

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง
6330840432004
490 หน้า (5 เล่ม)

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

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

PRADIT SRINOYANG

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย**
ชื่อนักศึกษา	:	**ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ. ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะแรกยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คนในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ระยะที่ 3 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-Square (χ^2) = 80.31, P-value = 0.06968, df = 63, Relative Chi-Square (χ^2/df) = 1.274, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.984, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.952, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.023. 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย คือ ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและการบริหารจัดการ ควรมีแผนปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และรับฟังความคิดเห็น ควรพูดจริง ทำจริง และควบคุมอารมณ์ และควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้ง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยสงฆ์

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**Development of Buddhist Spiritual Leadership Indicators for Buddhist University Administrators in Thailand**
Student's Name	:	**Pradit Srinonyang**
Degree Sought	:	**Doctor of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Assist. Prof. Dr. Chakkrit Podapol**
Co-Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium**

The objectives of the research were 1) to study the components and indicators of the Buddhist spiritual leadership, 2) to examine the congruence between the structural relationship model of the Buddhist spiritual leadership indicators of Buddhist university administrators in Thailand and the empirical data, and 3) to study the development guidelines on the Buddhist spiritual leadership. The research was divided into three phases; the first to confirm the components by eight key informants, the second to collect the data from 550 lecturers and educational personnel of Buddhist universities in Thailand, selected through the multi-stage random sampling, and the third to interview eight key informants. The quantitative data were statistically analyzed, and the qualitative data were utilized by the content analysis. One research finding was the Buddhist spiritual leadership, composing of five major components, nineteen minor components and eighty-six indicators. The other finding revealed that the congruence between the structural relationship model of Buddhist spiritual leadership indicators of Buddhist university administrators in Thailand and the empirical data was considered from Chi-Square = 80.31, P-value = 0.06968, df = 63, Relative Chi-Square = 1.274, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.984, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.952, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.023. The development guidelines on the Buddhist spiritual leadership revealed that the administrators should be trained on the university goals and administration, they should have certain plans and assessment criteria, they should

give useful suggestions and listen to others' opinions, they should be a man of action and a man of his word and control emotions, and they should assist when a problem occurred and neutral without prejudice when the conflict occurred.

Keywork: Spiritual Leadership, Buddhist Spiritual Leadership, Buddhist University

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือของหลายฝ่าย ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สถาบันการศึกษาที่ประสิทธิประสาทความรู้และคุณธรรมจริยธรรมทางการศึกษาในการศึกษาระดับปริญญาเอก ขอกราบนมัสการขอบพระคุณอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลาดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจและให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนของการวิจัย ผู้วิจัยซาบซึ้งในบุญคุณของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. กนกอร สมปราชญ์ ประธานกรรมการสอบป้องกันดุษฎีนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน กรรมการ และ ดร. กรรณิกา ไวโสภา กรรมการ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบนมัสการขอบพระคุณ/ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือทั้ง 7 ท่าน คือ พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม, รศ.ดร. ศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก ศรีนอก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มณีญา สุราช ที่ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง

กราบนมัสการขอบพระคุณ/ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยันการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับหลักพุทธธรรมและให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย คือ พระราชปรีชามุนี, ดร. เจ้าคณะจังหวัดเลย (ม) พระราชวชิรสุธี (สุพัฒน์ สุวฑฺฒโน) เจ้าคณะจังหวัดเลย (ธ) หลวงพ่อขันตี ญาณวโร หลวงพ่อสมศรี อตฺตสิริ พระศรีวชิรวาที (ฉัตรชัย สุฉตฺตชโย), ผศ.ดร. พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร. ศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. หอมหวล บัวระภา ที่ให้ความเมตตาและเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้สัมภาษณ์และมุมมองที่หลากหลาย

ขอขอบคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิดและผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพากเพียรในการศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอกรุ่นแรก รวมถึงพี่ ๆ น้อง ๆ นักศึกษาปริญญาเอกทุกท่านที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการะบูชาคุณพระรัตนตรัย คุณบิดามารดา และคุณครูบาอาจารย์ทั้งหลายด้วยเทอญ

ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ซ**

สารบัญ ..... **ฌ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ณ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 6

