

ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับพฤติกรรมองค์การ เชิงบวกที่เป็นผลมาจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

The Buddhist Leadership with Positive Organizational Behavior
as a Consequence of Using The Buddhist Leadership

ธัมมัทฐิตตา อยู่เจริญ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Email: tammattitta@gmail.com

ศจีมาจ ณ วิเชียร

รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม คณะวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Email : sageemas@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยแบบผสานวิธี เพื่อศึกษาถึงนิยามความหมาย และปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงพุทธกับพฤติกรรมองค์การเชิงบวกที่เป็นผลมาจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ และมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อบรรยายความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์การเชิงบวกที่เป็นผลมาจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ และ 3) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การทบทวนวรรณกรรม และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า 1) นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของตนขึ้นนำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการ และพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งใจ 2) ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก คือ การที่ผู้นำเชิงพุทธยึดหลักธรรมาธิปไตยในการปกครอง โดยแบ่งแยกออกเป็น 2 หลักธรรมใหญ่ ๆ ดังนี้ (1). หลักไตรสิกขา 3 ซึ่งประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา และ (2). หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบไปด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และการปกครองโดยยึดหลักภาวะผู้นำเชิงพุทธส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ ส่งผลต่อตนเอง ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งผลต่อองค์การ อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวกที่มีต่อตนเอง (ตัวผู้บังคับบัญชาเองนั่น) ได้แก่ จิตใจสงบ และเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ทำงานด้วยความเต็มใจ และศรัทธาในตัวผู้นำ และส่งผลต่อองค์การ ได้แก่ เกิดพฤติกรรมองค์การเชิงบวก และเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน 3) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน จำนวน 185 คน แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี หรือโมเดลมีความเที่ยงตรงซึ่งมีค่าสถิติ Chi-square = 0.54, df =1, P-value = 0.460, RMSEA = 0.000

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพุทธ พฤติกรรมองค์การเชิงบวก ความสุขในที่ทำงาน

Abstract

Research used a mixed methods research approach for study the definition and factors of The Buddhist Leadership with Positive Organizational Behavior as a Consequence of Using The Buddhist Leadership and the purpose were : 1) To describe the definition of The Buddhist Leadership. 2) To study Positive Organizational Behavior as a consequence of using The Buddhist Leadership. 3) To Analyze Confirmatory Factor Analysis (CFA) of the Buddhist Leadership by in-depth interview review literature and CFA. The results revealed that 1) The definition of The Buddhist Leadership means the process that any person attempt to use the wisdom, goodness and knowledge of their and push another person or group are willing to do things actively and led to a good aim. 2) The factors that cause of The Buddhist Leadership had the two main principles to compound that (1). The three practices to compound that Sila, Samadhi and Panya, and (2). Four sublime states of mind to compound that Loving-kindness, Compassion, Sympathetic joy, and Equanimity for managing subordinate fairly and The Buddhist Leadership affecting to Positive Organizational Behavior, there were three factors that cause of The Buddhist Leadership affected to themselves, subordinate and organization. The Buddhist Leadership affecting Positive Organizational Behavior affected to themselves (The Leader) to compound that clam down and good idol, The affected to subordinate to compound that willingness to work and faith in the leadership, and the affected to Organization to compound that Positive Organizational Behavior and Happy Workplace. 3) The CFA result of The Buddhist Leadership from the sample size 185 employees showed that the factor of The Buddhist Leadership was concordant with the empirical data in a good criteria or high validity (Chi-square = 0.54, df =1, P-value = 0.460, RMSEA = 0.000)

Keywords : The Buddhist Leadership, Positive Organizational Behavior, Happy Workplace

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี

นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลกขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย พลวัตการขยายตัวของบราซิลและอินเดียและการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง



ในภูมิภาคเอเชียจะเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้แก่ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดียและการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 รวมทั้งกรอบความร่วมมืออื่น ๆ อาทิ กรอบความร่วมมือเอเชีย-แปซิฟิก จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

