ แผนกวิชาช่างไฟฟ้า

๒.๖ แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

๒.๗ แผนกวิชาช่างก่อสร้าง

๒.๘ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน

๒.๙ แผนกวิชาบัญชี

๒.๑๐ แผนกวิชาการขาย

๒.๑๑ แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

๒.๑๒ แผนกวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย

๒.๑๓ แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ

๒.๑๔ แผนกวิชาศิลปะประดิษฐ์

สรุปได้ว่า จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาสายอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษาจากอดีตจนถึงปัจจุบันมาโดยลำดับ มุ่งเน้นในการจัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย การใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการบริการชุมชน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบประชาธิปไตยและ พัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานวิจัย นวัตกรรม หลักสูตร การจัดการศึกษา พัฒนาด้านหลักสูตร ก้าวทันเทคโนโลยี

๒.๔.๒ การบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่ามีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

ภารกิจ

วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นสถานศึกษาที่มุ่งมั่น จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาวิชาชีพ ให้บริการชุมชน และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

พันธกิจ

๑. จัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย การใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการบริการชุมชน

๓. ปลูกฝังคุณคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบประชาธิปไตยและและแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ

ข้อ ๑

- พัฒนาครูและบุคลากร
- เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียน
- สร้างมาตรฐานและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดผล

และประเมินผล

- ส่งเสริมการประกันคุณภาพสถานศึกษา
- ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- พัฒนาสถานศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐาน ความเป็นเลิศ

ทางวิชาชีพ

- สร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพปลูกจิตอาสา ด้วยการบริการสังคม
- ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม มาใช้ในการเรียนการสอน
- เสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการอาชีวศึกษา

ข้อ ๒

- ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

ทั้งในและต่างประเทศ

- สร้างความเข้มแข็งในการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการจัดการ

อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

- พัฒนาระบบข้อมูลความร่วมมือ
- พัฒนาศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษา
- ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรม

วิชาชีพ ของสถานศึกษาเอกชนสถานประกอบการ และเครือข่าย

ข้อ ๓

- จัดและพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นไปตามกฎหมายการอาชีวศึกษา

และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

และธรรมาภิบาล

- พัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาและสถาบัน

- ผลักดันการจัดตั้งสถาบันการศึกษา
- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ
- เสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจ

ข้อ ๔

- ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบ และทวิภาคี
- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนในการสร้างงานสร้างรายได้
- จัดการศึกษาวิชาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ
- ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ระหว่างเรียน

ข้อ ๕

- ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในเขตชายแดนภาคใต้
- ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในพื้นที่ชายแดนและเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ
- ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามโครงการพระราชดำริ
- ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี

ข้อ ๖

- ส่งเสริมพัฒนาการวิจัย สร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และการวิจัยนโยบายการวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ
- ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอน
- ส่งเสริมให้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาอาชีพ จดสิทธิบัตร และพัฒนาสู่เชิงพาณิชย์
- พัฒนาระบบบริหารจัดการ เครือข่ายงานวิจัย และการจัดการความรู้อาชีวศึกษาทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ

แผนภาพบริหารสถานศึกษา



แผนภาพที่ ๒.๑ แผนภาพบริหารสถานศึกษา ที่มาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แผนภาพโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ที่มาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒.๔.๔ หน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพ

ข้อ ๑ สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังกล่าวดังต่อไปนี้^{๑๑๘}

(๑) จัดการให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

(๒) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

(๓) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากร ทั้งรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

(๔) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

(๕) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

(๖) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

(๗) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาฏย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(๘) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำรับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

ข้อ ๒ ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้

(๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากร

(๒) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

(๓) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน

^{๑๑๘} สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การบริหารสถานศึกษา, ๒๕๕๒, หน้า ๒-๔.

(๔) ฝ่ายวิชาการ

ข้อ ๓ ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานบุคลากร
- (๓) งานการเงิน
- (๔) งานการบัญชี
- (๕) งานพัสดุ
- (๖) งานอาคารสถานที่
- (๗) งานทะเบียน
- (๘) งานประชาสัมพันธ์

ข้อ ๔ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) งานวางแผนและงบประมาณ
- (๒) งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
- (๓) งานความร่วมมือ
- (๔) งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
- (๕) งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- (๖) งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ
- (๗) งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน)

ข้อ ๕ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
- (๒) งานครูที่ปรึกษา
- (๓) งานปกครอง
- (๔) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
- (๕) งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
- (๖) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

ข้อ ๖ ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงานดังนี้

- (๑) แผนกวิชา
- (๒) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
- (๓) งานวัดผลและประเมินผล
- (๔) งานวิทยบริการและห้องสมุด

(๕) งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี

(๖) งานสื่อการเรียนการสอน

แผนกวิชาชีพให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงานสภาพเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่แผนกวิชาชีพใดไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไปให้ดำเนินการยุบเลิกแผนกวิชาชีพนั้น การเปิดสอนแผนกวิชาชีพใหม่ และการยุบเลิกแผนกวิชาชีพ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

ข้อ ๗ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจมอบหมายหน้าที่ให้รองผู้อำนวยการวิทยาลัยคนหนึ่งรับผิดชอบบริหารงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือหลายฝ่ายตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ ก็ได้

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำหรือว่าจ้างบุคคลภายนอกให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในสถานศึกษาได้ตามความจำเป็นและตามที่เหมาะสม

การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกตามวรรคสอง อาจแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้บุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้างาน หรือหัวหน้าแผนกมากกว่าหนึ่งหน้าที่ก็ได้

ขอบเขตหน้าที่ของงานและแผนก

๑. ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็น ๘ งาน แต่ละงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ

(๒) จัดทำร่างหนังสือราชการ ประกาศ คำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร จัดลำดับความสำคัญของเอกสาร ร่วมมือประสานงานให้ความสะดวกแก่บุคลากรและหน่วยงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอกสารการพิมพ์ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) สรุปความคิดเห็นเสนอผู้บังคับบัญชา และจัดส่งให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๔) เก็บรวบรวม และจัดระบบเอกสาร หลักฐานและระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษา และให้บริการแก่บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา

(๕) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศ ให้บุคลากร และนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษา

(๖) ให้บริการเกี่ยวกับการรับส่งไปรษณีย์ ธนาณัติ โทรสารของบุคลากรนักเรียน และนักศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) แนะนำ เผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

(๒) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา

(๓) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

(๔) ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการ และการลาของบุคลากรในสถานศึกษา

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในสถานศึกษา

(๖) ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอแก้ไขทะเบียนประวัติ การขอเปลี่ยนตำแหน่ง การขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะ การออกหนังสือรับรอง การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน และการจัดทำสมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดีของบุคลากรในสถานศึกษา

(๗) ดำเนินการทางวินัยบุคลากรในสถานศึกษา

(๘) การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

(๙) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๑๐) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(๑๑) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำเอกสารและหลักฐานการจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ดำเนินการด้านการเงิน การเบิกเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำฝากเงิน การนำเงินส่งคลัง การถอนเงิน และการโอนเงินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๒) รับและเบิกจ่ายเงินตรวจสอบ รายงานเงินคงเหลือประจำวันของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบ

(๓) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี

(๔) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(๕) ให้คำแนะนำ ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเบิก-จ่าย ให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานการบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีของสถานศึกษา ตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๒) จัดทำรายงานงบการเงิน และบัญชี เพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนดเวลาตามระเบียบ

(๓) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี

(๔) ให้คำปรึกษา ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่

(๕) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหางาน การซื้อ การจ้าง การควบคุมการเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ

(๒) จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้างทุกประเภทของสถานศึกษา

(๓) จัดวางระบบและควบคุมการใช้น้ำมันพาหนะ การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง การบำรุงรักษาและการพัสดุต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับยานพาหนะของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ

(๔) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี

(๕) ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยพร้อมใช้งาน

(๖) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่

(๗) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(๘) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๙) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๐) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๑) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานอาคารสถานที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานและวางแผนในการใช้พื้นที่ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ การใช้และการขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๓) ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม พัฒนาอาคารสถานที่ การอนุรักษ์พลังงาน การรักษาสภาพแวดล้อมและระบบสาธารณสุขของสถานศึกษา

(๔) จัดเวรยามดูแลอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้ปลอดภัยจากโจรภัย อัคคีภัย และภัยอื่น ๆ

(๕) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่

(๖) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(๗) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๘) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๙) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดหาแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานทะเบียน

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน นักศึกษาและการตรวจหลักฐานต่าง ๆ

(๓) ดำเนินการให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๔) ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชา ลงทะเบียนภายหลังกำหนด การขอพักการเรียน การขอคืนสภาพการเป็นนักเรียนนักศึกษาและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

(๕) จัดทำบัตรประจำตัวนักเรียน นักศึกษา

(๖) ตรวจสอบรายชื่อ นักเรียน นักศึกษาที่ไม่มีสิทธิ์สอบ การสอบแก้ตัว การสอนทดแทน การพ้นสภาพการเป็นนักเรียนนักศึกษา เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยทราบและพิจารณาและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบตามควรแก่กรณี

(๗) ประสานกับงานวัดผลและประเมินผล จัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๘) รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาค ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอนุมัติแล้ว บันทึกลงในระเบียบแสดงผลการเรียน

(๙) ให้บริการเกี่ยวกับการออกหลักฐานทางการเรียน เช่น การออกสำเนาระเบียนแสดงผลการเรียน ใบรับรองผลการเรียน ประกาศนียบัตร และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) รับและดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน เช่น การลาออก การพักการเรียน การโอนย้าย การเรียนภาคฤดูร้อน การขอเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล วันเดือนปีเกิด เป็นต้น

(๑๑) ส่งแบบสำรวจแลรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน รวมทั้งรายงานการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องตามระเบียบ

(๑๒) จัดระบบการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการลงทะเบียนและเอกสารอื่น ๆ ตามความจำเป็นที่เกี่ยวกับงานทะเบียนให้เป็นไปตามระเบียบ

(๑๓) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(๑๔) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๑๕) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๖) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๘ งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษารวมทั้งข่าวสารอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลทั่วไป

(๒) รับผิดชอบศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ศูนย์ควบคุมเสียงตามสาย ศูนย์วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ภายในภายนอกสถานวิทยุ และการสื่อสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(๓) เป็นศูนย์ข้อมูลและบริการข่าวสารของราชการ ประสานงานกับชุมชน ท้องถิ่น ส่วนราชการ สถานศึกษาอื่น ๆ สื่อมวลชน และประชาชน เพื่อการประชาสัมพันธ์

(๔) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๕) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๖) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็น ๗ งาน แต่ละงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานวางแผนและงบประมาณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนปฏิบัติราชการ แผนพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามนโยบายและภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๒) จัดทำข้อมูลแผนการรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยายและเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม ชุมชน และท้องถิ่น ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

(๓) ตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและดำเนินการเรื่องการปรับแผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา

(๔) รวบรวมแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เป็นค่าวัสดุฝึก ของแผนกวิชา สำนักรวบรวมความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ของแผนกวิชา และงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูล ในการประกอบการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้าง

(๕) วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพ

(๖) จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในแผนงานและโครงการการใช้ เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๗) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๘) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๙) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ประมวลผล จัดเก็บรักษา จัดทำ และบริการข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน บุคลากร งบประมาณ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ แผนการเรียน และข้อมูลทางเศรษฐกิจ และสังคม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ โดยประสานงานกับแผนกวิชาและงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

(๒) รวบรวมและเผยแพร่สารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และการประกอบอาชีพ

(๓) พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

(๔) กำกับ ควบคุม ดูแลระบบให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษาของสถานศึกษา

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานความร่วมมือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ประสานความร่วมมือและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

(๒) ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและความช่วยเหลือจากภายนอกในการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา

(๓) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๔) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๕) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา การประกอบอาชีพ และประโยชน์โดยรวมของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

(๒) วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอน การใช้เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา ในการจัดการเรียนการสอน การใช้อาคารสถานที่และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา

(๓) รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิเคราะห์ วิจัย และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ การพัฒนาสถานศึกษา การบริหาร และการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๔) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๕) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๖) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๕ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

(๒) วางแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก

(๓) ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ แผนกวิชา และงานต่าง ๆ ในสถานศึกษารวมทั้งสถานประกอบการ บุคคล องค์กรและหน่วยงานภายนอกในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

(๔) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

(๕) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๖) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๗) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๖ งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานส่งเสริมผลิตผล จัดทำแผนธุรกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมการทำธุรกิจขนาดย่อม การประกอบอาชีพอิสระเพื่อสร้างรายได้ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน

(๒) วางแผน ดำเนินงาน ประสานสัมพันธ์ ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อรับงานการค้า รับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่าย การหารายได้ระหว่างเรียนการประกอบธุรกิจ และกิจกรรมสหกรณ์

(๓) ตรวจสอบผลิตผลทุกประเภทของสถานศึกษาให้ตรงกับโครงการฝึก จัดทำทะเบียนผลิตผล และจำหน่ายผลิตผล

(๔) กำกับ ติดตาม และจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของงานผลิตผล การค้าและธุรกิจ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันและจัดทำรายงานประจำทุกเดือน

(๕) รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ รายรับ-รายจ่ายในการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๗ งานฟาร์มและโรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานกับแผนก และงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการผลิตและจำหน่ายหรือบริการ เพื่อจัดทำโครงการในเชิงธุรกิจและพัฒนางานนั้นให้เข้าสู่มาตรฐานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนนักศึกษา เกษตรกร และประชาชน ผู้สนใจทั่วไป

(๒) ร่วมกับทางปศุในการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ได้วัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการในการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ

(๓) ควบคุม กำกับ ดูแล ในการดำเนินการผลิตและจำหน่ายหรือบริการ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๔) จัดทำแผนการใช้แรงงาน กำหนดภารกิจหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

(๕) ตรวจสอบและวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและอาคารสถานที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

(๖) จัดทำทะเบียนประวัติ พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล การใช้งาน บำรุงรักษาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน

(๗) ควบคุมดูแลฟาร์มและอาคารสถานที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย

(๘) เผยแพร่ความรู้แลวิทยากรต่าง ๆ จากการดำเนินงานแก่นักเรียนนักศึกษา เกษตรกร และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

(๙) วางแผนและจัดระบบในการรับนักเรียนนักศึกษา เกษตรกร ตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไปเข้าฝึกงาน หรือศึกษาดูงาน

(๑๐) จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของงานฟาร์มหรือโรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานเป็นประจำทุกเดือน

(๑๑) รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ รายรับ-รายจ่าย ในการดำเนินการผลิต และจำหน่ายหรือบริการเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานฟาร์มให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษายิ่งขึ้น

(๑๒) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๓) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็น ๖ งาน แต่ละงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๓.๑ งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกิจกรรมชมรมต่าง ๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา

(๒) ดำเนินการจัดตั้งและควบคุมดูแลองค์การวิชาชีพต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น องค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อกท.) องค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย(อ.ช.ท.)องค์การนักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อคท.) องค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย

(อธท.) องค์การช่างศิลป์หัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อศท.) หรือองค์การที่เรียกชื่ออย่างอื่นในลักษณะเดียวกัน

(๓) จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา สังคมชุมชน และกิจกรรมต่างๆ ในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายคุณธรรมพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งโครงการพัฒนานักเรียน นักศึกษาด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

(๕) ควบคุมดูแลกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีวิสามัญและนักศึกษาวิชาทหาร

(๖) ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการและศิลปวัฒนธรรมในสถานศึกษา

(๗) ควบคุมและดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

(๘) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๙) สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๑๐) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๑) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานครูที่ปรึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแต่งตั้งครูที่ปรึกษา

(๒) ควบคุมดูแล ส่งเสริม การจัดทำ จัดเก็บ รวบรวมข้อมูลประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษา

(๓) ส่งเสริม ประสานงานครูที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนนักศึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

(๔) ส่งเสริม ประสานงาน ครูที่ปรึกษาให้ความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนเรียนให้ความเห็นชอบแก่นักเรียน นักศึกษาในการลงทะเบียน รายวิชา การลงทะเบียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอถอน รายวิชา การขดพักการเรียน การโอนย้าย การลาออก การขอผ่อนผัน หรือยกเว้นการชำระเงินค่าลงทะเบียน

รายวิชา ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียน นักศึกษา

(๕) ประสานกับครู แผนกวิชา และงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการอบรมในสถานศึกษา

(๖) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา สรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๗) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

(๘) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ปกครองดูแลนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๒) ประสานงานกับครูที่ปรึกษา แผนกวิชาและหัวหน้างานในการแก้ปัญหา ของนักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา

(๓) ประสานงานกับพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียน นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองในการแก้ปัญหาความประพฤติ ของนักเรียนนักศึกษา

(๔) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการงานปกครอง เพื่อพิจารณาการลงโทษนักเรียน นักศึกษา

(๕) พิจารณาเสนอระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การตัดคะแนนความประพฤติ และพิจารณาเสนอความเห็นในการลงโทษนักเรียนนักศึกษา

(๖) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและแก้ปัญหามั่วสุม การก่อความไม่สงบในสถานศึกษา

(๗) จัดทำระเบียบนักเรียนนักศึกษาที่ได้รับการพิจารณาตัดคะแนนความประพฤติ และลงโทษ กรณีกระทำความผิดต่อระเบียบวินัย ข้อบังคับ

(๘) สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอต่อฝ่ายบริหารและสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๙) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๐) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๑) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ประชุมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความประพฤติ ระเบียบวินัยและข้อบังคับ

(๒) จัดทำคู่มือนักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๓) ดำเนินการงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและจัดหางานแก่นักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๔) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ เพื่อจัดหางานให้นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๕) สร้างระบบเครือข่าย การแนะแนวอาชีพร่วมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน

(๖) ดำเนินการแนะแนวอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมอาชีพศึกษาต่อ และประกอบอาชีพอิสระ

(๗) จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลนักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จการศึกษาโดยติดตามการมีงานทำ การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ และการจัดทำรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๘) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและภายนอกสถานศึกษา

(๙) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๐) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษา ที่ได้รับมอบหมาย

(๑๑) ปฏิบัติอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดและควบคุมดูแลสวัสดิการและการให้บริการด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษา เช่น ร้านอาหาร น้ำดื่ม การทำบัตรประกันสุขภาพ การทำประกันอุบัติเหตุ การทำใบอนุญาตขับขี่ การขอใช้สิทธิลดค่าโดยสารและยานพาหนะต่าง ๆ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีและตรวจหาสารเสพติดของนักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๒) จัดหาเครื่องมือและเวชภัณฑ์ เพื่อปฐมพยาบาลและการให้บริการสุขภาพแก่นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล การบริการทางสุขภาพแก่นักเรียนนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม และบุคลากรของสถานศึกษา

(๔) ให้คำปรึกษาและทำหน้าที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพสิ่งแวดล้อมและโรคภัยร้ายแรงต่าง ๆ ทั้งการป้องกันและรักษา

(๕) จัดการตรวจติดตามและควบคุมดูแลการเข้าพักทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ

(๖) จัดโรงอาหาร วางแผน จัดระบบและควบคุมดูแลการประกอบอาหารและการให้บริการแก่นักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการที่ดี

(๗) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๘) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๙) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๖ งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดแผนปฏิบัติการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

(๒) ดำเนินการโครงการตามพระราชดำริ เช่น โครงการฝึกอบรมวิชาชีพในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหรือโครงการตามแนวพระราชดำริอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๓) ดำเนินการโครงการฝึกอบรมและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและบุคลากรทั่วไป เช่น โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและ ๑๐๘ อาชีพเป็นต้น

(๔) ดำเนินการโครงการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพเคลื่อนที่ร่วมกับจังหวัดท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ

(๕) ดำเนินการจัดกิจกรรมและการให้บริการที่ตอบสนองต่อชุมชนและสังคมตามนโยบาย เช่น โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชน โครงการอาชีวะบริการ และโครงการช่วยเหลือให้บริการอื่น ๆ กรณีเกิดภัยพิบัติหรือเหตุเร่งด่วนตามที่ได้รับมอบหมาย

(๖) เผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะวิชาชีพแก่ประชาชน เพื่อการมีงานทำและประกอบอาชีพป้องกันโรคเอดส์ งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

(๗) ดำเนินงาน ประสานงาน ป้องกัน และปราบปรามสารเสพติด งานแก้ปัญหาป้องกันโรคเอดส์ งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

(๘) ส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ตลอดจนข่าวสารและเสนอแนะแนวทางในการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจโดยผ่านทางสื่อมวลชนต่าง ๆ

(๙) ติดตามการประเมินผลการฝึกอบรมและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ ในการประกอบอาชีพแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม

(๑๐) จัดทำปฏิบัติการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๑) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงาน ๖ งาน แต่ละงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๔.๑ แผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางเรียน ตารางสอน บัญชีวิชาเลือก จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา

(๒) ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผลประเมินผลและการวิจัยในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) วางแผนและดำเนินงานด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของแผนกวิชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้

(๔) จัดหาดูแลรักษาวस्तุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือของแผนกวิชาให้ใช้งานเป็นปกติ และมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

(๕) สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนนวัตกรรม เทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์การใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน การเขียนตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่าง ๆ

(๖) ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้นักเรียน ใบบางาน ตลอดจนแฟ้มสะสมงาน โดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน

(๗) ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษา และลงทะเบียนผลิตผลของแผนกวิชาให้เป็นไปตามใบงาน

(๘) ควบคุมดูแลและพัฒนาสำนักงาน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้สะอาด เรียบร้อย ทันสมัยอยู่เสมอ

(๙) ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา

(๑๐) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๑๑) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๒) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อไปนี้

(๑) จัดทำ รวบรวมและตรวจสอบแผนการเรียน ของทุกแผนกวิชาให้ตรงกับโครงสร้างของหลักสูตร

(๒) จัดทำตารางสอน ตารางเรียนร่วมกับแผนกวิชาต่าง ๆ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานหลักสูตรการเรียนการสอน

(๔) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดรายวิชาและสาขางานให้สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

(๕) จัดทำ รวบรวมและพัฒนาหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อซึ่งจัดเป็นโครงการหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนในสถานศึกษา ได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ตลอดจนระเบียบการจัดการศึกษา

(๗) ประสานงานแผนกวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสะสมหน่วยกิต

(๘) ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร

(๙) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนจัดทำเอกสารประกอบการสอนและจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัย

(๑๐) รวบรวม และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

(๑๑) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๑๒) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๓) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนครูและผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบการวัดผลและประเมินผล

(๒) กำกับ ดูแล จัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการโอนผลการเรียน

(๔) ตรวจสอบผลการเรียนให้ระดับคะแนนก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และอำนวยการวิทยาลัย เพื่ออนุมัติผลการเรียน

(๕) รวบรวมผลการเรียนที่ได้รับการอนุมัติแล้วส่งงานทะเบียน

(๖) จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบ

(๗) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน

(๘) เก็บรักษาและทำลายเอกสารหลักฐานการประเมินผลการเรียนและเอกสารเกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบ

(๙) ดำเนินการเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

(๑๐) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(๑๑) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(๑๒) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๑๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔ งานวิทยบริการและห้องสมุด มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนพัฒนาการบริการบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

(๒) จัดระบบการบริการให้ได้มาตรฐาน

(๓) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

(๔) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๕) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๕ งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) จัดการศึกษาวิชาชีพโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถไปประกอบอาชีพได้

(๒) จัดทำแผนและคู่มือการฝึกตามโครงสร้างของหลักสูตรร่วมกับสถาน ประกอบการในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ

(๓) วางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติในสถาน ประกอบการและมีการวัดผลและประเมินผล ควบคุมกำกับดูแล และแก้ปัญหาต่าง ๆ

(๔) ประชุมสัมมนาครูฝึก ครูนิเทศ เพื่อร่วมกับวางแผนพัฒนาการจัดการเรียน การสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

(๕) ติดต่อประสานงานกับแหล่งงานและสถานประกอบการเพื่อการ จัดหาที่ฝึกงาน ให้กับนักเรียนนักศึกษา

(๖) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

(๗) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๖ งานสื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนจัดหา จัดทำ การให้บริการ สื่อการเรียนการสอนโสตทัศนูปกรณ์ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) จัดหารวบรวมวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริการในการศึกษา ค้นคว้าของครู นักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา

- (๓) อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ครูในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน
- (๔) พัฒนานองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาทางไกล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์
- (๕) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- (๖) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นการดำเนินการตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาคที่กำหนดแผนงาน แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค เทคโนโลยีและการฝึกอบรมวิชาชีพสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา ส่งเสริมงานวิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพทำให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ดังนี้

กรภัทร์ จารุกำเนตกนก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕ ได้แก่ ๑) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๔) ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และ ๕) ด้านพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ ในภาพรวมวิธีปฏิบัติ

ของกรณีศึกษาไม่ต่างจากภาครัฐและเอกชน มีจุดเด่น ของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างใน ด้านวัฒนธรรมการอยู่แบบครอบครัวกล่าวคือ มีการช่วยเหลือกันทั้งในปัญหาเรื่องงานและเอื้อมถึง เรื่องส่วนตัวและเรื่องครอบครัวด้วย^{๑๑๙}

กฤต ยิ้มฤทธิ์ และคณะ จากแนวคิดที่จะต้องรู้จุดหมาย รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เป็นผู้นำแห่งองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร โดยการพัฒนา สถานศึกษา จะต้องพัฒนาความต้องการของบุคลากรแต่ละคนให้เป็นความต้องการของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทุกคนต่างมีความรู้สึกว่าความสุขของทุกคนคือ ผลของการสร้างความสำเร็จร่วมกันของ องค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้นำของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหวังร่วมกันของบุคลากรทุกคน ซึ่งการพัฒนา ทรัพยากรของโรงเรียนรางวัลพระราชทานนั้น ผู้วิจัยได้กล่าวถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ไว้ดังนี้ ศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาล ประชาธาราษฎร์ จังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ด้านปัจจัย พบว่า โรงเรียนมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม บุคลากรมี คุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีจำนวนเพียงพอ ด้านงบประมาณได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม จากภายนอก เช่นผู้ปกครอง สมาคมต่าง ๆ

๒. ด้านกระบวนการ พบว่า การบริหารวิชาการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

๓. ผลผลิต พบว่า ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด มีการส่งเสริมการพัฒนาการ ในทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม สติปัญญา เน้นให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และ ความสุขในการเรียน^{๑๒๐}

^{๑๑๙} กรภัทร์ จารุกำเนตคนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสาธารณประโยชน์ด้านสังคม สงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๑๒๐} กฤต ยิ้มฤทธิ์ และคณะ, “ศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลประชาธาราษฎร์ จังหวัดพิษณุโลก” **รายงานวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๖).

เจษฎา นกน้อย ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กรประกอบด้วย ๑) ลักษณะส่วนบุคคล ๒) การจัดการความหลากหลายในองค์กร และ ๓) บริบทอื่น ส่วนนโยบายเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ทำงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายขณะที่องค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่นเดียวกับประเด็นเรื่องของการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงานและการแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียมซึ่งองค์กรที่ทำงานอยู่มีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร^{๑๒๑}

ทรงวิทย์ แก้วศรี^{๑๒๒} ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า” พบว่า ยุทธวิธีตามทฤษฎีการบริการสมัยใหม่แบบตะวันตกนั้นถ้ายึดเอาทฤษฎีเหล่านี้เป็นกรอบความคิด เมื่อเทียบเคียงแล้วทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าหรือไม่เพียงไร เพราะวิธีการของพระพุทธเจ้าเกิดขึ้นก่อน ๒,๕๐๐ ปีมาแล้ว ผลการศึกษาพบว่า หลักการบริหารสมัยใหม่ตามรูปแบบการบริหารเชิงยุทธวิธีนั้นสอดคล้องกันกับวิธีการของพระพุทธเจ้าที่ทรงใช้ก่อนแล้วทั้งสิ้น วิธีการของพระองค์เป็นวิธีการปฏิบัติจริง เรียบง่าย กระชับรัดกุม ตรงประเด็น สามารถจัดการแก้ปัญหาการบริหารได้ทุกอย่างอย่างได้ผล มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะทุกกระบวนการความคิดของพระองค์เป็นระบบและสมเหตุสมผล

ปชาบดี แยมสุนทร^{๑๒๓} พบว่า องค์กรควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงขับให้ผู้นำการ

^{๑๒๑} เจษฎา นกน้อย, “การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๑๒๒} ทรงวิทย์ แก้วศรี, “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๒๓} ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

บริหารและบุคลากรมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย จะทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีความสุข และสามารถดูแลพฤติกรรมของคนในองค์กรไม่ให้สร้างความเดือดร้อนได้เพราะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกา และกฎเกณฑ์ขององค์กรนั่นเอง

ภณิขญา ชมสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทธุรกิจเรียงลำดับ คือ ธุรกิจการบริการและธุรกิจการจัดจำหน่ายมีความต้องการระดับมากที่สุดธุรกิจการผลิตมีความต้องการระดับมาก คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงานประเภทธุรกิจการบริการ ไต่ แก่ ความรู้สึกสามัคคี พากเพียรอดทน เสริมสร้างคนดี และซื่อสัตย์สุจริตคุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประเภทธุรกิจการจัดจำหน่าย ไต่ แก่ ซื่อสัตย์สุจริต เรียบร้อยมีไมตรีและพากเพียร อดทน คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประเภทธุรกิจการผลิต ไต่ แก่ เรียบร้อยมีไมตรี เศรษฐกิจพอเพียงและรู้สึกสามัคคี คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ ไต่ แก่ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการบริการและธุรกิจการจัดจำหน่ายแตกต่างกัน^{๑๒๔}

ศิริรัตน์ ขุนทศล้าย ร.ศ.,ดร.และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัด นั้น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “กระบวนการบริหารงาน” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง และเกี่ยวกับ “ผลการดำเนินงาน” อยู่ที่ระดับสูงมากทุกด้าน ผลการวิจัยระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ “กระบวนการบริหารงาน” และ “ผลการดำเนินงาน” พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวก แต่พบว่า ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพมีความไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณหลายประการ เช่น ผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่ระบุการจัดการด้าน “นโยบายและการวางแผน” อยู่ในระดับดีมาก แต่จากการศึกษาเชิงลึกพบว่า ในทางปฏิบัตินโยบายที่เป็นรูปธรรมของผู้บริหารสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเกี่ยวกับภารกิจหลักยังไม่ชัดเจนการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจึงวัดผลไม่ได้ หรือที่พบว่า “โครงสร้างสำนักงานยุติธรรมจังหวัด” มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง แต่ข้อมูลเชิงลึก กลับพบว่าโครงสร้างดังกล่าวทำให้งานสำนักงานยุติธรรมจังหวัดยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร เป็นต้นปัญหาที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเผชิญคือ การขาดหน่วยงานเจ้าภาพหลักทำให้ไม่อาจดำเนินการบูรณาการทั้งในด้านการวางแผนและด้านการ

^{๑๒๔} ภณิขญา ชมสุวรรณ, **คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๖๓.

บริหารงานด้านอื่นได้เหล่านี้แสดงว่าสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นองค์กรที่ขาดเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการจัดองค์การ (Organize) ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถกำหนดเป้าหมาย กำกับการดำเนินงานสู่เป้าหมาย และประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงเป้าหมายหรือการดำเนินงานได้^{๑๒๕}

อินสร อภิวันท์สนองและคณะ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บำรุงโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคคล เยาวชนมีคุณธรรมโดยมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่มากขึ้น ประพฤติเรียบร้อย ไม่เกราะเลาะวิวาท รู้จักช่วยเหลือสังคม ผลการเรียนรู้ดีขึ้น ชอบเล่นกีฬาออกกำลังกายมากขึ้น มีสัมมาคารวะต่อผู้สูงอายุ เลิกมั่วสุมสิ่งเสพติด ไม่เที่ยวกลางคืน ปรับปรุงตัวเอง ไม่คบเพื่อนที่มีความประพฤติไม่ดี รู้จักเข้าวัดฟังธรรม ด้านสังคม การจัดงานประเพณี งานบุญและงานอื่นๆ มีความเรียบร้อย ได้แรงงานเพิ่มในการพัฒนาหมู่บ้าน ถนนหนทางสะอาดมากขึ้น สิ่งของสาธารณะไม่ถูกทำลาย และการเข้าร่วมประชุมหมู่บ้าน^{๑๒๖}

อภิษฎา ศรีเครือตง ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิรุโรรุ ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสัยสยัมปันโน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี^{๑๒๗}

^{๑๒๕} ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย ร.ศ., ดร. และคณะ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัด”, **รายงานวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๓), หน้า ๘๘.

^{๑๒๖} อินสร อภิวันท์สนองและคณะ, การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บำรุงโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยแห่งชาติ (สกว) ๒๕๕๘), หน้า ๗๒.

^{๑๒๗} อภิษฎา ศรีเครือตง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

สรุปว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่ามีลักษณะใช้ทั้งพระเดชและ
พระคุณ ตีเตียนหรือชี้ผิดถูกที่ควรติหรือชี้ข้อผิดข้อถูกซึ่งหลักธรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา
ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ^{๑๒๘} ศึกษาเรื่อง “การวิจัยและพัฒนากระบวนการ
สร้างชาติ มีคุณธรรม” พบว่า ระดับบุคคล มีคุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือ คนที่มี
ศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ละอายและเกรงกลัวต่อบาป
มีสัมมาอาชีวะ ขยันหมั่นเพียร รักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตา
หมั่นทำบุญทำทาน อดทนอดกลั้น อดออม สามัคคี กตัญญูทวาทะที่มีจิตสำนึกสาธารณะมีระเบียบวินัย
และเคารพกฎหมายรักชาติ ศาสน กษัตริย์ กระบวนการสร้างคนดี มีคุณธรรม โดยการบวชเรียน
เพื่อฝึกปฏิบัติธรรม ประพฤติธรรม เขารวมกิจกรรมสาธารณะ รับการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียนและ
ตามอัธยาศัยได้ รับการอบรมเลี้ยงดู จากครอบครัวที่ดี มีแบบฉบับที่ดีได้ รับการขัดเกลาทาง
สังคมการ ถวายทอดวิถัฒนธรรมผ่านชนบประเพณี คานิยมที่ดี งามของสังคม ระดับครอบครัว
พบว่า ครอบครัวดี มีคุณธรรม มีลักษณะสำคัญ คือครอบครัวที่ตั้งอยู่ในศีล ๕ มีความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่และบทบาทในครอบครัว มีความสัมพันธ์อันดีและอบอุ่น ไม่ประมาททำการโดยไขปัญญา
สุภาพรับฟังผู้อื่น ใฝ่หาความรู้ ครองตน เปนพลเมืองดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์บำรุงศาสนา
กระบวนการ สร้างครอบครัวดีมีคุณธรรม โดยหัวหน้าครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมไหคนใน
ครอบครัวเจริญงอกงามด้วยคุณธรรม ประกอบสัมมาอาชีวะ สร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในครอบครัว
ผู้ใกล้ชิดและผู้อื่น ระดับชุมชน พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนดี มีคุณธรรม คือ คนใน
ชุมชนเป็นสมาชิกที่ดี มีศีลธรรม มีผู้นำผูกครองที่ดี ชุมชนพึ่งตนเองได้รวมกันแก้ไข ปัญหา
มีองค์กรเครือข่ายที่เข้มแข็ง กระบวนการสร้างชุมชนดีมีคุณธรรมโดยสร้างชุมชนให้เข้มแข็งสร้าง
กระบวนการเรียนรู้และสร้างองค์กรเครือข่ายที่เข้มแข็ง

^{๑๒๘} จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างชาติมีคุณธรรม, (ศูนย์
ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน), ๒๕๕๙).

วราส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม สรุปผลการวิจัยพบว่า

(๑) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน มีดังนี้

๑.๑) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของทฤษฎีองค์การแนวคลาสสิก อาจเรียกได้ว่าเป็นยุคมุ่งงานเป็นการจัดการเพื่อผลผลิต โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ หรือใช้การบริหารเชิงกระบวนการ ที่เน้นเรื่องการแบ่งงานกันทำการควบคุมบังคับบัญชา สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองงาน

๑.๒) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นยุคที่เริ่มมีการสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ทำให้เกิดแนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ขึ้น หรือเรียกว่ายุคมุ่งคน การประสานงาน การจูงใจ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองคน

๑.๓) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์การให้ความสนใจในรูปแบบภาวะผู้นำ สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน

๑.๔) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงระบบ และแนวคิดเชิงสถานการณ์เป็นการวิเคราะห์ และอธิบายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดรวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตจัดเป็นยุคที่มุ่งทั้งคนและงานสอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน

(๒) หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม จากการวิเคราะห์บันทึกคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาด้านการครองตน การครองคน และ การครองงานรวมทั้งสิ้น ๗ หมวด มีหลักพุทธธรรม ๒๑ หลักธรรม มีดังนี้

๒.๑) หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ด้านการครองตนเรียงตามลำดับความสอดคล้อง จำนวน ๑๙ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ อธิฐานธรรม ๔ เบญจธรรม กัลยาณมิตตตา สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ สังคหะวัตถุ ๔ พละ ๕ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัมปยุตธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และทศพิธราชธรรม

๒.๒) หลักพุทธธรรม ที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร ด้านการครองคนเรียงตามลำดับความสอดคล้อง จำนวน ๑๕ หลักธรรม ได้แก่ ธรรมทำให้งาม ๒ ขรवासธรรม ๔

พรหมวิหาร ๔ สังคหะวัตถุ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ กัลยาณมิตตตานิโยมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ กุศลมูล ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ สัมปยุตธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และ ทศพิธราชธรรม

๒.๓) หลักพุทธธรรม ที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร ด้านการครองงาน เรียงตามลำดับความสอดคล้อง จำนวน ๑๐ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ กัลยาณมิตตตาทรรณทำให้งาม ๒ สุจริต ๓ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ และสัมปยุตธรรม ๗

๒.๔) หลักพุทธธรรม ที่สอดคล้องกับหลักการบริหาร ๓ ด้าน คือ การครองตน การครองคน และการครองงาน เรียงตามลำดับความสอดคล้อง จำนวน ๗ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ กัลยาณมิตตตานิโยมนสิการ ๓, ปาปณิกธรรม ๓ และสัมปยุตธรรม ๗

(๓) หลักพุทธธรรมที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการบริหารการศึกษา

๓.๑) หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ จำนวน ๑๙ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตานิโยมนสิการ ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน ๒๑ หลักธรรมแยกตามหลักการบริหาร การครองตน การครองคน และการครองงาน ได้ดังนี้ การครองตน สอดคล้องกับ ๑๙ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตานิโยมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหะวัตถุ ๔ อธิษฐานธรรม ๔ เบญจธรรม พละ ๕ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัมปยุตธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และ ทศพิธราชธรรม การครองคน สอดคล้องกับ ๑๕ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตานิโยมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ กุศลมูล ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหะวัตถุ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัมปยุตธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ และ ทศพิธราชธรรม การครองงาน

สอดคล้องกับ ๑๐ หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตานิโยมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ สุจริต ๓ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ และ สัมปยุตธรรม ๗ นอกจากนี้ยังพบว่า มีจำนวน ๗ หลักธรรมที่สอดคล้องกับ หลักการบริหารการศึกษาด้าน การครองตน การครองคน และการครองงาน ได้แก่ กัลยาณมิตตตานิโยมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ สุจริต ๓ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ และสัมปยุตธรรม ๔ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ ทศพิธราชธรรม โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ อธิษฐานธรรม ๔ อิทธิบาท ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สัมปยุตธรรม ๗ สันโดษ ๓ และอธิปไตย ๓

๓.๒) หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการตัดสินใจ จำนวน ๗ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ สุจิริต ๓ อธิปไตย ๓ สัมปยุตธรรม ๗ และอริยทรัพย์ ๗

๓.๓) หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการสร้างแรงจูงใจ จำนวน ๕ หลักธรรม ได้แก่ ทศพิธราชธรรม สุจิริต ๓ กัลยาณมิตตตา อิทธิบาท ๔ และกัลยาณมิตรธรรม

๓.๔) หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับทักษะการติดต่อสื่อสาร จำนวน ๓ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา ธรรมทำให้งาม ๒ และ พรหมวิหาร ๔

๓.๕) หลักพุทธธรรม ที่ประยุกต์ใช้กับ ทักษะการบริหารความขัดแย้ง จำนวน ๒ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา และอภิธานิยธรรม^{๑๒๙}

ปัญหาเช่นเดียวกันใน ธุรกิจที่ยึดรูปแบบการบริหารแบบ Ethnocentric Style ในธุรกิจข้ามชาติ ได้แก่ ปัญหาในเรื่องขวัญ กำลังใจ ของพนักงานท้องถิ่น ปัญหาในเรื่องการสื่อสาร การตัดสินใจ และความไม่พอใจจากโอกาส ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในช่วงทศวรรษ 1980 ญี่ปุ่นได้เข้าไปลงทุนอย่างมากในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ทำให้มีบุคลากรจำนวนมากมาทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในประเทศต่างๆ ที่ไม่ใช่คนญี่ปุ่น จากการที่ญี่ปุ่นขยายธุรกิจไปต่างประเทศมากขึ้น ทำให้เกิดการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในธุรกิจข้ามชาติของญี่ปุ่น ซึ่งพบว่า มีการใช้สไตล์การบริหารแบบ Ethnocentric Style อย่าง มากในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นที่อยู่ต่างแดน มีการส่งบุคลากรจากบริษัทแม่ไปประจำในสาขา ต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และจากการที่ใช้คนท้องถิ่นในระดับบริหารมีน้อย ทำให้พบปัญหา ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารญี่ปุ่นกับพนักงานท้องถิ่น รวมทั้งความลำบากในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรท้องถิ่นที่มีความสามารถสูงๆ เข้ามาทำงานในบริษัทญี่ปุ่นงานวิจัยที่ทำให้ช่วง ตั้งแต่ ค.ศ. 1980-1990 มักจะพบรูปแบบและปัญหาในการบริหารสอดคล้องกับที่กล่าวมา ในขณะที่มี การศึกษาการบริหารจัดการในองค์กรธุรกิจของญี่ปุ่น ที่ขยายตัวเป็นธุรกิจข้ามชาติกันมาก แต่การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศในธุรกิจข้ามชาติของญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา หรือยุโรป ก็มีไม่มากนัก

ผู้ศึกษาวิจัย หรือนักวิชาการส่วนใหญ่จะเน้นศึกษาความเป็นเอกลักษณ์ของ ธุรกิจญี่ปุ่น มากกว่าจะมองหาจุดเหมือน ในปี ค.ศ. 1982 Rosaline Teng ได้ศึกษาเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ประเทศที่แตกต่างกัน โดยศึกษาในเรื่องการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรและการฝึกอบรมของธุรกิจข้ามชาติ ที่ตั้งอยู่ในญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และยุโรป

^{๑๒๙} วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม, วิทยานิพนธ์ดุขบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐), หน้า ๖๓-๖๘.