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 6

1.4 สมมติฐานการวิจัย 6

1.5 ขอบเขตการวิจัย 7

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 13

1.8 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 14

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **15**

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 16

2.2 องค์ประกอบหลักและนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 26

2.3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 46

2.4 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้ององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 107

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ 123

2.6 การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 128

2.7 องค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา 153

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา 160
2.9 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย 205
2.10 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา 211
2.11 บริบทของพื้นที่วิจัย..... 212

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 224
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 225
3.2 ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา 226
3.3 ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา..... 226
3.4 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา..... 239

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 240
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 240
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 242
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย 243
4.4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย..... 335

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 336
5.1 สรุปผลการวิจัย..... 337
5.2 อภิปรายผล 345
5..3 ข้อเสนอแนะการวิจัย 350

บรรณานุกรม 352

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ภาคผนวก		**361**
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Qualified Persons)	362
ภาคผนวก ข	หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์	365
ภาคผนวก ค	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	374
ภาคผนวก ง	หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	376
ภาคผนวก จ	แบบตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้กับหลักพุทธธรรมและหัวข้อธรรม	384
ภาคผนวก ฉ	แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย	395
ภาคผนวก ช	แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ	402
ภาคผนวก ซ	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	413
ภาคผนวก ฌ	แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย	421
ภาคผนวก ญ	แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย	430
ภาคผนวก ฎ	ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ	435
ภาคผนวก ฏ	เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน	443
ภาคผนวก ฐ	สถิติต่าง ๆ	445
ประวัติผู้วิจัย		**470**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 32
2.2 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ..... 45
2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) 49
2.4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ (Vision) 55
2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความหวัง (Hope) 58
2.6 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของของความหวัง (Hope) .. 68
2.7 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบศรัทธา (Faith) 71
2.8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของของศรัทธา (Faith)..... 77
2.9 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust)..... 81
2.10 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความไว้วางใจ (Trust).... 92
2.11 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love)..... 95
2.12 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้-องความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) 106
2.13 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดบูรณาการกับหลักพุทธธรรม 146
2.14 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) 169
2.15 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)..... 176
2.16 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)..... 182
2.17 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม)..... 198
2.18 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) 204
2.19 จำนวนบุคลากรปี 2565 215
2.20 รายงานจำนวนบุคลากร ลูกจ้าง ปีการศึกษา 2563 221
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 228

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยจำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม 229

3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก..... 233

3.4 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993) 238

4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม..... 242

4.2 ผลการประเมินองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (N = 5) 253

4.3 ผลการประเมินองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (N = 5)..... 255

4.4 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993)..... 260

4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายแสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย..... 261

4.6 ค่าดัชนีความเบ้ (Skew Index) และค่าดัชนีความโด่ง (Kurtosis Index) ของข้อมูล.. 266

4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM)..... 275

4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC)..... 278

4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS)..... 281

4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH)..... 284

4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (HA)..... 286

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัด..... 288

4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด ของปาปณิกธรรม (QM) 289

4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบปาปณิกธรรม (QM)..... 290

4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) 293

4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบอิทธิบาท (AC) 294

4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) 297

4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบสังคหวัตถุ (BS)..... 298

4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH)..... 300

4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบฆราวาสธรรม (VH)..... 301

4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (HA)..... 304

4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบพรหมวิหารธรรม (HA) 305

4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 19 ตัวของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา..... 311

4.24 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย..... 312

4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย.... 313

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.26 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย 317
4.27 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย..... 318
4.28 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย 320
4.29 สรุปค่าสถิติจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด 5 โมเดล และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองของโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด..... 324
4.30 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย 330
4.31 ผลการประเมินผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (n = 5)..... 331