“ศีลธรรมไม่กลับมา โลกาจะวินาศ” คำกล่าวของท่านพุทธทาส ที่สะท้อนถึงความเสื่อมถอยทางศีลธรรมในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสื่อมถอยทางศีลธรรมของเด็กและเยาวชน ที่มีอยู่ให้เห็นอย่างดาษดื่นในสังคมปัจจุบันเด็กและเยาวชนนั้นถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ เนื่องจากประชากรของประเทศจะเป็นเด็กและเยาวชนเสียส่วนใหญ่และการพัฒนาประเทศจะขึ้นอยู่กับเด็กและเยาวชนเหล่านี้ หากสามารถแก้ไขปรับปรุงเด็กและเยาวชนให้ดีเสียตั้งแต่วันนี้ ในอนาคตประเทศชาติก็จะมีผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพ อยู่ในศีลธรรมเคารพต่อกฎเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม มีความรู้ความสามารถประกอบอาชีพสุจริตรู้จักเสียสละผลประโยชน์ต่อส่วนรวม สังคมและประเทศชาติ (ปรัชญาวาทิต, 2553) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ด้านการศึกษาของชาติ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญ งอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติฉบับนี้คือ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ที่มุ่งจัดการศึกษาในลักษณะของกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นระบบเป้าหมาย คือ การให้คนไทยยุคใหม่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและจิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ดังนั้น ผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงพุทธ (The Buddhist Leadership) ได้แก่ ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

แต่องค์กรในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังละเลยการพัฒนาคนในที่ทำงาน ละเลยการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานแต่กลับเน้นการสร้างผลประกอบการ เน้นปริมาณการผลิต และไม่สร้างความมั่นใจ รวมทั้งขาดการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายให้กับพนักงาน พนักงานจึงรู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้ง ขาดความมั่นใจ ขาดการแสดงความคิดเห็น และไม่มีการคิดในเชิงบวก (สาธิต วิทยากร, 2549) ซึ่งจากการค้นคว้าบทความทางจิตวิทยาของ Luthans & Doh (2009) พบว่า งานวิจัยจำนวนมากถึง 375,000 เรื่องเป็นการศึกษาในเชิงลบ (เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว และแรงกดดัน) มีเพียง 1,000 เรื่องเท่านั้นที่เป็นการศึกษาเชิงบวก ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการศึกษาในเชิงลบ ซึ่งในความเป็นจริงการศึกษาทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกนั้นได้มีประวัติยาวนานกว่า 60 ปีมาแล้ว ซึ่ง Wright (2003) ได้กล่าวถึงการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวกในหนังสือที่ชื่อว่า “Toward a Positive Psychology” และ Seligman ประธานสมาคมจิตวิทยาอเมริกาได้นำเสนอมุมมองใหม่ทางจิตวิทยาที่เรียกว่า “จิตวิทยาเชิงบวก” (Positive Psychology) ซึ่งเป็นความคิดใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเข้มแข็งทางด้านจิตใจของบุคคล รวมทั้งมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในชีวิตทำให้ปัจจุบันนักจิตวิทยาได้เปลี่ยนความสนใจจากจิตวิทยาแบบเดิมที่มุ่งแก้ปัญหาของมนุษย์มาสู่จิตวิทยาเชิงบวก ที่มุ่งศึกษาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณค่าในชีวิตมนุษย์ นักจิตวิทยาองค์กรจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางบวกในองค์กร (Positive Organization Behavior : POB) เพราะพฤติกรรมทางบวกในองค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถวัด และพัฒนาได้ (Seligman, 2002)

จากความสำคัญดังกล่าวในข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการศึกษา และการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพุทธ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา กลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก จากการทบทวนวรรณกรรมและจากบริบทที่นำจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก โดยใช้การวิจัยผสมผสานวิธี ประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและเป็น

แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อบรรยายความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

2.2 เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกที่เป็นผลมาจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

2.3 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

3. คำถามการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธมีลักษณะอย่างไร

3.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นอย่างไร

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยทั้ง 2 ข้อ โดยมีการแบ่งรูปแบบการวิจัย ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาและอธิบายความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ การวิจัยระยะที่ 1 ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ดังนี้

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. ผู้นำทางธรรม | จำนวน 3 ท่าน |
| 2. ผู้นำทางโลก | จำนวน 4 ท่าน |
| รวมทั้งสิ้น | จำนวน 7 ท่าน |

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือวัด ภาวะผู้นำเชิงพุทธ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 ได้แก่ พนักงานกลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างบริษัทที่ 1 โดยมีจำนวนประชากร โดยปกติการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปร มีข้อเสนอว่าควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในโมเดล (Hair, 2006) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ สามารถคำนวณได้ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีจำนวนตัวแปรทั้งสิ้น 3 ตัวแปรควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย $20 \times 3 = 60$ จะเห็นได้ว่าผู้วิจัย

