

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานักบริหาร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING TO THE EFFECTIVENESS FOR ADMINISTRATOR'S DEVELOPMENT OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

พระเมธีธรรมจารย์ (ประสาร จันทสาโร)* ไชยา ยิ้มวิไล**

Phramethithammajarn (Prasarn Chanthasaro), Chaiya Yimwila

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนานักบริหารที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีเชิงลำดับการอธิบาย (sequential explanatory research) ใช้การสุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง 190 รูป/คน ที่เป็นตัวแทนของนักบริหารโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 25 รูป/คน ที่เป็นนักบริหารระดับสูงใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยคุณสมบัติของนักบริหารที่ประกอบด้วย การปรับตัว การมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ ความซื่อสัตย์ การสื่อสารที่ดี มีความรอบรู้ และปัจจัยหลักการบริหารจัดการ ประกอบด้วย หลักการวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม และการใช้คุณธรรมทศพิธราชธรรมของนักบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการร่วมกันเป็นรายคู่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการ

* Doctor of Philosophy Program Public Administration Graduate College of Management Sripatum University

** Lecturer in Doctor of Philosophy Program Public Administration Graduate College of Management Sripatum University

พัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย โดยมีค่าสหสัมพันธ์(เพียร์สัน)ในระดับปานกลางอยู่ระหว่าง 0.361 ถึง 0.642 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปรที่ระดับ 0.01 (2 – tailed) 3) ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย การควบคุม หลักธรรมทศพิธราชธรรม การวางแผน การมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยร้อยละ 74.5 ($R = 0.745$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิผลของการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 56.0 ($R^2 = 0.555$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2 –tailed) และ 4) การสัมภาษณ์นักบริหารระดับสูงพบว่าประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันและขึ้นอยู่กับกับการควบคุมที่เหมาะสม คุณธรรมทศพิธราชธรรม การวางแผน การมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ และข้อเสนอแนะ 1) ประสิทธิภาพของการพัฒนานักบริหารควรนำวิธีการสอนของพระพุทธเจ้ามาปฏิบัติ เช่น การบรรยายเนื้อหาสาระ การอภิปราย การแก้ไขปัญหา และการตอบปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม 2) การใช้หลักธรรมเป็นใหญ่(ธรรมาธิปไตย)ต้องกระตือรือร้น ที่จะนำมาพัฒนานักบริหารในมหาวิทยาลัย 3) การเรียนรู้เกี่ยวกับดิจิทัลควรจะต้องจัดตั้งขึ้นให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ระดับโลก ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนได้ในทุกสถานที่ ยกตัวอย่างให้รู้แจ้งร่วมกับการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสร้างสื่อการพัฒนาผู้บริหาร ให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การพัฒนา, นักบริหาร

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the administrator's characteristics and the management principles affecting the effective administrator's development of Mahachulalongkornrajavidyalaya University 2) study components of the effective administrator's development of Mahachulalongkornrajavidyalaya University 3) study the guideline to develop the essential method of the administrator's development of Mahachulalongkornrajavidyalaya university. The mixed methods research were applied as a sequential explanatory. A 190 sampling of the administrator's representatives were used for questionnaires and the in-depth interview of 25 key informants of the top executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The descriptive method

and inferential statistics were utilized. The data were analyzed by descriptive and inferential statistics method.

The result of research findings were as follows: 1)The administrators development of university found that all were totally agree with and the administrator's characteristics composed of adaptability, vision and strategic thinking, integrity, good communication, expertise and management principles factors were comprised planning, organizing, leading, controlling and using the virtues of a ruler were related to the effectiveness of university administrator's development 2)The Pearson product-moment bivariate correlation coefficient of personal characteristics of administrators and management principles variables had effected on the effectiveness for university administrator's development with a positive correlation coefficient from 0.361 to 0.642 with statistical significant of every variables at 0.01 (2-tailed) 3) The predicted variables composed of controlling , virtues of the rulers, planning, vision and strategic thinking were correlate with the effectiveness of university administrator's development at 74.5 percent ($R = 0.745$), these could predicted the variance of the effectiveness for university- administrator's development at 56.0 percent ($R^2 = 0.555$) with a statistical significance at 0.05 (2 - tailed). 4) The interviewing with the top executives found that the effectiveness for university administrator's development had to conform in the same direction and rely on the appropriated controlling, virtues of a ruler, planning, vision and strategic thinking. Recommendations : 1) effectiveness of administrator's development should applied the Buddha teaching methods such as explanation, discussions, problem-solving and tangible answering 2) The application of Dhammatipataya had to encourage for developing the administrators at university 3) The digitized learning media should be established the center for global learning that the learners could learnt at any place and anywhere.