ผลการวิจัยพบว่า บริษัทญี่ปุ่นจะไม่ใช้ผู้บริหารที่เป็นชาวญี่ปุ่นในระดับกลางและระดับสูง มากกว่าประเทศอื่น และบริษัทอเมริกันจะมีโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารที่จะส่งไปประจำสาขา ต่างประเทศ น้อยกว่าบริษัทญี่ปุ่น หรือบริษัทยุโรป และผู้บริหารชาวอเมริกันที่ไปประจำสาขาต่างประเทศก็มี ปัญหา หรือความล้มเหลวในการทำงานสูงกว่าผู้บริหารชาวญี่ปุ่น หรือยุโรป ที่ไป ประจำในสาขา ต่างประเทศ^{๑๓๐}

วีรชัย อนันต์เจียร ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”^{๑๓๑} พบว่า วิธีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ได้ใน ๒ ทิศทาง ได้แก่ การสอนธรรม เช่น กิจกรรมนอก ห้องเรียน เป็นต้น และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ที่ดี จะมีหลายวิธีการซึ่งผู้นำการบริหารในองค์กรจะต้องเลือกให้ตรงกับสถานการณ์ และพฤติกรรมของบุคลากรด้วย

รูธ คาลมาน (C. Ruth Calman) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียน ศักยภาพสูง กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนที่มีศักยภาพสูงในเขตพื้นที่ชนบท จำนวน ๘ โรงเรียน วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนศักยภาพสูง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า^{๑๓๒}

- ๑) สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมแก่การเรียนการสอน
- ๒) กำหนดความคาดหวังที่มีต่อครูและบุคลากรให้สูงที่สุด
- ๓) สร้างความมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง
- ๔) ดำเนินงานโดยการสร้างแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติ
- ๕) กำหนดมาตรฐานการเรียนการสอนให้สูงกว่าระดับปกติ
- ๖) ต้องคาดการณ์และทราบผลของการนำแผนการสอน และประสบการณ์ที่ผู้เรียน จะได้รับไว้ล่วงหน้า
- ๗) ควบคุมและประเมินผลงานดำเนินงานในทุกด้านของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

^{๑๓๐} Et. Zeira El, 1976, “Management development in ethnocentric multinational Corporation”, *California Management Review*, summer, pp. 34-41.

^{๑๓๑} วีรชัย อนันต์เจียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๓๒} C. Ruth Calman, (Exploring the Underlying Traits of High-Performing Schools, 2010)

เฟรมมิ่ง สก๊อต โชน์เดอร์ (Fleming Scott Saunders) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อมอบอำนาจแก่ครู ผลการวิจัยพบว่า โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อความเข้าใจของครูใหญ่ ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงกับการมอบอำนาจแก่ครู (Empowerment of Teachers) กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในการวิจัยได้แก่ครูใหญ่จำนวน ๓๖ คนของโรงเรียนมัธยมแบบประสม (Coalition of Essential Schools) วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของผู้นำและทักษะการสื่อความเข้าใจกับการมอบอำนาจแก่ครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า^{๑๓๓}

๑) ทักษะการสื่อความเข้าใจ ๓ ด้าน คือ การรับฟังการสนทนา (Dialogue listening) การนำเสนอ (Self-expression) และความกระจ่างชัด (Clarifying) เป็นปัจจัยที่ต้องใช้ร่วมกันเสมอในการสื่อความเข้าใจให้ได้ผล ทั้ง ๓ ปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำและการมอบอำนาจแก่ครู

๒) การสร้างความสว่างชัดในการสื่อความเข้าใจเป็นทักษะที่สำคัญของการสื่อความเข้าใจ ซึ่งจะสนับสนุนช่วยให้เกิดการยินยอมและสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

๓) การใช้ช่องทางการเจรจา (Negotiation) เพื่อการยินยอมพร้อมใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการมอบอำนาจแก่ครู

๔) การนำเสนอด้วยตนเองของผู้บริหารเป็นการเปิดใจกว้างและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งส่งผลต่อการมอบอำนาจแก่ครู

๕) ทักษะการสื่อความเข้าใจและภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการมอบอำนาจแก่ครู

๖) ภาวะผู้นำจะนำมาซึ่งแนวปฏิบัติการสื่อความเข้าใจที่ดีและการสื่อความเข้าใจที่ดีจะผลักดันภาวะผู้นำที่ดีการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กร ในการคัดเลือกสมาชิกในออสเตอร์เลียตะวันตก โดยทำการศึกษาศูนย์ทางกีฬา เกี่ยวกับ ความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาคมกีฬาต่างๆ

^{๑๓๓} Fleming Scott Saunders, **Leadership for Teacher Empowerment: The Relationship between the Communication Skills of Principals, Transformational Leadership, and the Empowerment of Teachers**, (University of New Orleans. Ph.D. Dissertation., DAI-A 57/08, 1997), Abstracts.

โทมาส (J.A. Thomas) การเป็นครูที่ดี เป็นผลสะท้อนจากปฏิบัติงานของครูในทัศนะของเด็กนักเรียน เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีการสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอน และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของเด็กเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีควรมีอะไรบ้าง จากการสัมภาษณ์เด็กได้ข้อสรุปว่า ครูจะเป็นครูที่ดีได้ต้องมีคุณลักษณะ ๔ ประการ คือ ๑) มีความสุภาพอ่อนโยน ๒) ต้องสนใจและเอาใจใส่ดูแลเด็ก ๓) ต้องมีความเข้าใจเด็ก และ ๔) ต้องมีอารมณ์สนุกสนานและรักเด็ก^{๑๓๔}

เจ โลว์แมน (J. Lowman) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูต้นแบบเป็นการวิจัยแบบพรรณนาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของครูที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูต้นแบบนั้นจะต้องเป็นครูที่ดีในความทรงจำของเด็ก จะต้องเป็นคนชอบศึกษาและช่างสังเกตบันทึกข้อมูล จะต้องเป็นผู้ที่เคยได้รับการเสนอชื่อได้รับรางวัลทางด้านการสอน มีความรู้เรื่องการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย และเป็นครูที่ไม่พุ่มพวย ปัจจัยรวมคือ สามารถเสนอผลงานให้ปรากฏได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีแนวคิดที่น่าสนใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เชื่อถือได้ น่าเคารพและเอาใจใส่ช่วยเหลือนักเรียน^{๑๓๕}

คาร์ดรอน (L. A. Caldron) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียนเพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียน ในวิทยาลัยชุมชนในเมือง ลอสแอนเจลิส (Los Angeles Community College District) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นตรงกันโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี ๓ ลักษณะ คือ ลักษณะการสอนที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูและไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม^{๑๓๖}

^{๑๓๔} J.A. Thomas, & P. Montgomery, **On Becoming a Good Teacher: Reflective Practice with Regard to Children's Voice**, (Journal of Teacher Education, 49 (5), 372-380. Abstract from: silver platter File: ERIC Item: E1758628; Jun, 1998), p. 44.

^{๑๓๕} J. Lowman, **Characteristics of Exemplary Teachers**, (Abstract from: silver platter File: ERIC item: EJ523127; May, 1993), p. 33.

^{๑๓๖} L. A. Caldron, **Characteristics of Excellent Teacher as Perceived by Student, Teacher And Administrators in the Los Angeles Community College**, (Dissertation Abstracts International, 49 (9): 2512-A ; March, 1989), p. 45.

เอ็มโซลลา จอย เจอร์มีน (Msolla, Joyce. Jeremian) ได้วิจัยเรื่อง การประเมิน การใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้ การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู-ผู้บริหารวิทยาลัย ในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้ว อยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการ ประเมินนั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน^{๑๓๗}

โคลเยอร์ (S. Colyer) ได้วิจัยเรื่อง ความตึงเครียดระหว่างองค์กรที่มีลักษณะที่เป็น กลุ่มอาสาสมัคร กับกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวว่าการวิจัยนี้สามารถสัมผัสได้เพียงส่วนยอดสุดของภูเขาน้ำแข็ง ในการจัดการกีฬานั้น กล่าวคือ องค์กรทางการกีฬา ที่เราสัมผัสอยู่นั้นแท้จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่เบื้องหลังอีก มากเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ส่วนที่โผล่พ้นน้ำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนฐานที่จมอยู่ใต้น้ำ ว่ามีมากหรือกว้างแค่นาใดไหน ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมา ในการทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่า แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร^{๑๓๘}

จากแนวความคิด และทฤษฎีตลอดจนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทาง และเป็นแหล่งอ้างอิงในการศึกษาโดยใช้หลักกรรมตามแนวพุทธหลัก ปาปณิกธรรม ๓ คือ หลักจักขุมา วิรุโธ และ นิสสยสัมปันโน และอิทธิบาท ๔ มาเป็นกรอบแนวคิด

^{๑๓๗} Msolla, Joyce. Jeremian, "Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher' College Principals in Tanzania", Dissertation Abstracts International –A, (CD-ROM), 33 (01): 1993. Available: UMI; Dissertation, 1995, Abstracts.

^{๑๓๘} S. Colyer, 2000, **Organizational Culture in Selected Western Australian Sport Organizations**, (Western-Australia, Sport; Organizational-Culture; Association, Comparative-Study, Administration, 2000), Abstract.

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีหลักแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	ผลการวิจัย
กรภัทร จารุกำเนิดกนก (การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านระบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์, ๒๕๕๔)	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษา ปฏิบัติการผ่านระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ๕ ได้แก่ ๑) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๔) ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ๕) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์
กฤต ยิ้มฤทธิ และคณะ(การบริหารงานของโรงเรียนที่ ได้รับรางวัลพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาล ประชาราษฎร์ จังหวัดพิษณุโลก, ๒๕๕๖)	การบริหารงานของโรงเรียนที่ได้รับรางวัล พระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาล ประชาราษฎร์ จังหวัดพิษณุโลก ผล การศึกษาพบว่า ๑. ด้านปัจจัย พบว่า โรงเรียนมีความพร้อม ๒. ด้านกระบวนการ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ๓. ผลผลิต พบว่า ผู้เรียนมีคุณภาพตาม เป้าหมาย
จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ(การวิจัยและพัฒนา กระบวนการสร้างคุณธรรม,๒๕๕๙).	คุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือ คนที่ มีศีลมีธรรมมีสติมีความรับผิดชอบ ประพฤติดีมีความซื่อสัตย์ละเอียดและเกรง กลัวตอบาปมีสัมมาอาชีวะขยันหมั่นเพียร

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	ผลการวิจัย
เจษฎา นกน้อย (การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ, ๒๕๕๒)	การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ” ผลการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบด้วย ๑) ลักษณะส่วนบุคคล ๒) การจัดการความหลากหลายในองค์กร ๓) บริบทอื่น
ทรงวิทย์ แก้วศรี (การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้า, ๒๕๕๑).	เป็นวิธีการปฏิบัติจริง เรียบง่าย กระชับ รัดกุม ตรงประเด็น สามารถจัดการแก้ปัญหาการบริหารได้ทุกอย่างอย่างได้ผล มีประสิทธิภาพ
นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง (รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก, ๒๕๕๖)	รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎกพบว่า ๑) รูปแบบของการปกครองทางการเมือง มี ๒ รูปแบบ ได้แก่ การปกครองแบบราชาธิปไตย ผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวในการปกครองรูปแบบนี้คือพระราชา และการปกครองแบบสามัคคีธรรมอำนาจอยู่ในมือของชนชั้นสูงหลักธรรมต่างๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้จำนวนมาก เพื่อเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการใช้อำนาจของผู้ปกครอง
ปชาบดี แยมสุนทร (กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์, ๒๕๕๖).	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงขับให้ผู้นำการบริหารและบุคลากรมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย จะทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีความสุข
ภณิขญา ชมสุวรรณ (คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน, ๒๕๕๘)	คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน”พบว่า คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการ

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	ผลการวิจัย
	การของตลาดแรงงานจำแนกตามลำดับ คือการบริการ การผลิต ความรู้รักสามัคคี พากเพียรอดทน เสริมสร้างคนดี ซื่อสัตย์สุจริตเรียบร้อย มีไมตรีและพากเพียร อดทน เรียบร้อยมีไมตรี เศรษฐกิจพอเพียงและรู้รักสามัคคี
วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กิनावงศ์ (หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ๒๕๕๐, หน้า ๖๓-๖๘)	หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมสรุปได้ดังนี้ (๑) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน มีดังนี้ (๒) หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรมจากการวิเคราะห์บันทึกคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษาด้านการครองตน การครองคน และ การครองงาน
วีรชัย อนันต์เจียร (กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย, ๒๕๕๖)	การสอนธรรม เช่น กิจกรรมนอกห้องเรียน และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีจะมีหลายวิธีการซึ่งผู้นำการบริหารในองค์กรจะต้องเลือกให้ตรงกับสถานการณ์และพฤติกรรมของบุคลากร
ศิริรัตน์ ชุณหคล้ายและคณะ(การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด, ๒๕๕๓)	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนั้น ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “กระบวนการบริหารงาน” โดยมี

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	ผลการวิจัย
	ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง และเกี่ยวกับ “ผลการดำเนินงาน” อยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน ผลการวิจัยระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ “กระบวนการบริหารงาน” และ “ผลการดำเนินงาน” พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวก แต่พบว่า ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพมีความไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณหลายประการ เช่น ผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่ระบุการจัดการด้าน “นโยบายและการวางแผน” อยู่ในระดับดีมาก แต่จากการศึกษาเชิงลึกพบว่า ในทางปฏิบัตินโยบายที่
อภิษฎา ศรีเครือตง (รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ, ๒๕๕๗)	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจักขุมา การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมีความสามารถในการวางแผน ๒) องค์ประกอบด้านวิรุโ เป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร ๓) องค์ประกอบด้านนิสสยสัมปันโน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี
อินสร อภิวันท์สนอง (การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง, ๒๕๕๘)	การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านบุคคล เยาวชน มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น ประพฤติเรียบร้อย ไม่เกราะเลาะวิวาท รู้จักช่วยเหลือสังคม สัมมา

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	ผลการวิจัย
	การระต่อผู้สูงอายุ เลิกมั่วสุมสิ่งเสพติด ไม่เที่ยวกลางคืน ปรับปรุงตัวเอง ไม่คบเพื่อนที่มีความประพฤติไม่ดี รู้จักเข้าวัดฟังธรรม ด้านสังคม การจัดงานประเพณี งานบุญและงานอื่นๆมีความเรียบร้อย
C. Ruth Calman, (Exploring the Underlying Traits of High-Performing Schools, 2010)	การศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนศักยภาพสูง ผลการวิจัยสรุป คือ ๑) สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมแก่การเรียนการสอน ๒) กำหนดความคาดหวังที่มีต่อครูและบุคลากรให้สูงที่สุด ๓) สร้างความมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง
Et. Zeira El, (Management Development In Ethnocentric Multinational Corporation, 1976)	ปัญหาในเรื่องขวัญ กำลังใจ ของพนักงานท้องถิ่น ปัญหาในเรื่องการสื่อสาร การตัดสินใจ และความไม่พอใจจากโอกาส ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
Fleming Scott Saunders, (Leadership for Teacher Empowerment, 1997)	ภาวะผู้นำเพื่อมอบอำนาจแก่ครู โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารความเข้าใจของครูใหญ่ ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงกับการมอบอำนาจแก่ครู (Empowerment of Teachers) วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างของผู้นำและทักษะการสื่อสารความเข้าใจกับการมอบอำนาจ
J.A. Thomas, & Montgomery, (Becoming a Good Teacher: Reflective Practice With Regard to Children's Voice, 1998)	การเป็นครูที่ดี เป็นผลสะท้อนจากปฏิบัติงานของครูในทัศนะของเด็กนักเรียน การวิจัยใช้วิธีการสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	ผลการวิจัย
J. Lowman, (Characteristics of Exemplary Teachers, 1993)	คุณลักษณะของครูต้นแบบเป็นการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของครูที่มีประสิทธิภาพ จากการวิจัยพบว่า ครูต้นแบบต้องเป็นครูที่ดีในความทรงจำของเด็ก ชอบศึกษา ช่างสังเกตบันทึกข้อมูล เป็นผู้ที่เคยได้รับการเสนอชื่อได้รับรางวัลทางด้านการสอน มีมนุษยสัมพันธ์ดี เชื่อถือได้ น่าเคารพ เอาใจใส่ช่วยเหลือนักเรียน
L. A. Caldron, (Characteristics of Excellent Teacher as Perceived by Student, Teacher And Administrators in the Los Angeles Community College, 1989)	คุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียนเพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียน ในวิทยาลัยชุมชนในเมือง ลอสแอนเจลิส พบว่า คุณลักษณะที่ดี ๓ ลักษณะ คือ การสอนที่ดี บุคลิกภาพที่ดี อาชีพครู
Msolla, Joyce. Jeremian, (Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher' College Principals in Tanzania, 1995)	การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย พบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติการประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย พบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติการงานมี ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา
S. Colyer, (Organizational culture in selected Western Australian Sport Organizations, 2000)	ความจริงเครียดระหว่างองค์กรที่มีลักษณะที่เป็นกลุ่มอาสามัครกับกลุ่มลูกจ้าง คือ เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ส่วนที่โผล่พ้นน้ำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนฐานที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งรวมถึง

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

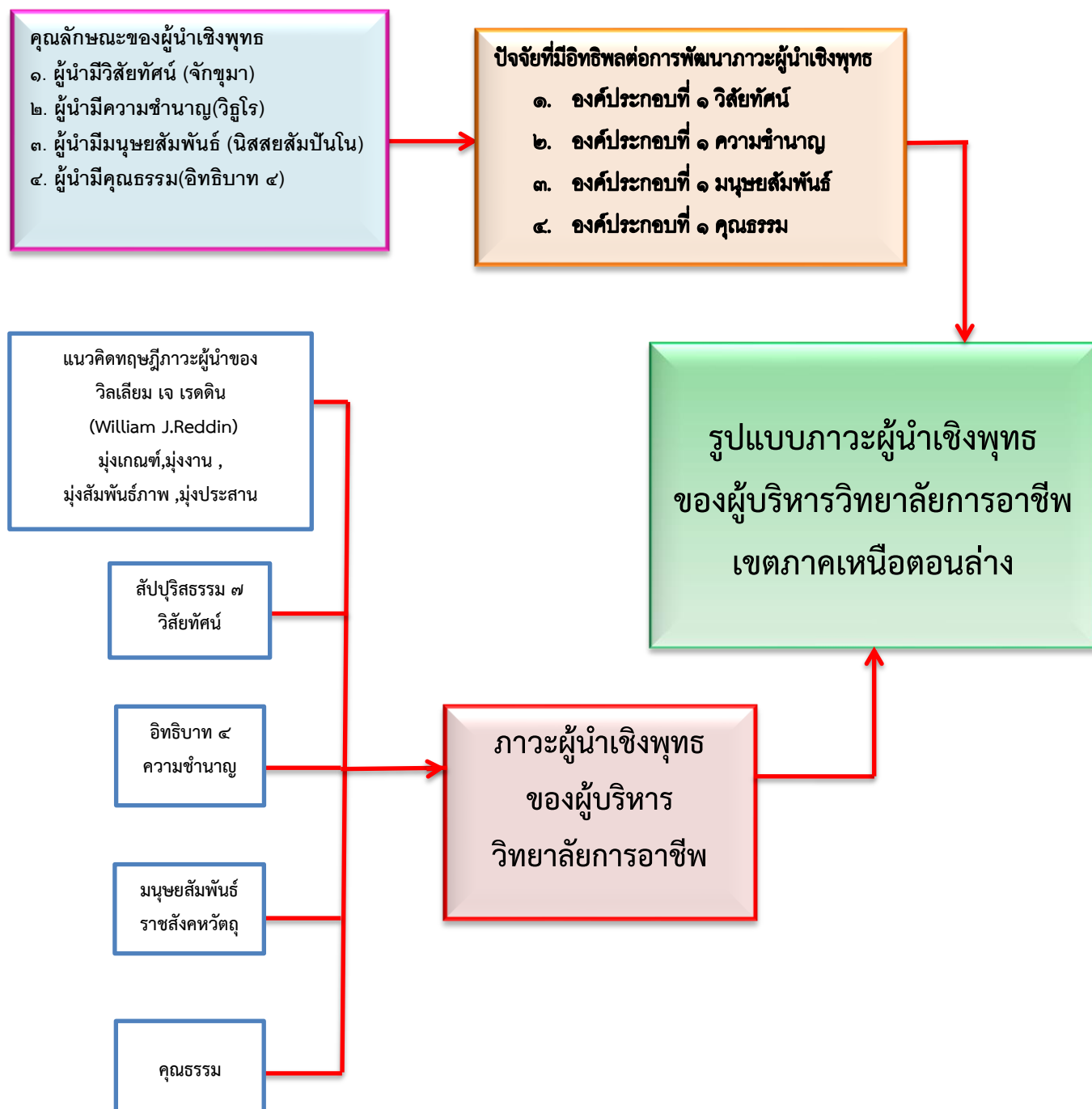
นักวิชาการหรือนักวิจัย	ผลการวิจัย
	วัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมา ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่า แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมสภาพทั่วไปของลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง รวมทั้งหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้การบริหารงาน คือ หลักปาปนิกรกรรม ๓ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา),ด้านความชำนาญ (วิธูโร),ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) และด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔)

เพื่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง และสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ และมีการเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงาน และโครงการในการบริหารของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป ดังแผนภาพที่แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Theoretical Framework)



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง (๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน ๒๐๕ ชุด และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เลือกเฉพาะผู้บริหาร, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๒๕ คน

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร รวมถึงตำแหน่ง หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งมีสถานศึกษา จำนวน ๙ แห่ง รวมจำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหาร รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐๙ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร หัวหน้าแผนก วิชา หัวหน้างาน และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างง่าย โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๗๔ คน ผู้วิจัยขอใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๒๐๕ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของ

สถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แต่ละสถานศึกษา ๓ จังหวัด ๔ สถานศึกษา ได้แก่

ตารางที่ ๓.๑ ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษา	ผู้บริหาร	หัวหน้าแผนก	หัวหน้างาน	ครู	กลุ่มตัวอย่าง
๑	วิทยาลัยการอาชีพพนาพรบุรี	๔	๕	๒๕	๑๔	๔๘
๒	วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย	๔	๖	๒๕	๑๖	๕๑
๓	วิทยาลัยการอาชีพชนแดน	๔	๖	๒๕	๑๒	๔๗
๔	วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์	๕	๙	๒๕	๒๐	๕๙
	รวม	๑๗	๒๖	๑๐๐	๖๒	๒๐๕

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลง และพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ๒ ประเภท คือ ๑) แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาวเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๒) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง จากพระไตรปิฎก หนังสือ เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย

๒. สร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่ได้กำหนดไว้ใน ข้อ ๑ ตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ มาใช้ในการบริหารงานของ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า

(Numerical Rating Scale) มี ๕ ระดับ^๑ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง มีระดับการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง มีระดับการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธมาก

ระดับ ๓ หมายถึง มีระดับการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง มีระดับการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง มีระดับการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธน้อยที่สุด

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ตั้งข้อคำถามในการวิจัย จำนวน ๔๐ ข้อ โดยแบ่งระดับการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธ ออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

หลักธรรม ทศตยปาปณิกสูตร มีคุณลักษณะ ๓ ประการ ประกอบด้วย

ด้านที่ ๑. จักขุมา หมายถึง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือ ทักษะทางด้านความคิด

ด้านที่ ๒. วิธูโร หมายถึง เชี่ยวชาญในงานที่ หรือ ทักษะทางการปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง มีมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะด้านการสื่อสาร^๒

ด้านที่ ๔. หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

๒. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง

๓. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิต ฝกไฟไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง

^๑ อธิบายที่ ๒๒๒, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๕๕), หน้า ๑๓๐.

^๒ อ. ท.ก. (ไทย) ๒๐/๒๐/๑๖๓.

แบบสอบถาม (Questionnaire)^๓

ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก ๒ ส่วน คือ ๑) หลักพุทธธรรม ได้แก่ ทุติยาปณิกสูตรและอิทธิบาท ๔ และ ๒) การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบด้วย ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามวัดการปฏิบัติตามหลักทุติยาปณิกสูตรและอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

แบบสัมภาษณ์(Interview)

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)^๔ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อสัมภาษณ์เฉพาะผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๒๕ คน

๓.๓.๒ การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาเพื่อการศึกษาวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้

^๓ Charles E. Scott and John J Siegfried, “American Economic Association”, *American Economic Review*, vol. 102, issue 3: 31-34.

^๔ J. Ritchie and J. Lewis, *Qualitative Research Practice*, (London: Sage, /2003), pp. 109 – 137.

๑. การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช่วยตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุม และแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

๑. อาจารย์.ดร.พิเชฐ ทังโต	ผู้ช่วยอธิการฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร.วรกฤษ เกื่อนช้าง	อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ดร.สุรพงษ์ พูลอิม	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
๔. ดร.โอภาส เกตุเดชา	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
๕. นางสุดใจ เกตุเดชา	ครู คศ. ๔ วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item – Objective Congruence) ๕ : IOC ซึ่งค่า IOC จะต้องมามีค่า ≥ 0.5 ขึ้นไปจึงจะแปลผลว่า ใช้ได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามได้ค่า ≥ 0.5 ทุกข้อแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ(Index of Item-Objective Congruent : IOC)นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรง เพื่อให้เครื่องมือการวิจัยมีคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

๒. การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity) โดยใช้สูตร IOC (Index of Congruence: ดัชนีความสอดคล้อง)ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ ท่าน พิจารณาลงความเห็น และให้คะแนนดังนี้

^๕ พิสนุ พองศรี, *วิจัยทางการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมฝ่ายการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘ – ๑๓๙.

ให้คะแนน +๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน ๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน - ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

คำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตร ดังนี้

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

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่ใช้ได้คือ ($IOC \geq 0.5$)^๖ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

๓) การทดลองเครื่องมือ (Try-out)

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

๒. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๓. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient)^๗ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบการใช้โดยการขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) กับบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพเนินขาม ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึง กับบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)^๘ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์

^๖ ชุศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย:แนวทางสู่ความสำเร็จ, (นนทบุรี : บริษัทไทยเนรมิตอินเตอร์โปรแกรม จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๗๓ - ๗๔.

^๗ Lee J.Cronbach, *Essential of Psychological Testing*. 3nd ed., (New York : Harper & Row Publishers, 1974), p.161.

^๘ บุญชม ศรีสะอาด, *การวิจัยเบื้องต้น*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙.

ของความสอดคล้องรายข้อ (ตามภาคผนวก) และสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับแบบชนิดมาตราประมาณค่า เท่ากับ ๐.๙๖๖ ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{0}{K-1} \frac{K \sum S_i^2}{S_t^2}$$

α แทน ค่าความเที่ยง

K แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_x^2 แทน ความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

ค่าความเที่ยง มีค่าอยู่ระหว่าง -๑ ถึง +๑ แต่ค่าความเที่ยงที่ใช้ได้จะต้องเป็น + และมีค่าเข้าใกล้ ๑^๙ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

๓. นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างจริงในการศึกษาวิจัย ต่อไป

๓.๓.๔ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์วัดศรีสุदारาม

๒. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เสนอต่อ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๔ แห่ง คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพขามเฒ่าบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะผู้บริหารที่ท่านบริหารราชการอยู่ เพื่อการศึกษาวิจัย

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกจ่ายแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะผู้บริหาร หัวหน้าแผนก หัวหน้างานและครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ

^๙ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย:แนวทางสู่ความสำเร็จ, หน้า ๗๕-๗๖.

ตอนล่าง จำนวน ๓ จังหวัด ๔ สถานศึกษา ด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ทั้งหมด ๒๐๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์เฉพาะผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำเขตภาคเหนือตอนล่าง รวมจำนวน ๒๕ คน เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยในขั้นแรกผู้วิจัยจะติดต่อเป็นการส่วนตัวก่อน เพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และประโยชน์ของการวิจัยตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัย และเวลาที่ต้องใช้ในการสัมภาษณ์ โดยประมาณ เพื่อขอความร่วมมือ พร้อมทั้งแนบเอกสาร ข้อมูลสำหรับเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์ และนัดวันที่จะทำการสัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาร่วมกันก่อนกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์เฉพาะผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ เขตภาคเหนือตอนล่าง รวมจำนวน ๒๕ คน ประกอบด้วย

ตารางที่ ๓.๒ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
๑.	พระราชวรเมธี ดร.วีระ วรปัญญา	เจ้าอาวาสวัดพระบรมธาตุ จังหวัดกำแพงเพชร
๒.	พระครูนิยุตสมาธิวัตร	เจ้าอาวาสวัดเกตุคีรี เจ้าคณะตำบลกลางแดด จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๓.๒ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
๓.	พระศรีสุทธิพงศ์ สมส่วน ปฎิภาณ	เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมา
๔.	พระสมุห์ทองใส สุกโต	เจ้าอาวาสวัดปางสุด
๕.	พระครูสมุห์ณรงค์ โฆสิตธมโม	เจ้าอาวาสวัดเทพนิมิตโฆสิตาราม
๖.	พระครูนิทานธรรมานุศาสน์	เจ้าอาวาสวัดชัยนาราม
๗.	พระครูนิวติศร์ขันธ ดร.	เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน
๘.	พระครูนิวาส์ขมิ	รองเจ้าอาวาสวัดเก่าเลี้ยว เจ้าคณะอำเภอเก่าเลี้ยว
๙.	พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ	รองเจ้าอาวาสวัดลาดยาวเจ้าคณะตำบลลาดยาวเขต๑
๑๐.	นายสมหมาย โพธิ์อ่อน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน
๑๑.	นายอนันต์ โตรณ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย
๑๒.	นายสงวน นิธากร	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชาณุวรลักษณบุรี
๑๓.	นายพิษณุ รัตนเลิศลพ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่
๑๔.	นายโสภณ อื้อเผ่าพันธ์	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
๑๕.	นางดารินทร์ ยาวีเศษ	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
๑๖.	นายธีรชัย คุ่มเขต	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
๑๗.	นายทรงวุฒิ เรือนไทย	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
๑๘.	นายวีระเดช ว่องเจริญโชคการ	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย
๑๙.	นายสุวัฒน์ แจ้งจิต	ผู้อำนวยการสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์
๒๐.	นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์
๒๑.	นางสาวญาณิศา เพ็ชรสัมฤทธิ์	นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักพระพุทธศาสนา จังหวัดนครสวรรค์ สำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์
๒๒.	นางพัชรนันท์ ปานแดง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์
๒๓.	นางเพ็ญศรี ธัญธเนส	นิติกรชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์

ตารางที่ ๓.๒ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
๒๔.	นายรัตนพล ชนยุท	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๒๕.	นายสมโภชน์ ชัยชนะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์

ตารางที่ ๓.๓ รายนามคณะกรรมการ Fogus Group

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
๑.	พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์
๒.	พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ปัญญาจารย์(ดร.)	รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๓.	นายรุ่งอรุณ อบเชย	รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ
๔.	ผศ.ดร.ชาตรี จีราพันธ์	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๕.	ผศ.ดร.ไชยรัตน์ ปราณี	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์
๖.	ผศ.ดร.ไพศาล สรรศรีสุทธิ	หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๗.	นายสาคร ศิริวัฒนาโรจน์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
๘.	นายอาณัติชัย จันทิวาสัน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง
๙.	นายมานิต มณีโชติ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
๑๐.	นางสาวปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
๑๑.	นายละม่อม ชัยโย	ประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดนครสวรรค์, อดีตผู้อำนวยการสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์
๑๒.	ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง	คณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๕ ท่าน

๒. นำสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วสรุปประเด็นปัจจัยที่สำคัญ ๆ

๓. ศึกษาหลักธรรมที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ

๔. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวเขตภาคเหนือตอนล่าง

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้^{๑๐}

๑. ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Frequency and percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวเขตภาคเหนือตอนล่าง

๒. ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง ($\bar{x}$) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ทั้ง ๓ ตอน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้อธิบายค่าความแปรปรวนของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง ๓ ตอน

๓. ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวเขตภาคเหนือตอนล่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม

^{๑๐} อภินันท์ จันทะนี, วิธีวิจัยทางธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ. พรินติ้ง, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘๕-

๔. แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^{๑๑}

- ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับ มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับ มาก
 ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับ ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับ น้อย
 ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

๕) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นเทคนิคที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อลดจำนวนตัวแปรบางตัวที่มีคุณสมบัติในการอธิบายลักษณะที่เหมือนกัน ซึ่งตัวแปรบางตัวอาจต้องตัดทิ้งไป หรือตัวแปรที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันก็จัดรวมไว้ด้วยกัน โดยเรียกตัวแปรที่รวมกันขึ้นใหม่นี้ว่า “ปัจจัย (Factor)” และการที่จัดรวมกันได้ก็ปัจจัยนั้น จะต้องวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์กัน โดยใช้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ปรับเป็น ๒ ค่า คือ ๐ กับ ๑

ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อต้องการให้ได้ปัจจัยมีจำนวนลดลงน้อยที่สุด และเพื่อให้สามารถอธิบายความผันแปร ให้ได้มากขึ้น ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ปัจจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวก และทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อย หรือไม่มี เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัว เพื่อค้นหาว่า ตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis) ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้ามาอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่า MSA (Measurement of Sampling Adequade) ที่มากกว่า ๐.๕๐ ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า ๑ และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ ๑๐ ตัวขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์^{๑๒}

^{๑๑} สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๒.

^{๑๒} สมคิด สุกุลสถาปัตย์, รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน, หน้า ๑๔๕.

ตรวจสอบความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริงจากค่า KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) โดยข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ Factor Analysis จะต้องมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis มากเท่านั้น^{๑๓} ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี PCA (Principal Component Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ ที่จะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ (Factor) โดยกำหนดค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑ ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ จากนั้นจึงกำหนดโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นค่าความแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบรวม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ Factor Loading และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Significant เท่ากับ ๐.๐๐๐ ทุกตัว ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

^{๑๓} ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: ฮาซันพรีนติ้ง, ๒๕๕๑),

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง (๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย รวม ๓ จังหวัด ๔ สถานศึกษา คือ วิทยาลัยการอาชีพพานพร้าวบุรี, วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย, วิทยาลัยการอาชีพชนแดน, วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำหรับคณะผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างาน และครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน ๒๐๕ ชุด และสัมภาษณ์ ๑. ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ๒. นักวิชาการทางพุทธศาสนา ๓. นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ รวมทั้งสิ้น ๒๕ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ PCA (Principal Component Analysis) นำเสนอ และอภิปรายผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน

ส่วนที่ ๔ การสังเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๕ ท่าน เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

ส่วนที่ ๕ สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

๔.๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละ

(๑) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคณะผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง บุคลากรที่ทำงานในวิทยาลัยการอาชีพภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๒๐๕ คน แยกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๒๐๕)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๘๔	๔๐.๙๘
หญิง	๑๒๑	๕๙.๐๒
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๐	๔.๘๘
๓๑ – ๓๙ ปี	๙๒	๔๔.๘๘
๔๐ – ๔๙ ปี	๓๒	๑๕.๖๑
๕๐ ปี ขึ้นไป	๗๑	๓๔.๖๓
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

(n=๒๐๕)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้อำนวยการ	๔	๑.๙๕
รองผู้อำนวยการ	๑๔	๖.๘๓
หัวหน้าแผนก	๔๘	๒๓.๔๑
หัวหน้างาน	๗๗	๓๗.๕๖
ครู	๖๒	๓๐.๒๔
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐๐
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖	๒.๙๓
ปริญญาตรี	๑๑๙	๕๘.๐๕
ปริญญาโท	๘๐	๓๙.๐๒
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐๐
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๕๕	๒๖.๘๓
๑๐ - ๑๙ ปี	๕๓	๒๕.๘๕
๒๐-๒๙ ปี	๔๗	๒๒.๙๓
๓๐ ปี ขึ้นไป	๕๐	๒๔.๓๙
รวม	๒๐๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจำนวน และร้อยละของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายแยกแต่ละประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

๑. เพศ บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๒ เป็นเพศชาย จำนวน ๘๔ คนคิดเป็นสัดส่วนใกล้เคียงกันคือร้อยละ ๔๐.๙๘ คน

๒. อายุ บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่ อายุ ๓๑ - ๓๙ ปี มีจำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๘ รองลงมา คือ บุคคลที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไปมีจำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๓ ส่วนบุคคลที่มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี มีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๑ ส่วนอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๘

๓. สถานภาพ บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่ เป็นหัวหน้างาน มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๖ คน รองลงมา คือ หัวหน้าแผนก มีจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๑ ส่วน รองผู้อำนวยการ มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๓ ส่วน ผู้อำนวยการมีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๕

๔. วุฒิการศึกษา บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่จบวุฒิมหาบัณฑิตระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐๕ รองลงมา คือ จบวุฒิมหาบัณฑิตระดับปริญญาโท มีจำนวน ๘๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐๒ ส่วนผู้จบวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๓ สำหรับผู้ที่จบวุฒิมหาบัณฑิตปริญญาเอก ไม่มีบุคลากรที่จบการศึกษา

๕. ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน ๑๐ - ๑๙ ปี มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๓ รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๑๐ ปี มีจำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๕ ส่วนมีประสบการณ์การทำงาน ๓๐ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๙ ส่วนประสบการณ์การทำงาน ๒๐ - ๒๙ ปี มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๓

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม จำนวน ๒๐๕ ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอ และอภิปรายผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับ ดังนี้

(๒) การวิเคราะห์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ดังรายละเอียด ตามตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

(n=๒๐๕)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพ ด้านวิสัยทัศน์	๔.๑๘	.๔๔๘	มาก
๒. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพ ด้านความชำนาญ	๔.๑๓	.๕๐๗	มาก
๓. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์	๔.๑๒	.๕๓๑	มาก
๔. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพ ด้านคุณธรรม	๔.๑๕	.๔๗๙	มาก
ภาพรวม	๔.๑๕	.๔๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ ภาพรวมการพิจารณาภาวะผู้นำเชิงพุทธพบว่าการพัฒนาของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านวิสัยทัศน์

(n=๒๐๕)

การพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้นำกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมาย ปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	๔.๒๒	.๖๑๕	มาก
๒. ผู้นำมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	๔.๑๓	.๖๑๖	มาก
๓. ผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร	๔.๒๐	.๖๓๗	มาก
๔. ผู้นำทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติได้ใจรักที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	๔.๒๑	.๖๖๔	มาก
๕. ผู้นำมีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ	๔.๒๖	.๖๓๙	มาก
๖. ผู้นำให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเต็ม ความสามารถอย่าง	๔.๒๓	.๗๑๐	มาก
๗. ผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๑๓	.๖๕๕	มาก
๘. ผู้นำมีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหาร จัดการที่เป็นอยู่	๔.๑๓	.๗๕๐	มาก
๙. ผู้นำมีการสนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญเพื่อให้มีการ ปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๘	.๖๙๙	มาก
๑๐. ผู้นำสนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๕	.๗๒๒	มาก
ภาพรวม	๔.๑๘	.๔๙๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงพุทธพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความชำนาญ

(n=๒๐๕)			
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความชำนาญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. มีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๒	.๖๑๕	มาก
๒. มีประสบการณ์ และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๓	.๖๑๖	มาก
๓. มีความเชี่ยวชาญ และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๒๐	.๖๓๗	มาก
๔. มีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน	๔.๒๑	.๖๖๔	มาก
๕. มีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา	๔.๒๖	.๖๓๙	มาก
๖. มีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่	๔.๒๓	.๗๑๐	มาก

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)การพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างด้านความชำนาญ (ต่อ)

(n=๒๐๕)

การพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความชำนาญ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๗. สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความมั่นใจในความถูกต้อง ของงานที่ทำทุกเรื่อง	๔.๑๓	.๖๕๕	มาก
๘. มีความตั้งใจอดทนต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	๔.๑๓	.๗๕๐	มาก
๙. มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนการปฏิบัติงานในรูปแบบ ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน	๔.๑๘	.๖๙๙	มาก
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเอาหลักพุทธธรรม ไปใช้ในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	๔.๑๕	.๗๒๒	มาก
ภาพรวม	๔.๑๘	.๔๙๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความชำนาญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความชำนาญ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์

(n=๒๐๕)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	๔.๒๕	.๖๖๕	มาก
๒. สร้างมิตรภาพห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ	๔.๒๓	.๖๙๖	มาก
๓. มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่รับรู้ และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบพร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๑๐	.๗๕๔	มาก
๔. มีความกระตือรือร้นพร้อมให้คำปรึกษาแนะนำสิ่งที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องเพื่อการบริหารจัดการ	๔.๐๙	.๗๑๕	มาก
๕. มีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	๔.๑๐	.๗๑๔	มาก
๖. มีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเอาใจใส่	๔.๑๕	.๖๙๔	มาก
๗. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	๓.๙๘	.๗๓๔	มาก
๘. มีความเป็นกันเองกับคนทุก ๆ คนทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ	๔.๑๔	.๗๒๘	มาก

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)การพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์(ต่อ)
(n=๒๐๕)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๙. ควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยาม เกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวน ของภายนอก	๔.๐๔	.๗๑๖	มาก
๑๐. มุ่งเน้นการสร้างความมั่นใจ แจ้งข้อมูลให้บุคลากร อย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อ บุคลากร และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น	๔.๑๔	.๗๑๖	มาก
ภาพรวม	๔.๑๒	.๕๓๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = ๔.๑๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ
ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม

(n=๒๐๕)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อน การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการ ดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบ	๔.๐๖	.๗๓๕	มาก

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม (ต่อ)
(n=๒๐๕)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๒. ผู้นำกระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สามารถตรวจสอบและแก้ไขปัญหาของงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้	๔.๑๗	.๖๘๒	มาก
๓. ผู้นำสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อพร้อมนำผลการตรวจสอบสาเหตุ ของความผิดพลาดมาพัฒนางานได้	๔.๑๕	.๖๒๕	มาก
๔. ผู้นำมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอและพัฒนาไปสู่การเป็น กัลยาณมิตร	๔.๒๐	.๖๘๙	มาก
๕. ผู้นำสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยการสร้าง ทีมงานที่มีการวางแผนการปรับปรุงการทำงาน อย่างมีเหตุผลรัดกุม รอบคอบ	๔.๑๑	.๗๕๙	มาก
๖. ผู้นำมีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการ บริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	๔.๑๙	.๗๑๓	มาก
๗. ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒๐	.๖๖๗	มาก

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)การพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม (ต่อ)
(n=๒๐๕)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
๘. ผู้นำสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นโดยทำตัวให้หน้า ศรัทธา กล้ารับผิดชอบ และพิจารณาไตร่ตรองการ ทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ	๔.๒๒	.๗๕๓	มาก
๙. ผู้นำยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับ บัญชาที่สามารถมีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาใน การทำงาน	๔.๑๘	.๗๕๓	มาก
๑๐. ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ พัฒนาตนเองโดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการ บริหาร	๔.๒๓	.๗๖๑	มาก
ภาพรวม	๔.๑๕	.๔๗๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = ๔.๑๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องจากปัจจัยที่รวบรวมมาได้นั้นมีความหลากหลายจึงต้องมีการวิเคราะห์หาโครงสร้างที่แท้จริง^{๑๙๔} เพื่อหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นไปในทิศทางบวก(ทิศเดียวกัน) หรือทิศทางลบ (ไปในทางตรงกันข้าม) ก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละ Factor จะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือสัมพันธ์กันน้อยมาก^{๑๙๕} และค่า KMO ต้องมากกว่า .๕ และเข้าสู่ ๑ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ทดสอบสมมุติฐาน

โดยแบ่งตัวแปร ออกเป็น ๕ ตัวแปร คือ

๑. เพศ ๒. อายุ ๓. สถานภาพ
๔. วุฒิการศึกษา ๕. ประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.474
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	321.013
	df	10
	Sig.	.000

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่า KMO เท่ากับ .๔๗๔ ซึ่งมากกว่า .๐๕ และเข้าสู่ ๑ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ทดสอบสมมุติฐาน

^{๑๙๔} ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: ฮาซันพริ้นติ้ง, ๒๕๕๑), หน้า ๙๓-๙๔.

^{๑๙๕} กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕๙.

ค่า Approx.Chi-Square เท่ากับ ๓๒๑.๐๑๓ ได้ค่า Significance เท่ากับ .๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า .๐๕ จึงปฏิเสธ Ho นั่นคือตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA
(Principle Component Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.898	37.956	37.956	1.898	37.956	37.956
2	1.243	24.865	62.821	1.243	24.865	62.821
3	1.005	21.109	82.930	1.005	21.109	82.930
4	.737	14.746	97.675			
5	.116	2.325	100.000			

Extraction Method : Principal Component Analysis.

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาองค์ประกอบโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อหาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่างๆ ที่จะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ โดยกำหนดค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑ ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ ดังนั้นจะไม่พิจารณา ตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue น้อยกว่า ๑ จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า ๑ มีเพียงตัวแปร ๓ ตัวแปร คือ เพศ มีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑.๘๙๘ ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้ เท่ากับ ๓๗.๙๕๖ รองลงมาคือ อายุมีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑.๒๔๓ ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้ เท่ากับ ๒๔.๘๖๕ และ สถานภาพ มีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑.๐๐๕ ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้ เท่ากับ ๒๑.๑๐๙

(๔) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านวิสัยทัศน์

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านวิสัยทัศน์

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.907
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.099E3
	df	45
	Sig.	.000

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีค่า KMO เท่ากับ .๙๐๗ ซึ่งมากกว่า .๕ และเข้าสู่ ๑ จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ทดสอบสมมติฐาน ค่า Approx. Chi-Square เท่ากับ ๑.๐๙๙E๓ ได้ค่า Significance เท่ากับ .๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า .๐๕ จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง, ควรสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถของท่าน, ควรมีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่, ควรมีการสนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ, ควรมีความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ, ควรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร, ควรให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ, ควรมีความเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่, ควรทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีขึ้น, ควรมีการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ, ควรมีการสนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น, มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อน และหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.568	55.677	55.677	5.568	55.677	55.677
2	.862	8.618	64.296			
3	.806	8.059	72.354			
4	.567	5.670	78.025			
5	.560	5.600	83.625			
6	.397	3.971	87.597			
7	.394	3.942	91.539			
8	.354	3.537	95.076			
9	.272	2.716	97.792			
10	.221	2.208	100.00			

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาองค์ประกอบโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อหาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ ว่าจะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ โดยกำหนดค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑ ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ ดังนั้นจะไม่พิจารณา ตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue น้อยกว่า ๑ จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า ๑ มีเพียง ๑ ตัวแปร คือ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๕. ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้ เท่ากับ ๕๕.๖๗๗ มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๑๑ องค์ประกอบที่ ๑ ด้านวิสัยทัศน์

ตัวแปร	ข้อความองค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
Vision1	ผู้นำควรสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถของท่าน	.828
Vision8	ผู้นำควรมีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่	.808
Vision9	ผู้นำควรมีการสนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	.786
Vision5	ผู้นำควรมีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ	.784
Vision3	ผู้นำควรสามารถวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร	.777
Vision6	ผู้นำควรให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ	.740
Vision2	ผู้นำควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	.739
Vision4	ผู้นำควรทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีขึ้น	.733
Vision1	ผู้นำควรกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	.692
Vision10	ผู้นำควรมีการสนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	.531
ค่าไอเกน		5.568
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		55.677

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า องค์ประกอบที่ ๑ บรรยายได้ด้วยตัวแปร ๑๐ ตัวแปร ที่มีน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ ระหว่าง .๕๓๑ ถึง .๘๒๘ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ ๕.๕๖๘ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ๕๕.๖๗๗ แสดงว่าตัวแปรทั้ง ๑๐ ตัวนี้ เป็นส่วนประกอบ

ที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ร้อยละ .๘๒๘ เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ ๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ ๗ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด .๘๒๘ ส่วนตัวแปรที่ ๑๐ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด .๕๓๑ และเมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรให้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “วิสัยทัศน์ (จักษุมา)” ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

- ๑) ผู้นำควรสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถของท่าน
- ๒) ผู้นำควรมีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่
- ๓) ผู้นำควรมีการสนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ
- ๔) ผู้นำควรมีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ
- ๕) ผู้นำควรสามารถวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร
- ๖) ผู้นำควรให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ
- ๗) ผู้นำควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่
- ๘) ผู้นำควรทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีขึ้น
- ๙) ผู้นำควรมีการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ๑๐) ผู้นำควรมีการสนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ, มีความสัมพันธ์กัน

(๕) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านความชำนาญ

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านความชำนาญ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.889
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi - Square	994.132
	df	45
	Sig.	.000

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าปัจจัยด้านความชำนาญ มีค่า KMO เท่ากับ .๘๘๙ ซึ่งมากกว่า .๕ และเข้าสู่ ๑ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ทดสอบสมมติฐาน

ค่า Approx. Chi-Square เท่ากับ ๙๙๔.๑๓๒ ได้ค่า Significance เท่ากับ .๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า .๐๕ จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน มีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ มีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่น ที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีประสบการณ์และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ มีความตั้งใจอดทน ต่อสภาพปัญหา อันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา มีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ทำทุกเรื่อง มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.246	52.456	52.456	5.246	52.456	52.456	3.215	32.149	32.149
2	1.013	10.130	62.586	1.013	10.130	62.586	3.044	30.438	62.586
3	.807	8.072	70.659						
4	.633	6.333	76.992						
5	.595	5.946	82.938						
6	.433	4.331	87.269						
7	.380	3.796	91.065						
8	.340	3.403	94.468						
9	.283	2.833	97.302						
10	.270	2.698	100.000						

Extraction Method : Principal Component Analysis.

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาองค์ประกอบโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อหาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ ว่าจะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ โดยกำหนดค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑ ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ ดังนั้นจะไม่พิจารณา ตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue น้อยกว่า ๑ จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า ๑ มีเพียง ๒ ตัวแปร คือ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรมีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๕.๒๔๖ ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้ เท่ากับ ๕๒.๔๕๖ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรมีประสบการณ์ และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง มีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑.๐๑๓ ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้ เท่ากับ ๑๐.๑๓๐

ตารางที่ ๔.๑๔ องค์ประกอบที่ ๑ ด้านความชำนาญ

ตัวแปร	ข้อความองค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
Expert9	ผู้นำควรมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน	.801
Expert5	ผู้นำควรมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา	.776
Expert4	ผู้นำควรมีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน	.735
Expert3	ผู้นำควรมีความเชี่ยวชาญ และมุ่งมั่นจะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	.735
Expert2	ผู้นำควรมีประสบการณ์ และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	.731
Expert1	ผู้นำควรมีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	.721
Expert10	ผู้นำควรมีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	.700
Expert8	ผู้นำควรมีความตั้งใจอดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	.700
Expert6	ผู้นำควรมีทัศนคติต่องานที่ดีและความความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.685
Expert7	ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ทำทุกเรื่อง	.647
ค่าไอเกน		3.215
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		32.149

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า องค์ประกอบที่ ๒ บรรยายได้ด้วยตัวแปร ๑๐ ตัวแปร ที่มีน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ ระหว่าง .๖๔๗ ถึง .๘๐๑ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ ๓.๒๑๕ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ๓๒.๑๔๙ แสดงว่าตัวแปรทั้ง ๑๐ ตัวนี้ เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ร้อยละ .๘๐๑ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปรขององค์ประกอบอื่น ๆ

แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ ๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ ๙ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (.๘๐๑) ส่วนตัวแปรที่ ๑๐ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (.๖๔๗) และเมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรให้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความชำนาญ(วิธวิธี)” ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

๑) ผู้นำควรมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน

๒) ผู้นำต้องมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา

๓) ผู้นำควรมีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน

๔) ผู้นำควรมีความเชี่ยวชาญ และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๕) ผู้นำควรมีประสบการณ์และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

๖) ผู้นำควรผู้ที่มีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๗) ผู้นำควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

๘) ผู้นำควรมีความตั้งใจจดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

๙) ผู้นำควรมีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๑๐) ผู้นำควรมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ทำทุกเรื่อง มีความสัมพันธ์กัน

(๖) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านมนุษยสัมพันธ์

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.901
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.074E3
	df	45
	Sig.	.000

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าปัจจัยด้านความสามารถ มีค่า KMO เท่ากับ .๙๐๑ ซึ่งมากกว่า .๕ และเข้าสู่ ๑ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ทดสอบสมมติฐาน ค่า Approx. Chi-Square เท่ากับ ๑.๐๗๔E๓ ได้ค่า Significance เท่ากับ . ๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า .๐๕ จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารควรมีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ควรมีกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่อง เพื่อการบริหารจัดการ ควรมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษาให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นกันเองกับคนทุกๆ คน ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกัน จนกว่างานจะสำเร็จ ควรมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติ และผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก ควรมีสรางมิตรภาพท่วงโยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ ควรมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ควรมีการยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ควรมีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเอาใจใส่ มุ่งเน้นการสร้างความมั่นใจ แจ้งข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อน และหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principal Component Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.530	55.299	55.299	5.530	55.299	55.299
2	.949	9.489	64.788			
3	.703	7.034	71.822			
4	.556	5.558	77.380			
5	.514	5.141	82.522			
6	.498	4.980	87.502			
7	.414	4.136	91.637			
8	.322	3.221	94.859			
9	.259	2.855	97.444			
10	.256	2.556	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาองค์ประกอบโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อหาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ ว่าจะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ โดยกำหนดค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑ ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ ดังนั้นจะไม่พิจารณา ตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue น้อยกว่า ๑ จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า ๑ มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ผู้บริหารควรมีการยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๕.๕๓๐ ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้ เท่ากับ ๕๕.๒๙๙

ตารางที่ ๔.๑๗ องค์ประกอบที่ ๑ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ตัวแปร	ข้อความองค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
Publicize5	ผู้นำควรมีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	.796
Publicize4	ผู้นำควรมีกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่อง เพื่อการบริหารจัดการ	.779
Publicize3	ผู้นำควรมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.767
Publicize8	ผู้นำควรมีความเป็นกันเองกับคนทุกๆ คน ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ	.765
Publicize9	ผู้นำควรมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก	.755
Publicize2	ผู้นำควรมีสรางมีตรภาพห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ	.735
Publicize7	ผู้นำควรมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกา และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	.718
Publicize1	ผู้นำควรมียกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	.712
Publicize6	ผู้นำควรมีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเอาใจใส่	.705
Publicize10	ผู้นำมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นใจ แจ้งข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น	.697
ค่าไอเกน		5.530
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		55.299

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า องค์ประกอบที่ ๒ บรรยายได้ด้วยตัวแปร ๑๐ ตัวแปร ที่มีน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ ระหว่าง .๖๘๗ ถึง .๗๙๖ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ ๕.๕๓๐ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ๕๕.๒๘๙ แสดงว่าตัวแปรทั้ง ๑๐ ตัวนี้ เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ร้อยละ .๗๖๙ เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ ๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ ๕ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด .๗๖๙ ส่วนตัวแปรที่ ๑๐ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด .๖๘๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรให้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “มนุษย์สัมพันธ์ (นิสสัยสัมพันธ์)” ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

๑) ผู้นำควรมีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

๒) ควรมีกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่อง เพื่อการบริหารจัดการ

๓) ควรมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔) ควรมีความเป็นกันเองกับคนทุกๆ คน ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกัน จนกว่างานจะสำเร็จ

๕) ควรมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติ และผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก

๖) ควรมีสร้างมิตรภาพท่วงโยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ

๗) ควรมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

๘) ควรมีการยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน

๙) ควรมีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเอาใจใส่

๑๐) มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นใจ แจ้งข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กัน

(๗) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้านคุณธรรม

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบ
(Factor Analysis) ด้านคุณธรรม

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.896
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	111.3E3
	df	45
	Sig.	.000

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าปัจจัยด้านความสามารถ มีค่า KMO เท่ากับ .๘๙๖ ซึ่งมากกว่า .๕ และเข้าสู่ ๑ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ทดสอบสมมติฐาน ค่า Approx. Chi-Square เท่ากับ ๑๑๑.๓E๓ ได้ค่า Significance เท่ากับ .๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า .๐๕ จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ควรมีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น โดยทำตัวให้น่าศรัทธา กล้ารับผิดชอบ และพิจารณาไตร่ตรองการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ ควรส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาไปสู่การเป็นกัลยาณมิตร ควรสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อพร้อมนำผลการตรวจสอบสาเหตุของความผิดพลาดมาใช้พัฒนางาน ควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบและแก้ไขปัญหาของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรสร้างความแข็งแกร่งให้องค์การด้วยการสร้างทีมงานที่มีความรักกลม อบอุ่น ควรยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่สามารถมีการแก้ปัญหา โดยใช้สติปัญญาในการทำงาน ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าสถิติของปัจจัยทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย โดยวิธี PCA (Principle Component Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative%	Total	% of Variance	Cumulative%
1	5.593	55.931	55.931	5.593	55.931	55.931
2	.974	9.744	65.675			
3	.645	6.454	72.129			
4	.577	5.769	77.898			
5	.515	5.147	83.046			
6	.494	4.942	87.988			
7	.400	4.004	91.992			
8	.316	3.162	95.154			
9	.259	2.589	97.154			
10	.226	2.257	100.000			

Extraction Method : Principal Component Analysis.

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาองค์ประกอบโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อหาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ ว่าจะประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ โดยกำหนดค่า Eigenvalue เท่ากับ ๑ ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ ดังนั้นจะไม่พิจารณา ตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue น้อยกว่า ๑ จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า ๑ มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบ มีค่า Eigenvalue เท่ากับ ๕.๕๙๓ ค่าเปอร์เซ็นต์ of Variance สามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมดได้เท่ากับ ๕๕.๙๓๑

ตารางที่ ๔.๒๐ องค์ประกอบที่ ๑ ด้านคุณธรรม

ตัวแปร	ข้อความองค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
Virtue10	ผู้นำควรส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ	.799
Virtue6	ผู้นำควรมีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	.799
Virtue8	ผู้นำควรสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น โดยทำตัวให้น่าศรัทธากล้า รับผิดชอบและพิจารณาไตร่ตรองการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ	.789
Virtue7	ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	.771
Virtue4	ผู้นำควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาไปสู่การเป็นกัลยาณมิตร	.760
Virtue3	ผู้นำควรสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ พร้อมนำผลการตรวจสอบสาเหตุของความผิดพลาดมาใช้พัฒนา งาน	.756
Virtue2	ผู้นำควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถ ตรวจสอบและแก้ไขปัญหของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	.743
Virtue5	ผู้นำควรสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยการสร้างทีมงานที่มี ความรัดกุม รอบคอบ	.738
Virtue9	ผู้นำควรยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่สามารถมี การแก้ปัญหา โดยใช้สติปัญญาในการทำงาน	.710
Virtue10	ผู้นำควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการ ตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองอย่าง มีระบบ	.590
ค่าไอเกน		5.593
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		55.931

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า องค์ประกอบที่ ๑ บรรยายได้ด้วยตัวแปร ๑๐ ตัวแปร ที่มีน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ ระหว่าง .๕๙๐ ถึง .๗๙๙ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ ๕.๕๙๓ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ๕๕.๙๓๑ แสดงว่าตัวแปรทั้ง ๑๐ ตัวนี้ เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ร้อยละ .๗๙๙ เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ ๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ ๑๐ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด .๗๙๙ ส่วนตัวแปรที่ ๑๐ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด .๕๙๐ และเมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรให้ตั้งชื่อ องค์ประกอบนี้ว่า “คุณธรรม (อิทธิบาท ๔)” ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

- ๑) ควรมีการส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ
- ๒) ควรมีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ๓) ควรสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น โดยทำตัวให้น่าศรัทธา กล้ารับผิดชอบ และพิจารณาไตร่ตรองการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ
- ๔) ควรส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๕) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาไปสู่การเป็นกัลยาณมิตร
- ๖) ควรสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อพร้อมนำผลการตรวจสอบสาเหตุของความผิดพลาดมาใช้พัฒนางาน
- ๗) ควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบและแก้ไข ปัญหาของงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- ๘) ควรสร้างความแข็งแกร่งให้องค์การด้วยการสร้างทีมงานที่มีความรัดกุม รอบคอบ
- ๙) ควรยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่สามารถมีการแก้ปัญหา โดยใช้สติปัญญาในการทำงาน
- ๑๐) ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหา ที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบมีความสัมพันธ์กัน

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principle Component Analysis) และวิเคราะห์ส่วนประกอบด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้ (Varimax Rotation) ได้ตัวแปรที่สำคัญ ๑๐ ตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า ๑ ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) และการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ ๑๐ ตัวแปรขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แต่ละตัวเท่ากับ ๐.๔๕ ขึ้นไป^{๑๙๖} ซึ่งพบว่าทั้ง ๔๐ ตัวแปร เป็นไปตามเกณฑ์จากจำนวนตัวแปรทั้งหมด ๔๐ ตัวแปร โดยเรียงลำดับตามการหมุนแกนแบบตั้งฉาก จำนวน ๔๐ ตัวแปร ที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งตัวแปรที่สำคัญทั้ง ๔๐ ตัวแปรสอดคล้องกับการวิเคราะห์เอกสารของผู้วิจัยและการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดตามตารางที่ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๑ ตัวแปร ๔๐ ตัว ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

องค์ประกอบ	ข้อความ	Eigenvalues	อันดับ
1	วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)	5.593	1
2	วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านชำนาญ (วิรุโร)	5.568	2
3	วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)	5.530	3
4	วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท 4)	5.246	4

ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมด ๔๐ ตัวแปร ถ้านำมาจำแนกให้อยู่ในหลักพุทธธรรม จะได้องค์ประกอบสำคัญ ๔ องค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

- ๑) วิสัยทัศน์(จักขุมา)
- ๒) ความชำนาญ(วิรุโร)
- ๓) มนุษยสัมพันธ์(นิสสยสัมปันโน)
- ๔) คุณธรรม (อิทธิบาท ๔)

^{๑๙๖} Brabara G.Tabachnik, and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics**, (New York: Herper & Row, 1983), p.144.

องค์ประกอบที่ ๑ วิสัยทัศน์ (จักษุมา) ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

- ๑) สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถของท่าน
- ๒) มีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่
- ๓) มีการสนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ
- ๔) มีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ
- ๕) สามารถวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร
- ๖) ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ
- ๗) มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่
- ๘) ทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีขึ้น
- ๙) มีการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ๑๐) ควรมีการสนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ ๒ ความชำนาญ (วิธฺโร) ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

- ๑) มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน
- ๒) มีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา
- ๓) มีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน
- ๔) มีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๕) มีประสบการณ์และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
- ๖) มีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๗) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

๘) ควรมีความตั้งใจจดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

๙) มีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๑๐) มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรมีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ทำทุกเรื่อง

องค์ประกอบที่ ๓ มนุษยสัมพันธ์ (นิสสัยสัมปันโน) ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

๑) มีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

๒) มีกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบ ข้อบกพร่อง เพื่อการบริหารจัดการ

๓) มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔) มีความเป็นกันเองกับคนทุกๆ คน ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างาน จะสำเร็จ

๕) มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติ และผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก

๖) สร้างมิตรภาพห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ใน การบริหารจัดการ

๗) มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

๘) มีการยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน

๙) มีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เอาใจใส่

๑๐) มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นใจ แจ้งข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ ๔ คุณธรรม (อิทธิบาท ๔) ประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปร คือ

๑) มีการส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยใช้เหตุผล ในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ

๒) มีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๓) สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น โดยทำตัวให้น่าศรัทธา กล้ารับผิดชอบ และพิจารณา
ไตร่ตรองการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ

๔) ส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพ

๕) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาไปสู่
การเป็นกัลยาณมิตร

๖) สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อพร้อมนำผล
การตรวจสอบสาเหตุของความผิดพลาดมาใช้ในการพัฒนางาน

๗) มีการกระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบและแก้ไข
ปัญหาของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๘) สร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยการสร้างทีมงานที่มีความรัดกุม รอบคอบ

๙) ควรยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่สามารถมีการแก้ปัญหา
โดยใช้สติปัญญาในการทำงาน

๑๐) มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหา
ที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบ

**ส่วนที่ ๕ การศึกษาเชิงคุณภาพ การสังเคราะห์สรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๕ ท่าน**

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ การนำแนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการลงพื้นที่
สัมภาษณ์ รวม ๓ กลุ่ม การสัมภาษณ์ ๑) ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ๒) นักวิชาการทางพุทธศาสนา
๓) นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ โดยสามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์เป็นประเด็น ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเป็นประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

**๑) คุณลักษณะของผู้นำที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของการบริหารจัดการ
วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง**

คุณลักษณะของผู้นำที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของการบริหารจัดการวิทยาลัย
การอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมของผู้นำมาจาก ๑) เพศ ๒) อายุ ๓)
สถานภาพ ๔) วุฒิการศึกษา ๕) ประสบการณ์ทำงาน

๑.๑) คุณลักษณะของผู้นำที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของการบริหาร จัดการวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลได้ ต้องมีศิลปะหรือกระบวนการ สามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถเตรียมตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมขององค์กร มีความสามารถคาดการณ์ หรือทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้ สามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติให้ได้ทันที ความรู้ต้องมี เป็นความจำเป็น ผู้รอบรู้ การศึกษาดี มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับงานทั่วไป^{๑๙๗} การเป็นผู้นำต้องมีจิตอาสา การทำงานร่วมกันต้องไม่หวังผลตอบแทน รวมทั้งผู้อำนวยการและครู ต้องมีจิตอาสาหากทุกคนขาดจิตอาสา อาจจะทำให้เกิดมุมมองด้านวิสัยทัศน์ที่ทำให้สถานศึกษาขาดความสามัคคีในหมู่คณะ มีข้อขัดแย้งซึ่งกันและกัน ขาดข้อมูลในการประสานติดต่อไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ศึกษาหลายด้าน ต้องรอบคอบ เสนอความคิดเห็น เพื่อให้มีธรรมาภิบาล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จริงใจ^{๑๙๘} บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ยึดถือนโยบายของกระทรวง พิจารณาเรื่องการประกันคุณภาพ และการนำสถานศึกษาสู่เป้าหมาย สภาพของสถานศึกษาที่ไม่เหมือนกัน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ ต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง และต้องมีวิสัยทัศน์ที่ต้องทำได้ ทำได้จริง^{๑๙๙} ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ในทุก ๆ ด้าน เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อจะได้วางระบบและพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ให้สอดคล้องกับสถานการณ์^{๒๐๐} การเป็นตัวอย่างเป็นคนอื่นได้ ถ้าอยากได้อะไรจะได้ตรงนั้น ทำวันนี้เพื่อวันหน้า วันนี้รายละเอียดในการคิด ศึกษา สังคม ดูพฤติกรรมนักเรียน การจัดการศึกษาใช้วิธีการดูแนวโน้มศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ swot เป้าหมายในการทำงาน สอนนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ความต้องการให้มีประสิทธิภาพ ภาพรวม

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ นายอนันต์ โตรณ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ นายสมหมาย โพธิ์อ่อน, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๙ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ นายพิษณุ รัตนเลิศ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ อ.ปลอง จังหวัดลำปาง, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ นางดารินทร์ ยาวีเศษ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ภาพลักษณ์ความสอดคล้องต้องเปลี่ยนแปลงอยู่ การวางแผนการทำงาน วางแผนการทำงานมีการบริหารคน งบประมาณ เวลาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด^{๒๐๑}

การบริหารคนที่อยู่ในองค์การการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรที่เป็นผู้ทรงภูมิความรู้ การที่จะให้เป็นที่ยอมรับขององค์การ จะต้องมีการศึกษาสูง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีปัญญามองการณ์ไกล ต้องเป็นผู้ฉลาดสามารถในการวางแผน และฉลาดในการใช้คน การเป็นนักบริหารต้องรับผิดชอบในการวางแผน มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต มีบุคลิกภาพที่ดี^{๒๐๒}

การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก การเป็นผู้บริหารปัจจุบันเป็นยุค ไอที การก้าวทันเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต (internet) เป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน เป็นเครื่องมือในการประกอบธุรกิจ เป็นสื่อที่จำเป็นของภาครัฐในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารออกไปสู่สังคมภายนอกให้ได้ทราบ นำความรู้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมาย หรือแผนงานการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ต้องมีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจ มีแนวคิดใหม่ๆ ทางการบริหารการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน^{๒๐๓}

การเป็นผู้นำองค์กร ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน วางรูปแบบ และบริหารโดยการแบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอบ หรือจะบริหารแบบกระจุก กระจาย กระจาย แบบกระจุก อำนาจอยู่ในทัศนคติคนใดคนหนึ่ง เช่น เจ้าอาวาสทำงานคนเดียว หรือเจ้าอาวาสนำมางานที่ได้รับมาทำงานคนเดียว ไม่มอบหมายให้พระลูกวัดช่วยในงานที่ได้รับมอบหมายมา แบบกระจาย นั้นเป็นการทำงานแบบ ต่างคนต่างทำ ไม่สนใจกัน ส่วนแบบกระจาย มีการแบ่งงานกันทำตามลำดับสายงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อประสานงาน มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา รู้จุดอ่อน จุดแข็ง รู้จักหน้าที่ แบ่งงานกันทำ เพื่อนำพาองค์กรไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน การศึกษาเล่าเรียน ต้องทำสิ่งนี้ให้สำเร็จ เพราะการกำหนด

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ นายธีรชัย คุ่มเขต รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นายทรงวุฒิ เรือนไทย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ นายวีระเดช โชคเจริญวงศ์วรการ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗.

ต้องมีเป้าหมายโดยชัดเจน โดยเฉพาะการศึกษาเล่าเรียน โดยเน้นการศึกษาบาลีในเรื่องของโครงสร้าง โดยมอบหมายให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอน โดยแต่งตั้งให้ชัดเจน^{๒๐๔}

ผู้บริหารควรมีใจ ห่วงใยในหน้าที่ความรับผิดชอบ ใส่ใจ การใส่ใจและเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องความสัมพันธ์ที่ดี กิจที่เราควรทำทั้งหลาย ไม่ใช่แค่หน้าที่การงาน แต่หมายรวมถึงภาระหน้าที่ต่างๆที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ภาระเรื่องการศึกษา หรือ กิจใดๆก็ต้องรับผิดชอบขณะนั้น สมใจ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์โดยมุ่งหวังให้งานที่มอบหมายเกิดสัมฤทธิ์ผลดังหวัง ดังนั้น ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ว่า มีใจ ใส่ใจ สมใจ^{๒๐๕}

การเป็นบุคคลที่มองการณ์ไกล มองไปข้างหน้า และมีความคิดที่สัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ ต้องกล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ รอบรู้สถานการณ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเป็นนักบริหารจัดการที่ดี ต้องมีการวางแผน มีทักษะในการประสานงาน ลักษณะของการเป็นผู้นำที่สำคัญคือ ความมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความซื่อสัตย์ มีความคิดสร้างสรรค์ และผู้นำสมัยใหม่จะต้องเน้นการมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และมองการณ์ไกล จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้รอบ ปฏิภาณไหวพริบดี มีความอ่อนตัวให้เกียรติผู้อื่น เข้าใจในสภาพและความคิดคนอื่น มีความเสียสละไม่เอาเปรียบผู้อื่นและช่วยเหลือผู้อื่นหากมีโอกาส มีความขยันอดทน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติตามนั้นปฏิบัติตามอย่างมีความสุข^{๒๐๖}

ผู้บริหาร ต้องมีการวางแผน กับบุคลากร พร้อมการกำกับดูแล ต้องมีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางศึกษา พระพุทธศาสนาในเขตภาค เป็นฐานความรู้ มีการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อสร้างความรู้ ควบคู่กับการพัฒนาจิตใจให้ยั่งยืนยิ่ง ผู้บริหารที่ดีต้องมีการจัดการองค์กรภายในสายงาน เป้าหมาย ผู้นำต้องรู้ว่าเมื่อไรต้องปฏิบัติ การอยู่ร่วมกันต้องมีเป้าหมาย^{๒๐๗}

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ พระศรีสุทธิพงศ์ สมส่วน ปฏิภาณ เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมมา เจ้าคณะอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรณรงค์ โฆสิตธมโม เจ้าอาวาสวัดเทพนิมิตโฆสิตาราม จังหวัดนครสวรรค์, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ พระครูนิวัตศรีจันทร์ เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่วงก์ อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ, รองเจ้าอาวาสวัดลาดยาว เจ้าคณะตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

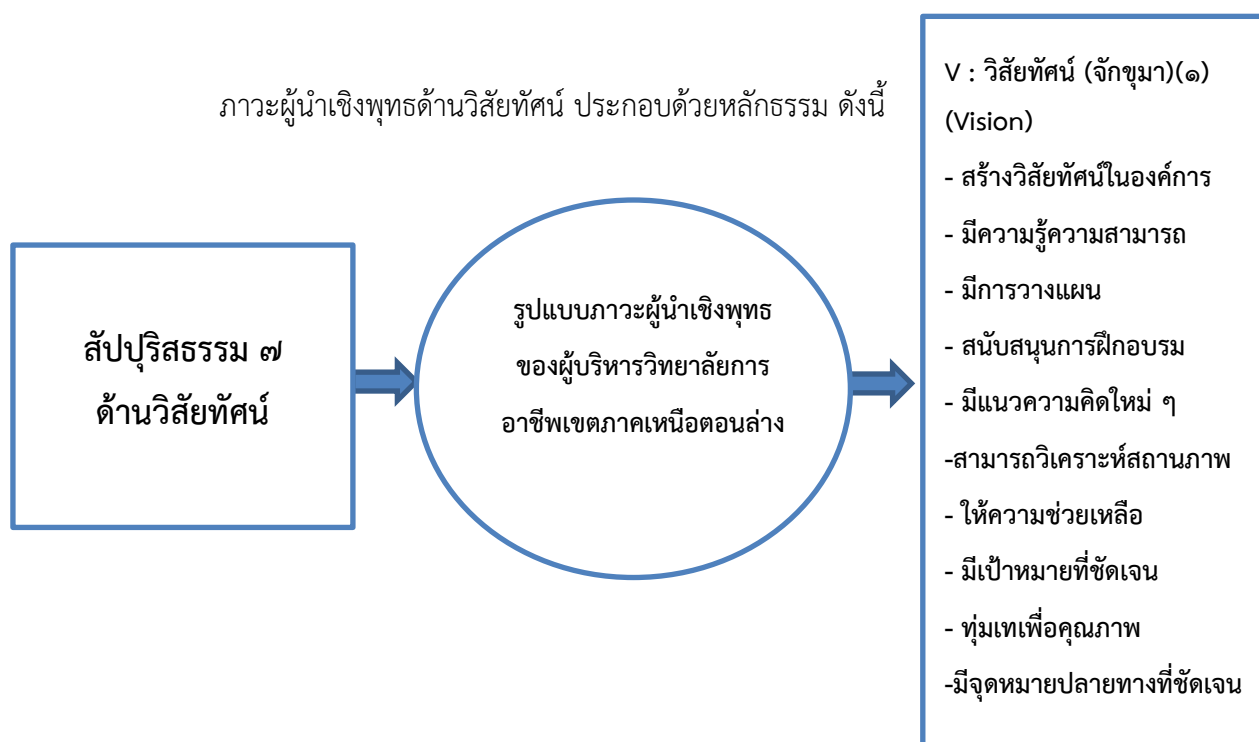
การเป็นผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล อาจจัดกลุ่มเป็นลักษณะพื้นฐานของคนดี คุณลักษณะผู้นำที่ดี ในความเห็นส่วนตัว ผู้จะเป็นผู้นำที่ดีได้มีบัญญัติไว้ในคุณธรรมของผู้ปกครองหรือ ทศพิธราชธรรม เป็นที่ยอมรับกันในยุคไอที มีการศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ สิ่งสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้นั้นคือ ความกล้าที่จะตัดสินใจ หากพิจารณาด้วยความรอบคอบว่าเป็นความคิดที่ตึงมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม^{๒๐๘} การเป็นผู้นำต้องอดทนและเป็นผู้ตามด้วย ไม่ได้เป็นผู้นำอย่างเดียว การดำเนินการต้องมีเป้าหมายในอนาคต และเป้าหมายต้องปฏิบัติได้ เพื่อพัฒนาในทางที่ดี เชื่อถือได้ตอบสนองเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำต้องมีการปฏิบัติจริง เป็นตัวอย่างที่ดีของครู ให้นามาน่าเชื่อถือและมีความศรัทธา^{๒๐๙} ภาวะผู้นำของราชการสมัยใหม่ เราต้องคิดค้นนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการทำงาน เช่น เปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป็นงานสนับสนุนเพื่อลดความขัดแย้งเกิดขึ้น ของหน่วยงาน เพื่อให้ไปสู่การทำงานให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้ความถูกต้องด้วยกฎหมาย และระเบียบ ลดความขัดแย้ง ป้องกันและยับยั้งการกระทำผิดทุกด้าน ทุกกระบวนการในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ หลักเกณฑ์ต้องมาก่อน การพิจารณา พิจารณาอะไร ต้องยึดถือความเป็นธรรม ต้องไม่เบียดเบียน ต้องไม่ลำเอียง ด้วย รัก โลภ โกรธ หลง^{๒๑๐} การกำหนดทิศทางและแนวโน้มให้ผู้อื่นคิด ตัดสินใจ และกระทำตามไปในทางสร้างสรรค์ได้ด้วยความเต็มใจ เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทาง โดยใช้ศักยภาพให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ ปัจจุบันมุมมองของผู้บริหารที่มีเป้าหมาย มีแนวคิดในอนาคต สามารถวิเคราะห์ และกำหนดทิศทาง กล้าตัดสินใจ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เชิงวิเคราะห์ และเชิงประยุกต์ การยอมรับจากครูอาจารย์ เพื่อน พ่อแม่ผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชน ด้วยความเต็มใจ ถือว่าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ^{๒๑๑}

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ นางสาวญาณิศา เพ็ชรสัมฤทธิ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ธีบุญเนส นิติกรชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ นายรัตนพล ขนยู่ทอ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ, สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.