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย	14
2.1	แสดงถึงผู้นำจิตวิญญาณและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ส่งผลต่อบุคคลและผลผลิต	21
2.2	โมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	36
2.3	โมเดลการวัดของวิสัยทัศน์ (Vision)	51
2.4	โมเดลการวัดของความหวัง (Hope)	64
2.5	โมเดลการวัดของศรัทธา (Faith)	74
2.6	โมเดลการวัดของความไว้วางใจ (Trust)	87
2.7	โมเดลการวัดของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)	99
2.8	โมเดลการบูรณาการองค์ประกอบวิสัยทัศน์กับปาปณิกธรรมและอิทธิบาท	133
2.9	โมเดลบูรณาการองค์ประกอบความหวังกับอิทธิบาทและปาปณิกธรรม	138
2.10	โมเดลการบูรณาการองค์ประกอบศรัทธากับอิทธิบาท ปาปณิกธรรมและสังคหวัตถุ	141
2.11	โมเดลการบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมและหลักฆราวาสธรรมกับองค์ประกอบความไว้วางใจ	143
2.12	โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	154
2.13	โมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)	155
2.14	โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)	156
2.15	โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม)	158
2.16	โมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	159
2.17	โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย: โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย	207
2.18	โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	213
2.19	โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	218
2.20	โครงสร้างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	219
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	225
4.1	โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย	252
4.2	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม	268
4.3	โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	269

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่ **หน้า**

4.4 โมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)..... 270
4.5 โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)..... 271
4.6 โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม)..... 272
4.7 โมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)..... 273
4.8 โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM)..... 291
4.9 โมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC)..... 295
4.10 โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS)..... 298
4.11 โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH)..... 302
4.12 โมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA)..... 306
4.13 โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง..... 309
4.14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย 315
4.15 แสดงองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา 335

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาของพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาเริ่มต้นขึ้นนับตั้งแต่ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงปฐมเทศนาที่เรียกว่า ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร โปรดปัญจวัคคีย์ ซึ่งเป็นนักเรียนพุทธศาสนารุ่นแรก ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน ในวันเพ็ญเดือน 8 ก่อนพุทธศักราชเป็นเวลา 45 ปี (กรมการศาสนา, 2525 ก, หน้า 14-19) ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาวัดได้กลายเป็นสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของพุทธศาสนิกชนในทุกพื้นที่ที่พระพุทธศาสนาแพร่ไปถึง ส่วนในประเทศไทย พระพุทธศาสนาแพร่เข้ามาสู่ดินแดนแถบนี้บริเวณจังหวัดนครปฐม โดยในสมัยนั้นอยู่ในเขตปกครองของอาณาจักรสุวรรณภูมิ ราวพุทธศักราช 218 โดยพระเจ้าอโศกมหาราชได้ทรงส่งพระสงฆ์ไปประกาศพุทธศาสนาในดินแดนต่าง ๆ ซึ่งพระโสณะและพระอุตตระได้รับหน้าที่มาเผยแผ่พุทธศาสนาในบริเวณนี้ (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2540, หน้า 143) ในสมัยพระเจ้าลิไทแห่งอาณาจักรสุโขทัย พบหลักฐานว่ามีการเรียนพระไตรปิฎกในมหาปราสาท (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2540, หน้า 148) จากนั้นก็เริ่มมีการบวชเรียนขึ้นในสมัยอยุธยาตั้งแต่รัชการสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ กระทั่งกลายมาเป็นประเพณีบวชเรียนในรัชการพระเจ้าอยู่หัวบรมโกศ พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2540, หน้า 151 – 155) การศึกษาของประเทศไทยเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษาสมัยใหม่เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้มีอาจารย์สอนหนังสือไทยและเลขในทุก ๆ พระอาราม โดยให้พระสงฆ์รับภาระช่วยการศึกษาของชาติ กระทั่งโปรดให้มีการจัดตั้งโรงเรียนหลวงสำหรับราษฎรขึ้นตามวัดต่าง ๆ (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2540, หน้า 161- 162) ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีโรงเรียนหลายแห่งที่มีชื่อวัดรวมอยู่ด้วย เช่น โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม เป็นต้น

สำหรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของพระสงฆ์ไทย มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับพระสงฆ์ไทยอยู่ 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งในปีพุทธศักราช 2432 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงโปรดให้ย้ายที่ราชบัณฑิตบอกพระปริยัติธรรมแก่พระภิกษุสามเณรจากในวัดพระศรีรัตนศาสดารามออกมาจัดตั้งเป็น บาลีวิทยาลัย ที่วัดมหาธาตุ ในชื่อว่า มหาธาตุวิทยาลัย ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีการใช้คำว่า วิทยาลัยในประเทศไทย ต่อมาจึงได้ทรงให้เปลี่ยนชื่อเป็น มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สำหรับการศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาการชั้นสูงต่อไป ต่อมาในปีพุทธศักราช 2436 ได้เสด็จไปทรงเปิดมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงริเริ่มจัดตั้งขึ้น(พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2540, หน้า 163 - 164) สถาบันการศึกษาทั้งสองแห่งได้เปิดให้

การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรเรื่อยมา กระทั่งในปีพุทธศักราช 2540 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2565, 30 มีนาคม) และจากการเป็นสถาบันการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรมาตั้งแต่ต้น มหามกุฏราชวิทยาลัยจึงมีพระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุดตามที่ระบุไว้ในมาตรา 24 “ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีหรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดก็ได้ เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย” และมาตรา 25 “อธิบการบดีนั้น สมเด็จพระสังฆราชจะได้ทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 26 โดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย” (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540, 2540, หน้า 13) เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้มีข้อความระบุว่าพระสงฆ์ผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 24 และ 25 เป็นบริหารสูงสุด (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540, 2540, หน้า 13)

ในสังคมโลกปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเป็นผลมาจากความก้าวหน้าหน้าทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ทุกองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ หรือภาคบริการล้วนมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลก ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด จากรายงานผลสำรวจ Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey ประจำปี 2566 โดยบริษัท ไพรซ์วอเตอร์เฮ้าส์คูเปอร์ส ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก พบว่า พนักงานร้อยละ 39 เชื่อว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่จะไม่สามารถอยู่รอดได้มากกว่า 10 ปี หากยังยึดติดกับการทำธุรกิจในรูปแบบเดิม ขณะที่ซีอีโอในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกร้อยละ 53 มีความคิดเห็นแบบเดียวกัน ดังนี้ทุกองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในแวดวงใดจึงต้องเร่งสร้างการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร โดยเฉพาะปัญหาการลาออกครั้งใหญ่ โดยในส่วนของประเทศไทย พบว่า แรงงานไทยร้อยละ 79 มีความพึงพอใจในระดับมากและปานกลางกับงานที่ทำอยู่ ร้อยละ 30 ยังต้องการเปลี่ยนนายจ้าง ร้อยละ 70 เชื่อว่าทักษะการทำงานในอีก 5 ปีข้างหน้าจะเปลี่ยนไป และร้อยละ 77 มองว่าทักษะด้านดิจิทัลมีความสำคัญต่ออาชีพมาก จากแนวโน้มที่เกิดขึ้นแม้ว่าแรงงานไทยจะพึงพอใจกับงานที่ทำ แต่ก็มีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดกระแสการลาออกครั้งใหญ่ ประเด็นดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นปัญหาคุกคามที่ผู้บริหารในทุกองค์กรจำเป็นต้องตระหนักและหาวิธีการรับมือหรือแก้ปัญหาแต่เนิ่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องวางกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพโดยการเชื่อมโยงให้บุคลากรเห็นเป้าหมายชีวิตส่วนตัวกับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (รุ่งนภา สารพิน, 2566, 11 กรกฎาคม)

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายและซับซ้อน องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งนี้ผู้บริหารถือว่าเป็น

