

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย*

DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND

ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง*, จักรกฤษณ์ โปดapol, พิมพอร์ สดเอี่ยม

Pradit Srinonyang*, Chakkrit Podapol, Pim-on Sod-ium

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เลย ประเทศไทย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Loei, Thailand

*Corresponding author E-mail: winnernews@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ พระสงฆ์ อาจารย์ และนักวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 8 รูป/คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัยและมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 550 คน ได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถาม และ 3) การสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์เนื้อหาเชิงบรรยายและพรรณนาผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-Square = 80.31, P-value = 0.06968, df = 63, Relative Chi-Square = 1.274, Goodness-of-Fit Index = 0.984, Adjusted Goodness-of-Fit Index = 0.952, and Root Mean Square Error of Approximation = 0.023 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การและการบริหารจัดการ มีแผนงานและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็น พุดจริง ทำจริง ควบคุมอารมณ์ได้ และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา, ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยสงฆ์

Abstract

This article aimed to study the components and indicators of spiritual leadership based on Buddhist principles, examine the consistency of the structural equation model of spiritual leadership indicators based on Buddhist principles of administrators of Buddhist universities in Thailand with empirical data, and explore the approaches for developing spiritual leadership

according to Buddhist principles. The research employed a mixed-method approach. The key informants included eight individuals comprising monks, professors, and academics holding academic positions. The sample group consisted of 550 professors and staff from Mahamakut Buddhist University and Mahachulalongkornrajavidyalaya University, selected through stratified random sampling. The research instruments included 1) Semi-structured interviews, 2) Questionnaires, and 3) In-depth interviews. Data were analyzed using a statistical software package, along with content analysis and descriptive analysis. The research findings revealed that the components and indicators of spiritual leadership based on Buddhist principles consisted of five main components, 19 sub-components, and 86 indicators. The results of the consistency test of the structural equation model of spiritual leadership indicators based on Buddhist principles of the administrators of Buddhist universities in Thailand aligned with the empirical data, with Chi-Square = 80.31, P-value = 0.06968, df = 63, Relative Chi-Square = 1.274, Goodness-of-Fit Index = 0.984, Adjusted Goodness-of-Fit Index = 0.952, and Root Mean Square Error of Approximation = 0.023. Regarding the development of spiritual leadership based on Buddhist principles, administrators should receive training on organizational goals and management, have clear plans and evaluation criteria, provide guidance and listen to feedback, be truthful in words and actions, manage emotions, and offer assistance when problems arise.

Keywords: Indicator Development, Buddhist Spiritual Leadership, Administrator, Buddhist University

บทนำ

ในสังคมโลกปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ทุกองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ หรือภาคบริการล้วนมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลก สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาคุกคามที่ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักและหาวิธีการรับมือแต่เนิ่น ๆ โดยเฉพาะการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยการเชื่อมโยงให้บุคลากรเห็นเป้าหมายชีวิตส่วนตัวกับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (รุ่งนภา สารพิน, 2566) ผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดในการบริหาร มีบทบาทและหน้าที่สำคัญ เป็นตัวแทน เป็นศูนย์รวมพลังของบุคลากรในองค์กร (Highett, N. T., 1989) โดยผู้นำองค์กรในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยากจะคาดเดาได้นี้ จำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปได้ เพราะเป็นผู้ที่สามารถใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland, D. E., 1979) สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (Huse, E. F., 1978) มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำตามที่ได้รับมอบหมาย (Yukl, G. A., 1989)

มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยมีอยู่ 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540, 2540) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540, 2540) เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีพระสงฆ์เป็นผู้บริหาร เริ่มตั้งแต่ตำแหน่งอธิการบดี ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด รองลงมา คือ ตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการ ประเด็นที่ปัญหาจากการมีผู้บริหารเป็นพระสงฆ์ก็คือความไม่เชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารงานและความสามารถในการนำพาองค์กรของผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่

ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสงสัยเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์มีภาพลักษณ์ของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณสำหรับพุทธศาสนิกชนทั่วไป การบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยไม่กระทบหรือขัดแย้งกับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นชาวพุทธคาดหวังมากจากผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในผู้บริหารและความศรัทธาเลื่อมใสในพระสงฆ์ หากการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณและในฐานะผู้บริหารไม่สมดุลกัน สาเหตุสำคัญของปัญหาก็คือการครองตนตามกรอบสมณเพศของผู้บริหารผู้บริหาร เนื่องจากพระสงฆ์ถือศีล 227 ข้อ มีข้อห้ามและข้ออนุญาตเป็นจำนวนมาก (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2518) การครองตนในฐานะผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่น ผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์ต้องวางตัวและรักษาระยะห่างจากคนทั่วไป โดยเฉพาะผู้หญิงไม่ควรคลุกคลีใกล้ชิดกันมากเกินไป ส่วนการครองงานหรือการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นงานของสถาบันการศึกษาหรืองานของกิจการคณะสงฆ์ ผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์ควรแบ่งงานออกจากกันให้ชัดเจน เพราะขณะที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย งานของคณะสงฆ์จะถูกคนอื่นมองว่าเป็นงานส่วนตัว เมื่อปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ งานของมหาวิทยาลัยก็就会被คนอื่นมองว่าเป็นงานส่วนตัว ผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์จึงมีปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงานทั้งสองไม่ให้เกิดความขัดแย้งกัน

จากความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีความเป็นผู้นำหรือคุณสมบัติของผู้นำ ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ (Sergiovanni, T. J., 2004) วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีอยู่หลากหลายหลายแบบ (Style) เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ภาวะผู้สร้างสรรค์ (Creative leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำด้านความคิด (Thought leadership) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) และภาวะผู้นำแบบพหุพลัง (Synergistic leadership) เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) และเนื่องจากผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์มีฐานะเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณอยู่แล้ว ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) จึงเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความหมายของชีวิต เป้าหมายการทำงาน และสำนึกร่วมกันในการเป็นชุมชนในองค์กร ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ๆ ในองค์กร เน้นการพึ่งพาอาศัยกัน ให้คนมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ที่จะรวมกันเป็นชุมชน ทำให้เกิดคุณค่าและการแสวงหาความหมายร่วมกัน จนเกิดมิติของจิตวิญญาณในการทำงานขึ้น (Ashmos, D. P. & Duchon, D., 2000) การทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเอง ทำให้งานกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต การทำงานจึงสามารถที่จะยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้นและทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และปารณัฐ สุขสุทธิ, 2550) ดังนั้นมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและสัมผัสได้จริง อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจได้ (Twigg, N. W. & Parayitam, S., 2006) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) เริ่มเป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมและภาคการศึกษาในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 (Klenke, K., 2003) สามารถนำมาใช้เพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร (Aydin, B. & Ceylan, A., 2009) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Milliman, J. & Ferguson, J., 2008) ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงช่วยเสริมสร้างให้ผู้คนได้เพิ่มความหมายของการเป็นอยู่และทัศนคติที่ดีในการทำงาน (Fry, L. W., 2003) ในแวดวงการศึกษา การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพราะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา (Smith, B. S., 2007)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดยนำหลักพุทธธรรมมาเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติเป็นเอกลักษณ์ของพระสงฆ์เถรวาทในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่อยู่ในซีกโลกตะวันออกกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแบบตะวันตก ซึ่งอาจจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed method research: MMR) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งวิทยาเขตและวิทยาลัย

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

ขั้นตอนการวิจัยในระยะแรกนี้มี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เริ่มต้นโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจาก 14 แหล่งข้อมูล กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และกำหนดตัวบ่งชี้ ทำการศึกษาหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ และบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาความสอดคล้องในการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีเกณฑ์คัดเลือก คือ พระสงฆ์ที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ มีตำแหน่งทางการปกครอง และอาจารย์หรือนักวิชาการทางพุทธศาสนา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 8 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Descriptive Explanation)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ คือ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย มีความรู้ทางพุทธศาสนา และมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ

วิจัยเป็นแบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนา

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย สุ่มเลือกโดยใช้นาฬิกาตัวอย่าง 500 ราย ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่จะให้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ถือว่าดีมาก (Very good) (Comrey, A. L. & Lee, H. B., 1992) และมีการสำรวจจำนวนตัวอย่างเพื่อความผิดพลาดไว้ 10% รวมมีขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 550 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's rating scale questionnaire) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, L. J., 1984) เท่ากับ .957 วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 โดยใช้ค่า Chi-Square (χ^2) มีค่าความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า 0.05 (P-value > 0.05), Relative Chi-Square (χ^2/df) น้อยกว่า 2, Goodness-of-Fit Index (GFI) มากกว่า 0.09, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) มากกว่า 0.09, และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) น้อยกว่า 0.08

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

การวิจัยในระยะนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ คือ พระสงฆ์ที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งทางการปกครอง และอาจารย์หรือนักวิชาการทางพุทธศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 8 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและอธิบายโดยพรรณนาวิธี (Content analysis and descriptive explanation)

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ คือ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย มีความรู้ทางพุทธศาสนา และมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2566-มกราคม 2567 ในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการร่างแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน และร่างแบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นำคำตอบที่ได้และทำการบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ รวบรวม และเรียบเรียงรายละเอียดต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง สละสลวยมากยิ่งขึ้นและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ระยะที่ 2 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการร่างข้อคำถามตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งไปยังมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งวิทยาเขตและวิทยาลัย นำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อทำการวิเคราะห์ รวบรวม และเรียบเรียงรายละเอียดต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ระยะที่ 3 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการร่างข้อคำถามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน และร่างแบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ขอนั่งข้อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นำคำตอบที่ได้และทำการบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ รวบรวม และเรียบเรียงรายละเอียดต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง สละสลวยมากยิ่งขึ้นและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาวิธี และวิเคราะห์ผลการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

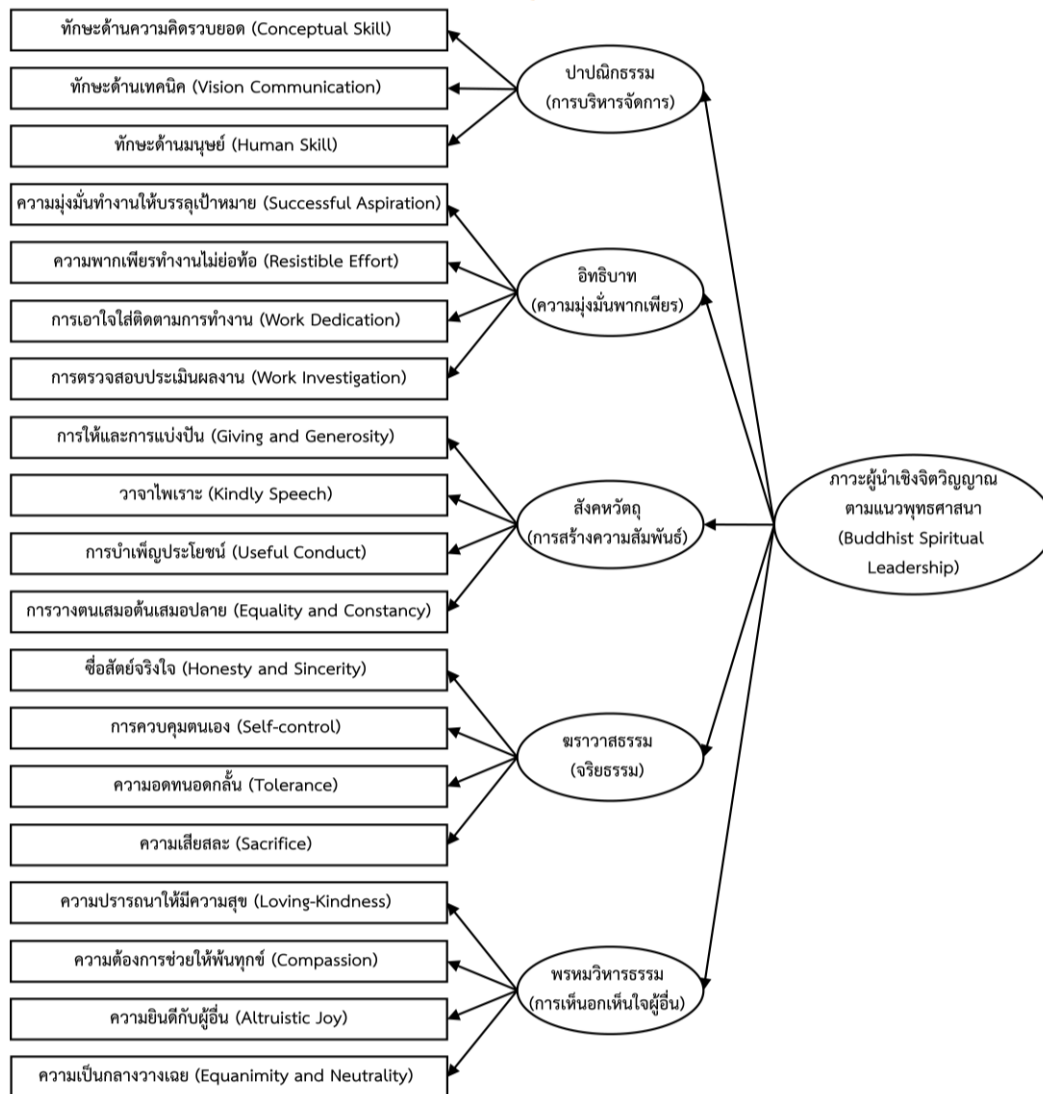
ระยะที่ 2 วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เกณฑ์ คือ ค่า Chi-Square (χ^2) มีค่าความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า 0.05 ($P\text{-value} > 0.05$), Relative Chi-Square (χ^2/df) น้อยกว่า 2, Goodness-of-Fit Index (GFI) มากกว่า 0.09, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) มากกว่า 0.09, และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) น้อยกว่า 0.08