แผนภาพที่ ๔.๑ ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านวิสัยทัศน์

๑.๒) คุณลักษณะของผู้นำที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของการบริหารจัดการ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความชำนาญ

ผู้นำต้องพัฒนาตลอดเวลา อย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยยึดหลัก ๔ M ธรรมาภิบาล POSDCoRB ด้านเศรษฐกิจพอเพียง การกำหนดในตัวเองซึ่งในการประกันคุณภาพ การเพิ่มความชำนาญในการอบรมสัมมนา ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และยึดตามหลักสูตรที่ กำหนด การเป็นผู้นำต้องบอกวิธีการทำงาน ต้องมีการแจ้งวิธีการ เช่น ครูไม่เก่งเอกสาร จะร่างหนังสือไม่เป็น ต้องไปอบรม เพื่อให้เกิดทักษะพัฒนาการบริการในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น^{๒๑๒} ผู้รอบรู้ การศึกษาดี มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับงานต่างๆ ไป มีความชำนาญในด้าน ต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะ ซึ่งตนเองรับผิดชอบ สามารถรวบรวม

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ นายพิษณุ รัตน์เลิศลบ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ อำเภอบลึง จังหวัดลำปาง, สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ความคิดของผู้ร่วมงานมาสรุป และแนะนำให้ผู้ร่วมงานอย่างกระตือรือร้น มีความตั้งใจจดทน มีทักษะด้านความชำนาญ และมีความพร้อมในการทำงาน^{๒๑๓}

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความชำนาญ และมีประสบการณ์ มีทักษะ มีจิตวิทยาในการบริหารหลาย ๆ ปี จึงจะบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๑๔} วิธีการสร้างความชำนาญ มองปัญหา คืออะไร หรือคาดการณ์ปัญหา แล้วจะพัฒนาตนเอง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะใช้สิ่งที่เตรียมไว้มากแก้ปัญหา ความชำนาญในหลาย ๆ ด้าน ทำให้ไม่ได้แต่ต้องเข้าใจธรรมชาติที่มีความแตกต่างกัน เป็นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ เป้าหมาย ที่ต้องสร้างความชำนาญ มีความรู้ในสายงานนั้น ต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าบกพร่องตรงไหน ให้พัฒนางานให้ตรงในส่วนนั้น^{๒๑๕}

ทักษะในการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการบริหารทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเมื่อพบข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำงานโดยผ่านผู้อื่นได้ มีความเต็มใจในการแก้ไขปัญหา^{๒๑๖} การใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะจิตวิทยาหลักจิตวิทยาและปรัชญาของการบริหาร นำพาจิตใจของผู้ร่วมงานให้ยึดหลักศูนย์รวมของการทำงานให้อยู่ที่สถานศึกษา เป้าหมายของความชำนาญ^{๒๑๗}

การทำบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ใช้ความฝึกฝนให้มีความชำนาญในด้านนั้น ๆ เป้าหมายการฝึกฝนจะก่อให้เกิดประสบการณ์ ทำให้เหมือนพระปฏิบัติ ต้องฝึกสติ ฝึกสมาธิให้มีความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสังคมของพระสงฆ์ให้อยู่ดีมีสุข^{๒๑๘} การเป็นเจ้าอาวาส ต้องมีภูมิธรรม ต้องมีภูมิรู้ เพื่อสอนได้ ภูมิรู้ ภูมิธรรมต้องมีการบริหารคน ที่อาศัยวัด วัด สามเณร อุบาสก และอุบาสิกา มีธรรมประจำใจ อดทน คือ สิ่งสำคัญที่สุด ช่วยกันพัฒนาวัด ภูมิฐาน ผู้นำที่สมบูรณ์

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ นายอนันต์ โดรน, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ นางดารินทร์ ยาวีเศษ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ นายธีรชัย คุ่มเขต, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ นายทรงวุฒิ เรือนไทย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ นายวีระเดช โชคเจริญวงศ์วรการ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร.วีระ วรปัญญา, เจ้าอาวาสวัดพระบรมธาตุ จังหวัดกำแพงเพชร, ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

แบบ สิ่งที่ต้องอยู่วิธีการบริหาร เวลาปฏิบัติโดยชัดเจน ต้องทำกิจวัตร ต้องมาทำวัตรเช้า ทำวัตรเย็น และมีกิจกรรมของวัดและให้ปฏิบัติตามหน้าที่ การเป็นผู้นำต้องปฏิบัติด้วยเช่นกัน^{๒๑๙} การเป็นผู้นำต้องมีการปฏิบัติจริง เป็นตัวอย่างที่ดีของครู ให้ความน่าเชื่อถือและมีความศรัทธา การทำบ่อย ๆ ทำซ้ำ เพื่อก่อให้เกิดปัญญาและความชำนาญ^{๒๒๐} แนวทางการพัฒนางาน ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความชำนาญ ความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบในการพิจารณาสั่งการในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เผยแพร่กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพให้กับคนทำงาน โดยการสร้างประสบการณ์ด้านทฤษฎี และปฏิบัติ ให้สมกับเป็นผู้ชำนาญงานในด้านนั้น ๆ^{๒๒๑}

ภาวะผู้นำต้องมุ่งเน้นการมีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทักษะในการพูด ทักษะการอ่าน มีความมั่นใจในตนเอง มีการฝึกทักษะที่พึงประสงค์ เน้นระบบ ๒ ภาษา และความเป็นสากล การมีความรู้ มีการศึกษา การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ จะส่งผลที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ^{๒๒๒} ผู้บริหารควรมีการศึกษา หรือผ่านการศึกษาในด้านการบริหาร ในการปฏิบัติควบคู่กัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในหน่วยงานเดิมเป็นพื้นฐานจะมีประสบการณ์การของ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งจะทำงานดำเนินการไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอน เพราะผู้บริหารที่มีความชำนาญจะคอยดูแล คอยฝึกฝนในเรื่องของเทคนิคหรือทักษะด้าน ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ^{๒๒๓}

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ พระศรีสุทธิพงศ์ สมส่วน ปฏิภาณ เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมา เจ้าคณะอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

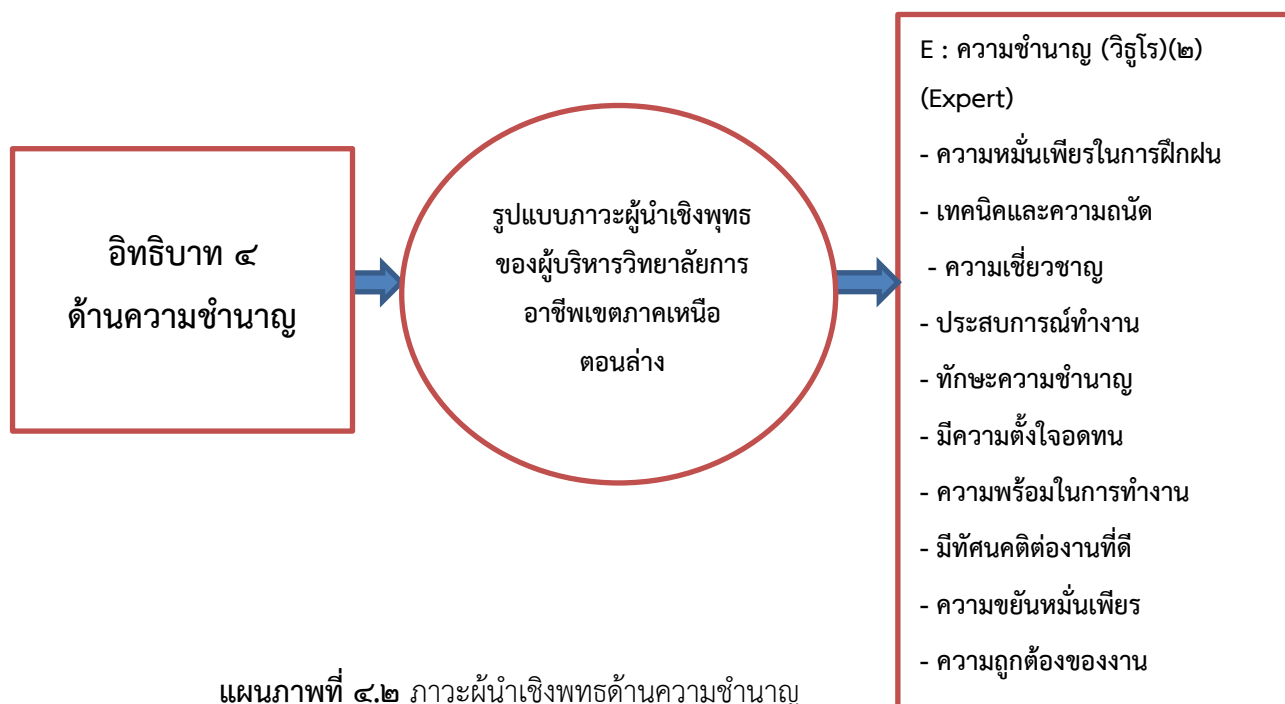
^{๒๒๐} สัมภาษณ์ นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ธีญธเนส นิติกรชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ นายรัตนพล ขนยกุล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ นายสมโภชน์ ชัยชนะ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านความชำนาญ ประกอบด้วยหลักธรรม ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านความชำนาญ

๑.๓) คุณลักษณะของผู้นำที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านมนุษยสัมพันธ์

ความสามัคคีในหมู่คณะ การยิ้มแย้มแจ่มใสซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ดี การเกิดความรักอาในพระภิกษุสงฆ์ การทำตนเองให้มีศีล ผู้ที่มีการสำรวมกาย วาจาใจ เรียกว่า ผู้มีความสามารถ มีความรู้ดี มีความคิด มองการไกล^{๒๒๔} ผู้นำต้องมีปฏิสัมพันธ์ เกี่ยวกับการต้อนรับ เช่น มีการปรึกษาหารือ ต้องมีการต้อนรับ ต้องมีบทบาทหน้าที่ ต้องมีรูปแบบหลาย ๆ ด้าน การเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ เจ้าอาวาสเปรียบเสมือน ผู้อำนวยการ^{๒๒๕} การกุศลธรรมในทุกวันพระ มีกิจกรรมร่วมกันกับญาติโยม หรือบรรยายธรรมทางสถานีวิทยุ ที่วัดสระแก้ว เวลา ๑๗.๐๐ – ๑๘.๐๐ น. มีมุมมองต่างคนต่างความคิด ส่วนใหญ่จะใช้กิจกรรมในการแก้ไข เพราะช่วยให้สามารถดึงดูดความสนใจของญาติ

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ พระครูนิยุตสมาธิวัตรเจ้าอาวาสวัดเกตุศิริ เจ้าคณะตำบลกลางแดด จังหวัดนครสวรรค์ , ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ พระสมุห์ทองใส สุกตโต เจ้าอาวาสวัดปางสุด เจ้าคณะตำบลแม่เลย์ เขต ๑ อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

โยม เพื่อให้ลูกให้หลาน มาเข้าวัดด้วยความเลื่อมใสศรัทธาอย่างมีความสุข^{๒๒๖} การเผยแพร่การ
ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเน้นการเข้าถึงธรรม
มีจิตเมตตา ให้อภัย ให้ออกาส ส่งเสริมการไม่ปิดกั้นความเจริญ^{๒๒๗} การพัฒนาวัด เพื่อให้ประชาชน
ได้มีส่วนร่วมและสามัคคีกันในทุกหมู่คณะ ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ให้มีความก้าวหน้าในทาง
พระพุทธศาสนา การบริหารทางวัดต้องการให้มีการติดต่อเชื่อมความสัมพันธ์ มีการจัดกฐิน ผ้าป่า
สามัคคี ที่จะดำเนินการ วัตถุประสงค์ของวัด เน้นในความสัมพันธ์ในด้านคณะสงฆ์^{๒๒๘}

ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบ
ในองค์กร ในด้านหน้าที่หลัก และความรับผิดชอบต่อตำแหน่งในองค์กรตามหลักการบริหาร
และยังต้องรู้จักหน้าที่รอง คือ การเป็นบุคคลตัวอย่าง ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มที่ช่วยเหลือสมาชิก
ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพและประสานงานภายในกลุ่มให้มี
ความสัมพันธ์ เพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจึงควรเป็นผู้ที่มีทั้ง ธรรมและ
ความรู้^{๒๒๙} ผู้นำทางคณะสงฆ์ พระคุณเจ้าเป็นผู้นำ เช่น ประเพณีวันอาสาฬหบูชา วัดต้องมี
คณะกรรมการวัด มีการวางแผน ปรัชชากรรมกรวัด ในส่วนของผู้นำของสถานศึกษาด้านมนุษย
สัมพันธ์ ต้องมีการสอบถามถึงความเป็นอยู่ สำหรับของพระสงฆ์มีการตรวจเยี่ยม ปีละ ๓ ครั้ง มีการ
วางแผนและปรึกษาหารือ นัดวันเวลาที่เหมาะสมเหมือนกับส่วนราชการ^{๒๓๐} ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์
ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีรอยยิ้มให้คนที่มาติดต่อ เมื่อติดต่อประสานงานเรียบร้อยแล้วกลับไป
มีความสุข^{๒๓๑} การเป็นผู้บริหารต้องคิดดี ต้องทำอะไรให้ลูกน้องเป็นสุขในการทำงาน หาแรงจูงใจ
ในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ ต้องพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้ความสัมพันธ์สามัคคี มี

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ พระศรีสุทธิพงศ์ สมส่วน ปฎิภาณ เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมา เจ้าคณะอำเภอลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรณรงค์ โฆสิตธมโม,เจ้าอาวาสวัดเทพนิมิตโฆสิตารามจังหวัดนครสวรรค์,
๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ พระครูนิทานธรรมานุสาสก์, เจ้าอาวาสวัดชัยวนาราม รองเจ้าคณะอำเภอลาดยาว
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ พระครูนิวัติศรีจันทร์, เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่वंก อำเภอแม่वंก
จังหวัดนครสวรรค์, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ รองเจ้าอาวาสวัดลาดยาว เจ้าคณะตำบลลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗.

ความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นผู้นำ ต้องเป็นผู้สาคิตความเป็นคนดีให้ได้ มาตรฐานของความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม การมีน้ำใจ ต้องการผู้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี การมองโลกในแง่บวกจะมีความสุข^{๒๓๒} การเป็นผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ สื่อความคิด แผนงานสำหรับอนาคตได้ การมีมนุษยสัมพันธ์ต้องประสานให้ได้กับการร่วมมือภาคีรัฐด้วยกัน กับประชาชนทั่วไป กับผู้นำในพื้นที่ ในภูมิภาค เพราะปัจจุบันการสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความก้าวไกล ความสัมพันธ์อันดีจะนำพาความร่วมมือเพื่อการพัฒนาทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร^{๒๓๓} ต้องมีหัวใจ ความจริงใจที่เราจะประสบความสำเร็จทำอะไร ให้เข้าที่จะประสบความสำเร็จ ทำอย่างไร ให้เข้าใจที่จะประสบความสำเร็จ โดยการโน้มน้าวและดำเนินความสำเร็จและนำความรู้ และปรัชญามาพัฒนา ขั้นตอนในการพัฒนาบริหารสำคัญ ใจถึงใจ ในการบริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนบ้าน เหมือนประเทศ ใช้วิธีการไม่มีการ เรียนเสร็จแล้วให้นักเรียนช่วยกัน แบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบในพื้นที่ในการทำที่เหมาะสม เทอม ๑ เราจะเปลี่ยนพื้นที่ เราจะให้เอาต้นไม้จากบ้านมา ๑ ต้น เราต้องการให้มีพฤติกรรมในอนาคตที่ดี ให้ความตรงต่อเวลา และนำมาวัดทั้งหมดวิทยาลัยฯไม่เน้นการเปิดหลักสูตรมาสอน ให้ใช้วิธีภูมิสังคมและภูมิอาชีพ^{๒๓๔} ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ดูแลทุกด้าน ทางด้านเศรษฐกิจ มองถึงชุมชน และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีความจริงใจ และต้องเป็นผู้ให้^{๒๓๕} ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวเป็นกลาง เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาสูง อาศัยความสามารถโน้มน้าวจิตใจคนให้มาร่วมทำงาน ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะบุคคล^{๒๓๖} การบริหารทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเมื่อพบข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำงานโดยผ่านผู้อื่นได้ มีความเต็มใจในการแก้ไขปัญหาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ นายสมหมาย โพธิ์อ่อน, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๙ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ นายอนันต์ ไตรณ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ นายสงวน นิชากร, อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาคุณวราลักษณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ นายพิษณุ รัตนเลิศลพ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ อำเภอปลง จังหวัดลำปาง, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ นางดารินทร์ ยาวีเศษ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว^{๒๓๗} สื่อที่จำเป็นของภาครัฐในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารออกไปสู่สังคมภายนอกให้ได้ทราบ นำความรู้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมาย หรือแผนงานการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ต้องมีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจ มีแนวคิดใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน^{๒๓๘}

การแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามจุดประสงค์ของพระ ปฎิยัติ ปฎิบัติ ปฎิเวช เบื้องต้นต้องศึกษาและมีวิริยะ อุตสาหะ และการเรียนบาลี เน้นด้านการศึกษา ต้องให้นโยบาย ต้องขยันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด การศึกษาเล่าเรียน เป็นงานหลักของวัด สงเคราะห์ญาติโยมไปตามสมควร งานหลักของวัด คือ ปฎิยัติ งานปกครององค์กร เผยแพร่ มีการเทศน์ มีการบรรยายธรรม มีการบวชเณรภาคฤดูร้อน และบูรณปฏิสังขร คืองานหลักของเจ้าอาวาส ศึกษาสงเคราะห์ มีการจัดโรงเรียนเด็กเล็ก โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภายในวัด ปฏิสังขรณ์ มีการสร้างบารุง ดูแลวัด การช่วยเหลือญาติโยม ขุดสระน้ำ การสร้างกุฏิ ขุดบ่อน้ำ ฯลฯ^{๒๓๙} การพัฒนานั้นส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกันและกันปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนต้องรับทราบและตัดสินใจร่วมกันแบบพี่แบบน้อง มีปัญหาเรื่องอะไรที่สำคัญ จะปรึกษาผู้อาวุโส ไม่ขัดขวางมาก โดยการพูดตรงไปตรงมาโปร่งใส^{๒๔๐} การติดต่อสื่อสารนั้นว่ามีความสำคัญ และจำเป็นต่อมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องการช่วยเหลือ ต้องการการดูแล ต้องการความอบอุ่น ต้องการการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการดำรงชีวิตในสังคม และแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย การประกอบกิจการ ธุรกิจ การจูงใจ สั่งการ หรือชักชวนให้ผู้อยู่รอบข้างปฏิบัติตามภารกิจ ตามที่ผู้นำมีความประสงค์หรือตั้งเป้าหมายไว้จะมีประสิทธิผลหรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสาร เนื่องจากชีวิตประจำวันของเราต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายในครอบครัว บุคคลในองค์กรต่าง ๆ บ่อยครั้งผู้นำจะต้องใช้การติดต่อสื่อสาร เพื่อโน้มน้าวจิตใจ

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ นายทรงวุฒิ เรือนไทย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ นายวีระเดช โชคเจริญวงศ์วรการ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๙} สัมภาษณ์ พระศรีสุทธิพิศ สมส่วน ปฏิภาณ เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมมา เจ้าคณะอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ นางสาวญาณิศา เพ็ชรสัมฤทธิ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักพระพุทธศาสนา จังหวัดนครสวรรค์, ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗.

ผู้ตามให้คล้อยตามให้ได้ และสนองตอบต่อความต้องการ ผู้คนรอบข้างจะตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมให้ความร่วมมือที่ดีจากความสามารถในการติดต่อสื่อสารของผู้นำ^{๒๔๑}

ผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง โดยการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ความสำคัญด้านการสื่อสาร เช่น Line Facebook และ E-mail แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. มนุษยสัมพันธ์ด้านจิตบริการ คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ามาติดต่องาน รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มนุษยสัมพันธ์ด้านสายงาน เป็นมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างเครือข่าย จากการไปอบรม จากการสัมมนา ทำให้มีเครือข่ายการทำงาน ในการแลกเปลี่ยนการ ความคิดเห็น^{๒๔๒}

การติดต่อสื่อสารที่แสดงออกมาเพื่อให้คนอื่นได้รับรู้ การประสานงานที่ดี มอบหมายงาน ให้ตรงตามความสามารถ การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การมีสัจจะ วาจา มีเสน่ห์ คำมั่นสัญญา เคารพในสิทธิผู้อื่น มีอารมณ์แจ่มใสและการสร้างแรงจูงใจ มีสภาพจิตใจที่มั่นคง จะทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ^{๒๔๓} ภาวะผู้นำต้องไม่ใช้อำนาจ การทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารที่ทำงานร่วมกัน ต้องมีพระเดช พระคุณ ต้องเห็นใจซึ่งกันและกัน ใจเขาใจเรา ต้องเข้าถึงจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือมีการสนทนากันเป็นครั้งคราว มีโอกาสในการสังสรรค์ บางครั้งโอกาสการปรึกษาหารือกันนอกเวลาทำงานเปิดใจปรึกษาหารือกันจะได้ความจริงใจจากผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า อยู่ในช่วงเวลาทำงานปกติ^{๒๔๔}

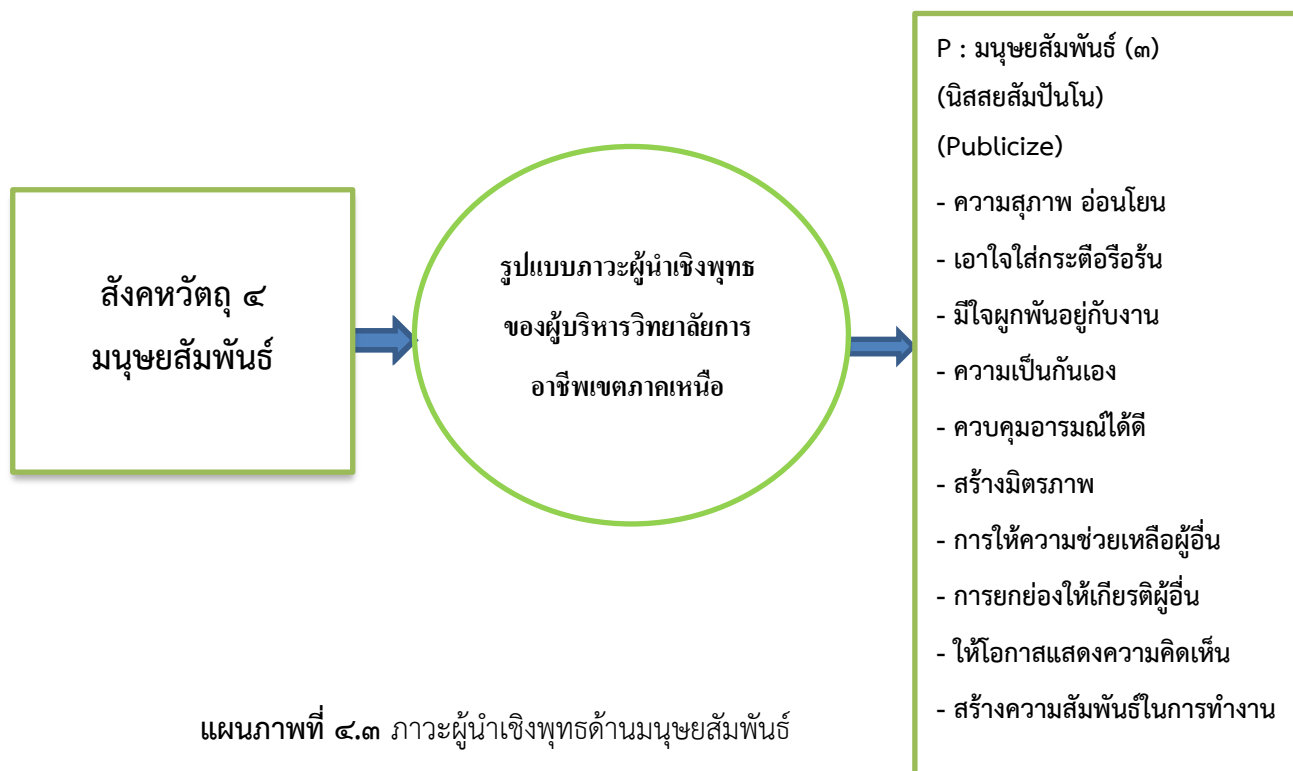
^{๒๔๑} สัมภาษณ์ นางพัชรนันท์ ปานแดง, นักวิชาการศึกษาคำาานการพิเศษ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ธัญญะ, นิติกรคำาานการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ นายรัตนพล ขนยทุธ, นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานคำาานการ, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ นายสมโภชน์ ชัยชนะ, นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานคำาานการ สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยหลักธรรม ดังนี้



(๒) การบูรณาการหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีวเขตภาคเหนือตอนล่าง

หลักทางด้านพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสไว้ทั้งหมดในโอวาทปาฏิโมกข์ได้
ไม่ทำความชั่ว ให้ทำความดี^{๒๔๔} เจ้าอาวาสเป็นผู้โอบอ้อมอารี มีพรหมวิหาร ๔ มีการให้ธรรม
และสิ่งของต่าง ๆ มีการช่วยเหลือแก่บุคคลทั่วไป ในการวิเคราะห์และให้พิจารณา ทำอย่างไรจะให้
เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ การยิ้มแย้มแจ่มใสซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ดี การเกิดความศรัทธา
ในพระภิกษุสงฆ์ การทำตนเองให้มีศีล ผู้ที่มีการสำรวมกาย วาจาใจ เรียกว่า ผู้มีความสามารถ
มีความรู้ดี มีความคิด มองการไกล มีเหตุมีผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา^{๒๔๖}

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ดร.(วีระ วรปัญญา), เจ้าอาวาสวัดพระบรมธาตุ จังหวัดกำแพงเพชร,
๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ พระครูนิยุตสมาธิวัตร, เจ้าอาวาสวัดเกตุคีรี เจ้าคณะตำบลกลางแดด จังหวัด
นครสวรรค์, ตุลาคม ๒๕๕๗.

ความเป็นธรรมต้องมี เช่น การเป็นอยู่ร่วมกัน ต้องบริหารจัดการ ต้องมีสังคหวัตถุ ^{๒๔๗} หลักธรรมที่นำมาใช้เป็นประจำ ชั้นดี = ความอดทน ในด้านความเพียรวิริยะ สังคหวัตถุ ๔ ทาน ปิยวาจา มีความจำเป็น การโอ้อวมาริ การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ผู้นำต้องมีทาน ต้องเป็นผู้ให้ ถึงจะมีบิรวาร ปิยวาจา การใช้คนในแต่ละเรื่องต้องใช้วาจาดี จะทำให้มีคนช่วยทำงานในสิ่งนั้น ๆ ในด้านการศึกษา ควรเน้นด้านสาขาวิชาชีพ ให้ตรงกับภาวะปัจจุบัน สังคมกำลังต้องการ วิชาความรู้ ให้คนมีงานทำ เมื่อมีงานทำก็ต้องป้องกันการทะเลาะวิวาทในองค์กร และควรป้องกันการเล่นเกมส์ การติดยาเสพติด การมีงานทำเป็นหลักมีแหล่งความรู้ ผลิตบุคคลากร ผลิตบัณฑิตให้สำเร็จ การเรียน การสอนต้องเน้นให้ลูกศิษย์มีศีลธรรมจริยธรรม ^{๒๔๘} หลักธรรมที่ให้พระภิกษุปฏิบัติ คือ หลักสำคัญ มีพรหมวิหาร ๔ มี เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ที่นำมาใช้บริหารจัดการ เช่น การทำวัตรเช้า เย็น เป็นประจำ ^{๒๔๙} อปทานิยธรรม คือ หลักธรรมที่ทำให้การปกครองภายในวัดเป็นไป เพื่อความเจริญ มี ๗ ประการ ด้วยกัน คือ ๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ การประชุมพบปะปรึกษาหารือ ๒) พร้อมเพรียงกันในการเข้าประชุม เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ไม่แบ่งแยก เป็นฝักฝ่าย ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ การให้ความเคารพยึดถือปฏิบัติในกฎระเบียบกติกา ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด ๔) การให้ความเคารพยำเกรง นับถือ ให้เกียรติผู้ใหญ่และยอมรับฟัง ข้อคิดเห็น ไม่ละเลยต่อคำแนะนำตักเตือนของท่าน ข้อนี้มีลักษณะคล้ายกับข้อ ๓ ต่างกันแต่ข้อนี้เน้น ที่ตัวบุคคล ส่วนข้อ ๓ เน้นที่หลักการ ๕) การให้เกียรติ คุ่มครอง ป้องกันสตรีมิให้ถูกข่มเหงรังแก ๖) การให้ความเคารพบูชาสักการะเจดีย์ ปูชนียสถาน ปูชนียวัตถุ อนุสาวรีย์ ประจำชาติ อันเป็น เครื่องเตือนความทรงจำ ๗) การให้การอารักขา บำรุง คุ่มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่สมณพราหมณ์นักบวช ผู้ทรงศีลธรรมอันบริสุทธิ์ ผู้เป็นตัวอย่างที่ดีทางศีลธรรม ^{๒๕๐}

ศีล ๒๒๗ ของพระที่ควบคุมพระมาตลอด พระพุทธเจ้าวางไว้ มนุษย์ทั่วไปยังไม่ปฏิบัติ เหมือนกับญาติโยม รวมเป็นคุณธรรมที่เรียกว่า ศรัทธา ใช้พรหมวิหาร ๔ และทศพิธราชธรรม ทาน ศีล ที่พระเจ้าอยู่หัวท่านนำไปปฏิบัติ ของนักบริหารไม่ใช่เฉพาะของพระราชา ผู้นำถ้าไม่เป็นผู้ให้

^{๒๔๗} สัมภาษณ์ พระสมุห์ทองใส สุกตโต, เจ้าอาวาสวัดปางสุด เจ้าคณะตำบลแม่เลย์เขต ๑ อำเภอแม่แว้ง จังหวัดนครสวรรค์, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๘} สัมภาษณ์ พระศรีสุทธิพงษ์ สมส่วน ปฎิภาณ เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมมา เจ้าคณะอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๙} สัมภาษณ์ พระครูนิทานธรรมานุสาส์, เจ้าอาวาสวัดชัยนาราม รองเจ้าคณะอำเภอลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๕๐} สัมภาษณ์ พระครูนิเวศศรีจันทร์, เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่แว้ง อำเภอแม่แว้ง จังหวัดนครสวรรค์, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

ตะหนี่ คือ ความไม่ดีในจิตใจ บริจาคกับทานเป็นวัตถุ บริจาค ความไม่ดีในใจ ชัดเกลาในใจ พระต้องมีเมตตา ต้องมีจิตใจเป็นกลาง จะเข้าข้างใดข้างหนึ่งไม่ได้ หรือเรียกว่า ทางสายกลาง ความจริงใจ เสียสละ กตัญญู ทั้งสามอย่างนี้ขอให้นำไปใช้ เพื่อให้สังคมอยู่ได้^{๒๕๑}

การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ ละเว้นความชั่ว เสียสละ อดทน ใช้ปัญญา ทำคุณงามความดี ต้องใจกว้าง มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีการจัดกิจกรรมภายในวัด ต้องมีจิตเมตตาใจกว้าง ต้องการการวางแผน มีวิธีการหากิจกรรมที่สนุกสนาน ต้องกำกับดูแล เป็นการควบคุมองค์กรภายในวัด ให้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระวินัยใช้เป็นมาตรฐาน กำกับดูแลให้เป็นแบบอย่างเดียวกัน^{๒๕๒} คุณธรรมของผู้ปกครองหรือ ทศพิธราชธรรม เป็นที่ยอมรับกันในยุคไอที มีการศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ สิ่งสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้นั้นคือ ความกล้าที่จะตัดสินใจ หากพิจารณาด้วยความรอบคอบว่าเป็นความคิดที่ตึงมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม การจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องยึดถือคำพูดและคำสั่งของผู้นำ เพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างราบรื่น^{๒๕๓} ชั้น ๕ เป็นการสำนึกในหน้าที่ ให้มีความตระหนักเราใช้ชั้น ๕ การเป็นผู้ให้ ตั้งแต่ลี้มนาดูโลก พระปรางค์รีรา องค์พระเอามาจากนครปฐมให้เคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง สำนึกในหน้าที่ เบื้องต้น สร้างความตระหนัก เราต้องนึกของบุญคุณอบรมเรามาอย่างไร อนาคตของการทำหน้าที่รับผิดชอบให้นักเรียนเห็นอนาคตที่ดี และไปตรงตามเป้าหมาย เอาสิ่งที่พัฒนาสอดคล้องเข้ากับความแตกต่างของความคิดเป็นอย่างไร ต้องมีความคิดที่แตกต่างกัน กรณีที่มีปัญหา จะเชื่ออะไร ในหน้าที่การเงิน อย่าปล่อยให้อ่าง ยิ่งทำยิ่งเพิ่ม วิทยาลัยฯ ไม่ได้เป็นที่ยืนอย่างเดียว ต้องสร้างวิทยาลัยให้เป็นที่ฝึกหัด เส้นทางต้องจำลองทุกสิ่ง ทุกอย่าง^{๒๕๔} ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มี

^{๒๕๑} สัมภาษณ์ พระครูนิวริฐสังฆกิจ รองเจ้าอาวาสวัดเก่าเลี้ยว เจ้าคณะอำเภอเก่าเลี้ยว อำเภอกาเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์, ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๒} สัมภาษณ์ พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ, รองเจ้าอาวาสวัดลาดยาว เจ้าคณะตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๕๓} สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ้งจิต, ผู้อำนวยการสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์ นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๔} สัมภาษณ์ นายสงวน นิธากร, อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานวลลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร,สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗.

ความซื่อสัตย์สุจริต ปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีหลักธรรมเข้ามา อริยสัจ ๔ พรหมวิหาร ๔ ต้องนำมาใช้ในการบริหาร^{๒๕๕}

การที่จะทำอะไรผู้นำต้องทราบก่อนว่า ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ต้องทำให้สำเร็จ ยึดหลักอิทธิบาท ๔ เอาจิตใจไปจดจ่อกับงานนั้น การไตร่ตรองให้รอบคอบ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผล มีศีล ๕ ที่ยึดถือ มีเบญจศีลคู่กับเบญจธรรม คือ

๑. การห้ามฆ่าสัตว์ ต้องมีเบญจธรรม มีใจดี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่เพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก
๒. ไม่พูดปด ไม่พูดจาส่อเสียด พูดแต่จำเป็นจริง ๆ พุทฺธมฺรสุวาจาอ่อนหวาน พูดในทางสร้างสรรค์ ต้องมีเบญจธรรม เวลาสอนต้องคู่กัน
๓. คนมีปัญญา ถ้าไม่สติ ก็พินาท
๔. ขยันหมั่นเพียรๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีขันติต้องมีความสงบ เสงี่ยมด้วย
๕. คุณธรรมที่สำคัญของผู้นำ : “hiriโธตปปะ” ความละอายต่อบาป เกรงกลัวต่อการทำบาป ผู้บริหารต้องมี“hiriโธตปปะ”ความชั่วจะไม่เกิดขึ้น^{๒๕๖}

คุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ผิดว่าไปตามผิด ยึดหลักของทศพิธราชธรรม อันประกอบไปด้วย ทาน การให้ การเสียสละ, ศีล ความประพฤติดีงาม บริจาค การเสียสละ ความสุขส่วนตนเพื่อความสุขส่วนรวม, อาชวชะ ความซื่อตรงสุจริต, มัททวะ ความสุภาพ อ่อนโยน, ตบะ ความเพียร ความอดุสาหะ, อักโกธะ ความไม่โกรธ, อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน, ขันติ ความอดทนและ อวิโรธะ ความหนักแน่น เทียงธรรม มาใช้จะเกิดประโยชน์สูงสุด^{๒๕๗} หลักธรรม มี อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา โดยนำมาเผยแพร่ให้มองความสำคัญ วิธีการสร้างความชำนาญ มองปัญหาคืออะไร หรือคาดการณ์ปัญหา แล้วจะพัฒนาตนเอง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะใช้สิ่งที่เตรียมไว้มาแก้ปัญหา^{๒๕๘} ผู้นำที่มีหลักคุณธรรมในการทำงาน โดยยึดหลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ปกครองดูแลผู้น้อย

^{๒๕๕} สัมภาษณ์ นายพิษณุ รัตน์เลิศลบ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ อำเภอปลง จังหวัดลำปาง ,สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๖} สัมภาษณ์ นายโสภณ อ้อเผ่าพันธุ์, อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๗} สัมภาษณ์ นางดารินทร์ ยาวิเศษ ,รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๘} สัมภาษณ์ นายธีรชัย คุ่มเขต รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

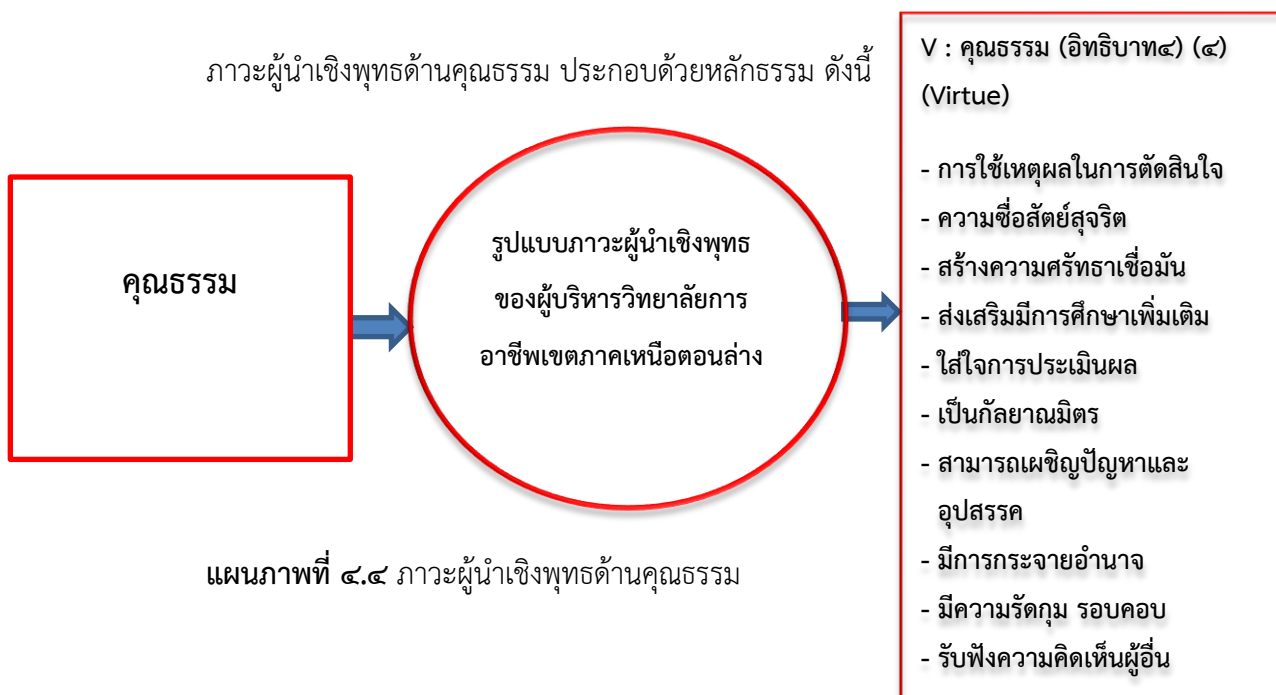
พึงปฏิบัติเพื่อความสุข ความสงบราบรื่น และเจริญรุ่งเรือง หลักเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ต้องสร้างพื้นฐานจิตใจคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกกระดับให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ไม่คดโกง และให้ความรอบรู้ อย่างเหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และรอบคอบ หลักจรรยาบรรณในการทำงาน โดยยึดหลักคุณธรรม^{๒๕๙}

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่า ความเป็น ผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ ความเป็นผู้จักผล คือ รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น ความเป็นผู้รู้จักตน คือ ประพฤติตนให้เหมาะสม รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ความเป็นผู้รู้จักชุมชน การบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยความเมตตา เป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคล นั่นคือ หลักสัพปุริสธรรม ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้ทันโลก^{๒๖๐} ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น ถ้าตรงเกินไปหรือปล่อยเกินไปก็ไม่ดี ต้องมีผ่อนสั้นผ่อนยาว ความเสมอภาค การแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่ควรมี ควรนำหลักธรรมที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเป็นของ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน การบริหารที่ยากและสำคัญที่สุด คือ การบริหารคน^{๒๖๑}

^{๒๕๙} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ธัญธนส, นิติกรชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๖๐} สัมภาษณ์ นายรัตนพล ขนยทุธ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๖๑} สัมภาษณ์ นายสมโภชน์ ชัยชนะ, นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.