Keywords: Effectiveness, Administrator Development.

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐบาล พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ก่อตั้งขึ้นภายในวัดมหาธาตุ ราชวรมหาวิหาร (ยุวราชรังสฤษฎิ์เพิ่มเข้ามาในภายหลัง) เมื่อปี พ.ศ.2430 ก่อนที่จะพระราชทานนามเป็น “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ในปี พ.ศ.2439 เพื่อให้เป็นวิทยาลัยการศึกษาชั้นสูงของพระสงฆ์ ที่เน้นการศึกษาด้านพุทธศาสนาและให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาด้านพุทธศาสตร์ที่สำคัญของพระสงฆ์ไทย มีการเรียนการสอนครอบคลุมตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอกทางพุทธศาสตร์ มีหลักสูตรนานาชาติและภาษาอังกฤษ รวมทั้งมีการดำเนินการวิจัยในด้านพุทธศาสตร์ ปัจจุบันไม่เพียงแต่มีการเรียนการสอนทางพุทธศาสตร์เท่านั้น ยังมีการเรียนการสอนทางสังคมศาสตร์สาขาอื่น มีการพัฒนาการเรียนการสอนมาเป็นลำดับโดยมีการเรียนการสอนในสาขาอื่นด้วย เช่นรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา เป็นต้น ปัจจุบันมีการเรียนการสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตร ปริญญาบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญามหาบัณฑิต และปริญญาดุษฎีบัณฑิต นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ในการบริการวิชาการแก่สังคม และการวิจัย

โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในฐานะหน่วยงานรัฐภายใต้การกำกับของรัฐบาลและมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีพันธกิจตามกฎหมาย 4 ด้าน ได้แก่ ผลิตบัณฑิต วิจัยและพัฒนา ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแม้จะอยู่ภายใต้การกำกับกระทรวงศึกษาธิการและภายใต้นโยบายรัฐบาลเหมือนกับมหาวิทยาลัยอื่นที่ออกนอกระบบส่วนราชการที่ต้องการให้มีความคล่องตัวในการบริหาร มหาวิทยาลัยยังมีลักษณะพิเศษต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นคือมีการเรียนการสอนวิชาการทางหลักศาสนาพุทธ และวิชาการทางโลกด้วย

ด้วยลักษณะดังกล่าว ผู้บริหารเป็นพระสงฆ์เป็นส่วนใหญ่ สามารถทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายสงฆ์และฆราวาส มีลักษณะของการเข้ากันได้ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมของทั้งฝ่ายสงฆ์และฆราวาส ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานมหาวิทยาลัย และที่สำคัญผู้บริหารจะเป็นกลไกหลักในการทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงาน

บรรลุปันธกิจดังกล่าวข้างต้น ที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถบริหารกิจการของมหาวิทยาลัยได้ตามที่กำหนดไว้เท่าที่ควรจะเป็น ส่วนหนึ่งน่าจะเป็นผลมาจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณสมบัติให้มีศักยภาพเพียงพอในการทำหน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณสมบัติและความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการของนักบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหาร รวมทั้งมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี(mixed methods research) ชนิดลำดับวิธีการอธิบาย (sequential explanatory research) (Creswell, 2009,pp.209-211) แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน(phase) ขั้นตอนแรกผู้วิจัยจะใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (survey) เพื่ออธิบายปัจจัยคุณสมบัตินักบริหาร และหลักการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขั้นตอนที่สองนำผลที่ได้จาก การวิจัยเชิงปริมาณนำไปเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยโดยใช้การ วิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) สัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง(Nimpanich,2007: 357-359) ที่ต้องการให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ข้อมูลที่ ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพจะมีการสรุปถึงเหตุผล เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการ สำรวจให้ได้ผลการวิจัยที่แสดงถึงประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยทั้งทางกว้างและทางลึก รวมทั้งได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนานักบริหาร มหาวิทยาลัย