ระยะที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาวิธี และวิเคราะห์ผลการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

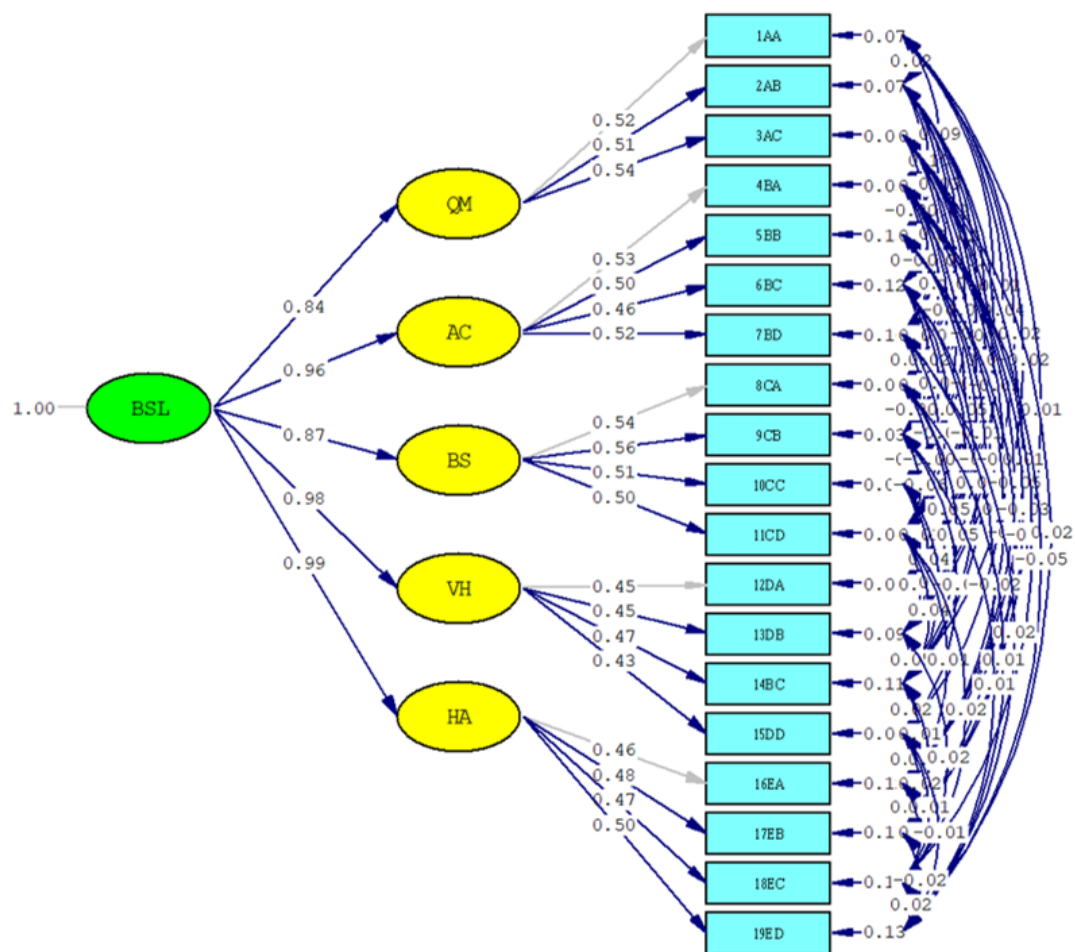
ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยและทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกันและตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ ปาปนิกรรม หรือ การบริหารจัดการ อิทธิบาท หรือ ความมุ่งมั่นพากเพียร สังคหวัตถุ หรือ การสร้างความสัมพันธ์ ฆราวาสธรรม หรือ จริยธรรม และพรหมวิหารธรรม หรือ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยมี 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ตามที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 80.31 ที่ความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.06968 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 63 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เท่ากับ 1.274 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.952 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .023 ตามที่แสดงในภาพที่ 2