๓) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

สรุปจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง ๒๕ ท่าน ได้ประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง คือ การมีแนวคิดใหม่ ๆ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิดในอนาคต วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง กล้าตัดสินใจ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการวางแผน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมการศึกษา มีทัศนคติต่องานที่ดี มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน มีจิตอาสา มีเมตตาริจติอยู่ร่วมกัน สร้างมิตรภาพ การดูแลเอาใจใส่กระตือรือร้น การสร้างความสัมพันธ์มีอารมณ์แจ่มใส การมีสัจจะ วาจา มีเสน่ห์ คำนับสัจญญา มองโลกในแง่บวก มีความตั้งใจอดทน กระจายอำนาจ ให้ความช่วยเหลือใจเขา ใจเรา มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ มีเป้าหมาย สร้างมิตรภาพ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นกันเอง การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน พุ่มเทเพื่อคุณภาพ มีทัศนคติต่องานที่ดี มีความรัดกุม รอบคอบ สนับสนุนการฝึกอบรม การสร้างมิตรภาพ ต้องขยันเอาใจใส่กระตือรือร้น สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคอย่างมีความอดทน ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น มีความสามัคคีกัน มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นสำคัญ และใส่ใจการประเมิณผล มีทักษะในการทำงาน มีความสุภาพ อ่อนโยน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องมีจิตใจเป็นกลาง นำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร เป็นกัลยาณมิตร หลักธรรมที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเป็นของ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต

ภาคเหนือตอนล่าง ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ต้องทำให้สำเร็จ ยึดหลักอิทธิบาท ๔ มีศีล ๕ ที่ยึดถือ มีเบญจศีลคู่กับเบญจธรรม^{๒๖๒}

๔) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ถ้าเป็นผู้บริหารที่ดี ควรมีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคม มีแนวคิดใหม่ ๆ ต้องมีประสบการณ์และนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาพัฒนาให้ทันยุคทันสมัย ต้องมีจิตใจเป็นกลาง จะเข้าข้างใดข้างหนึ่งไม่ได้ หรือเรียกว่า ทางสายกลาง ความจริงใจ เสียสละ กตัญญู ทั้งสามอย่างนี้ขอให้นำไปใช้ เพื่อให้สังคมอยู่ได้ดี^{๒๖๓}

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๒๕ ท่าน ผู้วิจัยนำมาบูรณาการเข้ากับหลักธรรมทางพุทธศาสนาในที่นี้ผู้วิจัยใช้หลักพุทธธรรม ทศิปปาปณิกสูตร คือ หลักปาปณิกธรรม ๓ และอิทธิบาท ๔ ได้ทั้งหมด ๔ องค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑) ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)

องค์ประกอบที่ ๒) ด้านความชำนาญ (วิรุโ)

องค์ประกอบที่ ๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)

องค์ประกอบที่ ๔) ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔)

ข้อสรุปจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ จำนวน ๔ ด้าน ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑) ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา) ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ ๆ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิดในอนาคต มีการวางแผน กล้าตัดสินใจ มีจุดหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง พุ่มเทเพื่อคุณภาพ มีเป้าหมาย สนับสนุนการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ ๒) ด้านความชำนาญ (วิรุโ) มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ มีประสบการณ์ทำงาน ๆ มีความขยันหมั่นเพียร มีทัศนคติต่องานที่ดี มีทักษะในการทำงาน มีความตั้งใจอดทน ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน

องค์ประกอบที่ ๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) สร้างมิตรภาพ ให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตอาสา วาจาดีมีเสน่ห์ การมีสัจจะ

^{๒๖๒} สัมภาษณ์ นายโสภณ อ้อเผ่าพันธุ์, อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๓} สัมภาษณ์ พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ รองเจ้าอาวาสวัดลาดยาว เจ้าคณะตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

คำมั่นสัญญา เอาใจใส่กระตือรือร้น มีไมตรีจิตอยู่ร่วมกัน มีความสุภาพ อ่อนโยน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ ๔) ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔) ต้องมีจิตใจเป็นกลาง มีการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา เป็นกัลยาณมิตร นำหลักธรรมมาใช้ ใช้เหตุและผล มีความรัดกุม รอบคอบ การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ใส่ใจการประเมิณผล กระจายอำนาจ เผชิญปัญหาและอุปสรรค

ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบในรูปตาราง ได้ดังนี้

ตารางที่ ๒๒ องค์ประกอบสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์

องค์ประกอบที่ ๑ ด้านวิสัยทัศน์ (จักขุมา)	องค์ประกอบที่ ๒ ด้านความชำนาญ (วิรูโ)	องค์ประกอบที่ ๓ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)	องค์ประกอบที่ ๔ ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔)
การมีแนวคิดใหม่ ๆ	มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ	สร้างมิตรภาพ	ต้องมีจิตใจเป็นกลาง
วิสัยทัศน์กว้างไกล	มีประสบการณ์ทำงาน	ให้ความช่วยเหลือ	มีการกระจายอำนาจ
มีแนวคิดในอนาคต	มีความขยันหมั่นเพียร	มองโลกในแง่บวก	ส่งเสริมการศึกษา
มีการวางแผน	มีทัศนคติต่องานที่ดี	สร้างความสัมพันธ์	เป็นกัลยาณมิตร
กล้าตัดสินใจ	มีทักษะในการทำงาน	มีอารมณ์แจ่มใส	นำหลักธรรมมาใช้
มีความคิดสร้างสรรค์	มีความตั้งใจอดทน	มีจิตอาสา	ใช้เหตุและผล
มีจุดหมายที่ชัดเจน	ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน	วagamiseh	มีความรัดกุมรอบคอบ
วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง		การมีสัจจะคำมั่นสัญญา	การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น
ทุ่มเทเพื่อคุณภาพ		เอาใจใส่กระตือรือร้น	ใส่ใจการประเมิณผล
มีเป้าหมาย		มีไมตรีจิตอยู่ร่วมกัน	กระจายอำนาจ
สนับสนุนการฝึกอบรม		มีความสุภาพอ่อนโยน	เผชิญปัญหาและอุปสรรค
		ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากปัญหาที่ต้องการทราบที่ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยเขตภาคเหนือเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

ผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่รู้จักบทบาท และหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบในองค์การในด้านหน้าที่หลัก และความรับผิดชอบตามตำแหน่งในองค์การตามหลักการบริหาร และยังต้องรู้จักหน้าที่รอง คือ การเป็นบุคคลตัวอย่าง ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่ม ที่ช่วยเหลือสมาชิกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม เพื่อสร้างสัมพันธภาพและประสานงานภายในกลุ่มให้มีความสามัคคี เพื่อให้ทำงานต่าง ๆ สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจึงควรเป็นผู้ที่มีทั้ง ธรรมและความรู้ เพื่อสร้างศรัทธาที่ดีให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสัญลักษณ์แบบอย่างที่ดีขององค์กร ผู้นำจึงควรศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับผู้นำและนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมกับองค์กรหรือสังคมที่ตนนำหรือปกครองอยู่ และจะเป็นผู้นำที่ดีที่พึงประสงค์ คือ มีทั้งความรู้ดี ความสามารถดี และความประพฤติดี อันเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้นำ ในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีธรรม มีวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนิน กิจกรรมขององค์กร หน่วยงานหรือสังคมตลอดจนถึงประเทศชาติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้อย่างมั่นคง และภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรมีแบบของผู้นำตามทฤษฎีของ วิลเลียม เจ. เรดดิน (William J.Reddin) ไว้ ๔ แบบดังต่อไปนี้

๑) ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำเป็นผู้นำที่มีลักษณะปลื้มใจให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย ใช้การสื่อสารน้อยในทุกทาง และให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องของกฎเกณฑ์และกรรมวิธีต่าง ๆ ทำงานอย่างระมัดระวังเป็นนักอนุรักษ์ นิยมยึดกระบวนการ และข้อเท็จจริงเจ้าระเบียบชอบวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ยึดความถูกต้องแน่นอน ไม่ชอบการยืดหยุ่น มีความสุขุมรอบคอบ อดทน ใจเย็น

๒) แบบมุ่งงาน เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำผู้นำประเภทนี้ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการ พิจารณาผลงานหรือผลผลิตทำงานในรูปของคณะกรรมการแสดงความกระตือรือร้นในการทำงานและชอบคิดริเริ่ม ชอบการประเมิน ชอบการแนะนำ และยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควรมีความเชื่อมั่น ในตนเองสูง และชอบใช้อำนาจ

๓) แบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูง แต่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานต่ำ เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เป็นคนเรียบร้อย ชอบการสนทนา มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน เป็นกันเอง เห็นใจคนอื่น ไม่โอ้อวดตนเอง ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ มีความรู้สึกมั่นคง พยายามลดความขัดแย้ง ไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษ ชอบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาส และมีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี

๔) แบบมุ่งประสาน เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และงานไปพร้อมกัน เท่า ๆ กัน เป็นผู้นำที่ประสานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบการประชุม ชอบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่ห่วงเรื่องอำนาจ กำหนดหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมายอุดมคติ เป้าหมาย และนโยบายเป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ ใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าไม่ถูกบีบบังคับ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของงาน จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ^{๒๖๔} มี ๓ มิติ

๑. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามปฏิบัติตามอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก

๒. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยา เพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด และได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. มุ่งแต่งงาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

๒. การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหาร ในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไปจนทำ

^{๒๖๔} กิติ ตยัคคานนท์ , เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2543), หน้า 4๐-41.

ให้ไม่ค่อยได้ผลงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตามทฤษฎีของ เรตดินได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงาน แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะ

๑) แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) สูงทั้งงานและคนได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่ เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามาส่วนร่วม ไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง

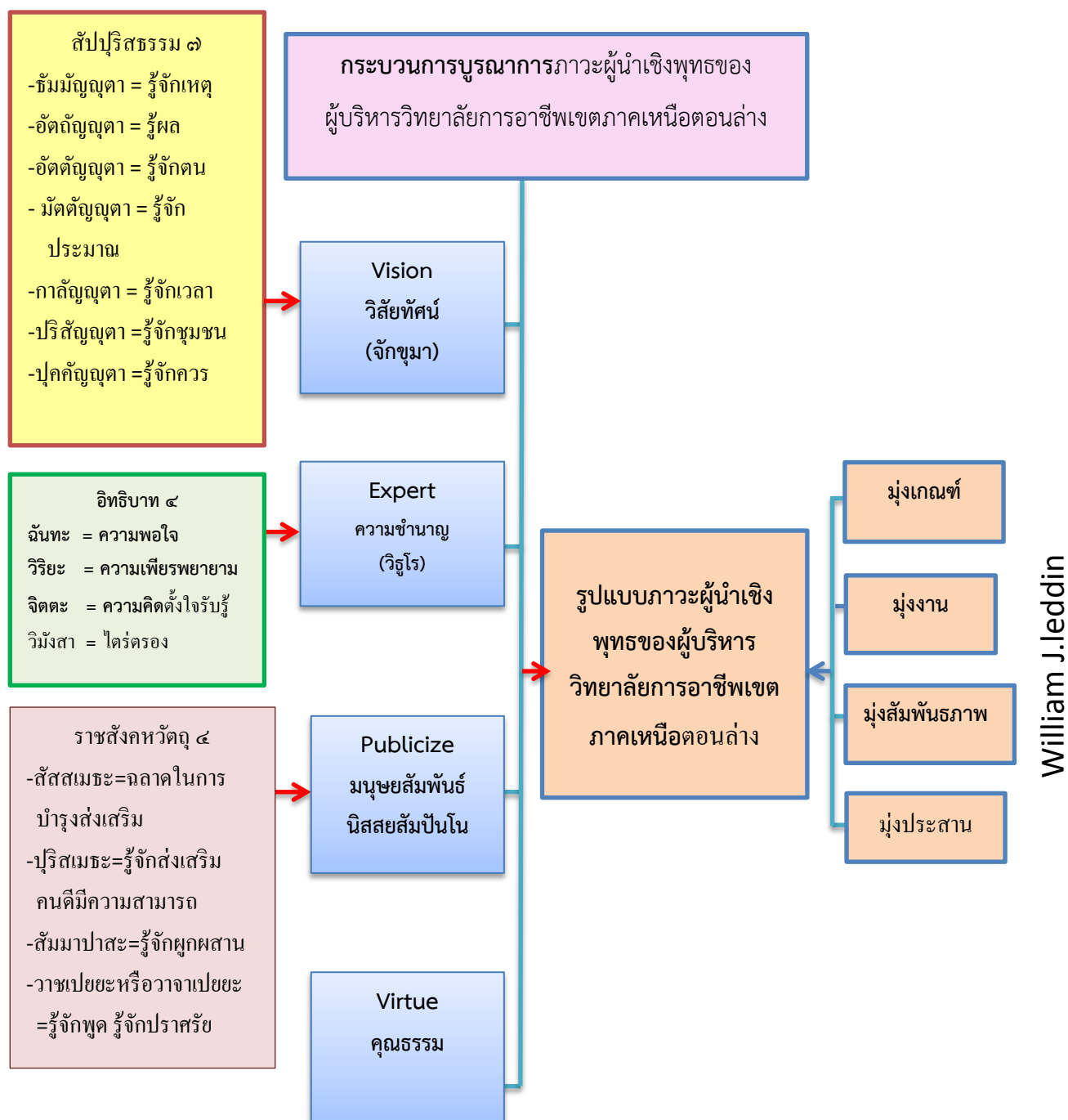
๒) แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดจะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเอง เจียบๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอหิยาตย์เป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

๓) แบบผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงาน เป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคน และตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

๔) แบบผู้เสียสละ (Dedicated) เน้นด้านงานสูงมาก ส่วนคนให้ความสำคัญต่ำ จะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำ บางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มาก ปกติเป็นชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้อง งานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

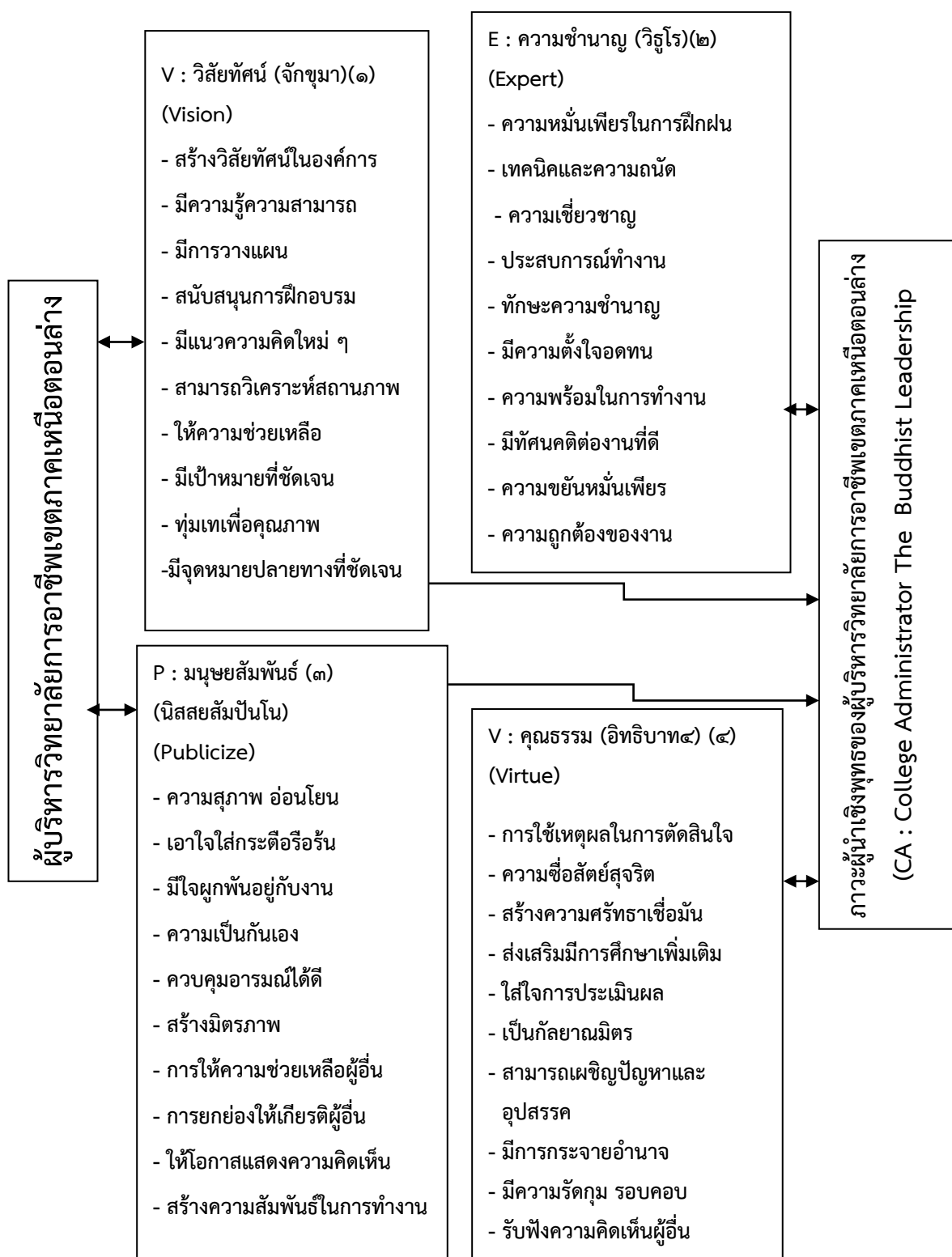
องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและเก็บข้อมูลทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยวิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน ๒๐๕ ชุด และสัมภาษณ์ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ นักวิชาการทางพุทธศาสนา และนักวิชาการด้านภาวะผู้นำ รวม ๒๕ คน ทำให้สามารถสร้างเป็นโมเดลได้ เพราะฉะนั้นโมเดลประกอบด้วยสมการดังต่อไปนี้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง



คำอธิบาย VEPV – Model

ผู้วิจัยจึงเสนอโมเดลเพื่อเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า “VEPV Model” กล่าวคือ เป็นโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างได้เป็นอย่างดี ซึ่งโมเดลดังกล่าว ได้ประยุกต์ใช้หลักธรรมที่เรียกว่า หลักพุทธธรรม ทศตียปาปณิกสูตรและอิทธิบาท ๔ เป็นตัวสำคัญในการควบคุมกระบวนการของ VEPV = CA Model ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังได้แสดงรายละเอียดโมเดล ดังนี้

คำอธิบาย VEPV – Model

ผู้วิจัยจึงเสนอโมเดลเพื่อเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า “VEPV Model” กล่าวคือ เป็นโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างได้เป็นอย่างดี ซึ่งโมเดลดังกล่าว ได้ประยุกต์ใช้หลักธรรมที่เรียกว่า หลักพุทธธรรม ทศตียปาปณิกสูตรและอิทธิบาท ๔ เป็นตัวสำคัญในการควบคุมกระบวนการของ VEPV = CA Model ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังได้แสดงรายละเอียดโมเดล ดังนี้

VEPV – Model มีคำย่อ คือ

V = Vision

E = Expert

P = Publicize

V = Virtute

C = College

A = Administrator

อธิบายคำย่อได้ดังนี้

V = Vision (วิสัยทัศน์) จักขุมา มืองค์ประกอบคือ สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการ มีการสนับสนุนการฝึกอบรม มีแนวความคิดในอนาคต สามารถวิเคราะห์สถานภาพให้ความช่วยเหลือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ควรทุ่มเท มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน มุ่งเน้นการบริหาร

E = Expert (ความชำนาญ) วิธูโร มืองค์ประกอบ คือ ต้องเป็นผู้มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝน มีเทคนิคและความถนัด มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ ผู้ที่มีทักษะ มีการส่งเสริมและสนับสนุน มีความตั้งใจอดทน มีความพร้อมในการทำงาน มีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียร

P = Publicize (มนุษยสัมพันธ์) นิสยสมปนโน มืองค์ประกอบ คือ เป็นผู้มีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน ความเป็นกันเอง ควบคุมอารมณ์ได้ดี สร้างมิตรภาพ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน

V = Virtue (คุณธรรม) อิทธิบาท ๔ มืองค์ประกอบ คือ มีหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ, วิริยะ ความเพียร, จิตตะ ความคิดมุ่งไป, วิมังสา ความไตร่ตรอง มีการใช้เหตุผล ในการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น มีการศึกษาเพิ่มเติม มีการประเมินผล เป็นกัลยาณมิตร เผชิญปัญหาและอุปสรรค มีการกระจายอำนาจการสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบ มีการรับฟังความคิดเห็น

C = College สถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยการอาชีพ ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง และเป็นสถานศึกษา ที่มุ่งมั่น จัดการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพ ให้บริการชุมชนและปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

A = Administrator ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีหน้าที่ จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบาย ของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มี ๔ ประเภทดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
๒. หัวหน้าแผนกวิชา คือ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหาร
๓. หัวหน้างาน คือ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหาร
๔. ครู คือ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหาร

วิทยาลัยการอาชีพ มีหน้าที่และพันธกิจ ที่สำคัญ ๔ ประการ ดังนี้ คือ

๑) จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ มีการจัดการเรียน การสอนหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น การจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรมให้นักเรียนนักศึกษา ให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ สนใจโดยการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาปฏิบัติ มาคิดประดิษฐ์สร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษา ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่น มีความรับผิดชอบ กล้าคิดกล้าปฏิบัติ อย่างมีเหตุมีผล และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ได้อย่างกว้างขวาง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้บังเกิดผลมีคุณภาพ

และได้มาตรฐานตามนโยบายการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อนำไปสู่การรับรอง และประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือสมศ. ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา วิชาชีพ ให้บริการวิชาชีพ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ตรงกับความ ต้องการของตลาดแรงงาน มีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากร ทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

๒) งานวิจัย วิทยาลัยการอาชีพมีการสนับสนุนงานวิจัย ส่งเสริมและพัฒนาผลงานที่เป็น นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และงานวิจัยของครูให้ได้นำไปใช้ประโยชน์ในระดับภายใน สถานศึกษา จังหวัด ชุมชนจนถึงระดับภาคและระดับชาติขึ้นไป และส่งเสริมสนับสนุนครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับทุนการศึกษาหรือทุนวิจัยจากหน่วยงาน ภายในและภายนอกอย่าง ต่อเนื่อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการบริการชุมชน มีการบริหารจัดการโครงการ สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยของผู้เรียน และครู

๓) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบประชาธิปไตยและแนวคิดตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มีการปลูกฝังจิตสำนึก และเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทย ในด้านการรักษา ชาติ เทิดทูนพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลากหลาย ทั้งส่งเสริม วิชาการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามในวิชาชีพ ส่งเสริมบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริม การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการส่งเสริมการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

๔) พัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ ให้บริการวิชาชีพสู่ชุมชน ในด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและความ ต้องการของท้องถิ่น จัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการเรียนรู้ และจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริง ด้านบริหารและจัดการจัดองค์การและ โครงสร้างการบริหารอย่างมีระบบชัดเจน และจัดนิเทศการสอนภายในและติดตามประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง ด้านทรัพยากร บริหารบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการสอนตามสาขาวิชาและสาขา

งานโดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะวิชาชีพสามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านสิ่งแวดล้อม จัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสะอาด และสวยงาม ระบบดูแลและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้เรียนและบุคลากรให้ดีที่สุด

การประยุกต์ใช้ลักษณะทั้ง ๔ ประการ นี้มีความสำคัญมากน้อยต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความแตกต่างของนักบริหาร ดังนี้

๑. ผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก คือ ได้อ่าน ได้ฟังได้เห็น ได้ทำมาก คนที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มักจะสำเร็จ

๒. ผู้บริหาร ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการบริหาร จนมีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

๓. ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกคนทั้ง นาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือและสนับสนุน

๔. ผู้บริหาร ต้องมีคุณธรรมประดุจดังโลหิต ที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้คิดดี พูดดีและทำดี ผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีสิ่งทั้งดงามเสมอ จึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างสง่างาม

ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักบริหารหรือนักปกครอง ที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะ เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นได้ใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน และประเทศชาติอย่างแท้จริง ผู้บริหารจะต้องประพฤติให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหลักในการบริหารตามแนวพุทธศาสนาสรุปได้ ๔ ประการ คือ

๑) การบริหารตน (ทักษะทางด้านความคิด) เป็นความสามารถในการมององค์การ ในภาพรวมผู้บริหารที่มีทักษะ ด้านความคิดจะเข้าใจความสัมพันธ์ของหน่วยงานในองค์การได้ดี เป็นหลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดี ต้องสามารถบริหารควบคุมตนเองให้ดีเสียก่อน จึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดี

๒) บริหารคน (ทักษะทางการปฏิบัติงาน) เป็นทักษะในการทำให้เกิดความสามัคคีกัน ของกลุ่มที่ผู้บริหารรับผิดชอบ เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่การบริหารบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) บริหารงาน (ทักษะด้านเทคนิค) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เกี่ยวกับงานผู้บริหารระดับสูง ทักษะความสามารถจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความรู้ทั่วไปของอุตสาหกรรม กระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ ผู้บริหารระดับกลาง เป็นระดับต้นทักษะ

ความสามารถจะเป็นด้านในงานที่ทำคนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ถ้านักบริหารสามารถจัดการกับตนเอง และคนได้ดีก็จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน

๔) บริหาร (หลักธรรม) ความพอใจ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนา จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป หมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ความคิดมุ่งไป ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ฝกใฝ่ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ มีความไตร่ตรอง หรือ ทดลองอยู่เสมอ

บทที่ ๕

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาก้าวหน้าเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาก้าวหน้าเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๓) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร รวมถึงตำแหน่ง หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจาก คณะผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๔ แห่ง คือ วิทยาลัยการอาชีพพานานบุรี, วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย, วิทยาลัยการอาชีพชนแดน และวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน ๒๐๕ คน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ๑) แบบสัมภาษณ์ และ ๒) แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน ๔๐ ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ PCA (Principal Components Analysis)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยเรื่อง การพัฒนาก้าวหน้าเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาก้าวหน้าเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง การหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ Factor Analysis ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Principal Components Analysis) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบก้าวหน้าเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้ ตัวแปรที่สำคัญ ๔๐ ตัวแปร รวม ๔ ด้าน คือ

๑) ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้ร้อยละ ๕๕.๖๗๗ และเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านวิสัยทัศน์ นี้มีความสำคัญที่ผู้นำควรสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถเป็นอันดับ ๑

๒) ด้านความชำนาญ ซึ่งองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้ร้อยละ ๓๒.๑๔๙ และเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วน้ำหนักองค์ประกอบ ความชำนาญ นี้มีความสำคัญที่ผู้นำควรมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน เป็นอันดับ ๑

๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งองค์ประกอบ นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้ร้อยละ ๕๕.๒๙๙ และเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านวิสัยทัศน์ นี้มีความสำคัญที่ผู้นำควรมีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นอันดับ ๑

๔) ด้านคุณธรรม ซึ่งองค์ประกอบ นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้ร้อยละ ๕๕.๙๓๑ และเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรกับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านวิสัยทัศน์ นี้มีความสำคัญที่ผู้นำควรส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ และ ผู้นำควรมีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอันดับ ๑

พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ สนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ มีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ สามารถวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร ความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน เทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ เตรียมความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา การฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ต้องมีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประสพการณ์และความพยายามที่จะ

บริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องเพื่อการบริหารจัดการ ให้มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับคนทุกๆ คน ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริ่งใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติ และผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น โดยทำตัวให้น่าศรัทธากล้ารับผิดชอบ และพิจารณาไตร่ตรองการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาไปสู่การเป็นกัลยาณมิตร

๕.๑.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยสรุปและสังเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง จากประเด็นคำถามตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปความคิดเห็นได้ดังนี้

การที่บุคคลจะก้าวขึ้นมาเป็นหัวหน้าหรือผู้นำองค์กรนั้นภูมิหลังของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์การสอน และประสบการณ์ด้านการวิจัย มีความสามารถในการบริหารจัดการ และต้องมีทัศนคติต่อการเป็นผู้นำ ต้องมีบุคลิกภาพดี เป็นคนจริงใจ มี มีการวางตัวเหมาะสม มีความสามารถ มีสติปัญญาดี มีการตัดสินใจดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีทักษะทางสังคม และต้องเป็นคนที่มโนธรรมสำนึกที่ดี การบริหารงานในวิทยาลัยส่วนใหญ่มุ่งเกณฑ์ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีเป้าหมายของเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้บริหารในวิทยาลัยส่วนใหญ่จะยึดกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้เปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ต้องปรับตัวตามโครงสร้างของวิทยาลัย มีความยืดหยุ่น เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และศึกษาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถรับอะไรใหม่ ๆ เปิดใจรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสังคม และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงจะทำให้งานเดินไปข้างหน้าได้ดี การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ มีความรอบรู้ในการทำงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป มีมโนธรรมสำนึกที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

คือ มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีเมตตากรุณาสูง ซื่อสัตย์ จริงใจ นอกจากนี้ต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถประสานงานดี มีบุคลิกภาพ มีจิตใจกว้างขวาง รู้จักยอม ให้อภัยใส่ใจแก้ปัญหา พร้อมมีข้อเสนอแนะ เป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร ๔ ควบคู่กับหลักอิทธิบาท ๔

๕.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง คือ การมีแนวคิดใหม่ ๆ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิดในอนาคต วิเคราะห์และกำหนดทิศทางกล้าตัดสินใจ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการวางแผน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมการศึกษา มีทัศนคติต่องานที่ดี มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน มีจิตอาสา มีเมตตาริจติอยู่ร่วมกัน สร้างมิตรภาพ การดูแลเอาใจใส่กระตือรือร้น การสร้างความสัมพันธ์มีอารมณ์แจ่มใส การมีสัจจะ วาจามีเสน่ห์ คำมั่นสัญญา มองโลกในแง่บวก มีความตั้งใจอดทน กระจายอำนาจ ให้ความช่วยเหลือใจเขา ใจเรา มีประสบการณ์ทำงานสูง ใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ มีเป้าหมาย สร้างมิตรภาพ มีประสบการณ์ มีความเป็นกันเอง การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ทุ่เมเพื่อคุณภาพ มีทัศนคติต่องานที่ดีที่มีความรับผิดชอบ รอบคอบ สนับสนุนการฝึกอบรม การสร้างมิตรภาพ ต้องขยันเอาใจใส่กระตือรือร้น สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคอย่างมีความอดทน ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น มีความสามัคคีกัน มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นสำคัญ และใส่ใจการประเมินผล มีทักษะในการทำงาน มีความสุภาพ อ่อนโยน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องมีจิตใจเป็นกลาง นำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร เป็นกัลยาณมิตร หลักธรรมที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเป็นของ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ต้องทำให้สำเร็จ ยึดหลักอิทธิบาท ๔ มีศีล ๕ ที่ยึดถือ มีเบญจศีลคู่กับเบญจธรรม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบมาอภิปรายผลได้ดังนี้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบ ด้านวิสัยทัศน์ (จักษุมา)ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒) องค์ประกอบด้านความชำนาญ (วิรูโร)ของผู้บริหาร

วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๓) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสัยสัมปโน) ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ๔) องค์ประกอบด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔) ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

องค์ประกอบที่ ๑ ด้านวิสัยทัศน์ (จักษุมา) ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านวิสัยทัศน์ จักษุมา คือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการ สนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ มีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีขึ้น กำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ และนำหลักธรรม จักษุมาของพระพุทธองค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะข้อนี้ตรงผลการวิจัยซึ่งผู้วิจัยจะขออภิปรายข้อค้นพบในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านจักษุมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน สนับสนุนการฝึกอบรม มีแนวความคิดใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ให้ความช่วยเหลือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุ่มเทเพื่อคุณภาพ มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ กรภัทร์ จารุกำเนตกนก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕ ได้แก่ ๑) ด้านการจัดคน เข้าทำงาน ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๔) ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และ ๕) ด้านพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ ในภาพรวมวิธีปฏิบัติ ของกรณีศึกษาไม่ต่างจากภาครัฐและเอกชน มีจุดเด่น ของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่แตกต่างในด้านวัฒนธรรมการอยู่แบบครอบครัวกล่าวคือ มีการช่วยเหลือกันทั้งในปัญหาเรื่องงานและเอื้อถึงเรื่องส่วนตัวและเรื่องครอบครัวด้วย^{๒๓๘} นอกจากนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ชุนทคล้าย ร.ศ.,ดร.และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพ

^{๒๓๘} กรภัทร์ จารุกำเนตกนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

การบริหารจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัด นั้น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “กระบวนการบริหารงาน” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง และเกี่ยวกับ “ผลการดำเนินงาน” อยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน ผลการวิจัยระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ “กระบวนการบริหารงาน” และ “ผลการดำเนินงาน” พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวก แต่พบว่า ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพมีความไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณหลายประการ เช่น ผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่ระบุการจัดการด้าน “นโยบายและการวางแผน” อยู่ในระดับดีมาก แต่จากการศึกษาเชิงลึกพบว่า ในทางปฏิบัตินโยบายที่เป็นรูปธรรมของผู้บริหารสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเกี่ยวกับภารกิจหลักยังไม่ชัดเจนการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจึงวัดผลไม่ได้ หรือที่พบว่า “โครงสร้างสำนักงานยุติธรรมจังหวัด” มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง แต่ข้อมูลเชิงลึก กลับพบว่าโครงสร้างดังกล่าวทำให้งานสำนักงานยุติธรรมจังหวัดยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร เป็นต้นปัญหาที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเผชิญคือ การขาดหน่วยงานเจ้าภาพหลักทำให้ไม่อาจดำเนินการบูรณาการทั้งในด้านการวางแผนและด้านการบริหารงานด้านอื่นได้เหล่านี้แสดงว่าสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นองค์กรที่ขาดเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการจัดองค์การ (Organize) ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๓๙} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเจษฎา นกน้อย ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กรประกอบด้วย ๑) ลักษณะส่วนบุคคล ๒) การจัดการความหลากหลายในองค์กร และ ๓) บริบทอื่น ส่วนนโยบายเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ทำงาน อยู่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายขณะที่องค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่นเดียวกับประเด็นเรื่องของการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆในสถานที่ทำงาน^{๒๔๐} สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤต ยัมฤทธิ์ และคณะ จากแนวคิดที่จะต้องรู้จักดูหมาย รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้เป็นผู้นำแห่งองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร โดยการพัฒนาสถานศึกษา จะต้องพัฒนาความต้องการของบุคลากรแต่ละคนให้เป็นความต้องการของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทุกคนต่างมี

^{๒๓๙} ศิริรัตน์ ชุนทคล้าย ร.ศ., ดร. และคณะ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัด”, รายงานวิจัย, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๓), หน้า ๘๘.

^{๒๔๐} เจษฎา นกน้อย, “การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

ความรู้สึกว่าความสุขของทุกคนคือ ผลของการสร้างความสำเร็จร่วมกันขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้นำของสถานศึกษาเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหวังร่วมกันของบุคลากรทุกคน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรของโรงเรียนรางวัลพระราชทานนั้น^{๒๔๑} **คาร์ตรอน (L. A. Caldron)** ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียนเพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียน ในวิทยาลัยชุมชนในเมือง ลอสแอนเจลิส (Los Angeles Community College District) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นตรงกันโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี ๓ ลักษณะ คือ ลักษณะการสอนที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูและไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม^{๒๔๒}

องค์ประกอบที่ ๒ ด้าน ความชำนาญ (วิรูโร) ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านความชำนาญ คือ มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝน เทคนิคและความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะความชำนาญ มีความตั้งใจอดทน ความพร้อมในการทำงาน มีทัศนคติต่องานที่ดี ความขยันหมั่นเพียร ความถูกต้องของงาน ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน มีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ มีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีประสบการณ์และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ มีความตั้งใจอดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา มีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ทำทุกเรื่อง

^{๒๔๑} กฤต ยัมฤทธิ์ และคณะ, “ศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานกรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลประชาราษฎร์ จังหวัดพิษณุโลก” รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๖).

^{๒๔๒} L. A. Caldron, Characteristics of Excellent Teacher as Perceived by Student, Teacher And Administrators in the Los Angeles Community College, (Dissertation Abstracts International, 49 (9): 2512-A ; March, 1989), p. 45.