ประชากรที่ศึกษาคือผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย เป็นผู้บริหารทั้งที่ประจำอยู่ส่วนกลาง วิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ มีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 364 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนกลาง จำนวน 154 รูป/คน และผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์จำนวน 210 รูป/คน ได้ขนาดตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage sampling) (Vanichbuncha,2012 : 22) จำนวน 190 รูป/คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane,1973:727)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระได้แก่ปัจจัยคุณสมบัตินักบริหารประกอบด้วย ตัวแปรการปรับตัวที่จะเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และความคิดกลยุทธ์ มีความซื่อสัตย์มีความสามารถในการสื่อสารและมีความรอบรู้ในงาน ปัจจัยหลักการบริหารจัดการ ประกอบด้วยตัวแปรการวางแผน การจัดการ การนำ การควบคุม หลักธรรมทศพิธราชธรรม ตัวแปรตามคือประสิทธิผลการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วยตัวแปรมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยมีนักผลิตนวัตกรรมวิชาการ มีนักบริหารที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล มหาวิทยาลัยมีพุทธธรรมาภิบาลในการบริหาร และมหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักทั่วโลก

เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจความเห็นจากความเห็นน้อยที่สุดถึงมากที่สุด (1-5) นำไปสอบถามประชากรตัวอย่างในแต่ละประเด็นคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (index of items- objective congruence ; IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนซึ่งมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.962 หรือร้อยละ 96.2 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่มีไข่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 รูป/คน ได้ค่าความเชื่อมั่นถึง 0.976 หรือร้อยละ 97.6 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1974:161) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Creswell,2009:181,Nimpanich,,2007 : 357-359) ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูง จำนวน 25 รูป/คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกจ่ายแบบสอบถามให้ประชากรตัวอย่างทั้งหมดรวบรวมมาได้ครบทั้ง 190 รูป/คน แล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงป้อนข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ในการอธิบายคุณลักษณะของประชากรที่ให้ข้อมูล ค่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย คุณสมบัตินักบริหาร หลักการบริหารจัดการและประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation; S.D.) และสถิติอ้างอิง (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าสถิติที่ใช้คือ t-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient ; r) เพื่อทดสอบขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณสมบัตินักบริหาร หลักการบริหารจัดการและประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งทำนายการเปลี่ยนแปลงของคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) ดังสมการเชิงเส้นตรง $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$

การทดสอบสมมติฐาน ที่ว่าประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่ขึ้นกับตัวแปรคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการทุกตัว (H_0) หรือประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้นอยู่กับตัวแปรคุณสมบัตินักบริหารหรือหลักการบริหารจัดการอย่างน้อย 1 ตัว (H_1) โดยใช้สถิติทดสอบ F - test เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยคุณสมบัตินักบริหาร หลักการบริหารจัดการ และประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (multiple coefficient of correlation) ด้วยวิธีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (R^2) โดยใช้สูตร (Vanichbuncha, 2016 :338)

$$R^2 = \frac{\text{ความผันแปรของ } Y \text{ เนื่องจากอิทธิพลของ } X_1, X_2, \dots, X_k}{\text{ความผันแปรทั้งหมด}}$$

R^2 ที่ใกล้ 1 หมายถึงตัวแปรคุณสมบัตินักบริหาร และหลักการบริหารจัดการ (X_1, X_2, \dots, X_k) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมาก (Y) แต่ถ้า R^2 เข้าใกล้ศูนย์หมายถึงค่า X_1, X_2, \dots, X_k มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยต่ำ (Y)