ได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ออกมาทั้งสิ้น 185 ฉบับ จากประชากรทั้งหมด จำนวน 245 คน ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกใช้มีค่าเท่ากับ 185 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

5. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

5.1 ผู้วิจัยนับเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดเพราะการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมผัสกับคนโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เตรียมตัวก่อนการเก็บข้อมูล เนื่องจากคณะผู้วิจัยคือผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง โดยคณะผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง ดังนี้

5.1.1 ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทางด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อให้เกิดความรู้ทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1.2 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมกับศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมกับการรับคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิจัย

5.2 เครื่องบันทึกเสียง เพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

5.3 กรอบคำถามสัมภาษณ์ เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ และผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้อธิบายจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ และได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1. ผู้ให้สัมภาษณ์ทางโลก จำนวน 4 คน 2. ผู้ให้สัมภาษณ์ทางธรรม จำนวน 3 คน ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2556 จนกระทั่งถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556 ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Pur-

posive sampling) และเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling Technique) ในการบันทึกเทปและการจดบันทึกตลอดการสนทนา เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน แล้วเกริ่นนำด้วยคำถามเพื่อสร้างความเป็นกันเองและสร้างความคุ้นเคย ผู้วิจัยจึงเริ่มดำเนินการสนทนาให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยการซักถามไม่ให้การสนทนาหยุดนิ่ง รวมทั้งสร้างประเด็นคำถามเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อให้ได้รายละเอียดเชิงเหตุผลออกมา ผู้วิจัยต้องสร้างบรรยากาศการสนทนาให้เป็นธรรมชาติ เว้นจังหวะการถามและเปิดประเด็นคำถามให้เหมาะสม พร้อมทั้งควบคุมให้สามารถถามคำถามตามแนวคำถาม โดยผู้วิจัยต้องพยายามให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเต็มใจร่วมสนทนาตลอดเวลาตามแนวในการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากที่สุด

5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้สัมภาษณ์	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา
คนที่ 1	ชาย	35	ปริญญาโท
คนที่ 2	หญิง	55	ปริญญาโท
คนที่ 3	ชาย	79	ปริญญาเอก
คนที่ 4	ชาย	65	นักธรรมเอก
คนที่ 5	ชาย	52	ปริญญาโท
คนที่ 6	หญิง	59	ปริญญาโท
คนที่ 7	ชาย	74	ปริญญาเอก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.43 และรองลงมา เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 28.57 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.28 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี และ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.86 โดยผู้ที่มีอายุน้อยที่สุด คือ 35 ปี และอายุสูงสุด คือ 79 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 57.15 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 28.57

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เป็นการดำเนินการภายหลังจาก ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1. ผู้ให้สัมภาษณ์ทางโลก จำนวน 4 คน 2. ผู้ให้สัมภาษณ์ทางธรรม จำนวน 3 คน ระหว่าง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2556 จนกระทั่งถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556 โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ได้แก่ นักธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ ประธานที่ปรึกษาพระพุทธรูปวิเศษ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ รวมทั้งสิ้น จำนวน 7 คน

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ได้ จำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การบรรยายนิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ

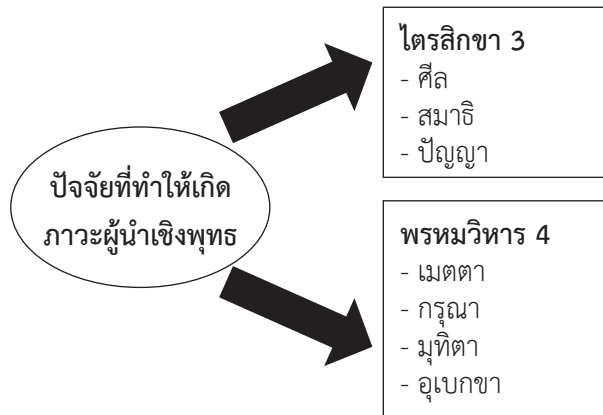
ส่วนที่ 3 เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก

สรุปผลการวิจัยในส่วนที่ 1 การบรรยายนิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของตนชี้้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น ให้มีความเต็มใจกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการ และพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 พระพยอม กัลยาโณ (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2556 เวลา 13.35 น.) นิยามความหมายของผู้นำเชิงพุทธไว้ว่า “ความเป็นผู้ใหญ่ในธรรม โดยหลักพรหมวิหารสี่เป็นหลัก อย่างน้อยๆ ก็มีความปรารถนาให้คนที่อยู่ใต้การนำของตนมีความสุขเรียกว่า “เมตตา” ปรารถนาผู้ที่อยู่ใต้การนำของเรามีความสุข ถ้าระดับเจ้าอาวาสก็อยากให้พระเณรมีความสุข หรือคนในวัดมีความสุข”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 พระครูปลัดวีระนนท์ วีรนนโธ (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2556 เวลา 10.20 น.) นิยามความหมายของผู้นำเชิงพุทธ ไว้ว่า “ผู้ที่ถือเอาหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นจริง เป็นตัวนำ เป็นตัวตั้งมี

หลักธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นตัวตั้ง ไม่เอาตัวเองเป็นตัวตั้ง ได้เริ่มอรรถาธิบายโดย ธรรมมาธิปไตย ประชาธิปไตย คือ เออธรรมมาธิปไตยเป็นตัวตั้ง อรรถาธิปไตยตัวเองใช้ใหม่ ฉันทุคนเดียว ประชาธิปไตยก็พวกมากก็น่าไป ผิดใหม่ผิด ธรรมมาธิปไตยคือมีหลักธรรมไม่เข้าใครไม่ออกใคร ผิดคือ ผิด ถูกคือถูก” เป็นต้น



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ

สรุปผลการวิจัยในส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธเกิดจากการที่ผู้บริหาร มีหลักธรรมประจำใจ มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีความเมตตากรุณา มีสัจจะ มองโลกในแง่บวก และยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอธิบายได้จากบทสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 พระมหาสมเกียรติ วุฒิธรรมมาพิวัฒน์ (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2556 เวลา 12.35 น.) ให้สัมภาษณ์ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธไว้ว่า “ผู้นำเชิงพุทธควรยึดหลักธรรมในการปกครองอยู่ในหลักศีลธรรมโดยยึดถือหลักไตรสิกขา 3 คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ผู้ที่จะเป็นผู้นำ ผู้ที่จะเป็นตัวอย่าง เป็นศูนย์รวมจิตใจลูกน้องของตัวเอง จะต้องมศีล คือเป็นตัวอย่างที่ดีอยู่แล้ว มีข้อบังคับกฎเกณฑ์ มีสมาธิที่แน่นแน มีจิตใจที่มั่นคงและควรมีปัญญารู้เกี่ยวกับการงานที่ทำ บริหารงานโดยใช้สติปัญญา”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา (ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2556 เวลา 13.15 น.) ให้สัมภาษณ์ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธไว้ว่า

“ถ้าเกิดเราจะเป็นทางพุทธเนี่ยะ ก็แน่นอนเริ่มต้นด้วยการรักษาศีล นี่เป็นเรื่องสำคัญ ศีล 5 เป็นเรื่องที่สำคัญ อย่างที่ผมเป็นผู้บริหารโรงเรียนนี้ เราก็ยึดหลักศีล 5 นี้แหละ จิตใจก็สงบ พอจิตใจสงบเราก็ยกระดับจิตใจของเราให้สูงขึ้นได้ และวิธีการที่จะยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นก็คือสมาธิ เราต้องมีสมาธิ ต้องฝึกสมาธิเสร็จแล้วเราก็ยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นไปอีกแล้วเราก็เริ่มไปสัมผัส กับสิ่งที่อยู่ในตัวเรา ความรู้เริ่มเกิดขึ้นปัญญาเริ่มเกิดขึ้น และมันก็คือหลักของไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญาซึ่งเราปฏิบัติได้จริง ๆ ในฐานะที่เราเป็นผู้นำ”

สรุปผลการวิจัยในส่วนที่ 3 พฤติกรรมองค์การเชิงบวก สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1). ส่งผลต่อตนเอง 2). ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3). ส่งผลต่อองค์การ ดังนี้

1). ต่อตนเอง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวกที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชาเองนั้น ได้แก่