ผู้บริหารที่สามารถจัดการธุระต่าง ๆ หรือกิจการทั้งปวงได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับเฟรมมิ่ง สก็อต โซนเดอร์ (Fleming Scott Saunders) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อมอบอำนาจแก่ครู ผลการวิจัยพบว่า โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อความเข้าใจของครูใหญ่ ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงกับการมอบอำนาจแก่ครู (Empowerment of Teachers) กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในการวิจัยได้แก่ครูใหญ่จำนวน ๓๖ คนของโรงเรียนมัธยมแบบประสม (Coalition of Essential Schools) วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของผู้นำและทักษะการสื่อความเข้าใจกับการมอบอำนาจแก่ครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า^{๒๔๓}

๑) ทักษะการสื่อความเข้าใจ ๓ ด้าน คือ การรับฟังการสนทนา (Dialogue listening) การนำเสนอ (Self-expression) และความกระจ่างชัด (Clarifying) เป็นปัจจัยที่ต้องใช้ร่วมกันเสมอในการสื่อความเข้าใจให้ได้ผล ทั้ง ๓ ปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำและการมอบอำนาจแก่ครู ๒) การสร้างความสว่างชัดในการสื่อความเข้าใจเป็นทักษะที่สำคัญของการสื่อความเข้าใจซึ่งจะสนับสนุนช่วยให้เกิดการยินยอมและสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ๓) การใช้ช่องทางการเจรจา (Negotiation) เพื่อการยินยอมพร้อมใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการมอบอำนาจแก่ครู ๔) การนำเสนอด้วยตนเองของผู้บริหารเป็นการเปิดใจกว้างและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งส่งผลต่อการมอบอำนาจแก่ครู ๕) ทักษะการสื่อความเข้าใจและภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการมอบอำนาจแก่ครู ๖) ภาวะผู้นำจะนำมาซึ่งแนวปฏิบัติการสื่อความเข้าใจที่ดีและการสื่อความเข้าใจที่ดีจะผลักดันภาวะผู้นำที่ดีการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กรในการคัดเลือกสมาคมกีฬาในออสเตรเลียตะวันตก โดยทำการศึกษาองค์กรทางกีฬา เกี่ยวกับ ความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาคมกีฬาต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มโซลลา จอย เจริม (Msolla, Joyce. Jeremian) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และ

^{๒๔๓} Fleming Scott Saunders, **Leadership for Teacher Empowerment: The Relationship between the Communication Skills of Principals, Transformational Leadership, and the Empowerment of Teachers**, (University of New Orleans. Ph.D. Dissertation., DAI-A 57/08, 1997), Abstracts.

ทักษะการบริหารงานของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการประเมินนั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน^{๒๔๔}

องค์ประกอบที่ ๓ มนุษย์สัมพันธ์ (นิสสัยสัมพันธ์) ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ คือ การเป็นผู้มีความสุข อ่อนโยน เอาใจใส่กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน ความเป็นกันเอง ควบคุมอารมณ์ได้ดี สร้างมิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน คุณลักษณะข้อนี้ตรงกับผลการวิจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยจะขออภิปรายข้อค้นพบในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ ด้าน มนุษย์สัมพันธ์ (นิสสัยสัมพันธ์) คือ เป็นผู้มีความสุข อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่อง เพื่อการบริหารจัดการ มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับคนทุกๆ คน ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก สร้างมิตรภาพ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีการยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเอาใจใส่ มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นใจ แจ้งข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

^{๒๔๔} Msolla, Joyce. Jeremian, “Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher’ College Principals in Tanzania”, Dissertation Abstracts International –A, (CD-ROM), 33 (01): 1993. Available: UMI; Dissertation, 1995, Abstracts.

สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นเทคนิคของตัวบุคคลกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รุทซ์ คาลมาน (C. Ruth Calman) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนศัทยภาพสูง กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในการวิจัยได้แก่โรงเรียนที่มีศัทยภาพสูงในเขตพื้นที่ชนบท จำนวน ๘ โรงเรียน วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนศัทยภาพสูง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า^{๒๔๕} ๑) สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมแก่การเรียนการสอน ๒) กำหนดความคาดหวังที่มีต่อครูและบุคลากรให้สูงที่สุด ๓) สร้างความร่วมมือในการเรียนการสอน ทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง ๔) ดำเนินงานโดยการสร้างแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติ ๕) กำหนดมาตรฐานการเรียนการสอนให้สูงกว่าระดับปกติ ๖) ต้องคาดการณ์และทราบผลของการนำแผนการสอน และประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะได้รับไว้ล่วงหน้า ๗) ควบคุมและประเมินผลงานดำเนินงานในทุกด้านของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ โทมัส (J.A. Thomas) การเป็นครูที่ดี เป็นผลสะท้อนจากปฏิบัติงานของครูในทัศนะของเด็กนักเรียน เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีการสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอน และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของเด็กเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีควรมีอะไรบ้าง จากการสัมภาษณ์เด็กได้ข้อสรุปว่า ครูจะเป็นครูที่ดีได้ต้องมีคุณลักษณะ ๔ ประการ คือ ๑) มีความสุภาพอ่อนโยน ๒) ต้องสนใจและเอาใจใส่ดูแลเด็ก ๓) ต้องมีความเข้าใจเด็ก และ ๔) ต้องมีอารมณ์สนุกสนานและรักเด็ก^{๒๔๖} เจ โรว์แมน (J. Lowman) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูต้นแบบเป็นการวิจัยแบบพรรณนาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของครูที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูต้นแบบนั้นจะต้องเป็นครูที่ดีในความทรงจำของเด็ก จะต้องเป็นคนชอบศึกษาและช่างสังเกตบันทึกข้อมูล จะต้องเป็นผู้ที่เคยได้รับการเสนอชื่อได้รับรางวัลทางการสอน มีความรู้เรื่องการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยและเป็นครูที่ไม่ฟุ่มเฟือย ปัจจัยรวมคือ สามารถเสนอผลงานให้ปรากฏได้

^{๒๔๕} C. Ruth Calman, (Exploring the Underlying Traits of High-Performing Schools, 2010)

^{๒๔๖} J.A. Thomas, & P. Montgomery, On Becoming a Good Teacher: Reflective Practice with Regard to Children's Voice, (Journal of Teacher Education.49 (5), 372-380. Abstract from: silver platter File: ERIC Item: E1758628; Jun, 1998), p. 44.

อย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีแนวคิดที่น่าสนใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เชื่อถือได้ น่าเคารพและเอาใจใส่
ช่วยเหลือนักเรียน^{๒๔๗}

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ (๑) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน มีดังนี้ ๑.๑) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของทฤษฎีองค์การแนวคลาสสิก อาจเรียกได้ว่าเป็นยุคมุ่งงานเป็นการจัดการเพื่อผลผลิต โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ หรือใช้การบริหารเชิงกระบวนการ ที่เน้นเรื่องการแบ่งงานกันทำการ ควบคุมบังคับบัญชา สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองงาน ๑.๒) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นยุคที่เริ่มมีการสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ทำให้เกิดแนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ขึ้น หรือเรียกว่ายุคมุ่งคนการประสานงาน การจูงใจ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองคน ๑.๓) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์การให้ความสนใจในรูปแบบภาวะผู้นำ สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน ๑.๔) ทฤษฎีบริหารการศึกษาเชิงระบบ และแนวคิดเชิงสถานการณ์เป็นการวิเคราะห์ และอธิบายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่ทั้งหมดรวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตจัดเป็นยุคที่มุ่งทั้งคน และงาน สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน^{๒๔๘} สอดคล้องกับ ภณิขญา ชมสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทธุรกิจเรียงลำดับ คือ ธุรกิจบริการและธุรกิจการจัดจำหน่ายมีความต้องการระดับมากที่สุดธุรกิจการผลิตมีความต้องการระดับมาก คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานประเภทธุรกิจบริการ ได้แก่ ความรู้รักสามัคคี พากเพียรอดทน เสริมสร้างคนดี และซื่อสัตย์สุจริตคุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประเภทธุรกิจการจัดจำหน่ายได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริตเรียกรอยมีไมตรีและพากเพียร อดทน คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประเภทธุรกิจการผลิต ได้แก่ เรียกรอย

^{๒๔๗} J. Lowman, *Characteristics of Exemplary Teachers*, (Abstract from: silver platter File: ERIC item: EJ523127; May, 1993), p. 33.

^{๒๔๘} วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์, *หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐).

มีไมตรี เศรษฐกิจพอเพียงและรู้จักสามัคคี คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการบริการและธุรกิจการจัดจำหน่ายแตกต่างกัน^{๒๔๙}

องค์ประกอบที่ ๔ ด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔) ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านคุณธรรม คือผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหาร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น โดยทำตัวให้น่าศรัทธา กล้ารับผิดชอบ และพิจารณาไตร่ตรองการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาไปสู่การเป็นกัลยาณมิตร สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรค พร้อมตรวจสอบสาเหตุของความผิดพลาดมาใช้ในการพัฒนางาน กระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาของงานในหน้าที่ที่สร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยการสร้างทีมงานที่มีความรัดกุม รอบคอบ ยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่สามารถมีการแก้ปัญหา โดยใช้สติปัญญาในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ อภิษฎา ศรีเครือดัง ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจักษุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิรุโรรห ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาพัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมปันโน

^{๒๔๙} ภณิษฐา ชมสุวรรณ, **คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของตลาดแรงงาน**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๖๓.

ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี^{๒๕๐} สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า อินสร อภิวันท์สนองและคณะ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง” ด้านบุคคล เยาวชนมีคุณธรรมโดยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น ประพฤติเรียบร้อย ไม่เกราะเลาะวิวาท รู้จักช่วยเหลือสังคม ผลการเรียนรู้ดีขึ้น ชอบเล่นกีฬาออกกำลังกายมากขึ้น มีสัมมาคารวะต่อผู้สูงอายุ เลิกมั่วสุมสิ่งเสพติด ไม่เที่ยวกลางคืน ปรับปรุงตัวเอง ไม่คบเพื่อนที่มีความประพฤติไม่ดี รู้จักเข้าวัด ฟังธรรม ด้านสังคม การจัดงานประเพณี งานบุญและงานอื่นๆ มีความเรียบร้อย ได้แรงงานเพิ่ม ในการพัฒนาหมู่บ้าน ถนนหนทางสะอาดมากขึ้น สิ่งของสาธารณะไม่ถูกทำลาย^{๒๕๑} โคลเยอร์ (S. Colyer) ได้วิจัยเรื่อง ความตึงเครียดระหว่างองค์กรที่มีลักษณะที่เป็นกลุ่มอาสาศักดิ์ กับกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวว่าการวิจัยนี้สามารถสัมผัสได้เพียงส่วนยอดสุดของภูเขาน้ำแข็ง ในการจัดการกีฬานั้น กล่าวคือ องค์กรทางการกีฬา ที่เราสัมผัสอยู่นั้นแท้จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่เบื้องหลังอีกมากเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ส่วนที่โผล่พ้นน้ำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนฐานที่จมอยู่ใต้น้ำว่ามีมากหรือกว้างแคขนาดไหน ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมา ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่า แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร^{๒๕๒} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ^{๒๕๓} ศึกษาเรื่อง “การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดี มีคุณธรรม”พบว่าระดับบุคคล มีคุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือ คนที่มีศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ

^{๒๕๐} อภิษฎา ศรีเครือตง, “รูปแบบการพัฒนากาชาผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๒๕๑} อินสร อภิวันท์สนองและคณะ, การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง, *รายงานการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยแห่งชาติ (สกว) ๒๕๕๘), หน้า ๗๒.

^{๒๕๒} S. Colyer, 2000, *Organizational Culture in Selected Western Australian Sport Organizations*, (Western-Australia, Sport; Organizational-Culture; Association, Comparative-Study, Administration, 2000), Abstract.

^{๒๕๓} จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, *การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม*, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน), ๒๕๕๙).

ประพจน์ดีมีความซื่อสัตย์ ละอายและเกรงกลัวต่อบาปมีสัมมาอาชีวะขยันหมั่นเพียร รักษาคุณคาและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตาห่มนทาบุญทำทาน อดทนอดกลั้น อดออม สามัคคี กตัญญูกตเวทิมิจิตสำนึกสาธารณะมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายรักชาติ ศาสน กษัตริย์ กระบวนการสร้างคนดี มีคุณธรรม โดยการบวชเรียนเพื่อฝึกปฏิบัติธรรม ประพจน์ธรรม เขารวม กิจกรรมสาธารณะ รับการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยได้ รับการอบรมเลี้ยงดู จากครอบครัวที่ดี มีแบบฉบับที่ดีได้ รับการขัดเกลาทางสังคมการ ถวายทอดวิวัฒธรรม ผานชนบ ประเพณี คานิยมที่ดี งามของสังคม ระดับครอบครัว พบว่า ครอบครัวดี มีคุณธรรม มีลักษณะ สำคัญ คือครอบครัวที่ตั้งอยู่ในศีล ๕ มีความรับผิดชอบต่อนานที่และบทบาทในครอบครัว มีความ สัมพันธอันดีและอบอุ่นไม่ประมาททำการโดยใช้ปัญญาสุภาพ รับฟังผู้อื่นใฝหาความรู้ ครอบตน เปนพลเมืองดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์บำรุงศาสนา กระบวนการสร้างครอบครัวดีมีคุณธรรม โดย หัวหนาครอบครัวเปนแบบอย่างที่ดี อบรมใคนในครอบครัวเจริญอกงามด้วยคุณธรรม ประกอบ สัมมาอาชีพ สร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในครอบครัว ผู้ใกล้ชิดและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จอง ปชาบดี แยมสุนทร^{๒๕๔} พบว่า องค์การควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงขับให้ผู้นำการบริหาร และบุคลากรมีความเป็นระเบียบ ระเบียบร้อย จะทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีความสุข และสามารถดูแลพฤติกรรมของคนในองค์กรไม่ให้สร้างความเดือดร้อนได้เพราะการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกา และกฎเกณฑ์ขององค์กรนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชัย อนันต์เธียร^{๒๕๕}พบว่า วิธีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ได้ใน ๒ ทิศทาง ได้แก่ การสอนธรรม เช่น กิจกรรมนอกห้องเรียน เป็นต้น และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ดี จะมีหลายวิธีการซึ่งผู้นำการบริหารในองค์กรจะต้องเลือกให้ตรงกับสถานการณ์และ พฤติกรรมของบุคลากรด้วย

^{๒๕๔}ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๒๕๕}วีรชัย อนันต์เธียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีซึ่งรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์จักขุมา (Conceptual Skill) คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือ ทักษะทางด้านความคิด องค์ประกอบด้านความชำนาญ (วิจิโร) (Technical Skill) คือ ต้องเป็นผู้มีความสามารถเชี่ยวชาญในงาน ทักษะทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือกิจการทั้งปวงได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์(นิสสยสัมพันธ์) (Human Relation Skill) คือ มีมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน หรือทักษะด้านการสื่อสาร และองค์ประกอบด้านคุณธรรม คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความพอใจ คือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ๓) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผล คุณลักษณะทั้ง ๔ ประการนี้ มีความสำคัญมากน้อยต่างกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบาย ดังนี้

๑. ผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก คือ ได้อ่าน ได้ฟัง ได้เห็น ได้ทำมาก คนที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มักจะสำเร็จ

๒. ผู้บริหาร ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการบริหาร จนมีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

๓. ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกคนทั้ง นาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือและสนับสนุน

๔. ผู้บริหาร ต้องมีคุณธรรมประดุจดั่งโลหิต ที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้” คิดดี พูดดีและทำดี ผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีสิ่งซึ่งงดงามเสมอ จึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างสง่างาม

๕. ควรเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยคำนึงถึงภาวะผู้นำและความสามารถของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารในตำแหน่งนั้น ๆ

๖. ควรที่จะนำผลการวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างไปประยุกต์และนำรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร

๗. ควรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ จะนำองค์ความรู้รูปแบบการพัฒนาภาวะเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษา

๕.๓.๒) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงบทบาทอย่างจริงจัง และมีเทคนิคการบริหารงาน เป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ การบริหารตน เป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิต ที่มีความสุขจากการทำงานในความรับผิดชอบ จนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยนักบริหารต้องมีคุณธรรมสำหรับผู้นำ

๒. วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อให้สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับการบริหารจัดการ มีความรอบรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความรอบรู้สูง มีความคิดเชิงวิสัยทัศน์คิดเป็นระบบ และคิดทั่วทุกด้านในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนางานปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน คำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงาน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัยเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี

๓. วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ควรส่งเสริมการพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง

๕.๓.๓) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารในอันที่จะได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้คือ

๑. ควรทำการวิจัยสภาพปัญหาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อจะทราบว่าในปัจจุบันมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใดที่สำคัญ

๒. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ในวิทยาลัยการอาชีพภายในประเทศ

๓. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ในองค์กรอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาองค์กรให้เข้มแข็งสืบต่อความรู้ทางพระพุทธศาสนาต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กถิน อรรถโยธิน. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, ๒๕๔๑.

กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕”. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), ๒๕๔๖.

เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล. ปกิณกะสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๕.

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

เทพพนม เมืองแมนและคณะ. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

----- และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒.

ธีระ รุญเจริญ. ผู้บริหารศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, กรุงเทพมหานคร: เอลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๕.

ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒.

นิตย์ สัมมาพันธ์. ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖.

นภดล เองเจริญ. เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ข้าราชการ,
๒๕๔๖.

ปิ่น มุทุกันต์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการ
เผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
สำนักงานประกันสังคม, ๒๕๕๔.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒.

พระครูสิริจันทน์วิภู (บุญจันทร์ เขมกาโม). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: นิติการพิมพ์,
๒๕๔๙.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร์ ธิธมโม). รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก. พิมพ์ครั้งที่ ๑,
กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระธรรมปิฎก. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). พุทธวิธีบริหาร. พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทโร). คติธรรมนำชีวิต. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓.
บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘.

----- . พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊คไทม์, ๒๕๔๙.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). หลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

พระราชวิจิตรปฏิภาณ (สุนทรญาณสุนทโร). ยอดแห่งผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา,
๒๕๕๐.

พุทธทาสภิกขุ. การทำงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๗.

- พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.
- มัลลิกา ต้นสอน. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๔.
- **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอกซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การบริหารราชการไทย หน่วยที่ ๑- ๘**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๙.
- ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมมาตร, ๒๕๔๒.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์. ๒๕๔๖.
- วิภาดา คุปตานนท์. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รังสิต, ๒๕๔๔.
- วิริญญ์ บิดรวัฒนา และคณะ. **ผู้นำแห่งโลกอนาคตการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: อัลฟ่ามีเดีย, ๒๕๔๓.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกาอังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ, ๒๕๔๕.
- วิเชียร วิทยาอุดม. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๘.
- วิโรจน์ สารรัตน์. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒.
- วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์. **แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ**. นครสวรรค์: โรงพิมพ์เจพีเซ็นเตอร์, ๒๕๕๖.
- วิจิตร สังข์ประพันธ์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา **คฤหัสถ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**.
- สงวนศรี วิรัชชัย. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ศึกษาพรการพิมพ์, ๒๕๔๗.
- สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. **วิสัยทัศน์ขุนคลัง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔.
- สุพิน เกษาคูปต์. **การจัดการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ. ทฤษฎีและปฏิบัติ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย. ๒๕๕๕.

สุเมธ แสงนันทนวล. **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**
สถาบันพระปกเกล้า.

สมภพ สุขช่วง. **การบริหารการพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**
การบริหารสถานศึกษา, ๒๕๕๒.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารตามสถานการณ์.** กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

สมชาติ กิจบรรยง. **ความฉลาดรู้ของผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๔.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. **รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท
จำกัด, ๒๕๔๙.

สิรภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง.** กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๔๕.

สิฐฐากร ชูทรัพย์. **การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอมพันธ์, ๒๕๔๗.

สุรพล สุยะพรหม. **การเมืองกับการปกครองของไทย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ๒๕๔๗.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. **สาธิตบริหารศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

สัมมา รณิธย์. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง
จำกัด, ๒๕๕๓.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **จากคุณธรรมนำความรู้สู่สมัชชาคุณภาพ**
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๐.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐.

อดิสร เพียงเกษ. ดร., **ศิลปะการพูด : วิธีเอาชนะใจคน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

เอกสารประกอบการเรียน. คณะพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กรภัทร์ จารุกาเนตกนก. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้านสังคม สงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

กฤต ยิ้มฤทธิ์ และคณะ. ศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลประชาราษฎร์ จังหวัดพิษณุโลก **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๖.

เจษฎา นกน้อย. การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

ฉาน ธรรมวิจารณ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ภณิชา ชมสุวรรณ. **คุณธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม. **วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐.

วีรชัย อนันต์เอียร. กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัด. **รายงานวิจัย**. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๓.

สุพรรณิ มาตรโพธิ์. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. **ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๙.

๒. สืบค้นออนไลน์ www (World Wide Web)

พระครูนิวริฐธรรมาทร (นิมิตร จันทโรส), ทฤษฎีการเรียนรู้ทางด้านจิตวิทยา, <https://www.gotoknow.org/posts/299864>, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘.

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ, <http://www1.nsdv.go.th>, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ผกาขยาย, บทบาทของผู้นำที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ดี, <http://www.bloggang.com/> เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔.

๓. สัมภาษณ์ :

พระราชวรเมธี ดร. (วีระ วรปัญญา), วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๔.๔๕ น.,
ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

พระครูนิยุตสมาธิวัตร, วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๑๕ – ๑๐.๕๐ น., ที่วัดเกตุศิรี ตำบลกลาง
แดด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

พระสมุห์ทองใส (สุจิตโต), วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๔๕ – ๑๖.๐๕ น., ที่วัดมฤคทายวัน
ตำบลแม่เลย์ อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์.

พระศรีสุทธิพงศ์ (สมส่วน ปฎิภาณ), วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๐๕ – ๑๕.๒๕ น.,
ที่วัดศรีสุธรรมมา อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์.

พระครูสมุห์ณรงค์ (โสมิตธมโม), วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๗.๐๕ – ๑๗.๔๐ น., ที่วัดเทพนิมิต
โสมิตาราม อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

พระครูนิทานธรรมานุสาสก์, วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๖.๕๕ – ๑๘.๒๐ น., ที่วัดชัยวนาราม
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์.

พระครูนิวิตศรีขันธ ดร., วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๑๕ – ๑๐.๔๕ น., ที่วัดมฤคทายวัน
ตำบลแม่เลย์ อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์.

พระครูนิวิสสังฆกิจ, วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๖.๔๕ – ๑๗.๕๕ น., ที่วัดเก่าเลี้ยว ตำบล
เก่าเลี้ยว อำเภอเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์.

พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ, วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐–๑๐.๑๕ น., ที่วัดลาดยาว ตำบล
ลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์.

นายสมหมาย โพธิ์อ่อน, วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๓๕ น., ที่วิทยาลัยการอาชีพ
ชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์.

นายอนันต์ โตรณ, วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๑.๐๐ น., ที่วิทยาลัยการอาชีพ
บรรพตพิสัย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์.

นายสงวน นิชากร, วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๑.๔๕ น., ที่วิทยาลัยการอาชีพ
นครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นายพิษณุ รัตน์เลิศลบ, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๘.๐๐ – ๑๙.๐๕ น., ที่วิทยาลัยการ
อาชีพนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นายโสภณ อ้อเผ่าพันธ์, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๘.๓๐ – ๐๙.๕๕ น., ที่วิทยาลัยอาชีว
นครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นางดารินทร์ ยาวีเศษ, วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๒๐ น., ที่วิทยาลัยอาชีว
นครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นายธีรชัย คุ่มเขต, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๒๐ – ๑๓.๕๐ น., ที่วิทยาลัยอาชีว
นครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นายทรงวุฒิ เรือนไทย, วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๕๐ – ๑๑.๒๕ น., ที่วิทยาลัยอาชีว
นครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นายวีระเดช ว่องเจริญโชคกรรม, วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๑๕ – ๑๐.๕๐ น.,
ที่วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๕ – ๑๐.๓๐ น., ที่สำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๑๐ น., ที่สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์.

นางสาวญาณิศา เพ็ชรสัมฤทธิ์, วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๔๐ – ๑๒.๐๕ น., ที่สำนักงาน
พระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นางพัชรนันท์ ปานแดง, วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๘.๔๐ – ๐๙.๕๕ น., ที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์.

นางเพ็ญศรี ธัญญเนส, วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๕ – ๑๑.๔๐ น., ที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์.

นายรัตนพล ขนยุธ, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๒๐ – ๑๔.๓๕ น., ที่สถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงานภาค ๘ นครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

นายสมโภชน์ ชัยชนะ, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๒๐ – ๑๔.๓๕ น., ที่สถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงานภาค ๘ นครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.

๔. ภาษาอังกฤษ :

Barbara Kellman.(ed) *Leadership as a Politicel Act in Leadership : Multidisciplinary
Perspectives*, New Jersey: Prentice Hall, 1984.

Cattell R.B., *Human Relations*. New York : Free Press,1951.

- C. Ruth Calman. Exploring the Underlying Traits of High-Performing Schools, 2010.
- Earl J. Frierich. **An Introduction to Political Theory**. New York: Harper & Row Publishers, 1976.
- Et. Zeira El. Management development in ethnocentric multinational Corporation. **California Management Review**. Summer, 1976.
- Fleming Scott Saunders. **Leadership forTeacher Empowerment: The Relationshipbetween the Communication Skills of Principals. Transformational Leadership. and the Empowerment of Teachers**, University of New Orleans. Ph.D. Dissertation. DAI-A 57/08, 1997.
- Frankin Covey. The Four Roles Leadership. USA: Frankin Covey Co.,Ltd.1999
- F.E Fiedler. **ATheory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw – Hill Book, 1967.
- Fred E. Fiedler. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw Hill, 1967.
- Gibson. J.L. Ivancevich. J.M. & Donnelly. J.H.**Organization Behavior Structure Process. (9th ed)**. New York: McGraw-Hill, 1997.
- Halpin. Andrew W. Theory and Research in Administration. New York: Macmillan, 1966.
- Hodge & Johnson. **Management and Organization Behavior**. New York: John Willey & Sons, 1970.
- I.L.Richardson & Sidney Baldwin. **Public Administration: Government in Action**. Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co,1976.
- J.A. Thomas. & P. Montgomery. **On Becoming a Good Teacher: Reflective Practice with Regard to Children’s Voice**. Journal of Teacher Education. 49 (5), 372-380. Abstract from: silver platter File: ERIC Item: E1758628; Jun, 1998.
- J. Lowman. **Characteristics of Exemplary Teachers**. Abstract from: silver platter File: ERIC item: EJ523127; May, 1993.
- Kurt lewin. The Dynamic of Group Action. Education Leadership. New york: Henry Holt B. Co., 1960.
- Krech. Davis. Crutchfield. Richard S. and Ballachey. Egerton L. **Individual in Society**. New York: McGraw-Hill Book Company Inc., 1962.

- L. A. Caldron. **Characteristics of Excellent Teacher as Perceived by Student. Teacher And Administrators in the Los Angeles Community College.** Dissertation Abstracts International. 49 (9): 2512-A ; March, 1989.
- Luther Gulick and Lyndall Urwick. **Papers on the Science of Administration.**New York : Institute of Public Administration, 1937.
- Msolla. Joyce. Jeremian. **Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher' College Principals in Tanzania.** Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM). 33 (01): 1993. Available: UMI; Dissertation, 1995.
- Nath Bhanthumnavin. **Leadership and Organization Effectiveness in Rice Farmer's Association** : The Case of Central Region. Thailand Doctor's Thesis. Los Banos: University of the Philippines, 1985.
- Ralph M. Stogdill. **Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership,** (Marryland Penguin Books, 1967.
- Plato. The Republic.tr.Paul Shorey. New Jersey: Princeto University Press, 1973.
- Raymond J. Burdy. **Foundamental of Leadership Readings.** Massachusetts Addison: Wesley Publishing Co, 1972.
- Rensis Likert. **The Human Organization:** Its Management and Values. New York: McGraw - Hill, 1967.
- Rederick Bell. David V. Edwards & R. Harrison Wagner. **Political Power: A Rederin Theory and Research.** New York: The free Press, 1969.
- Reddin, William J. **The 3 – D Management Style Theory: Theory Paper 2.** Canada: Social Science System, 1970.
- Rensis Likert. **The Human Organization.** New York: McGraw Hill, 1967.
- S. Colyer. 2000. **Organizational Culture in Selected Western Australian Sport Organizations.**Western-Australia.Sport;Organizational-Culture; Association. Comparative-Study. Administration, 2000.
- Stogdill Ralph M. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New York : McGraw-Hill, 1974.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๕ ท่าน

- | | |
|---------------------------|---|
| ๑. ผศ.ดร.พิเชษฐ ทังโต | ผู้ช่วยอธิการฝ่ายกิจการทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒. ผศ.ดร.วรกฤษ เถื่อนช้าง | อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๓. ดร.สุรพงษ์ พูลอิม | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| ๔. ดร.โอภาส เกตุเดชา | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
นครสวรรค์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| ๕. นางสุดใจ เกตุเดชา | ครู คศ. ๔
วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๒๐

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ขำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มวิชาภาวะผู้นำเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)

หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์

๑๕ ม.ค. ๕๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๒๐

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มวิชาภาวะผู้นำเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๑๐๑๑/๑๐๑๑/๑๐๑๑

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)
กรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๑๐ ธ.ค. ๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
เลขรับ 1816/57
วันที่ 16 ก.ค. ๕7
เวลา 10.19 น.

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มวิชาภาวะผู้นำเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.สุรพงษ์ พูลธัมเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการ

☒ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา☐ เพื่อโปรดอนุญาต/อนุมัติ

เห็นควรแจ้ง/มอบ ๒๐๑๕.๖.๑๖

☐ รองฯ ฝ่ายบริหารทรัพยากร☐ รองฯ ฝ่ายแผนงาน☐ รองฯ ฝ่ายพัฒนา☐ รองฯ ฝ่ายวิชาการ☐ หัวหน้างานหัวหน้าแผนก

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๘๔๔-๑๕๕๑

๑๖ ม.ค. ๕๗

17 ม.ค. ๕๗

* ไม่ใช้รูปถ่ายส่วนตัว 1 และ ๔ ค่ะ

๑๗ ม.ค. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ มกราคม ๒๕๕๗

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์
เลขที่รับ 1019 178
วันที่ 14 พค 57
เวลา.....น.

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

14 พ.ค. 2557

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มวิชาภาวะผู้นำเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.โอภาส เกตุเดชา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

☐ ศึกษาโปรดทราบ

☐ เก็บถาวร.....พ.ม.ร.น.

☒ เก็บถาวร.....

☐ อื่นๆ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ม.ค. ๒๕๕๗

แล้ว จ. ๒๕๕๗

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๗-๘๔๙-๑๕๕๑

- น.ส. ม.ค. ๒๕๕๗
- น.ส. ม.ค. ๒๕๕๗
- น.ส. ม.ค. ๒๕๕๗

ร. ๑๔ พ.ค. ๕๗
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีธรรมาราม แขวงนางพูนพงษ์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๔

วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

เลขที่รับ..... 1624/2557

วันที่ 16 เดือน พ.ค. 57

๙ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ขำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๑๐๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มวิชาภาวะผู้นำเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสุดใจ เกตุเคชา คศ.๔ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พร้อม ผู้อำนวยการ ฯ

ศูนย์บัณฑิตศึกษา นครสวรรค์

ขอแสดงความนับถือ

ณ อาคารเรียนศูนย์วัดศรีธรรมาราม จังหวัดนครสวรรค์

ทางแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

1. เพื่อโปรดทราบ

2. เห็นควรแจ้ง นางสุดใจ

เกตุเคชา ทราบ

16-พ.ค.-๕7

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการ ฯ

☒ เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา☒ เพื่อโปรดอนุญาต/อนุมัติ☒ เห็นควรแจ้ง/มอบ ๐.๑๐๖

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ขำนาญศิลป์

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๗-๘๔๙-๑๕๕๑

๑๖ พ.ค. ๕๗

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่า IOC

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามของงานวิจัยเรื่อง : การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต

ภาคเหนือตอนล่าง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC = $\frac{\sum N}{N}$	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๕		
๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๗	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๘	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๙	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๐	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC $IOC = \frac{\sum N}{N}$	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ ๕		
๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓	๑	๑	๐	๐	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
๓๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๘	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๓๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๐	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม(Try out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๖๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเนินขาม จังหวัดชัยนาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป โครงการหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



ที่ ศธ ๐๖๕๑.๐๓/๒๒๕

วิทยาลัยการอาชีพเนินขาม
๒๑๙ หมู่ ๑๔ ตำบลเนินขาม
อำเภอเนินขาม จังหวัดชัยนาท ๑๗๑๓๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงศูนย์บัณฑิตศึกษา ได้ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ของนางพัชรี ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๐๐๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยการอาชีพเนินขามได้กรอกเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา การ์ก)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเนินขาม

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๖-๔๔๔-๐๐๙

ภาคผนวก ง

ค่า Alpha

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม Reliability Statistics

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=vision1 vision2 vision3 vision4 vision5 vision6 vision7 vision8
  vision9 vision10 expert1 expert2 expert3 expert4 expert
  5 expert6 expert7 expert8 expert9 expert10 publicize1 publicize2 publiciz
e3 publicize4 publicize5 publicize6 publicize7
  publicize8 publicize9 publicize10 virtue1 virtue2 virtue3 virtue4 virtue
5 virtue6 virtue7 virtue8 virtue9 virtue10
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

  /SUMMARY=MEANS .
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	14.6
	Excluded ^a	175	85.4
	Total	205	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.967	40

Item Statistics

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.250	3.967	4.500	.533	1.134	.012	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
170.00	245.931	15.682	40

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
vision1	165.70	236.493	.496	.965
vision2	165.83	234.075	.635	.965
vision3	165.67	235.540	.538	.965
vision4	165.70	232.217	.735	.964
vision5	165.70	234.562	.676	.965
vision6	165.57	233.909	.673	.965
vision7	165.83	234.213	.704	.965
vision8	165.80	231.476	.693	.965
vision9	165.83	232.282	.670	.965
vision10	165.70	238.700	.373	.966
expert1	165.83	232.213	.674	.965
expert2	165.67	234.506	.665	.965
expert3	165.93	236.409	.512	.965
expert4	165.73	233.582	.759	.964
expert5	165.97	232.792	.680	.965
expert6	165.73	237.306	.521	.965
expert7	165.60	236.317	.442	.966
expert8	165.63	233.068	.739	.964
expert9	165.80	233.062	.747	.964
expert10	165.90	234.093	.563	.965
publicize1	165.60	237.007	.566	.965
publicize2	165.50	234.466	.635	.965
publicize3	165.80	234.441	.543	.965
publicize4	165.83	232.626	.717	.964
publicize5	165.83	233.385	.674	.965
publicize6	165.80	234.579	.587	.965
publicize7	166.03	235.275	.498	.966
publicize8	165.70	233.459	.665	.965
publicize9	165.73	233.375	.772	.964
publicize10	165.70	232.493	.655	.965

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
virtue1	165.83	234.489	.556	.965
virtue2	165.73	235.099	.587	.965
virtue3	165.73	231.375	.801	.964
virtue4	165.73	231.306	.731	.964
virtue5	165.87	230.464	.789	.964
virtue6	165.70	231.941	.751	.964
virtue7	165.70	235.390	.722	.965
virtue8	165.70	231.183	.622	.965
virtue9	165.63	238.033	.506	.965
virtue10	165.70	232.562	.601	.965

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
(แบบสอบถาม)

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

២៥ មេសា ២៥៥៧

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชร นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ติดต่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา ศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

☒ การวิเคราะห์/วิจารณ์

☒ ๑๖๖ ฝ่ายเกษตรและสหกรณ์

☐ ๔.๓.๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม

☒ អាយុ ១៨ ឆ្នាំ រៀន ១១

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรติดต่. ๐๘๗-๘๔๙-๑๕๕๑

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรพล สยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยประวัติศาสตร์

1540.000.

- Ammon.

- demokratisch

9E W.A. E.M.

— ml
— 200

On 28/04/2014

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

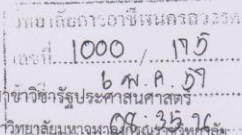
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘



๒๕ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ตาม ผอ.วิทยาลัย

✓/ได้รับทราบ

ผ. ธรรม

แจ้ง มอบ

☐ ผอ.วิทยาลัยการอาชีพ☐ ผอ.แผนก☐ ผอ.พัสดุ☐ ผอ.วินัย☐ ผอ.แผนก

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๘๔๔-๑๕๕๑

200

Om

6 พค ๖๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

อยุธยา : ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๐๐
โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๑, ๒๑๑๒, ๒๑๑๓, ๒๑๑๔, ๒๑๑๕, ๒๑๑๖, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘, ๒๑๑๙

๒๕ เมษายน ๒๕๕๗

เลขที่.....	๘๗๕
วันที่.....	๑๖/๗/๕๗
เวลา.....	๑๕.๐๐ น.