ผลที่ได้จะนำมาพิจารณาว่าตัวแปรคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงในขณะที่ตัวแปรอื่นคงที่ที่จะส่งผลให้ประสิทธิผลการพัฒนานักบริหาร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงเพียงใด ผลสรุปทำให้ทราบว่าประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยและตัวแปรใดก่อนหลัง สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์เนื้อหาและตีความร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อวางแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. สรุปผลการวิจัย

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเห็นโดยรวมมากที่สุดว่าปัจจัยคุณสมบัตินักบริหารซึ่งประกอบด้วยตัวแปรการปรับตัวที่จะเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ และความคิดกลยุทธ์ มีความซื่อสัตย์ มีความสามารถในการสื่อสารและมีความรอบรู้ในงาน ร่วมกับปัจจัยหลักการบริหารจัดการ ประกอบด้วยตัวแปรการวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม และหลักทศพิธราชธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะทำให้มหาวิทยาลัยการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยมีนักผลิตนวัตกรรมวิชาการ นักบริหารที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล มหาวิทยาลัยมีพุทธธรรมาภิบาลในการบริหาร และมหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักทั่วโลก

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรของคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการรายคู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูงและเป็นไปในทิศทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.382 ถึง 0.713 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นไปในทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.361 ถึง 0.642 แล้วจึงทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อพยากรณ์ผลการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับคุณสมบัตินักบริหารและหลักการบริหารจัดการเพียงใด ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรของคุณสมบัตินักบริหารคือการมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ และตัวแปรของปัจจัยการบริหารจัดการได้แก่ การควบคุม หลักทศพิธราชธรรม การวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยเท่ากับ 0.745 ($R = 0.745$) หรือร้อยละ 74.5 ความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายการผันแปรตัวแปรเกณฑ์คือประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย ได้ร้อยละ 56 ($R^2 = 0.555$) โดยสามารถเขียนสมการเชิงเส้น ดังนี้

$$Y = 0.648 + 0.273 X_{24} + 0.300 X_{25} + 0.156 X_{21} + 0.125 X_{12} \quad (\text{ในรูปคะแนนดิบ})$$

$$Y = 0.285 X_{24} + 0.312 X_{25} + 0.165 X_{21} + 0.147 X_{12} \quad (\text{ในรูปคะแนนมาตรฐาน})$$

หรือ

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย} &= 0.648 + 0.273 \text{การควบคุม} \\ &+ 0.300 \text{ทศพิธราชธรรม} + 0.156 \text{การวางแผน} \\ &+ 0.125 \text{วิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย} &= 0.285 \text{การควบคุม} + 0.312 \text{ทศพิธราชธรรม} \\ &+ 0.165 \text{การวางแผน} \\ &+ 0.147 \text{วิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์} \end{aligned}$$