Chi-Square (χ^2) = 80.31, df = 63, P-value = 0.06968, χ^2/df = 1.274,

GFI = 0.984, AGFI = 0.952, RMSEA = 0.023,

ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการ ควบคุมแผนปฏิบัติงานและเกณฑ์ประเมินผลงานที่ชัดเจน ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด และควบคุมอารมณ์ และควรให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค และเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลจากการวิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ ปาปนิยกรรม คือ การบริหารจัดการ อิทธิบาท คือ ความมุ่งมั่นพากเพียร สังคหวัตถุ คือ การสร้างความสัมพันธ์ ขรवासธรรม คือ จริยธรรม และพรหมวิหารธรรม คือ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยเป็นผลมาจากการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะ



ผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่สังเคราะห์ขึ้น พร้อมยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณ อาจารย์มหาวิทยาลัย และนักวิชาการด้านพุทธศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งถือว่ามีความแตกต่างจากภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่นักวิชาการอื่น ๆ ได้ทำการศึกษาไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนามีองค์ประกอบหลักเป็นหลักพุทธธรรม นำเอาองค์ธรรมของแต่ละหลักธรรมมาเป็นองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ธรรมได้สะท้อนให้เห็นถึงการกระทำหรือประพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความหมายขององค์ธรรมนั้น ๆ ดังเช่นที่ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) อธิบายว่า จักขุมา มีทักษะทางด้านความคิด หมายถึง รู้จักมองการณ์ไกล ชำนาญในการใช้ความคิด วิรูโร มีทักษะด้านการบริหาร การปฏิบัติงาน การวางแผน กระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การสื่อความหมาย เป็นต้น และนิสสยสัมปັນโน มีทักษะมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 3 ทักษะ ของ แคทซ์ (Katz's Three Skills Theory) (Katz, R. L., 1974) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) เรียกอิทธิบาทว่าเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงสังคหัตถ์ว่า "...ตถาคตเคยเป็นมนุษย์ในชาติก่อน ภพก่อน กำเนิดก่อน เป็นผู้สังเคราะห์ประชาชนด้วยสังคหัตถ์ 4 คือ การให้ การกล่าวคำเป็นที่รัก การประพฤติกให้เป็นประโยชน์ และความเป็นผู้มีตนเสมอ..." (ที.ปา. 11/140/167) (กรมการศาสนา, 2525) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่าหมายถึงธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าหลักการสังเคราะห์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561) พระพุทธเจ้าทรงตรัสยกย่องฆราวาสธรรมว่า "ไม่มีอะไรยิ่งไปกว่าสังขะ ทัมะ จาคะ และขันติ" (ส.ส. 15/845/316) (กรมการศาสนา, 2525) หมายถึง ไม่มีอะไรที่สร้างเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และการเคารพจากผู้อื่นให้แก่คนเราได้เท่ากับการมีสังขะ ไม่มีอะไรที่สร้างปัญญาให้แก่คนเราได้เท่ากับการมีทัมะ ไม่มีอะไรที่สร้างทรัพย์สมบัติให้แก่คนเราได้เท่ากับการมีขันติ และไม่มีอะไรที่สร้างหมู่มิตรให้แก่คนเราได้เท่ากับการมีจาคะ และในโถกสูตร พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) หมายถึงธรรมที่ไว้กำกับความประพฤติสำหรับผู้ใหญ่ (อง.ปณจก 22/192/252) (กรมการศาสนา, 2525) ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูสุวิชาธรรมนาถ ที่กล่าวว่า การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บริหารถือว่าเป็นความสำเร็จของการเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (พระครูสุวิชาธรรมนาถ, 2561)