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัด
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๑. เสนอขอความเห็นชอบ

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

๒. เสนอขอความเห็นชอบ

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

☒ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

๓. เห็นควร

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

๔. ความเห็นรองฯ ฝ่ายบริหารวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นายเอก จันทกร)

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน

๑๖/๗/๕๗

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๙-๘๔๙-๑๕๕๑

อ.ดร.สุพล สุธะพรหม
- ๑๖/๗/๕๗
- ๑๖/๗/๕๗

16 เม.ย. ๒๕๕7

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๖๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๕ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพฉนวนรักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๗-๘๔๙-๑๕๕๑

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือแบบสอบถาม

รหัสแบบสอบถาม		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นการวิจัยระดับคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุदारาม

แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับหาข้อมูลในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แบบสอบถามฉบับนี้ มี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นางพัชรี ชำนาญศิลป์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุदारาม

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๓๙ ปี

☐ ๔๐ - ๔๙ ปี

☐ ๕๐ ปี ขึ้นไป

๓. สถานภาพ

☐ ผู้อำนวยการ

☐ รองผู้อำนวยการ

☐ หัวหน้าแผนก

☐ หัวหน้างาน

☐ ครู

๔. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

๕. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า ๑๐ ปี

☐ ๑๐ - ๑๙ ปี

☐ ๒๐ - ๒๙ ปี

☐ ๓๐ ปี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร
วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ท่านคิดว่าตรงกับ
สภาพความเป็นจริง ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง มีระดับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง มีระดับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธมาก

ระดับ ๓ หมายถึง มีระดับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง มีระดับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง มีระดับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธน้อยที่สุด

ที่	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านวิสัยทัศน์	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑	ผู้นำกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ					
๒	ผู้นำมีเป้าหมายที่ชัดเจนและความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					
๓	ผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร					
๔	ผู้นำทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น					
๕	ผู้นำมีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคตในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ					
๖	ผู้นำให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ					
๗	ผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรรวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถของท่าน					
๘	ผู้นำมีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านความชำนาญ	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๙	ผู้นำมีการสนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญเพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดี					
๑๐	ผู้นำสนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
๑๑	ผู้นำมีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
๑๒	ผู้นำมีประสบการณ์ และความพยายามที่จะบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง					
๑๓	ผู้นำมีความเชี่ยวชาญ และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
๑๔	ผู้นำมีการฝึกฝนกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน					
๑๕	ผู้นำมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำ มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา					
๑๖	ผู้นำมีทัศนคติต่องานที่ดี และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
๑๗	ผู้นำสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ทำทุกเรื่อง					
๑๘	ผู้นำมีความตั้งใจอดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
๑๙	ผู้นำมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน					
๒๐	ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒๑	ผู้นายกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
๒๒	ผู้นำสร้างมิตรภาพท่วงโยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ					
๒๓	ผู้นำมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษาให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
๒๔	ผู้นำมีความกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องเพื่อการบริหารจัดการ					
๒๕	ผู้นำมีความสุขภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
๒๖	ผู้นำมีความชัดเจน และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเอาใจใส่					
๒๗	ผู้นำให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
๒๘	ผู้นำมีความเป็นกันเองกับคนทุก ๆ คนทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ					
๒๙	ผู้นำควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริ่งใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก					
๓๐	ผู้นำมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นใจ แจ้งข้อมูลให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงพุทธด้านคุณธรรม	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๓๑	ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบ					
๓๒	ผู้นำกระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบและแก้ไขปัญหาของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้					
๓๓	ผู้นำสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อพร้อมนำผลการตรวจสอบสาเหตุของความผิดพลาดมาพัฒนางานได้					
๓๔	ผู้นำมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาไปสู่การเป็นกัลยาณมิตร					
๓๕	สร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วยการสร้างทีมงานที่มีรัดกุมรอบคอบ					
๓๖	ผู้นำมีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
๓๗	ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
๓๘	ผู้นำสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นโดยทำตัวให้น่าศรัทธาล้ำรับผิดชอบและพิจารณาไตร่ตรองการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ					
๓๙	ผู้นำยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่สามารถมีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการทำงาน					
๔๐	ผู้นำส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองโดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ					

ตอนที่ ๓ คำถามปลายเปิด

คำชี้แจง จงอธิบายถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของ
ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มาพอสังเขป

๑. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต
ภาคเหนือตอนล่าง ให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. ท่านมีความความชำนาญในการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย
การอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง อย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ
เขตภาคเหนือตอนล่าง ด้วยการอุทิศกายอุทิศความคิดให้แก่สิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความตั้งใจ
หรือไม่ อย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๔. ท่านมีคุณธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต
ภาคเหนือตอนล่าง และวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างมีเหตุผลในสิ่งที่ทำนั้น หรือไม่

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ



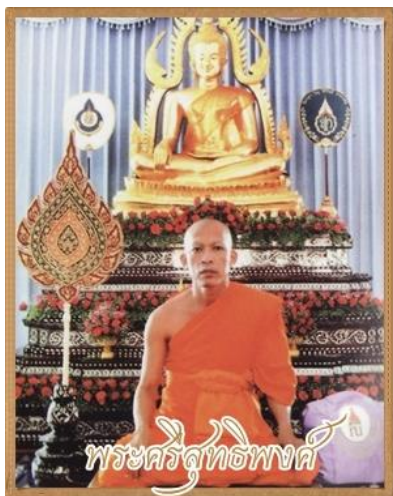
สัมภาษณ์พระราชวชิรเมธี ดร.วีระ วรปัญญา
เจ้าอาวาสวัดพระบรมธาตุ



สัมภาษณ์พระครูนิยุตสมาธิวัตร
เจ้าอาวาสวัดเกตศิรี



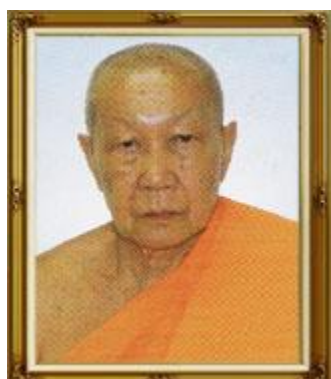
พระสมุห์ทองใส สุจิตโต
เจ้าอาวาสวัดปางสุต



พระศรีสุทธีพงษ์ สมส่วน ปฎิภาณ
เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมมา



พระครูสมุห์ณรงค์ โฆสิตธมฺโม
เจ้าอาวาสวัดเทพนิมิตโฆสิตาราม



พระครูนิทานธรรมานุศาสตร์
เจ้าอาวาสวัดชัยนาราม





พระครูนิวัติศรีจันทร์ ดร.
เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน



พระครูนิวธิฐสังกกิจ
เจ้าคณะอำเภอเก้าเลี้ยว



พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ
เจ้าคณะตำบลลาดยาวเขต ๑





นายสมหมาย โพธิ์อ่อน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน



นายสงวน นิธากร
อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพคุณวรุณบุรี



นายพิษณุ รัตน์เลิศลบ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก
อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพป่อไร่



นายโสภณ อ้อเผ่าพันธุ์
อดีตรองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศพนครสวรรค์



นางดารินทร์ ยาวีเศษ
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศพนครสวรรค์



นายธีรชัย คุ่มเขต
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศพนครสวรรค์

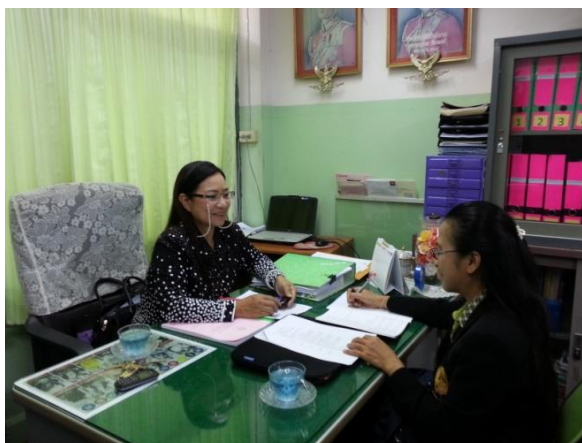


๓๑๗

สัมภาษณ์นายวีระเดช ว่องโชคเจริญวรการ
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย



สัมภาษณ์นายสุวัฒน์ แจ่มจิต
ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์



สัมภาษณ์นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑



สัมภาษณ์นางสาวญาณิศา เพ็ชรสัมฤทธิ์
นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์



สัมภาษณ์นางพัชรนันท์ ปานแดง
นักวิชาการศาสนาชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เขต ๑



สัมภาษณ์นางเพ็ญศรี ธัญธเนส
นิติกรชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เขต ๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

(สัมภาษณ์)

ผู้บริหาร, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ

รวมจำนวน ๒๕ คน

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

(สัมภาษณ์)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ จากสัมภาษณ์ผู้บริหาร, นักวิชาการทางพุทธศาสนา, นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ เขตภาคเหนือตอนล่าง รวมจำนวน ๒๕ คน ประกอบด้วย

สัมภาษณ์ผู้บริหาร เขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๙ ท่าน

๑. นายสมหมาย โพธิ์อ่อน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์
สัมภาษณ์วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๓๕ น.
๒. นายอนันต์ โตรณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๑.๐๐ น.
๓. นายสงวน นิธากร
ตำแหน่ง อดีต ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาวรลักษณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร
สัมภาษณ์วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๑.๔๕ น.
๔. นายพิษณุ รัตน์เลิศลบ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก อ.เมือง จ.พิษณุโลก
อดีต ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ อ.ปลง จังหวัดลำปาง
สัมภาษณ์วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๘.๐๐ – ๑๙.๐๕ น.
๕. นายโสภณ อ้อเผ่าพันธ์
ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีพนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๘.๓๐ – ๐๙.๕๕ น.
๖. นางดารินทร์ ยาวีเศษ
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๒๐ น.
๗. นายธีรชัย คุ่มเขต
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๒๐ – ๑๓.๕๐ น.

๘. นายทรงวุฒิ เรือนไทย

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๕๐ – ๑๑.๒๕ น.

๙. นายวีระเดช ว่องเจริญโชควรการ

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยบรรพตพิสัย วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย
สัมภาษณ์วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๑๕ – ๑๐.๕๐ น.

สัมภาษณ์นักวิชาการทางพุทธศาสนา เขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๙ ท่าน

๑. พระราชวรเมธี ดร.วีระ วรปัญญา

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดพระบรมธาตุ จังหวัดกำแพงเพชร
สัมภาษณ์วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๔.๔๕ น.

๒. พระครูนิยุตสมาธิวัตร

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดเกตุคีรี เจ้าคณะตำบลกลางแดด จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๑๕ – ๑๐.๕๐ น.

๓. พระสมุห์ทองใส สัจจโต

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดปางสุด จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๔๕ – ๑๖.๐๕ น.

๔. พระศรีสุทธิพงษ์ สมส่วน ปฎิภาณ

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมมา เจ้าคณะอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๐๕ – ๑๕.๒๕ น.

๕. พระครูสมุห์ณรงค์ โฆสิตธมโม

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดเทพนิมิตโฆสิตาราม จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๗.๐๕ – ๑๗.๔๐ น.

๖. พระครูนิทานธรรมานุศาสน์

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดชัยวนาราม อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๖.๕๕ – ๑๘.๒๐ น.

๗. พระครูนิวัตศรีขันธ ดร.

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน จังหวัดนครสวรรค์
สัมภาษณ์วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๑๕ – ๑๐.๔๕ น.

๘. พระครูนิวริฐสังฆกิจ

ตำแหน่ง รองเจ้าอาวาสวัดเก่าเลี้ยว เจ้าคณะอำเภอเก่าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๖.๔๕ – ๑๗.๕๕ น.

๙. พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ

ตำแหน่ง รองเจ้าอาวาสวัดลาดยาว เจ้าคณะตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๑๕ น.

สัมภาษณ์นักวิชาการด้านภาวะผู้นำ เขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน ๗ ท่าน

๑. นายสุวัฒน์ แจ่มจิต

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๕ – ๑๐.๓๐ น.

๒. นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๑๐ น.

๓. นางสาวญาณิศา เพ็ชรสัมฤทธิ์

ตำแหน่ง นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๔๐ – ๑๒.๐๕ น.

๔. นางพัชรนันท์ ปานแดง

ตำแหน่ง นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 จังหวัดนครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๘.๔๐ – ๐๙.๕๕ น.

๕. นางเพ็ญศรี ธัญญเนส

ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด
 นครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๕ – ๑๑.๔๐ น.

๖. นายรัตนพล ขนยทุธ

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค
 ๘ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
 สัมภาษณ์วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๒๐ – ๑๔.๓๕ น.

๗. นายสมโภชน์ ชัยชนะ

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

๘ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

สัมภาษณ์วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๕๐ – ๑๖.๑๐ น.

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑^๑

การเป็นผู้นำต้องมีจิตอาสา การทำงานร่วมกันต้องไม่หวังผลตอบแทน รวมทั้งผู้อำนวยการและครู ต้องมีจิตอาสาหากทุกคนขาดจิตอาสา อาจจะทำให้เกิดมุมมองด้านวิสัยทัศน์ที่ทำให้สถานศึกษาขาดความสามัคคีในหมู่คณะ มีข้อขัดแย้งซึ่งกันและกัน ขาดข้อมูลในการประสานติดต่อไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ศึกษาหลายด้าน ต้องรอบคอบ เสนอความคิดเห็น เพื่อให้มีธรรมาภิบาล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จริงใจและมีมนุษยสัมพันธ์ดี หน้าที่การงาน ทำอย่างไรให้มีภาระงาน ไร่ และศึกษาภาวะงานขององค์กร ต้องศึกษาเพื่อเสนอแนะในภาพรวมขององค์กร การหาข้อมูลเพิ่มเติม การสื่อสาร เทคโนโลยี พยายามทำเพื่อพัฒนาให้ได้ การเป็นผู้บริหารต้องคิดดี ต้องทำอย่างไรให้ลูกน้องเป็นสุขในการทำงาน หาแรงจูงใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ ต้องพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้ความสมัครสมานสามัคคี ความ อย่างมีความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นผู้นำ ต้องเป็นผู้สาคิตความเป็นคนดีให้ได้ มาตรฐานของความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม การมีน้ำใจ ต้องการผู้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี การมองโลกในแง่บวกจะมีความสุข

การทำงานกับคนต้องสร้างความเชื่อถือ นักเรียนต้องมาเรียน เรียนแล้วต้องประสบความสำเร็จ ทำอย่างไรเรียนสายอาชีพแล้วไม่อดตาย จบจากวิทยาลัยแล้วทำงานจริง จำลองบรรยากาศของวิทยาลัยให้เป็นโลกของประสบการณ์จริง สร้างบรรยากาศให้เป็นข้อเท็จจริง นักการภารโรงไม่ควรมี เพื่อให้ให้นักเรียนทำความสะอาดห้องน้ำเอง ให้มีการครอบครัวปี ๓ เพราะนักเรียนปี ๓ ต้องมีสะพานแห่งความสำเร็จ บรรยากาศมีวันรับส่งพ่อแม่ การสร้างบรรยากาศร่วมกับผู้ปกครอง การมากราบลาครู มีมุมสวยแห่งความสำเร็จ เฉพาะปี ๓ และปี ๕

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีจิตอาสา มีเมตตาริจิตอยู่ร่วมกัน สร้างมิตรภาพ การดูแลเอาใจใส่กระตือรือร้น มองโลกในแง่

^๑ สัมภาษณ์ นายสมหมาย โพธิ์อ่อน, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์,สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๙ มิถุนายน ๒๕๕๗.

บวกรจะมีความสุข มีความตั้งใจอดทน กระจายอำนาจ ให้ความช่วยเหลือใจเขา ใจเรา มีประสบการณ์ทำงานสูง ใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒^๒

การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลได้ ต้องมีศิลปะหรือกระบวนการ สามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถเตรียมตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมขององค์กร มีความสามารถคาดการณ์ หรือทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้ สามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติให้ได้ทันที ความรู้ต้องมี เป็นความจำเป็น ผู้รอบรู้ การศึกษาดี มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานทั่วไป มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ขององค์การหรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะ ซึ่งตนเองรับผิดชอบ สามารถรวบรวมความคิดของผู้ร่วมงานมาสรุป และแนะนำให้ผู้ร่วมงานอย่างกระตือรือร้น มีความตั้งใจอดทน มีทักษะด้านความชำนาญและความพร้อมในการทำงาน

การเป็นผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อความคิดแผนงานสำหรับอนาคตได้ การมีมนุษยสัมพันธ์ต้องประสานให้ได้กับการร่วมมือภาครัฐด้วยกัน กับประชาชนทั่วไป กับผู้นำในพื้นที่ ในภูมิภาค เพราะปัจจุบันการสื่อสารด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีจะนำพาความร่วมมือเพื่อการพัฒนาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิดใหม่ ๆ มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ส่งเสริมการศึกษา มีทัศนคติต่องานที่ดี มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรค

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓^๓

ชั้น ๕ เป็นการสำนึกในหน้าที่ ให้มีความตระหนักเราใช้ชั้น ๕ ให้มา การเป็นผู้ให้ตั้งแต่ลืมตาдуโลก พระปรางค์รีรา องค์พระเอามาจากนครปฐมให้เคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง สำนึกในหน้าที่

^๒ สัมภาษณ์ นายอนันต์ โตรณ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^๓ สัมภาษณ์ นายสงวน นิธกร, อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานวลลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗.

เบื้องต้น สร้างความตระหนัก เราต้องนึกของบุญคุณอบรมเรามาอย่างไร อนาคตของการทำหน้าที่รับผิดชอบให้นักเรียนเห็นอนาคตที่ดี และไปตรงตามเป้าหมาย เอาสิ่งที่พัฒนาสอดแทรกเข้าไป ความแตกต่างของความคิดเป็นอย่างไร ต้องมีความคิดที่แตกต่างกัน กรณีที่มีปัญหา จะเชื่ออะไรในหน้าที่การเงิน อย่าปล่อยให้อย่างยิ่งทำยิ่งเพิ่ม วิทยาลัยฯ ไม่ได้เป็นที่ยืนอย่างเดียว ต้องสร้างวิทยาลัยให้เป็นที่ยึดเหนี่ยว เส้นทางต้องจำลองทุกสิ่งทุกอย่างให้ เพื่อพ่อแม่จะได้ให้มาวิทยาลัยฯ ในวิทยาลัยฯ มีครูแนะแนวฯ ๔ ชั่วโมง ครูทุกคนเป็นคนแนะแนวสร้างความอบอุ่น เช่น โครงการ ๑ โครงการ เราเชื่อว่าชีวิตนักเรียน ไม่เคยได้ทำอะไรด้วยตนเอง ๑ คน ๑ โครงการ อยากทำอะไรในชีวิต ทำได้ทำในสิ่งที่อยากทำ แค่ว่าไม่ทิ้งวิทยาลัยฯ อยากเลี้ยงปลา ให้อาหาร เปลี่ยนความรู้สึก ได้สัมผัสจริง เทอม ๑ จะสอบวัดแนว ให้คนคิดว่าตนเองชอบอะไร

ต้องมีหัวใจ ความจริงใจที่เราจะประสบความสำเร็จทำอย่างไร ให้เข้าที่จะประสบความสำเร็จ ทำอย่างไร ให้เข้าใจที่จะประสบความสำเร็จ โดยการโน้มน้าวและดำเนินความสำเร็จและนำความรู้ และปรัชญามาพัฒนา ขั้นตอนในการพัฒนาบริหารสำคัญ ใจถึงใจ ในการบริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนบ้าน เหมือนประเทศ ใช้วิธีการไม่มีนักการ เรียนเสร็จแล้วให้นักเรียนช่วยกันแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบในพื้นที่ในการทำที่เหมาะสม เทอม ๑ เราจะเปลี่ยนพื้นที่ เราจะให้เอาต้นไม้จากบ้านมา ๑ ต้น เราต้องการให้มีพฤติกรรมในอนาคตที่ดี ให้ความตรงต่อเวลา และนำมาวัดทั้งหมด วิทยาลัยฯ ไม่เน้นการเปิดหลักสูตรมาสอน ให้ใช้วิถีภูมิสังคมและภูมิอาชีพ ดูแลสังคมเขาทำอะไรกันสอนวิชาชีพเสริมเป็นหลัก ส่วนภูมิสังคมคุณพ่อคุณแม่มีอาชีพอะไรใช้หลักสูตรเป็นกรอบว่าเขาวัดอะไร

ทำตัวให้ต่ำที่สุด ไม่มีหน้าห้อง ไม่มีเลขาใช้บริหารองค์กร แบบกลุ่มหัวหน้าต้องมีบทบาท รองฯ และแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา มีกล้องวงจรปิด ชั่วโมงสอนของใครต้องมีความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาเป็นจุดๆ ไป เป็นผู้อำนวยความสะดวกต้องมีการวางแผน มีผู้ช่วยให้แบ่งความสำคัญเป็นสัดส่วน นักเรียนมีหน้าที่เรียน แผนกมีทั้งหมด ๔ แผนก มีปรัชญาอนาคตที่ดี ต้องมีเป้าหมายในการเรียนรู้ จะเห็นความสำคัญที่ใช้ระบบทวิภาคีมาใช้ทำจริง เห็นจริง รู้จริงว่าได้เงิน กลับมาเปลี่ยนองค์ประกอบของแต่ละงาน เรียนรู้ให้ตรงตามวิชาชีพที่เรียนเพื่อให้ทราบอนาคต และให้นำประสบการณ์จริงมาใช้ในชีวิต อย่าหวังว่าโลกนี้ทั้งโลกเป็นของเรา ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เช่น การมาตรงต่อเวลาทำให้ทุกคนเห็นก่อน

หลักการบริหารเชื่อว่าความจริงเป็นสิ่งไม่ตาย ผูกให้มันสมาธิในการพัฒนาจิต นักเรียนคำนึงถึงตัวเลข พยายามคัดครูที่มีใจในการเป็นผู้ให้ ในการพัฒนาหลักสูตรตลอดเวลาโดยยึดภูมิสังคมและภูมิอาชีพ เวลาสอนให้นักเรียนมีส่วนร่วมเพื่อสามารถประกอบอาชีพได้และวัดผลจากเศษกระดาษใช้จริงมาสร้างบรรยากาศการเรียน ความสำเร็จของนักเรียนมีผลต่ออนาคตของครู มีความ

เป็นธรรมชาติเป็นกันเอง นักเรียนไทยขาดวิธีเรียน ต้องสอนวิธีครองตน วิธีทำงาน นักเรียนต้องสอนวิธีพูด วิธีตั้งคำถาม ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง การมาตรงต่อเวลา มีเป้าหมาย สร้างมิตรภาพ มีประสบการณ์ มีความเป็นกันเอง การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ทุ้มเทเพื่อคุณภาพ มีทัศนคติต่องานที่ดี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔^๔

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ยึดถือนโยบายของกระทรวง พิจารณาเรื่องการประกันคุณภาพ และการนำสถานศึกษาสู่เป้าหมาย สภาพของสถานศึกษาที่ไม่เหมือนกัน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ ต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง และต้องมีวิสัยทัศน์ที่ต้องทำได้ ทำได้จริง

ผู้นำต้องพัฒนาตลอดเวลา อย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยยึดหลัก ๔ M ธรรมาภิบาล POSDCoRB ด้านเศรษฐกิจพอเพียง การกำหนดในตัวเองซึ่งในการประกันคุณภาพ การเพิ่มความชำนาญในการอบรมสัมมนา ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และยึดตามหลักสูตรที่กำหนด การเป็นผู้นำต้องบอกวิธีการทำงาน ต้องมีการแจ้งวิธีการ เช่น ครูไม่เก่งเอกสาร จะร่างหนังสือไม่เป็น ต้องไปอบรม เพื่อพัฒนาการบริการในสถานศึกษา

ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ดูแลทุกด้าน ทางด้านเศรษฐกิจ มองถึงชุมชน และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีความจริงใจ และต้องเป็นผู้ให้

ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีหลักธรรมเข้ามา อริยสัจ ๔ พรหมวิหาร ๔ ต้องนำมาใช้ในการบริหาร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความชำนาญ ใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น มีการวางแผน มีความซื่อสัตย์สุจริต สนับสนุนการฝึกอบรม

^๔ สัมภาษณ์ นายพิษณุ รัตน์เลิศลบ, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก อ.เมือง จ.พิษณุโลก อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ อ.ปลง จังหวัดลำปาง ,สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๕^๕

มนุษย์ที่เกิดมาโดยธรรมชาติ การแสดงของภาวะผู้นำโดยไม่ต้องแบกรับภาระ การทำงานแบบเพื่อนร่วมโลก การเป็นผู้อำนวยความสะดวก มีหัวใจเป็นมนุษย์ ในการเป็นคนไทย หลาย ๆ อย่างที่ต้องเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องของพระไตรปิฎก เรามีรัชการที่ ๙ ทรงบวชเป็นพระภิกษุจนถึงความแตกต่าง รูปแบบพระธรรมยุต การบริหารจัดการเราใช้ M.B.O บริหารโดยวางวัตถุประสงค์เป้าหมาย

พระพุทธเจ้าสอนให้เกิดทักษะ การจัดองค์กร เช่นเดียวกัน ควรให้ความสำคัญ คือ นักเรียน ตอนเช้าต้องยืนหน้าประตู นักเรียนเป็นสิ่งที่เราสร้าง เปรียบเหมือนเมล็ดพันธุ์พืชที่ดี การยืนหน้าประตูเราจะทำอย่างไรให้นักเรียนสวัสดิ์โดยไม่เขอะเขิน ต้องชิงสวัสดิ์ก่อน เพื่อหวังให้นักเรียนกลับไปสวัสดิ์คุณพ่อและคุณแม่ ครูเป็นบุคคลอันดับที่ ๒ ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ต้องช่วยกันดูแลครู ให้ครูมีความพร้อม เมื่ออยู่ต่อหน้านักเรียน เช่น ผู้อำนวยการยืนดูนักเรียนหน้าประตู นักเรียนกำลังจะออก ครูต้องพิจารณาเพราะเป็นตัวแทนสถานศึกษา การทำซ้ำ ๆ เพื่อความชำนาญ นักเรียนมีความแตกต่างกัน ทำอย่างไรในแผนการเรียนการสอน เรียนให้เกิดความชำนาญ ถ้าครูเตรียมความพร้อมดี ผลทำให้ผลงานการเรียนการสอนออกมาดี มีความแตกต่างที่ความเก่งนักเรียน ความแตกต่างที่เก่งและไม่เก่ง เพราะอิทธิบาท ๔ ของครู ต้องใช้ในแผนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนการสอนให้ได้

สำหรับการสอน มี ๓ แบบ คือ สอนแบบเต็มความสามารถ สอนแบบเต็มเวลา สอนแบบเต็มหลักสูตร วิธีการสอนให้รู้ว่าในการสอน ต้องมีบุญบารมีพอ ต้องให้ทาน บารมีพอ นำภูมิปัญญาบารมี บุญบารมีที่ดีควรสะสมไว้

การที่จะทำอะไรผู้นำต้องทราบก่อนว่า ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ต้องทำให้สำเร็จ ยึดหลักอิทธิบาท ๔ เอาจิตใจไปจดจ่อกับงานนั้น การไตร่ตรองให้รอบคอบ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผล

มีศีล ๕ ที่ยึดถือ มีเบญจศีลคู่กับเบญจธรรม คือ

๑.การห้ามฆ่าสัตว์ ต้องมีเบญจธรรม มีใจดี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่เพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก

๒.ไม่พูดปด ไม่พูดจาส่อเสียด พูดแต่จำเป็นจริง ๆ พุทมนธสุรสาจาอ่อนหวาน พูด

ในทางสร้างสรรค์ ต้องมีเบญจธรรม เวลาสอนต้องคู่กัน

๓.คนมีปัญญา ถ้าไม่มีสติ ก็พินาศ

๔.ขยันหมั่นเพียรๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีขันติต้องมีความสงบ เสงี่ยมด้วย

^๕ สัมภาษณ์ นายโสภณ ฮ่อเผ่าพันธุ์, อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ,สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

๕.คุณธรรมที่สำคัญของผู้นำ : “หิริโอตตัปปะ” ความละอายต่อบาป เกรงกลัวต่อการทำบาป ผู้บริหารต้องมี“หิริโอตตัปปะ”ความชั่วจะไม่เกิดขึ้น

ชีวิตของมนุษย์โลกหมุนเร็วขึ้น การสอนหนังสือจะสอนเรื่องความดีของพระพุทธเจ้า ครูควรจะสอนความดีของมนุษย์สัก ๕ นาที ก่อนนำเข้าสู่บทเรียน ต้องมาฝึกอ่านหนังสือด้านพระไตรปิฎก ควรมีการสอนอย่างเข้มข้น การแก้ปัญหาเรื่องการทะเลาะวิวาท การตั้งครรภ์ก่อนเวลา เมื่อมีปัญหาเราทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข เพื่อช่วยให้นักเรียนมีสติ เป็นบุญบารมีที่เราได้สร้าง “ให้โอกาสกลับตัวกลับใจใหม่”เพื่อยุติปัญหา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน สร้างมิตรภาพ มีใจผูกพันอยู่กับงาน มีความรักกุ่ม รอบคอบ สนับสนุนการฝึกอบรม มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และใส่ใจการประเมินผล

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๖^๖

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ในทุก ๆ ด้าน เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อจะได้วางระบบและพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความชำนาญ และมีประสบการณ์ มีทักษะ มีจิตวิทยาในการบริหารหลาย ๆ ปี จึงจะบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวเป็นกลาง เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาสูง อาศัยความสามารถโน้มน้าวจิตใจคนให้มาร่วมทำงาน ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะบุคคล

ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ผิดว่าไปตามผิด ยึดหลักของทศพิธราชธรรม อันประกอบไปด้วย ทาน การให้ การเสียสละ, ศีล ความประพฤติดีงาม บริจาคะ การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขส่วนรวม, อาชวะ ความซื่อตรงสุจริต, มัทวะ ความสุภาพอ่อนโยน, ตบะ ความเพียร ความอดสาหัส, อักโกธะ ความไม่โกรธ, อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน, ขันติ ความอดทนและ อวิโรธะ ความหนักแน่น เทียงธรรม มาใช้จะเกิดประโยชน์สูงสุด

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝน มีความสุภาพอ่อนโยน มีทักษะความชำนาญ มีความรู้

^๖ สัมภาษณ์ นางดารินทร์ ยาวีเศษ, รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ความสามารถ มีประสบการณ์ทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความตั้งใจอดทน และมีการกระจายอำนาจ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๗^๗

การเป็นตัวอย่างเป็นคนอื่นได้ ถ้าอยากได้อะไรก็จะได้นั้น ทำวันนี้เพื่อวันหน้า วันนี้รายละเอียดในการคิด ศึกษาสังคม ดูพฤติกรรมนักเรียน การจัดการศึกษาใช้วิธีการดูแลโน้มศึกษา สภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ swot เป้าหมายในการทำงาน สนองนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ความต้องการให้มีประสิทธิภาพ ภาพรวม ภาพลักษณะความสอดคล้องต้องเปลี่ยนแปลงอยู่ การวางแผนการทำงาน มีการบริหารคน งบประมาณ เวลาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สภาพทั่วไป การประสานงานติดต่อกับผู้ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อม บริหารคน บริหารเวลา บริหารงาน คณะกรรมการสถานศึกษามีแนวความคิดในเรื่อง กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม หลักธรรมที่นำมาใช้ อริยสัจ ๔ มองปัญหาล่วงหน้าก่อนความต้องการ หากกระบวนการเข้ามาใส่ เพื่อแก้ปัญหาแนวโน้มและศักยภาพของกระบวนการ อริยสัจ ๔ หรือ ๔ M มาจัดการ หรือนำมามีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหา

ภาวะผู้นำเฉพาะด้าน การมอบหมายงานให้ตรงงาน ชอบในงานที่ทำ หลักธรรมมี อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา โดยนำมาเผยแพร่ให้มองความสำคัญ วิธีการสร้างความ ชำนาญ มองปัญหาคืออะไร หรือคาดการณ์ปัญหา แล้วจะพัฒนาตนเอง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะใช้สิ่งที่เตรียมไว้มาแก้ปัญหา ความชำนาญในหลาย ๆ ด้าน ทำไม่ได้แต่ต้องเข้าใจธรรมชาติที่มีความแตกต่างกัน เป็นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ เป้าหมาย ที่ต้องสร้างความชำนาญ มีความรู้ในสายงานนั้น ต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าบกพร่องตรงไหน ให้พัฒนางานให้ตรงในส่วนนั้น

เคารพในความเป็นคน ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาที่แตกต่างกัน ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ อยากรให้ความสำเร็จในการมีความกรุณา ช่วยเหลือ พยายามเฉลี่ยเวลาให้ถูก บางทีก็วางเฉย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทุกคนมีศักดิ์ศรี ใจเขาใจเรา เราชอบแบบไหน เราก็ให้เขาแบบนั้น พยายามร่วมกันทำงานกับใคร ขอให้ทำแบบสนุก ภาวะเครียดต้องไม่เกิด ไม่ใช่อารมณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้แก้ปัญหาร่วมงาน อย่าใช้อารมณ์ การเป็นผู้บริหารต้องโกรธใครไม่เป็น ทำทุกเรื่องให้เป็นสุข เพื่อให้ภารกิจสำเร็จ ล่วงไปด้วยดี ต้องดูแลตนเองก่อน พื้นฐานเชื่อในหลักธรรม การกระทำที่สังคมยอมรับได้ คือ ศีล ศีลธรรม จาริตประเพณี ต้องไม่มีผิด การไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน พยายามสร้างวินัยในตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ปฏิบัติตามจาริต บ้านเมือง การเป็นผู้นำต้องนำทั้งด้านความคิด และแนว

^๗ สัมภาษณ์ นายธีรชัย คุ้มเขต รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีวศพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ปฏิบัติ การประพุดิตนในเวลาราชการ ข้อตกลงเป็นอย่างไ พยายามไม่ให้ผิด เพราะสามารถ ตักเตือนได้ เป็นผู้บริหารยังต้องมีวินัยให้กับตนเอง เป็นตัวอย่างที่ดีในวิทยาลัยได้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ ตอนล่าง มีความคิดสร้างสรรค์ การวางแผนการทำงาน วางแผนการทำงานมีการบริหารคน งบประมาณ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เอาใจใส่กระตือรือร้น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น สร้างความ ศรัทธาเชื่อมั่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๘^๔

การบริหารคนที่อยู่ในองค์การการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรที่เป็นผู้ทรงภูมิ ความรู้ การที่จะให้เป็นที่ยอมรับขององค์การ จะต้องมึระดับการศึกษาสูง นักบริหารจะทำหน้าที่ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีปัญญามองการณ์ไกล ต้องเป็นผู้ฉลาดสามารถในการ วางแผน และฉลาดในการใช้คน การเป็นนักบริหารต้องรับผิดชอบในการวางแผน มีความสามารถในการ คาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต มีบุคลิกภาพที่ดี และมีทักษะในการบริหาร มีความเชี่ยวชาญใน การบริหารทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเมื่อพบข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และทำงานโดยผ่านผู้อื่นได้ มีความเต็มใจในการแก้ไขปัญหาสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้ เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว เป็นคนที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่และต้อง มีความสามารถในการผลักดันคนอื่น มีความสามารถในการประเมินคนอื่น ยอมรับจุดแข็ง และ จุดอ่อนของคนอื่น ต้องเป็นคนเก่ง ดี กล้า อดทน ทำงานเป็นกลุ่มได้ บริหารจัดการเป็นและฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาในองค์กร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือ ตอนล่างมีวิสัยทัศน์ มีปัญญามองการณ์ไกล มีการวางแผน มีทักษะในการบริหาร มีความเชี่ยวชาญใน การบริหาร ช่วยเหลือเมื่อพบข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาด สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับ ลูกน้องแบบตัวต่อตัว ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาในองค์กร

^๔ สัมภาษณ์ นายทรงวุฒิ เรือนไทย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗.

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๙^๙

การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก การเป็นผู้บริหารปัจจุบันเป็นยุคไอที การก้าวทันเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต(internet) เป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน เป็นเครื่องมือในการประกอบธุรกิจ เป็นสื่อที่จำเป็นของภาครัฐในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารออกไปสู่สังคมภายนอกให้ได้ทราบ นำความรู้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมาย หรือแผนงานการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ต้องมีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจ มีแนวคิดใหม่ ๆ ทางการบริหาร การศึกษามาใช้ในการบริหารงาน

การใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะจิตวิทยา หลักจิตวิทยาและปรัชญาของการบริหาร นำพาจิตใจของผู้ร่วมงานให้ยึดหลักศูนย์รวมของการทำงานให้อยู่ที่สถานศึกษา เป้าหมายของความชำนาญ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญรุ่งเรือง พัฒนาให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้กับคนทุกระดับ พัฒนาให้นักเรียน นักศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคม และเป็นพลเมืองดีของประเทศต่อไป

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคม มีแนวคิดใหม่ ๆ มีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๐^{๑๐}

หลักทางด้านพระพุทธศาสนา ที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ ทั้งหมดในโอปาพระปฏิโมกข์ได้ ไม่ทำความชั่ว ให้ทำความดี มีวิสัยทัศน์ มองถึงความมั่นคงด้านคน อยู่เป็นผาสุกขององค์กร บาลี อภิตตพรโยโค การทำบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ใช้ความฝึกฝนให้มีความชำนาญในด้านนั้น ๆ เป้าหมายการฝึกฝนจะก่อให้เกิดประสบการณ์ ทำให้เหมือนพระปฏิบัติ ต้องฝึกสติ ฝึกสมาธิให้มีความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสังคมของพระสงฆ์ให้ได้ดี

หลักธรรมที่ผาสุก ภาวะผู้นำทางด้านคุณธรรม ตัวชี้สามัญญตา และเป็นวิธีการสร้างความเห็นตรงกันให้ได้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ได้จากการกำเนิด ภาวะที่สร้างขึ้นมาเอง

^๙ สัมภาษณ์ นายวีระเดช โชคเจริญว่องวรการ, ผู้รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร.วีระ วรบุญโญ, เจ้าอาวาสวัดพระบรมธาตุ จังหวัดกำแพงเพชร, ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีทักษะความชำนาญ ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น มีการยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เป็นกัลยาณมิตร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๑^{๑๑}

ตรวจตรา อยู่่าทำงาน มีความสงเคราะห์และมีการสอนธรรม คนที่อยู่ในวัด ผู้ที่มาอาศัยอยู่ในวัดทั้งประชาชนและคฤหัสถ์ให้มีความรู้ ความสามารถ ในวัดต้องทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ตรวจสอบสิ่งของภายในวัด เช่น พระพุทธรูปเก่าแก่ที่มีราคา ต้องมีหลักฐานพร้อมตรวจสอบ กฎีที่ทางกรมศิลปภัรักษำ ต้องรักษำให้ดี

เจ้าอาวาสเป็นผู้โอบอ้อมอารี มีพรหมวิหาร ๔ มีการให้ธรรม และสิ่งของต่าง ๆ มีการช่วยเหลือแก่บุคคลทั่วไป ในการวิเคราะห์และให้พิจารณา ทำอย่างไรระให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ การยั้งยั้งแฉ่งใสซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ดี การเกิดความศรัทธาในพระภิกษุสงฆ์ การทำตนเองให้มีศีล ผู้ที่มีการสำรวมกาย วาจาใจ เรียกว่า ผู้มีความสามารถ มีความรู้ดี มีความคิด มองการไกล มีเหตุมีผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักบุคคล รู้จักสังคม ต้องวิเคราะห์ดู จะต้องดูความเหมาะสมจะทำสิ่งใดก่อนหลัง ทำแล้วได้ผลมากน้อยเพียงใด ทำแล้วเกิดประโยชน์ และทำอย่างไรให้เกิดเป้าหมายลงตัวเพื่อให้ได้ผลสำเร็จต่อไป

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้มีความสามารถ มีความรู้ดี มีความคิด มองการไกล มีความเป็นกันเองมีเหตุมีผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักบุคคล รู้จักสังคม ต้องวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๒^{๑๒}

หลักการของพระพุทธศาสนา เจ้าอาวาสต้องบริหารจัดการทุกอย่าง อย่างคำที่ชอบกกล่าวคือ “ได้ครับพี ดีครับผม เหมาะสมครับท่าน” และต้องบริหารจัดการภายในวัด เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ด้านปกครอง พระปกครองต้องอยู่ในระเบียบของการปกครองของวัด ด้านการศึกษา จะมีพระไปเรียน

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระครูนิยุตสมาธิวัตรเจ้าอาวาสวัดเกตุคีรี เจ้าคณะตำบลกลางแดด จังหวัดนครสวรรค์, ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระสมุห์ทองใส สุจิตโต เจ้าอาวาสวัดปางสุด เจ้าคณะตำบลแม่เลย์เขต ๑ อำเภอม่วงก้ง จังหวัดนครสวรรค์, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

นักรธรรม ด้านศึกษาสงเคราะห์ ต้องไปให้ความรู้แก่ชุมชน โรงเรียน ด้านสาธารณูปการ เช่น มีการสร้างกุฏิ ด้านการเผยแพร่ มีการจัดอบรมให้กับผู้สูงอายุ เพื่อถวายแด่สมเด็จพระบรมราชินีนาถ

ผู้นำต้องมีประสบการณ์ มีการศึกษา ต้องหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาพระภิกษุในวัดเดียวกันในหลาย ๆ ด้าน พร้อมแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ทันยุคทันสมัย

ผู้นำต้องมีปฏิสัมพันธ์ เกี่ยวกับการต้อนรับ เช่น มีญาติโยมมาปรึกษาหารือ ต้องมีการต้อนรับ ต้องมีบทบาทหน้าที่ ต้องมีรูปแบบหลาย ๆ ด้าน การเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ เจ้าอาวาสเปรียบเสมือน ผู้อำนวยการ

ความเป็นธรรม ต้องมีความเป็นธรรม เช่น การเป็นอยู่ร่วมกัน ต้องบริหารจัดการ ต้องมีสังคหวัตถุ ๔ ต้องมีกระบวนการ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีแนวความคิดใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์สถานภาพ มีการศึกษา มีประสบการณ์ มีการสร้างมิตรภาพ ต้องขยันเอาใจใส่กระตือรือร้น สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคอย่างมีความอดทน ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นสำคัญ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๓^{๑๓}

การเป็นผู้นำองค์กร ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน วางรูปแบบ และบริหารโดยการแบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือจะบริหารแบบกระจุก กระจาย กระจาย แบบกระจุก อำนาจอยู่ในทัศนคติคนใดคนหนึ่ง เช่น เจ้าอาวาสทำงานคนเดียว หรือเจ้าอาวาสนำทีมงานที่ได้รับมาทำงานคนเดียว ไม่มอบหมายให้พระลูกวัดช่วยในงานที่ได้รับมอบหมายมาแบบกระจาย นั่นเป็นการทำงานแบบ ต่างคนต่างทำ ไม่สนใจกัน ส่วนแบบกระจาย มีการแบ่งงานกันทำตามลำดับสายงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อประสานงาน มีการประชุม เพื่อแก้ปัญหา รู้จุดอ่อน จุดแข็ง รู้จักหน้าที่ แบ่งงานกันทำ เพื่อนำพาองค์กรไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน การศึกษาเล่าเรียน ต้องทำสิ่งนี้ให้สำเร็จ เพราะการกำหนดต้องมีเป้าหมายโดยชัดเจน โดยเฉพาะการศึกษาเล่าเรียน โดยเน้นการศึกษาบาลีในเรื่องของโครงสร้าง โดยมอบหมายให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอน โดยแต่งตั้งให้ชัดเจน