อธิบายได้ว่า ตัวแปรการควบคุม หลักธรรมทศพิธราชธรรม การวางแผน วิสัยทัศน์ และการคิดเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยได้ ประมาณร้อยละ 56.0 กล่าวคือจะทำให้ประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยได้ ร้อยละ 56.0 มหาวิทยาลัยจะต้องมีการจัดการร่วมกันในเรื่องของการควบคุมร้อยละ 27.3 หลักธรรมทศพิธราชธรรมร้อยละ 30.0 การวางแผนร้อยละ 15.6 วิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ ร้อยละ 12.5 ส่วนอีกร้อยละ 44 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าประสิทธิผลการพัฒนานักบริหาร มหาวิทยาลัย ขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณสมบัติผู้บริหารและหลักการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แต่เมื่อพิจารณารายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยที่มีความสำคัญในลำดับต้น คือตัวแปรหลักทศพิธราชธรรม การควบคุม การวางแผนและปัจจัยคุณสมบัติผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรวิสัยทัศน์และ ความคิดเชิงกลยุทธ์ และยังพบว่าวิธีที่มีประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยควรให้มีการสอน การฝึกปฏิบัติยึดตามพุทธวิธีของพระพุทธเจ้าได้แก่ การบรรยายเนื้อหาสาระ การอภิปราย การตอบปัญหา การแก้ไขปัญหาและการยกตัวอย่าง โดยใช้ร่วมกับการปลูกฝังเรื่อง หลักพุทธธรรม ทศพิธราชธรรม พัฒนาให้เป็นคนมีความคิดวิเคราะห์ มีเหตุมีผล มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงให้ รู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยี รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ผ่านกระบวนการพัฒนาเสริมสร้างบุคลิกลักษณะให้มีคุณสมบัติของความเป็นนักบริหารและมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกิจการงานของมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวที่จะเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาการและเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์และความคิดกลยุทธ์ มีความซื่อสัตย์ มีความสามารถในการสื่อสารและมีความรอบรู้ในงาน คุณสมบัติของนักบริหารนี้เป็นรากฐานที่สำคัญที่จะเรียนรู้หลักการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การนำคน การควบคุมและหลักธรรมทศพิชราชธรรมได้เป็นอย่างดี คุณสมบัติและความรู้ดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหาร การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป มหาวิทยาลัยมีนักผลิตนวัตกรรมวิชาการ มีนักบริหารที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล จนทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักทั่วโลก และมีพุทธธรรมาภิบาลในการบริหาร

ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์และยึดหลักทศพิชราชธรรมในการทำหน้าที่บริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นรากฐานที่สำคัญในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Phradhampidok (P.A. Payutto) (2000) ได้กล่าวว่าสังคมสงฆ์ต้องถือธรรมเป็นใหญ่ ทุกรูป/คนต้องใฝ่ธรรม ต้องถือธรรมเป็นบรรทัดฐานและเพียรพยายามมุ่งให้เข้าถึงธรรม ยึดวัตรปฏิบัติของผู้นำ 5 ประการที่เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าได้แก่ (1) นักบริหารต้องยึดถือความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความมีเหตุผล มีหลักการ กฎกติกาที่ชอบธรรมเป็นบรรทัดฐาน เคารพนับถือยึดมั่นในธรรม เชิดชูและนิยมธรรม ตั้งตนอยู่ในธรรม ประพฤติปฏิบัติธรรมด้วยใจเชื่อมั่นในคุณความดีที่เกิดจากการปฏิบัติธรรม (ธรรมาธิปไตย) (2) นักบริหารต้องจัดการอำนวยการ รักษาและคุ้มครองอย่างชอบธรรมแก่ประชาชนทุกหมู่เหล่า ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะป็นข้าราชการหรือประชาชน นักบวช พราหมณ์ (ธรรมิการักษา) (3) นักบริหารต้องมีมาตรการป้องกันมิให้มีการกระทำที่เป็นการอธรรมเกิดขึ้นในเขตแดนที่ตนเองรับผิดชอบ และหากเกิดขึ้นแล้วต้องมีแก้ไข และชักนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาตั้งมั่นในสุจริตและนิยมธรรม หลักพุทธธรรมนี้เป็นฐานคติให้กับหลักความโปร่งใสอันเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาล (อธรรมการนิเสธนา) (4) นักบริหารควรแบ่งปันทรัพย์สินให้แก่ผู้ไร้ทรัพย์ ทำให้ราษฎรทำมาหากินโดยสุจริต นักบริหารสามารถนำมาเป็นแบบอย่างในการจัดสรรสวัสดิการ ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม (ธนาอุประทาน) และ(5) มีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้รู้ซัดการอันดีชั่ว เพื่อจะได้ตัดสินใจได้ถูกต้องในการกำหนดนโยบายและปฏิบัติให้เป็นไปโดยถูกต้องชอบธรรม (ปริ