ปัจจัยภายในที่สำคัญในการบริหาร มีบทบาทและหน้าที่บริหารโรงเรียน เป็นตัวแทนโรงเรียน เป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะผู้ใช้บังคับบัญชาและผลงานโดยรวมของโรงเรียน (Highett, 1988) โดยผู้นำองค์การในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยากจะคาดเดาได้นี้จำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำพาองค์การให้ผ่านพ้นวิกฤตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปให้ได้ เพราะผู้นำสามารถใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland, 1979, pp. 214-215) สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (Huse, 1978, p. 227) มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำตามที่ได้รับมอบหมาย (Yukl, 1989, pp. 3-4) และทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในการสั่งการ แนะนำหรือชี้แนะให้ปฏิบัติตาม (Webster, 1985) เครื่องมือที่ผู้นำใช้ในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จก็คือภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงความสามารถ ทักษะหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมาย อย่างไรก็ตามผู้นำแต่ละคนย่อมมีความถนัดและเลือกใช้เครื่องมือที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงาน และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถประเมินได้จากความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้ใช้บังคับบัญชา การได้รับความสนับสนุนจากผู้ใช้บังคับบัญชา การให้อิสระในการปฏิบัติงานและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (สุริยะ ธูปหมอก, 2552) ทั้งนี้ภาวะผู้นำมีอยู่มากมายหลากหลายแบบ (Style) เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ภาวะผู้นเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำด้านความคิด (Thought Leadership) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) และภาวะผู้นำแบบผนึกพลัง (Synergistic Leadership) เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) ภาวะผู้นำถือว่าเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จขึ้นได้ และมีส่วนผลักดันให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ (Sergiovanni, 2004)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้ประมวลเหตุการณ์เกี่ยวกับของภาวะผู้นำไว้ว่า ในทศวรรษที่ 1930-1940 เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่า ภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ ปลายทศวรรษที่ 1940 เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เพื่อหาคำตอบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลควรจะมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร แต่นักวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ได้ไม่ดีในอีกที่หนึ่ง ปลายทศวรรษที่ 1960 เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (personal trait) และด้านพฤติกรรม (behavior) ราวกลางทศวรรษที่ 1970 เริ่มมีแนวคิดในการบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยรวมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้ให้

ความสนใจในภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) เนื่องจากเกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ มากมาย โดยผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกายอมรับว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ต่อมามีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ในปี ค.ศ. 1978 และ Bass ในปี ค.ศ.1985 จนกระทั่งในศตวรรษที่ 21 ได้เกิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) เช่นเดียวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ที่ศึกษาว่า ผู้นำใช้ค่านิยมและความรู้สึกว่าได้รับการเรียกร้องและความเป็นสมาชิกเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม (Northouse, 2012; อ้างถึงใน สรายุทธ กันหลง, 2555)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) เกิดขึ้นมานานแล้วและมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากการการเปลี่ยนแปลงภายในทางทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำประกอบด้วยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำใฝ่บริการ ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้รับความนิยมมานานกว่า 10 ปีในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ (Klenke, 2003; Wolf, 2004) ในวงการศึกษาปัจจุบันก็มีความต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Klenke, 2003) โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจเรื่องของความหมายของชีวิต เป้าหมายการทำงานและสำนึกร่วมกันในการเป็นชุมชนในองค์กร (Ashmos and Duchon, 2000) โดยไม่ได้เคร่งครัดกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับพนักงานในองค์กร แต่กลับมุ่งความสนใจส่วนใหญ่ไปที่การสร้างคุณค่าและความหมายในการทำงาน การทำให้ พนักงานมีความสุขและมีพลังในการสร้างสรรค์และทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กร และมีความเชื่อว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตด้านในของคนในองค์กร เป็นการเปลี่ยนวิธีคิดจากการบริหารองค์กรแบบเครื่องจักร คือ การจัดคนให้ทำงานตามความถนัด (Division of labor) และการทำงานเฉพาะตามที่ได้รับคำสั่งมาเป็นการบริหารองค์กรแบบมีชีวิต ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ๆ ในองค์กร เน้นการพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้คนมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกันที่จะรวมกันเป็นชุมชน ทำให้เกิดคุณค่าและการแสวงหาความหมายร่วมกัน จนเกิดมิติของจิตวิญญาณในการทำงานขึ้น การทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเอง ทำให้งานกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต การทำงานจึงสามารถที่จะยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้นและทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2550) ดังนั้นมิติทางจิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและสัมผัสได้จริง อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจได้ (Twigg and Parayitam, 2006)