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการวิจัยนี้ได้มีการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบความถูกต้องและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ ที่เสนอไว้ว่า การศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้จะต้องคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาเป็นสำคัญ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากพัฒนาตัวบ่งชี้จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อด้วยคุณภาพไปด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ, 2561)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยโดยใช้หลักปาปนิกรรม (การบริหารจัดการ) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ แคทซ์ (Katz, R. L.) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรรู้จักภาพรวมและองค์ประกอบย่อย ๆ ภายในองค์กร เข้าใจความซับซ้อน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและความเสี่ยงขององค์กร และเข้าใจความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร และควรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและสามารถตรวจสอบได้ (Katz, R. L., 1974) สอดคล้องกับที่ สมเด็จพระพุทธโฆษา

จารย์ (ป. อ. ปยุตโต) ได้ยกย่องหลักอิทธิบาทว่าเป็นคุณธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561) แนวทางการพัฒนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานและรับฟังความคิดเห็น แนวทางการพัฒนาโดยใช้หลักขรवासธรรม (จริยธรรม) ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง และควบคุมอารมณ์ สอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรสามารถรับมือหรือมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง” และแนวทางการพัฒนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค และเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, 2566) และสอดคล้องกับ เจมส์ สปีลเลน (James, S.) ที่กล่าวว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารควรรับหาทางแก้ไขอย่างใจเย็นและเป็นมืออาชีพ และเมื่อเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรรับฟังอย่างใจเย็น หาทางแก้ปัญหาร่วมกัน เลือกริธีแก้ปัญหาที่จะส่งผลดีที่สุดต่อบริษัท (James, S., 2015)

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องนี้ ได้พบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ปาปนิกรรม (การบริหารจัดการ) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ขรवासธรรม (จริยธรรม) และพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) โดยมีแนวทางในการพัฒนาตามองค์ประกอบ 5 แนวทาง ดังนี้

1. องค์ประกอบปาปนิกรรม (การบริหารจัดการ: Administration) ผู้นำทางจิตวิญญาณควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เก่งในการบริหารจัดการ และมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นมาได้ด้วยการรู้จักองค์กรของตนอย่างลึกซึ้งและฝึกอบรมด้านการบริหารและการจัดการ
2. องค์ประกอบอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร: Effort and Dedication) ผู้นำทางจิตวิญญาณควรมีความขยัน เอาใจใส่จริงจังและทุ่มเทปฏิบัติงานตามแผนงานและเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นมาโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการและกำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นระบบ
3. องค์ประกอบสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์: Relations) ผู้นำทางจิตวิญญาณควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ตามที่ปฏิบัติงานใกล้ชิด ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นได้โดยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
4. องค์ประกอบขรवासธรรม (จริยธรรม: Ethics) ผู้นำทางจิตวิญญาณควรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความอดทนอดกลั้น และรู้จักเสียสละแบ่งปัน ซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นมาได้โดยการเป็นคนพูดจริง ทำจริง และรู้จักควบคุมอารมณ์และความโกรธ
5. องค์ประกอบพรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น: Compassion) ผู้นำทางจิตวิญญาณควรแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงมาให้เห็นได้โดยการให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อเกิดปัญหาขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเป็นปัญหาเกี่ยวกับงาน และต้องมีความเป็นกลางในการคลี่คลายความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา เป็นภาพโมเดลดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ภาพโมเดลองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปาปนิกรรม (การบริหารจัดการ) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) สัจหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ขรวาสธรรม (จริยธรรม) และพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและนำมาบูรณาการเชิงพุทธกับหลักพุทธธรรม ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดยใช้หลักปาปนิกรรม (การบริหารจัดการ) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและการบริหารจัดการ มีแผนปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พุดจริง ทำจริง และควบคุมอารมณ์ และให้ความช่วยเหลือเมื่องานมีปัญหาและมีความเป็นกลางในการแก้ไขความขัดแย้งหรือข้อพิพาท จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำเอาหลักธรรมที่เป็นองค์ประกอบหลักในการวิจัยนี้ไปพัฒนาเป็นแนวทางหรือหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา นำเอาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา มีความตรงเชิงโครงสร้างไปใช้เป็นกรอบติดตามภารกิจ (Monitoring) ติดตามผล (Follow up) และประเมินผล