ปจฺจนา) การที่ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวที่จะเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นถึงความสามารถ และการมีความรอบรู้ในงาน รู้เท่าทันสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ ที่มองเห็นว่าการที่มหาวิทยาลัยจะบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีการผลิตนวัตกรรมวิชาการ ดังแนวคิดของอาร์โนลด์และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman, 1986) ที่อธิบายองค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การและการจัดการประกอบด้วย การเจริญเติบโตขององค์การ เช่นจำนวนผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือบริการใหม่ที่เพิ่มขึ้น การได้มาซึ่งทรัพยากรในการจัดการ เช่น คน เงิน วัสดุและบริการใหม่ๆ มีความสามารถในการปรับตัวภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นวิทยาการ เทคโนโลยี และพฤติกรรมของลูกค้า

การที่ผู้บริหารจะบริหารจัดการกิจการมหาวิทยาลัยได้สำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน โดยเฉพาะกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย การจัดองค์การเพื่อจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการของมหาวิทยาลัย มีการนำคน นำงานและนำเงินไปใช้ปฏิบัติได้ตามแผนดังกล่าวอย่างคุ้มค่า ระหว่างการดำเนินงานตามแผนต้องมีการติดตามควบคุมมิให้มีการนำทรัพยากรขององค์กรไปใช้ในทางที่ไม่ก่อประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย หากพบพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานพุทธธรรมมาภิบาล ต้องมีการปรับแผนใหม่ เป็นวงจรที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การวิจัยพบว่า หลักการบริหารจัดการทั้งการวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม และหลักทศพิธราชธรรม มีส่วนทำให้การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จตามพันธกิจเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Bartol & Martin (1997:6) Drucker (2005) และ Dalft (2006) กล่าวคือการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จจะต้องมีการปฏิบัติโดยวางหลักการบริหารในเชิงหน้าที่ในด้าน การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม และยังพบว่า การที่จะพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยให้มีพุทธธรรมมาภิบาลในการบริหารต้องอาศัยนักบริหารที่มีหลักทศพิธราชธรรม

คุณสมบัตินักบริหารที่มีความสามารถในการปรับตัวที่จะเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางวิทยาการและเทคโนโลยี ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีวิสัยทัศน์และความคิดกลยุทธ์ มีความซื่อสัตย์ มีความสามารถในการสื่อสารและมีความรอบรู้ในงาน ในขณะเดียวกันต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการในการวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุมและหลักธรรมทศพิธราชธรรมเป็นกรอบในการทำงาน การวิจัยพบว่าตัวแปรดังกล่าวรายคู่ร่วมกันทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับกันปานกลางถึงสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง

0.382 ถึง 0.731 แต่เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ทั้งสิบ วิเคราะห์ว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือมีความจำเป็นต่อประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่ามี 4 ตัวแปรได้แก่ตัวแปรการควบคุม (x_{24}) หลักธรรมทศพิธราชธรรม (x_{25}) การวางแผน (x_{21}) และวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ (x_{12}) ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยในระดับสูงหรือร้อยละ 74.5 ($R = 0.745$) และส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 56.0 ($R^2 = 0.555$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($F = 57.461$; 2 -tailed) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่าคุณสมบัติของนักบริหารและหลักการบริหารจัดการอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย} &= 0.648 + 0.273\text{การควบคุม} \\ &+ 0.300\text{ทศพิธราชธรรม} \\ &+ 0.156\text{การวางแผน} \\ &+ 0.125\text{วิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์} \end{aligned}$$