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สามารถนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 (Rezach, 2002) การเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การอย่างแท้จริงต้องได้รับการพัฒนาโดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Aydin & Ceylan, 2009) ฟราย (Fry, 2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำส่วนใหญ่เน้นตัวแปรทางกายภาพ อารมณ์ ความรู้สึก และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับองค์การ แต่ละเลยเรื่องจิตวิญญาณ (Spiritual) สอดคล้องกับทอมพ์สัน (Thompson, 2000) ที่กล่าวว่า งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ไม่เน้นเรื่องจิตวิญญาณ แต่ในความเป็นจริง จิตวิญญาณเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์โดยรวมกับผู้นำ นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณยังส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์การ และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Milliman & Ferguson, 2008) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่สุดในองค์การในปัจจุบันเพราะให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในด้านความต้องการในการทำงานที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ รวมถึงความเชื่อในเรื่องการพัฒนาลูกจ้างเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การ ขณะที่ สมิธ (Smith, 2007) กล่าวว่าการพัฒนาผู้นำทางการศึกษามืออาชีพในอนาคตนั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพราะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงช่วยเสริมสร้างให้ผู้คนได้เพิ่มความหมายของการเป็นอยู่และทัศนคติที่ดีในการทำงาน (Fry, L.W., 2003, pp. 619-622)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามที่กล่าวมาข้างต้นและนำมาพิจารณาประกอบกับมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ซึ่งมีพระภิกษุสงฆ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ ผู้อำนวยการสำนัก เป็นต้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นองค์การที่เต็มไปด้วยผู้นำทางจิตวิญญาณเนื่องจากมีพระสงฆ์เป็นผู้นำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดยยึดกรอบแนวทางปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของพระสงฆ์นิกายเถรวาทในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่อยู่ในซีกโลกตะวันออกกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแบบตะวันตก ซึ่งอาจจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) หากค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูงเชิงประจักษณ์ มีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/dr) น้อยกว่า 2.00 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ขององค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

1.5.2 ด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) คือพระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณและนักวิชาการศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 8 รูป/คน

1.5.3 ตัวแปร

1. ตัวแปรการวิจัยคือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่เป็นผลมาจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยและบูรณาการกับหลักพุทธธรรม และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้

2. ตัวแปรแฝงคือองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 1. องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) 2. องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) 3. องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) 4. องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) และ 5. องค์ประกอบหลักพรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

3. ตัวแปรสังเกตได้คือองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดย 1. องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) 2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และ 3) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) 2. องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ประกอบด้วย 4 องค์ ประกอบย่อย คือ 1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) 2) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) 3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และ 4) การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) 3. องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity) 2) วาจาไพเราะ (Kindly Speech) 3) การบำเพ็ญประโยชน์ (Useful Conduct) และ 4) การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (Equality and Constancy) 4. องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) 3) ความอดทนอดกลั้น (tolerance) และ 4) ความเสียสละ (sacrifice) 5. องค์ประกอบหลักพรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) 2) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) 3) ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ 4) ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าของผู้นำที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็ง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการมุ่งไปสู่เป้าหมายในองค์การ และความต้องการความอยู่รอดทางจิตวิญญาณของผู้ตามผ่านการเรียกร้องและสมาชิกภาพ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงผลิตภาพที่ดีขึ้นและสร้างความแตกต่างให้ชีวิตมีความหมายสำหรับผู้นำและผู้ตาม โดยสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ความหวัง (Hope) การมีศรัทธา (Faith) การได้รับความไว้วางใจ (Trust) และความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น (Altruistic Love)

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ (Participation in Vision Creation) มีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน (Vision Communication) และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)

2. ความหวัง (Hope) หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน (Dedication to Work) มีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to Work) สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Deal with Crisis)

3. การมีศรัทธา (Faith) หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)

4. การได้รับความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work) และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition)

5. ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น (Altruistic Love) หมายถึง การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude) ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) ความเมตตา (Kindness) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

1.6.2 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา หมายถึง การแสดงออกอย่างมีคุณธรรมโดยยึดตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในการจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการ

1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) 2)

ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) และ 3) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันกิจขององค์การ สามารถวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธใหม่ ๆ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีวิธีตัดสินใจอย่างหลากหลาย