(Evaluation) เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง นอกจากนี้ยังสามารถนำเอาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้กับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการบูรณาการหลักธรรมกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอื่น ๆ เนื่องจากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่นำมาใช้เป็นตัวแปรเริ่มต้นในงานวิจัยนี้เป็นผลจากการศึกษาจาก 14 แหล่งอ้างอิง มีองค์ประกอบตามทฤษฎีทั้งหมด 36 องค์ประกอบ แต่ได้รับการคัดสรรเพื่อใช้ในงานวิจัยนี้เพียง 5 องค์ประกอบ เพราะใช้เกณฑ์องค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูง จึงทำให้องค์ประกอบอีก 31 องค์ประกอบ ไม่ได้มีการนำมาใช้ในการวิจัยนี้ด้วย ซึ่งบางองค์ประกอบอาจนำไปสู่การค้นพบใหม่ที่มีความสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2525). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และปารณัฐ สุขสุทธิ. (2550). ศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุข: บทบาทและบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสังคมไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 1(3-4), 268-279.
- พระครูสุวิชาธรรมนาถ. (2561). การพัฒนาพระสงฆ์ผู้นำแห่งจิตวิญญาณ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีสะเกษ, 12(1), 1-11.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. (2540). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 51 ก หน้า 24 (1 ตุลาคม 2540).
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. (2540). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 51 ก หน้า 4 (1 ตุลาคม 2540).
- พสุ เดชะรินทร์. (2566). นวัตกรรม ความโกรธ ผู้นำ. เรียกใช้เมื่อ 11 มีนาคม 2566 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/102411>.
- รุ่งนภา สารพิน. (2566). องค์การต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด. เรียกใช้เมื่อ 20 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.thaipost.net/columnist-people/411755/>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1), 261-271.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 40). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พลีธัมม.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2518). นวโกวาท หลักสูตรนิกธรรมชั้นตรี. (พิมพ์ครั้งที่ 68). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry, 9(2), 134-145.
- Aydin, B. & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. African Journal of Business Management, 3(5), 184-190.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). A First Course in Factor Analysis. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology Testing*. (4th ed.). New York: Hamper and Row.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Hightt, N. T. (1989). *School Effectiveness and Ineffective Parent's Principal' and Superintendents' Perspectives*. In Unpublished doctoral dissertation. University of Alberta.
- Huse, E. F. (1978). *The Modern Manager*. Saint Paul, Minnesota: West Publishing.
- James, S. (2015). *Employers: How To Deal With Conflict In The Place*. Retrieved July 20, 2022, from <https://www.business2community.com/human-resources/employers-deal-conflict-workplace-01200803>.
- Katz, R. L. (1974). *Skills of an Effective Administrator*. Boston: Harvard Business Review.
- Klenke, K. (2003). Gender influences in decision-making processes in top management teams. *Management Decision*, 41(10), 1024-1034.
- McFarland, D. E. (1979). *Management Foundations and Practices*. (5th ed). New York: Macmillan.
- Milliman, J. & Ferguson, J. (2008). Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach. *International Journal of Public Administration*, 31(4), 439-459.
- Sergiovanni, T. J. (2004). Collaborative Cultures and Communities of Practice. *Principal Leadership*, 5(1), 48-52.
- Smith, B. S. (2007). The Role of Leadership Style in Creating a Great School. *SELU Research Review Journal*, 1(1), 65-78.
- Twigg, N. W. & Parayitam, S. (2006). Spirit at work: spiritual typologies as theory builders. *Journal of Organization Culture, Communication and Conflict*, 10(2), 117-133.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organization*. (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.