1.1 จิตใจสงบ การที่ผู้บังคับบัญชียึดหลักธรรมะในการปกครองคน จะทำให้บุคคลนั้นมีพื้นฐานทางจิตใจที่ดีงาม บริหารงานด้วยเมตตาธรรม ให้ทาน นำมาซึ่งการทำงานที่สบายใจทั้งผู้สั่งงาน และผู้รับคำสั่ง “ถ้าเกิดเรารักษาศีล มีสมาธิ จิตใจเราสงบ ยิ้มตลอดเวลา พอเรายิ้มตลอดเวลาทุกคนก็ใกล้เราเขาก็มีความสุข ถ้าเกิดเรากับทุกคน หรือเราคอยต่อว่าคอยตักเตือนคอยสอนว่า อันนี้ไม่ดี อันนี้ไม่ถูกต้อง เขาก็เครียด นั้นเรามองในแง่ดี เราต้องบอก ต้องช่วย เราต้องค่อย ๆ สอนเขา แนะนำเขา โดยที่เราทำให้เขาดูด้วย” (ข้อมูลจากรศ.อัมรา รอดดารา)

1.2 เป็นแบบอย่างที่ดีเมื่อผู้นำยึดถือหลักธรรมในการปฏิบัติจะนำมาซึ่งการวางอิริยาบถที่สงบ เรียบร้อย สุขุม และรอบคอบ จึงทำให้บุคคลคนรอบข้างมองเขาเป็นต้นแบบเกิดความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำ “เมื่อเราปฏิบัติดี วางตัวดี คนรุ่นหลัง คนที่เห็นถือว่าเราเป็นคนดี เขาว่าเราเป็นไอดอล เขาก็จะทำตาม ลูกหลานเหลน ก็ทำตาม” (ข้อมูลจากพระครูปลัดวีระนนท์ วีรนนโท)



2). ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจากการสัมภาษณ์พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธซึ่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ทำงานด้วยความเต็มใจ และศรัทธาในตัวผู้นำ

2.1 ทำงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจ ประสานการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ให้สัมภาษณ์ว่า “เมื่อผู้นำวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ในการทำงานไม่ว่าเพื่อนพ้องคนใหม่คนเก่าก็ปฏิบัติเหมือนกัน ปฏิบัติตนอย่างนั้น พูดอย่างนั้น พูดคำไหนที่เคยพูดก็เที่ยวหน้าจะไปพูดก็พูดอย่างนั้นนั่นคือสมานตตา อันเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องถึงคนรวมเป็นมิตรกัน และอยู่ด้วยกันได้นานสุดท้ายมันก็คือสามัคคีธรรม ลูกน้องก็พร้อมที่จะร่วมทำงาน” (ข้อมูลจากพระครูปลัดวีระนนท์ วีรนนโท)

2.2 ศรัทธาในตัวผู้นำ พนักงานมีความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ให้สัมภาษณ์ว่า

“ผู้นำเป็นกลางไม่มองว่าใครเป็นญาติเป็นพี่น้อง เป็นเงินเป็นทอง ไม่เห็นแกมิตรไม่เห็นแก่ลาภ และก็เอาหลักธรรมเป็นตัวยืน ความถูกต้องและเที่ยงธรรม พูดได้ว่าคนมีคุณธรรม ลูกน้องพบเห็นก็เกิดความเลื่อมใสศรัทธา” (ข้อมูลจากพระครูปลัดวีระนนท์ วีรนนโท)

3). ส่งผลต่อองค์การจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธส่งผลต่อองค์การได้แก่ เกิดพฤติกรรมองค์การเชิงบวก และเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน

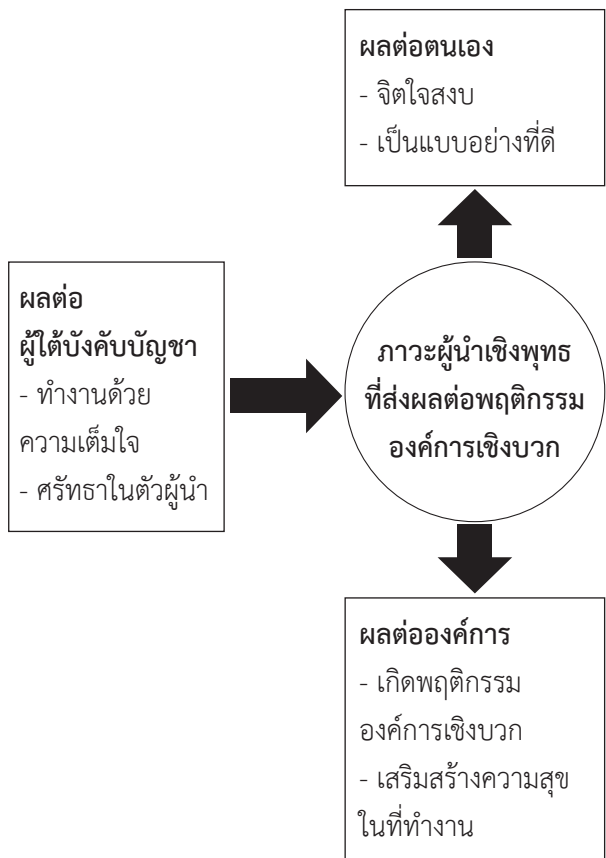
3.1 เกิดพฤติกรรมองค์การเชิงบวก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผลักดันให้ทุกคนในองค์การพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับบริษัทในเชิงบวก และสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เกิดขึ้นภายในองค์การ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์ว่า