จากสมการทำให้ทราบว่า การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิผลนั้นไม่จำเป็นต้องพัฒนาทั้งสิบตัวแปรพร้อมกัน มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาเพียงสี่ตัวแปรได้แก่ การควบคุม หลักธรรมทศพิธราชธรรม การวางแผน การมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ก็มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยที่ทำให้มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลง มีนักผลิตนวัตกรรมวิชาการ นักบริหารมหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในระดับสากล มหาวิทยาลัยมีชื่อว่ามีพุทธธรรมาภิบาลในการบริหารและเป็นที่รู้จักทั่วโลกสอดคล้องกับแนวคิดแนวคิดของสตีเยอร์ อังสัน และมาร์คเดย์ (Steers, Ungson & Mowday, 1985) กล่าวว่าประสิทธิผลหมายถึงระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนถือเป็นมาตรการวัดความมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮล (Hale, 2002 : 28) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Irving, Justin.A. (2005) วิจัยเรื่อง Servant Leadership and the Effectiveness of Team การวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยต้องพัฒนาทั้งคุณสมบัติของความเป็นนักบริหารและให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์วิจัยว่าต้องพัฒนาคุณสมบัติใดและเพิ่มพูนความรู้ในหลักการบริหารจัดการเรื่องใด จึงจะทำ

ให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนา แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา ควรใช้วิธีการให้ความรู้ตามแบบวิธีของพระพุทธเจ้าที่เห็นว่ายังทันสมัยคือการบรรยาย การอภิปราย การตอบปัญหา การแก้ไข ปัญหาและการยกตัวอย่างให้รู้แจ้งเห็นจริงเพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่าหลักการบริหารจัดการนำไปปรับใช้ในการบริหารแล้วจะเกิดผลอย่างไร โดยวิธีการพัฒนาใช้ร่วมกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสื่อ การพัฒนานักบริหารเพื่อการเรียนรู้ ได้ทุกเวลาและสถานที่

6. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) มหาวิทยาลัยควรตั้งเป้าหมายการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยให้รับรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดวิธีทำงานให้ตามเท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยี

2) มหาวิทยาลัยควรมีแผนพัฒนานักบริหารให้เป็นนักยุทธศาสตร์และมีกลยุทธ์ในการทำหน้าที่ในตำแหน่งทางการบริหารที่ตนเองรับผิดชอบ ให้มีความรู้ความสามารถในการวางแผน ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ในการกิจกรรมการศึกษาระดับอุดมศึกษา

3) วางนโยบายในการพัฒนาหลักพุทธธรรมาภิบาลที่สามารถนำไปปรับใช้ได้กับการบริหารงานขององค์การภาครัฐและเอกชน

4) ปัจจัยคุณสมบัติของนักบริหารได้แก่ด้านการปรับตัวที่จะเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการสื่อสาร มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายพัฒนาคุณสมบัติ ด้านนี้อย่างเข้มข้น

5) มหาวิทยาลัยควรที่จะกำหนดนโยบายพัฒนานักบริหารให้ความรู้ในด้าน การควบคุม ทศพิธราชธรรม การวางแผน วิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นการพัฒนาระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

6) ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย นำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ให้สังคมและชาวโลกให้รับรู้

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1) ควรมีการฝึกอบรมหลักสูตรการวางแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารจัดการให้กับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัย

2) ควรมีการประเมินผลการพัฒนานักบริหารของมหาวิทยาลัยเป็นระยะๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่านักบริหารมีความรู้ในหลักการบริหารจัดการและนำไปปรับใช้ในงานหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนานักบริหารควรมีการสำรวจความจำเป็นว่านักบริหารแต่ละระดับจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้านใดเพิ่มอีกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4) ควรมีการถอดบทเรียน บทสอนของพระพุทธเจ้าเปรียบเทียบกับหลักการบริหารของฝ่ายฆราวาสแล้วนำมาปรับใช้กับการบริหารงานมหาวิทยาลัยและงานที่นักบริหารรับผิดชอบ

5) ควรที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยประกาศเจตนารมณ์ในการทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ในการบริหารทุกระดับ ทุกศูนย์ ทุกวิทยาเขตให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้บริหารในองค์กรอื่น

6) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่เชิงรุกอย่างมีกลยุทธ์ที่จะยกระดับการบริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเผยแผ่หลักการบริหารจัดการที่ยึดหลักพุทธธรรม

7) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะการบริหารระหว่างวิทยาลัยสงฆ์และมหาวิทยาลัยของฆราวาส

8) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักทั่วโลกไม่เฉพาะการเรียนการสอนทางพุทธศาสนาเท่านั้น ควรให้เป็นที่รู้จักในการเรียนการสอนหลักสูตรทางการเมือง การปกครอง การบริหารงานภาครัฐ และภาษาศาสตร์ เป็นต้น

9) จากการสำรวจพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยอมรับว่าตนเองมีการวางแผนและการนำในการบริหาร ทำได้ดีมาก อย่างไรก็ตาม ใดๆก็ดี ควรใช้ความสามารถด้านนี้วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางการวิชาการที่ผสมเข้ากับพระหลักพุทธธรรมและวิชาการทางโลก ให้อยู่ในแนวหน้าของประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียนภายในปี (โดยให้เป็นที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารมหาวิทยาลัย)

6.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรมีการทำวิจัยสำรวจความเห็นประชากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยที่มีต่อประสิทธิผลการพัฒนานักบริหารวิทยาลัย

2) สำรวจความเห็นผู้รับบริการจากการบริหารงานของนักบริหาร

3) ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยนำหลักพุทธธรรมไปปรับใช้กับการบริหารองค์การภาครัฐและสังคม

4) ควรให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเขียนบทความในเชิงการบริหารที่ผสมเอาหลักทศพิธราชธรรมไปปรับกับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์การขอรวาสนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในองค์กร

5) ควรทำวิจัยการนำหลักพุทธธรรมมาภิบาลในการบริหารที่เป็นแบบฉบับสอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย สอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลสากล เพื่อให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนนำไปปรับใช้กับองค์กรของตน

6) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับผู้บริหารในสังคมสงฆ์ที่ยึดการบริหารจัดการของพระพุทธเจ้าและหลักการบริหารจัดการจากตะวันตก ในเชิงที่เหมือนและแตกต่าง ว่าหลักการใดเหมาะสมกับวัฒนธรรมกับการบริหารของสังคมไทย โดยเฉพาะหลักธรรมทศพิธราชธรรมไม่ควรผูกขาดไว้สำหรับพระมหากษัตริย์ ควรที่จะมีการประยุกต์ปรับใช้กับผู้บริหารทุกระดับในทุกองค์กร

References

- Bennis,W.G.(1989). *Why Leaders Can't Lead*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Bellows,R,et.al (1962). *Executive Skills: Their Dynamics and Development*. Englewood Cliffs.NJ : Prentice Hall.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Creswell,J.W.(2009).*Research Design;Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Cronbach Lee Joseph. (1974). *Essentials of Psychological testing*. New York : Harper and Row.
- Coleman, J. S. (1981). *Cognitive Outcomes in Public and Private Schools*. *Sociology of Education*. 55 (31) : 65 – 76
- Dalf,R.L.(2006). *The New Era of Management*. South-western : Thomson Corporation.
- Drucker,P.(2005).*The effective Executive : The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Collins.

Gibson, J.L., et al. (1979). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. 3rd ed. Dallas, Texas : Business.

Hall, M.J. (2002). *Aligning the Organization to Increase Performance Results*. New York : The Public Manager

Harmon, M.M., Mayer, R.T. (1986). *Organization Theory for Public Administration*. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company.

Irving, J.A. (2005). *Servant Leadership and the Effectiveness of Teams*. Ph.D. Dissertation, Regent University, United State – Virginia.

Lewis, E. (1984). *Public Entrepreneurship: Toward a Theory of Bureaucratic Political Power*. Bloomington : Indiana University Press.

Nimpanich, J. (2007). *Qualitative Research : Politics and Public Administration*. Bangkok : Chulalongkorn University.

Phradhampidok (P.A. Payutto). (2000). *Dictionary of Buddhism*. 9th Edition. Bangkok : Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press

Roy, C. (1984). *Introduction to Nursing: An Adaptation Model* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Steers, R.M., et al. (1985). *Managing Effective Organizations : An Introduction*. Boston : Kent Publishing Company.

Schramm, Wilbur. (1973). *Channel and Audience in Handbook of communication*. Chicago : Renelly College Publishing Company.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row Publication.