การเป็นเจ้าอาวาส ต้องมีภูมิธรรม ต้องมีภูมิรู้ เพื่อสอนได้ ภูมิรู้ ภูมิธรรมต้องมีการบริหารคนที่อาศัยวัด วัด สามเณร อุบาสกและอุบาสิกา มีธรรมประจำใจ อดทน คือ สิ่งสำคัญที่สุดช่วยกันพัฒนาวัด ภูมิฐาน ผู้นำที่สมบูรณ์แบบ สิ่งที่ปฏิบัติอยู่วิธีการบริหาร เวลาปฏิบัติโดยชัดเจน

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระศรีสุทธิพงษ์ สมส่วน ปฎิภาณ เจ้าอาวาสวัดศรีสุธรรมมา เจ้าคณะอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

ต้องทำกิจวัตร ต้องมาทำวัตรเช้า ทำวัตรเย็น และมีกิจกรรมของวัดและให้ปฏิบัติตามหน้าที่ การเป็นผู้นำต้องปฏิบัติด้วยเช่นกัน

การแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามจุดประสงค์ของพระ ปฏิยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวช เบื้องต้นต้องศึกษาและมีวิริยะ อุตสาหะ และการเรียนบาลี เน้นด้านการศึกษา ต้องให้นโยบาย ต้องขยันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด การศึกษาเล่าเรียน เป็นงานหลักของวัด สงเคราะห์ญาติโยมไปตามสมควร งานหลักของวัด คือ ปฏิยัติ งานปกครององค์กร เผยแพร่ มีการเทศน์ มีการบรรยายธรรม มีการบวชเณรภาคฤดูร้อน และบูรณปฏิสังขร คืองานหลักของเจ้าอาวาส ศึกษาสงเคราะห์ มีการจัดโรงเรียนเด็กเล็ก โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภายในวัด ปฏิสังขรณ์มีการสร้างบำรุง ดูแลวัด การช่วยเหลือญาติโยม ขุดสระน้ำ การสร้างกุฏิ ขุดบ่อน้ำ ฯลฯ

การกุศลธรรมในทุกวันพระ มีกิจกรรมร่วมกันกับญาติโยม หรือบรรยายธรรมทางสถานีวิทยุ ที่วัดสระแก้ว เวลา ๑๗.๐๐ – ๑๘.๐๐ น. มีมุมมองต่างคนต่างความคิด ส่วนใหญ่จะใช้กิจกรรมในการแก้ไข เพราะช่วยให้สามารถดึงดูดความสนใจของญาติโยม เพื่อให้ลูกให้หลาน มาเข้าวัดด้วยความเลื่อมใสศรัทธาอย่างมีความสุข

หลักธรรมที่นำมาใช้เป็นประจำ ชันติ = ความอดทน ในด้านความเพียรวิริยะ สังฆวัตถุ ๔ ทาน ปิยวาจา มีความจำเป็น การโอบอ้อมอารี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ผู้นำต้องมีทาน ต้องเป็นผู้ให้ ถึงจะมีบริวาร ปิยวาจา การใช้คนในแต่ละเรื่องต้องใช้วาจาดี จะทำให้มีคนช่วยทำงานในสิ่งนั้น ๆ ในด้านการศึกษา ควรเน้นด้านสาขาวิชาชีพ ให้ตรงกับภาวะปัจจุบัน สังคมกำลังต้องการ วิชาความรู้ให้คนมีงานทำ เมื่อมีงานทำก็ต้องป้องกันการทะเลาะวิวาทในองค์กร และควรป้องกันการเล่นเกมส์ การติดยาเสพติด การมีงานทำเป็นหลักมีแหล่งความรู้ ผลิตบุคลากร ผลิตบัณฑิตให้สำเร็จ การเรียนการสอนต้องเน้นให้ลูกศิษย์มีศีลธรรม จริยธรรม อย่าให้ขัดแย้งเรื่องสถาบัน ไม่เหยียดหยามเรื่องสถาบัน ควรหาทางช่วยกันแก้ปัญหา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีทักษะในการทำงาน มีความสุภาพ อ่อนโยน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจ มีความรับผิดชอบสูง ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา และทุ่มเทเพื่อให้งานได้มีคุณภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๔^{๑๔}

ผู้บริหารควรมีใจ ห่วงใยในหน้าที่ความรับผิดชอบ ใส่ใจ การใส่ใจและเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องความสัมพันธ์ที่ดี กิจที่เราควรทำทั้งหลาย ไม่ใช่แค่หน้าที่การงาน แต่หมายรวมถึงภาระหน้าที่ต่างๆที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ภาระเรื่องการศึกษา หรือ กิจใดๆก็ต้องรับผิดชอบต่อขณะนั้น สมใจ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์โดยมุ่งหวังให้งานที่มอบหมายเกิดสัมฤทธิ์ผลดังหวัง ดังนั้น ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ว่า มีใจ ใส่ใจ สมใจ

ประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านประสบการณ์ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ การเผยแพร่การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเน้นการเข้าถึงธรรม มีจิตเมตตา ให้อภัย ให้ออกาส ส่งเสริมการไม่ปิดกั้นความเจริญ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีแนวคิดใหม่ ๆ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทัศนคติต่องานที่ดี มีความเป็นกันเอง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน มีความรักกลม รอบคอบ ใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ ใส่ใจการประเมินผล และสร้างวิสัยทัศน์ในที่ทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๕^{๑๕}

ความก้าวหน้า กว้างไกลทั่ว ให้มีระเบียบเรียบร้อยมีหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาที่ยึดถือ มีทั้งหมด ๖ ด้าน มีการจัดการเรียนการสอน ที่วัดไม่มีสามเณร มีพระทั้งหมด ๖ รูป ส่วนใหญ่จะส่งเสริมให้พระปฏิบัติธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ในด้านรักษาความสะอาด ความสงบในวัดเพื่อให้วัดร่มรื่น สะอาดเป็นวิสัยทัศน์ ทั่วๆไป

ด้านการก่อสร้าง มีการพัฒนาวัด เพื่อเป็นให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและสามัคคีกันในทุกคณะ ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ให้มีความก้าวหน้าในทางพระพุทธศาสนา การบริหารทางวัดต้องการให้มีการติดต่อเชื่อมความสามัคคี มีการจัดกฐิน ผ้าป่าสามัคคี ที่จะดำเนินการ วัดอุทวารของวัด เน้นในความสามัคคีในด้านคณะสงฆ์

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรณรงค์ โฆสิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดเทพนิมิตโฆสิตาราม จังหวัดนครสวรรค์ ,๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูนิทานธรรมานุสาสก์, เจ้าอาวาสวัดชัยวนาราม รองเจ้าคณะอำเภอลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

หลักธรรมที่ให้พระภิกษุปฏิบัติ คือ หลักสำคัญมีพรหมวิหาร ๔ มี เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ที่นำมาใช้บริหารจัดการ เช่น การทำวัตรเช้า เย็น เป็นประจำ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีวิสัยทัศน์ มีความสามัคคีกัน มีความหมั่นเพียรในการฝึกฝน ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น สร้างมิตรภาพ มีความเป็นกันเอง รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในการบริหาร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๖^{๑๖}

ปัจจุบันจะเน้นกันมาก สำหรับการเป็นบุคคลที่มองการณ์ไกล มองไปข้างหน้า และมีความคิดที่สัมพันธ์กันการเป็นผู้นำ ต้องกล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ รอบรู้สถานการณ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเป็นนักบริหารจัดการที่ดี ต้องมีการวางแผน มีทักษะในการประสานงาน ลักษณะของการเป็นผู้นำที่สำคัญ คือ ความมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความซื่อสัตย์ มีความคิดสร้างสรรค์ และผู้นำสมัยใหม่จะต้องเน้นการมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และมองการณ์ไกล จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้รอบ ภูมิภาคนไหวพริบดี มีความถ่อมตัวให้เกียรติผู้อื่น เข้าใจในสภาพและความคิดคนอื่น มีความเสียสละไม่เอาเปรียบผู้อื่นและช่วยเหลือผู้อื่นหากมีโอกาส มีความขยันอดทน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติตามนั้นปฏิบัติตามอย่างมีความสุข

ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบ ในองค์กร ในด้านหน้าที่หลัก และความรับผิดชอบตามตำแหน่งในองค์กรตามหลักการบริหาร และยังต้องรู้จักหน้าที่รอง คือ การเป็นบุคคลตัวอย่าง ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มที่ช่วยเหลือสมาชิกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม เพื่อสร้างสัมพันธภาพและประสานงานภายในกลุ่มให้มีความสามัคคี เพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจึงควรเป็นผู้ที่มีทั้งธรรมและความรู้

อุปหานิยธรรม คือ หลักธรรมที่ทำให้การปกครองภายในวัดเป็นไปเพื่อความเจริญ มี ๗ ประการ ด้วยกัน คือ ๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ การประชุมพบปะปรึกษาหารือ ๒) พร้อมเพรียงกันในการเข้าประชุม เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ไม่แบ่งแยกเป็นฝักฝ่าย ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ การให้ความเคารพยึดถือปฏิบัติในกฎระเบียบกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด ๔) การให้ความเคารพยำเกรง นับถือ ให้เกียรติผู้ใหญ่และยอมรับฟังข้อคิดเห็นไม่ละเลย

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระครูนิวตศรวิชัย, เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่แตง อำเภอแม่แตง จังหวัดนครสวรรค์, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๗.

ต่อคำแนะนำตักเตือนของท่าน ข้อนี้มีลักษณะคล้ายกับข้อ ๓ ต่างกันแต่ข้อนี้เน้นที่ตัวบุคคล ส่วนข้อ ๓ เน้นที่หลักการ ๕) การให้เกียรติ คຸ້ມครอง ป้องกันสตรีมิให้ถูกข่มเหงรังแก ๖) การให้ความเคารพบูชาสักการะเจดีย์ ปุชนียสถาน ปุชนียวัตถุ อนุสาวรีย์ ประจำชาติ อันเป็นเครื่องเตือนความทรงจำ ๗) การให้การอารักขา บำรุง คຸ້ມครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่สมณพราหมณ์ นักบวช ผู้ทรงศีลธรรมอันบริสุทธิ์ ผู้เป็นตัวอย่างที่ดีทางศีลธรรม

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างต้องกล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ รอบรู้สถานการณ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องมีการวางแผน มีทักษะในการประสานงาน มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความซื่อสัตย์ มีความคิดสร้างสรรค์ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น และมีความพร้อมในการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๗^{๑๗}

การมีเมตตาความรัก ความสงสาร ดูแลทุกอย่าง เรื่องปัจจัย ๔ เป็นผู้รับภาระมีเมตตาเป็นสำคัญ การบริหารจัดการพระในวัดมีทั้งหมด ๑๘ รูป สามเณรมี ๒ รูป การบริหารโดยใช้กฎระเบียบทางพระธรรมวินัยเป็นที่ตั้ง ผู้อาวุโสใช้ในการดูแลกันตามลำดับชั้น มีโครงการปฏิบัติกรรมฐานบ้าน เพราะเวลาน้อย โดยใช้หลักเมตตาเป็นหลักสำคัญ การศึกษาต้องเรียนที่ตากฟ้า อุดมศึกษาที่ มจร.นว. ผู้นำให้ทุนการศึกษา เชิญชวนญาติ ช่วยกันทางอ้อมเป็นส่วนมาก

การบริหารมี ๖ หลัก ปกครอง เผยแพร่ สาธารณูปการ การศาสนศึกษา การศึกษาพระปริยัติธรรมและการศึกษาอื่นๆ การศึกษาสงเคราะห์ ปกครองครองให้พระมีระเบียบวินัย จัดการศึกษานักธรรมการจัดงานที่สำคัญ คือ การสร้างความศรัทธาโดยพระเป็นผู้เชื่อมศาสนากับชุมชน

“ลูกผู้ชายต้องบวช” สอนให้เป็นคนดี ศีกสงเคราะห์บุคคลภายนอกมาขอ เช่น ทุนการศึกษา ในวัดตั้งกองทุนมัธยม ทุนประถม ทำทั้งหมด ๖ หลักครบ เช่น การสร้างอาคารสถานที่ การปฏิบัติกรรมฐาน การอบรมบวชสามเณร กินเจ บวช ๙ วัน อนาคตจะมีการเปิดสถานที่ปฏิบัติเพื่อต้อนรับอาเซียน

คนมี ๔ จำพวก บัณฑิต ๔ เหล่า เราบัวหลักที่ ๓ หลักที่ ๑ มีใครมาแนะนำก็สว่างมาก พวกที่ปฏิบัติเราสอนอะไรก็ต้องทำ ปัญหาที่เกิดในองค์กร ผู้บริหารต้องรู้จักองค์กร ต้องเอาความคิดหลายๆ ด้าน มาแก้ปัญหาในองค์กร

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูนิวาส์สงฆกิจ, รองเจ้าอาวาสวัดเก่าเลี้ยว เจ้าคณะอำเภอเก่าเลี้ยว อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์, ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ต้องโปร่งใส ศิล ๒๒๗ ของพระที่ควบคุมพระมาตลอด พระพุทธเจ้าวางไว้ มนุษย์ทั่วไปยังไม่ปฏิบัติเหมือนกับญาติโยม รวมเป็นคุณธรรมที่เรียกว่า ศรัทธา ใช้พรหมวิหาร ๔ และทศปิสราธรรม ทาน ศิลที่พระเจ้าอยู่หัวท่านนำไปปฏิบัติ ของนักบริหารไม่ใช่เฉพาะของพระราชา ผู้นำถ้าไม่ใช่ผู้ให้ตระหนั คือ ความไม่ดีในจิตใจ บริจาคกับทานเป็นวัตถุ บริจาค ความไม่ดีในใจ ชัดเกล้าในใจ พระต้องมีเมตตา ต้องมีจิตใจเป็นกลาง จะเข้าข้างใดข้างหนึ่งไม่ได้ หรือเรียกว่า ทางสายกลาง ความจริงใจ เสียสละ กตัญญู ทั้งสามอย่างนี้ขอให้นำไปใช้ เพื่อให้สังคมอยู่ได้ดี

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ต้องมีจิตใจเป็นกลาง นำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร มีทัศนคติที่ดีต่องาน ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น มีความสุภาพอ่อนโยนเป็นกันเอง สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา และสร้างมิตรภาพสร้างความศรัทธา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๘^{๑๘}

หน้าที่ของผู้บริหาร ต้องมีการวางแผน กับบุคลากร พร้อมการกำกับดูแล ต้องมีวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางศึกษา พระพุทธศาสนาในเขตภาค เป็นฐานความรู้ มีการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อสร้างความรู้ ควบคุมกับการพัฒนาจิตใจให้ยั่งยืนยิ่ง ผู้บริหารที่ดีต้องมีการจัดการองค์รวมภายในสายงาน เป้าหมาย ผู้นำต้องรู้ว่าเมื่อไรต้องปฏิบัติ การอยู่รวมกันต้องมีเป้าหมาย ผู้นำที่สวมหัวโขนต้องนึกก่อนว่าต้องทำอะไรบ้าง

ต้องประพฤติตนให้เหมาะสมให้เป็นหนึ่ง ต้องทำปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองก่อน เช่น เป็นรองเจ้าอาวาส มีประชาชนเคารพนับถือ คณะสงฆ์มีความรู้ ความรู้ความสามารถ ความเห็นส่วนรวม จึงแต่งตั้งตามลำดับ ก่อนอื่นคณะสงฆ์ต้องพิจารณา เช่น เป็นพระครูสัญญาบัตร เห็นสมควรต้องทำตัวให้เหมาะสม ให้กับญาติโยมเป็นที่ยอมรับ ต้องมีส่วนตัว เสนอตามลำดับขั้นตอนต่อไป และมีจุดประสงค์ที่จะดำเนินการตามเป้าหมาย เช่น พระในวัดมีปัญหา เจ้าคณะตำบลต้องเข้าไปดูแลในเขตการปกครอง

ผู้นำทางคณะสงฆ์ พระคุณเจ้าเป็นผู้นำ เช่น ประเพณีวันอาสาฬหบูชา วัดต้องมีคณะกรรมการวัด มีการวางแผน ปรัชชากรรมการวัด ในส่วนของผู้นำของสถานศึกษาด้านมนุษย

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูนิพัทธ์ศีลคุณ, รองเจ้าอาวาสวัดลาดยาว เจ้าคณะตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ , ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมพันธ์ ต้องมีการสอบถามถึงความเป็นอยู่ สำหรับของพระสงฆ์มีการตรวจเยี่ยม ปีละ ๓ ครั้ง มีการวางแผนและปรึกษาหารือ นัดวันเวลาที่เหมาะสมเหมือนกับส่วนราชการ

การทำจิตใจให้บริสุทธิ์ ละเว้นความชั่ว เสียสละ อุตุน ไข้ปัญญา ทำคุณงามความดี ต้องใจกว้าง มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีการจัดกิจกรรมภายในวัด ต้องมีจิตเมตตาใจกว้าง ต้องการการวางแผน มีวิธีการหากิจกรรมที่สนุกสนาน ต้องกำกับดูแล เป็นการควบคุมองค์กรภายในวัด ให้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระวินัยใช้เป็นมาตรฐาน กำกับดูแลให้เป็นแบบอย่างเดียวกัน

รูปแบบการพัฒนากาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีการวางแผน มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหาร มีการทุ่มเทและเสียสละ มีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาอย่างมีสติ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑๙^{๑๙}

การเป็นผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล อาจจัดกลุ่มเป็น ลักษณะพื้นฐานของคนดี คุณลักษณะผู้นำที่ดี ในความเห็นส่วนตัว ผู้จะเป็นผู้นำที่ดีได้มีบัญญัติไว้ในคุณธรรมของผู้ปกครองหรือ ทศพิธราชธรรม เป็นที่ยอมรับกันในยุคไอที มีการศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ สิ่งสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้ นั่นคือ ความกล้าที่จะตัดสินใจ หากพิจารณาด้วยความรอบคอบว่าเป็นความคิดที่ตึงมากก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม การจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องยึดถือคำพูดและคำสั่งของผู้นำ เพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างราบรื่น ผู้นำต้องมีความคิดและการกระทำที่เป็นบวกเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีคุณธรรม มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบสูง รู้จักการยอมรับผิด ไม่ใช่โยนความผิดชอบไปให้คนอื่น ๆ และการมีวิสัยทัศน์และมองไปไกล และเป็นที่พึ่งของบุคคลอื่นได้

รูปแบบการพัฒนากาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความเสียสละ มีความเป็นกันเอง สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน เป็นกัลยาณมิตร

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, ผู้อำนวยการสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์ นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗.

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๐^{๒๐}

การเป็นผู้นำต้องอดทนและเป็นผู้ตามด้วย ไม่ได้เป็นผู้นำอย่างเดียว การดำเนินการต้องมีเป้าหมายในอนาคต และเป้าหมายต้องปฏิบัติได้ เพื่อพัฒนาในทางที่ดี เชื่อถือได้ตอบสนองเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำต้องมีการปฏิบัติจริง เป็นตัวอย่างที่ดีของครู ให้ความน่าเชื่อถือ และมีความศรัทธา การทำบ่อย ๆ ทำซ้ำ เพื่อก่อให้เกิดปัญญาและความชำนาญ และผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีรอยยิ้มให้คนที่มาติดต่อ เมื่อติดต่อประสานงานเรียบร้อยแล้วกลับไปมีความสุข เพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระซึ่งมีวิธีการใช้ สังคหวัตถุ ๔ ใช้หลักธรรมของพระพุทธเจ้า ใช้พรหมวิหาร ๔ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กัน มีเป้าหมาย มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ การบริหารที่ดีจะทำให้ทุกคนเกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความตั้งใจอดทน สร้างมิตรภาพระหว่างกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๑^{๒๑}

การเป็นผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล อาจจัดกลุ่มเป็น ลักษณะพื้นฐานของคนดี คุณลักษณะผู้นำที่ดี ในความเห็นส่วนตัว ผู้จะเป็นผู้นำที่ดีได้มีบัญญัติไว้ในคุณธรรมของผู้ปกครองหรือ ทศพิธราชธรรม เป็นที่ยอมรับกันในยุคไอที มีการศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ สิ่งสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้ นั่นคือ ความกล้าที่จะตัดสินใจ หากพิจารณาด้วยความรอบคอบว่าเป็นความคิดที่ตึงมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

การจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องยึดถือคำพูดและคำสั่งของผู้นำ เพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างราบรื่น ผู้นำต้องมีความคิดและการกระทำที่เป็นบวกเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีคุณธรรม มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบสูง รู้จักการยอมรับผิด ไม่ใช่โยนความผิดชอบไปให้คนอื่น ๆ และการมีวิสัยทัศน์และมองไปไกล และเป็นที่พักของบุคคลอื่นได้

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางมนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวญาณิศา เพ็ชรสัมฤทธิ์, นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักพระพุทธศาสนา จังหวัดนครสวรรค์, ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗.

การพัฒนานั้นส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกันและกันปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนต้องรับทราบและตัดสินใจร่วมกันแบบพี่แบบน้อง มีปัญหาเรื่องอะไรที่สำคัญจะปรึกษาผู้อาวุโส ไม่เข้มงวดมาก โดยการพูดตรงไปตรงมาโปร่งใส

รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ลักษณะของผู้นำที่สำคัญ คือ ความมีวิสัยทัศน์ มีการสร้างมิตรภาพ เป็นกัลยาณมิตร กล่าวตัดสินใจ มีประสบการณ์ทำงาน สร้างมิตรภาพให้ส่วนรวม รับผิดชอบและมองไกล

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๒^{๒๒}

วิสัยทัศน์ มุ่งมั่นขับเคลื่อนภารกิจกลุ่มงานทุกด้านไปสู่คุณภาพการศึกษา ให้มีความเป็นสากล ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม ในการพัฒนางาน จะใช้ความรู้และทักษะหลายด้านมุ่งพัฒนางานในกลุ่มงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สู่คุณภาพการศึกษาของสำนักงาน บริหารจัดการเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รัฐ/เอกชน การทำงานเป็นทีม อีกทั้งนำหลักการบริหารงานต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการบริหารงานวงจรของ เดมมมิง PDCA มาใช้ผสมผสานในการปฏิบัติ กล่าวคือ

Plan	การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน
Do	การลงมือปฏิบัติ มีขั้นตอน อย่างเป็นระบบ
Check	มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง
Action	มีการปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหา

การติดต่อสื่อสารนับว่ามีความสำคัญ และจำเป็นต่อมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องการช่วยเหลือ ต้องการการดูแล ต้องการความอบอุ่น ต้องการการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการดำรงชีวิตในสังคม และแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย การประกอบกิจการ ธุรกิจ การจูงใจ ส่งเสริม หรือชักชวนให้ผู้รอบข้างปฏิบัติภารกิจ ตามที่ผู้นำมีความประสงค์หรือตั้งเป้าหมายไว้จะมีประสิทธิผลหรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสาร เนื่องจากชีวิตประจำวันของเราต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายในครอบครัว บุคคลในองค์กรต่าง ๆ บ่อยครั้งผู้นำจะต้องใช้การติดต่อสื่อสาร เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้คล้อยตามให้ได้ และสนองตอบต่อความ

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางพัชรนันท์ ปานแดง, นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

ต้องการ ผู้คนรอบข้างจะตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมให้ความร่วมมือที่ดีจากความสามารถในการติดต่อสื่อสารของผู้นำ

รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ มีความตั้งใจอดทน มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผ้าความดี เสียสละทุ่มเทการทำงานจนสำเร็จด้วยดี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๓^{๒๓}

ภาวะผู้นำของราชการสมัยใหม่ เราต้องคิดค้นนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการทำงาน เช่น เปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป็นงานสนับสนุนเพื่อลดความขัดแย้ง เกิดขึ้น ของหน่วยงาน เพื่อให้ไปสู่การทำงานให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้ความถูกต้องด้วยกฎหมาย และระเบียบ ลดความขัดแย้ง ป้องกันและยับยั้งการกระทำผิดทุกด้าน ทุกกระบวนการ ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ หลักเกณฑ์ต้องมาก่อน การพิจารณา พิจารณาอะไร ต้องยึดถือ ความเป็นธรรม ต้องไม่เบียดเบียน ต้องไม่ลำเอียง ด้วย รัก โลก โกรธ หลง

แนวทางการพัฒนางาน ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความชำนาญ ความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบในการพิจารณาสั่งการในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เผยแพร่กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิด เพิ่มประสิทธิภาพให้กับคนทำงาน โดยการสร้างประสบการณ์ด้านทฤษฎี และปฏิบัติให้สมกับเป็นผู้ชำนาญงานในด้านนั้น ๆ

ผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง โดยการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีความสำคัญด้านการสื่อสาร เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก และ E-mail แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. มนุษยสัมพันธ์ด้านจิตบริการ คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ามาติดต่องาน รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มนุษยสัมพันธ์ด้านสายงาน เป็นมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างเครือข่าย จากการไปอบรม จากการสัมมนา ทำให้มีเครือข่ายการทำงาน ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น

ผู้นำที่มีหลักคุณธรรมในการทำงาน โดยยึดหลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ปกครองดูแลผู้น้อย พึงปฏิบัติเพื่อความสุข ความสงบราบรื่น และเจริญรุ่งเรือง หลักเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของ

^{๒๓} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ธัญญเนส, นิติกรชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ นครสวรรค์, ๙ กันยายน ๒๕๕๗.

ประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ต้องสร้างพื้นฐานจิตใจคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกกระดับให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ไม่คดโกง และให้ความรอบรู้ อย่างเหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และรอบคอบ หลักจรรยาบรรณในการทำงาน โดยยึดหลักคุณธรรม

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ภาวะผู้นำของราชการสมัยใหม่ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ใช้ความชำนาญ ความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ สร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง โดยการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ความสำคัญด้านการสื่อสาร เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก และ E-mail ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๔^{๒๔}

การกำหนดทิศทางและแนวโน้มให้ผู้อื่นคิด ตัดสินใจ และกระทำตามไปในทางสร้างสรรค์ ได้ด้วยความเต็มใจ เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทาง โดยใช้ศักยภาพให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ ปัจจุบันมุมมองของผู้บริหารที่มีเป้าหมาย มีแนวคิดในอนาคต สามารถวิเคราะห์ และกำหนดทิศทางกล้าตัดสินใจ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เชิงวิเคราะห์ และเชิงประยุกต์ การยอมรับจากครูอาจารย์ เพื่อน พ่อแม่ผู้ปกครอง คนรอบข้างและชุมชน ด้วยความเต็มใจ ถือว่าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ

ภาวะผู้นำต้องมุ่งเน้นการมีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทักษะในด้านการพูด ทักษะการอ่าน มีความมั่นใจในตนเอง มีการฝึกทักษะที่พึงประสงค์ เน้นระบบ ๒ ภาษา และความเป็นสากล การมีความรู้ มีการศึกษา การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ จะส่งผลที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสารที่แสดงออกมาเพื่อให้คนอื่นได้รับรู้ การประสานงานที่ดี มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การมีสัจจะ วาจา มีเสน่ห์ คำนับสัญญา เคารพในสิทธิผู้อื่น มีอารมณ์แจ่มใสและการสร้างแรงจูงใจ มีสภาพจิตใจที่มั่นคง จะทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่า ความเป็น ผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ ความเป็นผู้จักผล คือ รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น ความเป็นผู้รักจักตน คือ ประพฤติตนให้เหมาะสม รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร ความเป็น

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายรัตนพล ขนยฺยุทธ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

ผู้รู้จักประมาณ คือ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ความเป็นผู้รู้จักชุมชน การบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยความเมตตา เป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคล นั่นคือ หลักสัปปริสธรรม ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้ทันโลก

รูปแบบการพัฒนากาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารมีเป้าหมาย มีแนวคิดในอนาคต วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง กล้าตัดสินใจ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน มีความมั่นใจในตนเอง มีการฝึกทักษะที่พึงประสงค์ ติดต่อสื่อสารให้คนอื่นได้รับรู้ประสานงานดี มอบงานตรงตามความสามารถ การสร้างความสัมพันธ์มีอารมณ์แจ่มใส การมีสัจจะ วาจามีเสน่ห์ คำมั่นสัญญา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒๕^{๒๕}

ผู้บริหารที่มีแนวคิดใหม่ ๆ นำมาปรับในสิ่งที่ดี เป็นงานหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีจิตในการบริการ การใช้อำนาจหรือการทำงานจะมี ๒ ส่วน บริหารโดยใช้อำนาจ และบริหารโดยใช้บารมี การบริหารด้วยบารมีจะราบรื่น ส่วนการบริหารโดยใช้อำนาจ ผลสัมฤทธิ์จะได้แต่งาน แต่จิตใจจะประสบความล้มเหลว

ผู้บริหารควรมีการศึกษา หรือผ่านการศึกษาในด้านการบริหาร ในการปฏิบัติควบคู่กัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในหน่วยงานเดิมเป็นพื้นฐานจะมีประสบการณ์การของความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งจะทำให้งานดำเนินการไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอน เพราะผู้บริหารที่มีความชำนาญจะคอยดูแล คอยฝึกฝนในเรื่องของเทคนิคหรือทักษะ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ

ภาวะผู้นำต้องไม่ใช้อำนาจ การทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารที่ทำงานร่วมกัน ต้องมีพระเดช พระคุณ ต้องเห็นใจซึ่งกันและกัน ใจเขาใจเรา ต้องเข้าถึงจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือมีการสนทนากันเป็นครั้งคราว มีโอกาสในการสังสรรค์ บางครั้งโอกาสการปรึกษาหารือกันนอกเวลาทำงาน เปิดใจปรึกษาหารือกันจะได้ความจริงใจจากผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า อยู่ในช่วงเวลาทำงานปกติ

ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่น ถ้าตรงเกินไปหรือปล่อยเกินไปก็ไม่ดี ต้องมีผ่อนสั้นผ่อนยาว ความเสมอภาค การแบ่งพรรคแบ่งพวกไม่ควรมี ควรนำ

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายสมโภชน์ ชัยชนะ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์, ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗.

หลักธรรมที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเป็นของ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน การบริหารที่ยากและสำคัญที่สุด คือการบริหารคน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารที่มีแนวคิดใหม่ ๆ นำมาปรับในสิ่งที่ดี มีประสิทธิภาพการของความชำนาญเฉพาะด้าน คอยดูแล คอยฝึกฝนในเรื่องของเทคนิคหรือทักษะ ต้องมีพระเดช พระคุณ ต้องเห็นใจซึ่งกันและกัน หลักธรรมที่นำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเป็นของ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน

หนังสือสัมภาษณ์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กรณีเรียน พระครูโพธิ์ทองมณีวิจิตร (เจ้าอาวาสวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพของภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๘๔๔-๑๕๕๑

ได้มอบให้ นางสาวพัชรี
ทำการศึกษาวิจัย
(พระครูโพธิ์ทองมณีวิจิตร)
เจ้าอาวาสวัดปากน้ำ
ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
อำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่เยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราณสืบ นพเรศรุณห์ศิริสถิต (เห็นสมควรตามขอ ๗๗๑)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพของภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อเพื่อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๘๔๔-๑๕๕๓

อ.นิตยา วัฒนพานิชย์
นักวิจัยอาวุโส
(นาง: นิตยา วัฒนพานิชย์)
เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี
๒๗/๕/๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบทูลขอ พระครูพิทักษ์ศีลคุณ (เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพของภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตเคราะห้ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนไมทนขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๘๔๔-๑๕๕๓

ฉันได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าควรอนุญาตให้
นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์
(นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์)
เจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. ๑
๒๗ พ.ค. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระครูนิวาสันนุรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพของภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๗-๘๔๙-๑๕๕๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระครูชินนิตฺต (จอนเจ้าคณะ: อ.เขตลาดยาว)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพของภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปูลโย, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๘๔๔-๑๕๕๑

ชินนิตฺต
พระครูชินนิตฺต
๑๖ มิ.ย. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กรณีเรียน พระครูนิวาสันพกิจ (แพ้นิมิต) (เจ้าอาวาสวัดเกตุไผ่)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพของภาคเหนือ
ตอนล่าง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๗-๘๔๙-๑๕๕๑

(พระครูนิวาสันพกิจ)
เจ้าอาวาสวัดเกตุไผ่

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศาสนาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

ผู้รับ : ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๐ สำนักเลขาธิการ สำนักพระศาสนาวิทยา ๑๑๑๑๑๑

โทร : ๐๒-๕๕๖-๖๑๐๕ ต่อ ๖๑๑๐๐, ๖๑๑๐๑, ๖๑๑๐๒

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระราชวชิรเมธี ดร. (ธีร วรปญฺโญ ป.ธ.๙ พ.ธ.บ.ธ.ม.กศ.๓)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรี นามสกุล ชำนาญศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๑ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพของภาคเหนือ
ตอนล่าง" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางพัชรี ชำนาญศิลป์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๖๗-๘๔๙๙-๑๕๕๓

ภาคผนวก ข
เครื่องมือการวิจัย
(แบบสัมภาษณ์)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ประกอบการวิจัย ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูล และแนวทางสำหรับผู้วิจัย เพื่อที่ใช้เป็นแนวทางการเสนอแนะการประยุกต์ใช้ในการบริการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสืบต่อไป

กรุณาให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากการให้สัมภาษณ์นี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งการให้สัมภาษณ์นี้จะไม่ผลเสียต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- ตอนที่ ๒ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์
- ตอนที่ ๓ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความชำนาญ
- ตอนที่ ๔ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์
- ตอนที่ ๕ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านคุณธรรม
- ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะงานทั้ง ๔ ด้าน

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอกราบขอขอบพระคุณความเอื้อเฟื้อในทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

นางพัชรี ชำนาญศิลป์

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุदारาม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น.

วัน / เดือน / ปีที่สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย (นางพัชรี ชำนาญศิลป์).....

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

บันทึกข้อมูล จัดบันทึก / บันทึกเสียง / บันทึกภาพ.....

สถานที่ สัมภาษณ์.....

สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

ตอนที่ ๒ ศึกษาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

๑. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในด้านวิสัยทัศน์?
๒. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในด้านวิสัยทัศน์?
๓. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรในด้านวิสัยทัศน์?

ตอนที่ ๓ ศึกษาภาวะผู้นำด้านความชำนาญ

๑. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในด้านความชำนาญ?
๒. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในด้านความชำนาญ?
๓. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรด้านความชำนาญ?

ตอนที่ ๔ ศึกษาภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

๑. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในด้านมนุษยสัมพันธ์?
๒. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในงานมนุษยสัมพันธ์?
๓. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรในงานมนุษยสัมพันธ์?

ตอนที่ ๕ ศึกษาภาวะผู้นำด้านคุณธรรม

๑. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในงานด้านคุณธรรม?
๒. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในงานด้านคุณธรรม?
๓. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรในงานด้านคุณธรรม?

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ

๑. งานด้านวิสัยทัศน์
๒. งานด้านความชำนาญ
๓. งานด้านมนุษยสัมพันธ์
๔. งานด้านคุณธรรม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ชุดที่ ๒ (สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง)

เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูล และแนวทางสำหรับผู้วิจัย เพื่อที่ใช้เป็นแนวทางการเสนอแนะการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

กรุณาให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากการให้สัมภาษณ์นี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งการให้สัมภาษณ์นี้จะไม่มีส่วนเสียต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- ตอนที่ ๒ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์
- ตอนที่ ๓ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความชำนาญ
- ตอนที่ ๔ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์
- ตอนที่ ๕ ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านคุณธรรม
- ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะงานทั้ง ๔ ด้าน

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากพระคุณท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอกราบขอบพระคุณความเอื้อเฟื้อในทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

นางพัชรี ชำนาญศิลป์

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุदारาม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ (สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง)

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น.

วัน / เดือน / ปีที่สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย (นางพัชรี ชำนาญศิลป์).....

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

บันทึกข้อมูล จุดบันทึก / บันทึกเสียง / บันทึกภาพ.....

สถานที่ สัมภาษณ์.....

สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

ตอนที่ ๒ ศึกษาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

๔. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในด้านวิสัยทัศน์?

๕. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในด้านวิสัยทัศน์?

๖. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรในด้านวิสัยทัศน์?

ตอนที่ ๓ ศึกษาภาวะผู้นำด้านความชำนาญ

๔. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในด้านความชำนาญ?

๕. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในด้านความชำนาญ?

๖. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรในด้านความชำนาญ?

ตอนที่ ๔ ศึกษาภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

๔. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในด้านมนุษยสัมพันธ์?

๕. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในด้านมนุษยสัมพันธ์?

๖. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรในด้านมนุษยสัมพันธ์?

ตอนที่ ๕ ศึกษาภาวะผู้นำด้านคุณธรรม

๔. ผู้นำของสถานศึกษาใช้หลักการอะไรในงานด้านคุณธรรม?

๕. ผู้นำของสถานศึกษาใช้วิธีการอะไรในงานด้านคุณธรรม?

๖. ผู้นำของสถานศึกษามีเป้าหมายอะไรในงานด้านคุณธรรม?

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ

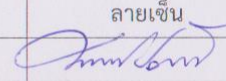
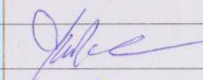
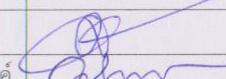
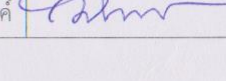
๑. งานด้านวิสัยทัศน์

๒. งานด้านความชำนาญ

๓. งานด้านมนุษยสัมพันธ์

๔. งานด้านคุณธรรม

รายชื่อคณะกรรมการผู้มาประชุม Fogus Group
นางพัชรี ขำนาญศิริป๋
นิสิตหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วัดศรีสุदारาม)
ในวันเสาร์ที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๗
ณ ห้องประชุมวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	เบอร์โทร
๑	พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์		
๒	พระครูปลัดสัมพัฒน์ปัญญาจารย์, ดร.	คณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์		
๓	นายรุ่งอรุณ ออบเซย	รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ		
๔	ผศ.ดร.ธาดรี จีราพันธ์	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ธ. ๕	
๕	ผศ.ดร.ไชยรัตน์ ปราณี	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์		
๖	ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์	หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์		
๗	นายสาคร ศิริวัฒนาโรจน์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์		
๘	นายอานัติชัย จันทิวาสัน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง	๑๖๒	
๙	นายมานิต มณีโชติ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร		
๑๐	นางสาวปิยวรรณ วรวิทย์ธนกุล	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย		
๑๑	นายละม่อม ชัยไชย	ประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดนครสวรรค์		
๑๒	ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง	คณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์		

ภาคผนวก ณ

การสนทนากลุ่ม

(Focus Group Discussion)





ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล : พชรี ชำนาญศิลป์

สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๒๕๔/๒๐๕ หมู่ ๖ ตำบลลาดยาว
อำเภอ ลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษา : ประถมศึกษา
โรงเรียนบูรพาศึกษา จังหวัดนครสวรรค์
มัธยมศึกษา
โรงเรียนลาดยาววิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
ปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย-
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๓๔-๒๕๓๕ : เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด (๑ ปี)
วิทยาลัยเกษตรกรรมนครพนม จังหวัดนครพนม

พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๖ : เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด (๗ เดือน)
วิทยาลัยเกษตรกรรมนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

พ.ศ. ๒๕๓๖ – ปัจจุบัน : รับราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)
ปฏิบัติงาน งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา

เข้าศึกษา ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

สำเร็จการศึกษา ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

ที่อยู่ปัจจุบัน วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ๑๕๕/๑๔ หมู่ที่ ๑
ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐๘๗ – ๘๔๙๑๕๕๑