“ผู้นำเชิงพุทธจะต้องเป็นคนที่มีทั้งความยุติธรรม มีทั้งความเมตตา มีทั้งความซื่อสัตย์ใช้ไหมคะ ครูว่าถ้าได้ผู้นำอย่างเนี่ยะ ลูกน้องและองค์กรเนี่ยะจะเจริญก้าวหน้าแน่นอน คิดว่าส่งผลทางบวกต่อองค์การอย่างแน่นอน” (ข้อมูลจากรศ.อัมรา รอดดารา)

3.2 เสริมสร้างความสุขในที่ทำงานทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ฟังพอใจในตัวผู้นำ และฟังพอใจใน

บรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรมีแต่ความเมตตา มีแต่กัลยาณมิตรให้แก่กันจึงนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ให้สัมภาษณ์ว่า

“มันก็จะเกิดเหตุความสุขสงบในการทำงาน จึงเรียกว่าการทำงานคือการปฏิบัติธรรม มันมีธรรมะเป็นตัวนำ ความละเอียดใจ ความขยัน หมั่นเพียร ทำให้องค์กรเราเติบโต” (ข้อมูลจากพระครูปลัดวีระนนโท)



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ วิธีดำเนินงานวิจัย

1. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถาม และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานกลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน

3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้ว มาหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธผลการทดสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 จำนวน 48 ข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 48 ข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจึงไม่มีการตัดข้อคำถามทิ้ง

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานบริษัท กลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งมี ประชากรทั้งหมด จำนวน 245 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 185 คน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ	พนักงานทั้งหมด n = 185 คน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ไตรสิกขา 3	3.01	0.33	สูง
พรหมวิหาร 4	3.29	0.51	สูง
รวม	3.15	0.39	สูง

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายผลได้ว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีภาวะผู้นำเชิงพุทธอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีไตรสิกขา 3 และพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.01$ และ 3.29 ตามลำดับ)

5.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 185 คน ที่ศึกษาในครั้งนี้ สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 ส่วนพนักงาน เพศหญิง มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 รองลงมา มีอายุระหว่าง 25-40 ปี จำนวน 60 คน

คิดเป็นร้อยละ 32.44 ถัดมา มีอายุระหว่าง 41-55 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.87 และอายุ 55 ปีขึ้นไปจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.71 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.68 รองลงมา มีสถานภาพโสดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.62 และหม้าย หย่าร้างและแยกกันอยู่จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.49 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.86 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 57.84 รองลงมา มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.35 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพุทธกับองค์ประกอบรายด้าน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง		
BL	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงพุทธ
THP	หมายถึง	ไตรสิกขา 3
FSS	หมายถึง	พรหมวิหาร 4
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้		
a1	หมายถึง	ศีล
a2	หมายถึง	สมาธิ
a3	หมายถึง	ปัญญา
b1	หมายถึง	เมตตา
b2	หมายถึง	กรุณา
b3	หมายถึง	มุทิตา
b4	หมายถึง	อุเบกขา



จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพุทธ เมื่อพิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพุทธ พบว่าตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทั้ง 7 ด้าน (a1, a2, a3, b1, b2, b3 และ b4) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .313 ถึง .840

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของโมเดล (Hair, 2006) ดังตารางที่ 4 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความกลมกลืนของโมเดล

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
1. Chi-Square (df)	$\times 2/df$ ควรมีค่าน้อยกว่า 2
2. ความคลาดเคลื่อนการประมาณค่าโมเดล (RMSEA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) น้อยกว่า .08
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR)	น้อยกว่า .05
4. ดัชนีประสิทธิภาพ GFI	มากกว่า .90
5. ดัชนีประสิทธิภาพ AGFI	มากกว่า .90

ตัวแปร

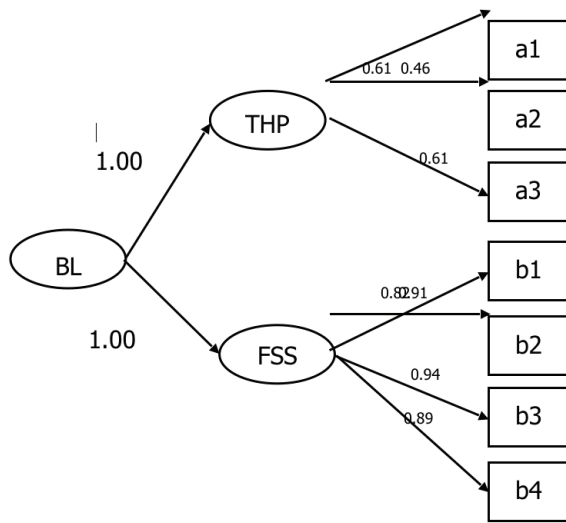
	a1	a2	a3	b1	b2	b3	b4
a1	1						
a2	.326	1					
a3	.528	.313	1				
b1	.509	.366	.546	1			
b2	.555	.462	.554	.747	1		
b3	.573	.292	.569	.772	.851	1	
b4	.634	.378	.543	.585	.834	.840	1
Mean	3.215	2.67	3.15	3.309	3.289	3.312	3.251
s.d.	.419	.364	.501	.521	.644	.535	.551
							98

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐาน ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์ภายหลังข้อตกลงเบื้องต้น

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธกับข้อมูลเชิงประจักษ์

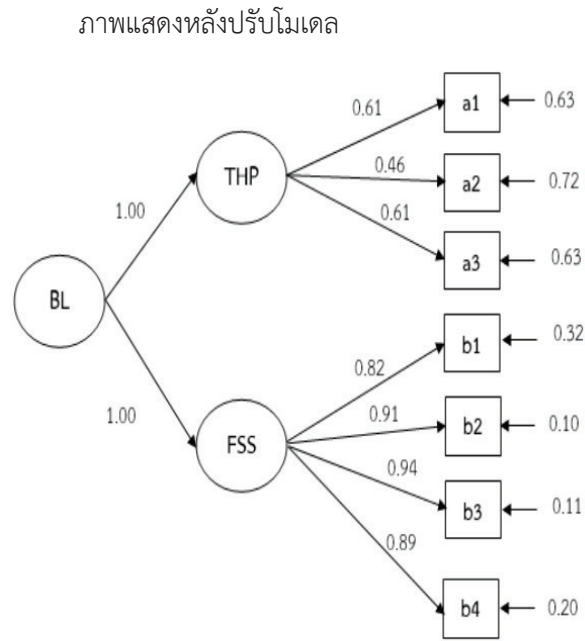
ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ก่อนการปรับโมเดล		หลังการปรับโมเดล	
		ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1. Chi-Square / (df)	$\times 2/df$ ควรมีค่าน้อยกว่า 2	6.421	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.546	ผ่านเกณฑ์
2. ค่า P-value	> 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.460	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.878	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.999	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.755	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.976	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า SRMR	< 0.05	0.048	ผ่านเกณฑ์	0.007	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า RMSEA	< 0.08	0.172	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงพุทธหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (X^2) ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 = 0.546, df = 1, p = .460$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .976 ค่า SRMR มีค่าเท่ากับ .007 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ .000 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนภาพโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

จากภาพที่ 3 เป็นผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ค่าน้ำหนักปัจจัยทั้งหมดมีค่าเป็นบวก



Chi-Square = 0.54, df = 1, P-Value = 0.46049, RMSEA = 0.000

ตารางที่ 6 ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพุทธกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการปรับโมเดล			
Factor Loading			
BL			
ตัวแปร	Be	SE	t
a1	0.256	-	-
a2	0.167**	0.034	4.871
a3	0.306**	0.038	8.040
b1	0.427	-	-
b2	0.586**	0.070	8.330
b3	0.504**	0.044	11.440
b4	0.493**	0.049	10.061

Chi-square = 0.54, df = 1, P-value = 0.460, RMSEA = 0.000

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ จำนวน 2 องค์ประกอบพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 ตัวด้านมูทิตา (b3) มีความเที่ยงในการวัดองค์ประกอบด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) มากที่สุด มีค่า R² = 0.887 รองลงมาคือด้านกรุณา (b2) มีค่า R² = 0.829 ด้านอุเบกขา (b4) มีค่า R² = 0.797 ด้านเมตตา (b1) มีค่า R² = 0.672 ด้านปัญญา (a3) มีค่า R² = 0.373 ด้านศีล (a1) มีค่า R² = 0.372 และน้อยที่สุดด้านสมาธิ (a2) มีค่า R² = 0.211 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ทั้ง 7 องค์ประกอบย่อย และ 2 องค์ประกอบหลักดังกล่าวจัดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธจริง จึงนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ไตรสิกขา 3

และพรหมวิหาร 4 มีความตรงเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ องค์ประกอบที่ได้สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์จากการวิจัยระยะที่ 1 และข้อมูลเชิงประจักษ์

6. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทั้งจากวิธีการสัมภาษณ์ การทบทวนวรรณกรรม และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ให้ผลที่สอดคล้องกันว่า องค์



ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธประกอบด้วย 2 หลักธรรมใหญ่ ๆ คือ 1. หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา และ 2. หลักไตรสิกขา 3 ประกอบด้วย ศีล สมาธิปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรภาส ประสมสุข และนิพน กินาวงศ์ (2549) กล่าวว่า หลักการบริหารการศึกษาแนวพุทธธรรมประกอบไปด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นเครื่องธรรมอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ มีข้อธรรม 4 ข้อ คือ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูภัทรธรรมคุณ (2554) กล่าวว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จ.ลพบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมุทิตาคือ ผู้บริหารพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งสูงขึ้นอย่างจริงใจ แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และทางผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดลพบุรียึดถือหลัก ไตรสิกขา 3 ในการบริหารจัดการด้วย

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ดังนี้

7.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 และไตรสิกขา 3 และจากบทสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก ทั้งต่อตัวผู้บริหารที่ยึดหลักภาวะผู้นำเชิงพุทธเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น องค์กรควรหันมาสนใจการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการพนักงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลให้มากขึ้น

7.2 สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในอนาคต ควรเพิ่มเติมการวิจัยที่หลากหลายวิธีมากขึ้น เช่น การวิจัยเชิงทดลอง ด้วยการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ อาจจะใช้ในรูปแบบของการฝึกอบรม หรือการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับวิธีการบริหารเชิงพุทธเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้กับองค์กรในอนาคต

บรรณานุกรม

- ปรัชญาวาทิต. 2553. “**ภาวะบอบสลายธรรมในสังคมไทยล้มเหลว ? : ปัญหาเด็กและเยาวชน**”. 13 ธันวาคม 2553. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2557. จาก https://www.facebook.com/note.php?note_id=125446340852948
- พระครูภัทรธรรมคุณ. 2554. “**การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี**”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร ธรรมนัส อคคธมโม. 2554. “**ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตลิ่งชัน กรุงเทพฯ**”. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชสุทธิญาณมงคล. 2554. “**สนุกกับการทำงาน**”. 10 ตุลาคม 2554 [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2555] จาก <http://www.palipage.com/watam/piyapan4/K00077.html>
- วรภาส ประสมสุข และนิพน กินาวงศ์. 2550. “**หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพระพุทธธรรม**”. **วารสารศึกษาศาสตร์**. ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 เดือนพฤศจิกายน 2549 ถึง มีนาคม 2550. หน้า 63
- สาธิต วิทยากร. 3 **วิธีคิดองค์กรเชิงบวกกลับลำตั้งรับวิกฤต**. ผู้จัดการ 360° รายสัปดาห์. [ออนไลน์]. 7 สิงหาคม 2549 เวลา 13:22 น. [สืบค้นวันที่ 21 มิถุนายน 2557]. จาก <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000100281>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสังคมแห่งชาติ. 2555. **สรุปสาระสำคัญของฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- Luthans, F., & Doh, J. P. 2009. **International Management: Culture, Strategy and Behavior (7th ed.)**. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Hair J.F., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E., and Tatham R.L. 2006. **Multivariate data analysis 6 th ed**. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Seligman, M.E.P. 2002. **Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment**. New York : Free Press.
- Wright A. Thomas. 2003. “The Positive Organizational Behavior”. **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 24.