1.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กล้าตัดสินใจ สั่งการ และมอบหมายงานต่าง ๆ จัดหาเครื่องมือและทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ นำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร สามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรในสถานศึกษา และ สามารถปรับการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) 2) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) 3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และ 4) การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) หมายถึง ความรัก ความมีใจรัก ความใฝ่ใจ ความฝักใฝ่ ความพอใจ ความยินดี ความตั้งใจจริงจัง หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จ มีความชัดเจนในการทำงานให้บรรลุจุดหมายหรือเป้าหมาย ทำงานอย่างมีความสุขและกระตือรือร้น

2.2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) หมายถึง ความพากเพียร พยายาม บากบั่น อาจหาญ กล้า ใจสู้ ไม่หวั่นเกรง ไม่เกรงกลัว และไม่ย่อท้อที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการทำงานด้วยความเข้มแข็งอดทน โดยไม่ท้อแท้ เบื่อหน่าย และเห็นงานหรืออุปสรรคและความยากลำบากเป็นความท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้

2.3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) หมายถึง การมีความคิดจดจ่อ ความมีใจจดจ่อ ความมีจิตผูกพัน ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจ การมีใจฝักใฝ่ จดจ่อเฝ้าคิด ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ห่างไปไหน ไม่ละทิ้ง ไม่หนีงาน ไม่ปล่อยให้เป็นภาระของคนอื่น เป็นคนมีความรับผิดชอบต่องานหรือสิ่งที่ทำด้วยความรอบคอบ

2.4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) หมายถึง ความรู้จักสอบสวน ไตร่ตรอง ตรึกตรอง พิจารณา ใคร่ครวญ พินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ และตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคอย่างใกล้ชิดด้วยความละเอียดรอบคอบ และคิดค้นหาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล

3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การให้และการแบ่งปัน (giving and sharing) 2) วาจาไพเราะ (kindly speech) 3) การบำเพ็ญประโยชน์ (useful conduct) และ 4) การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (equality and constancy) โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity) หมายถึง การให้ การแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ สงเคราะห์กันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้ แนะนำ สั่งสอน และให้อภัย

3.2 วาจาไพเราะ (Kindly Speech) หมายถึง การเจรจากับผู้อื่นด้วยคำพูดสุภาพ ไพเราะ อ่อนโยน ดูดดื่ม ตราตรึงใจ ซาบซึ้งใจ อ่อนหวาน ไม่หยาบคาย ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่เสียดสี เหมาะสมกับกาลเทศะและ โอกาส เหมาะสมกับสังคมชุมชนทุกชั้น เป็นคำสัตย์จริง และเป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง

3.3 การบำเพ็ญประโยชน์ (Useful Conduct) หมายถึง การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น ทั้งทางกายและทางวาจา การขวน ขวายช่วยเหลือ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น การแนะนำและชักชวนกันทำประโยชน์ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่นิ่งดูดาย

3.4 การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (Equality and Constancy) หมายถึง ความมีตนเสมอ ความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อทุกคน ไม่ถือตัว วางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ควรจะเป็นและที่ตนเป็น

4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) 3) ความอดทนอดกลั้น (tolerance) และ 4) ความเสียสละ (sacrifice) โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) หมายถึง ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงจริงใจ พูดจริง ทำจริง มีความบริสุทธิ์ใจ มีความรับผิดชอบ รักษาคำพูด รักษาคำมั่นสัญญา ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่บิดพริ้ว ไม่คิดคด ไม่เป็นคนสับปลับ หน้าไว้หลังหลอก ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ

4.2 การควบคุมตนเอง (Self-control) หมายถึง การข่มใจ ข่มจิตข่มใจ ยับยั้งชั่งใจ บังคับควบคุมจิตใจ ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้โกรธง่ายเกลียดง่าย บังคับตนเอง ไม่พลั้งเผลอสติ ปรับตัวฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตัวให้เจริญ ก้าวหน้าด้วยสติปัญญา

4.3 ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) หมายถึง ความอดทนต่อความยากลำบากตรากตรำในชีวิต อดทนต่อทุกขเวทนาจากความเจ็บป่วย อดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำติฉินนินทาว่ากล่าวตักเตือน และอดทนต่ออำนาจกิเลสต่าง ๆ

4.4 ความเสียสละ (Sacrifice) หมายถึง ความเสียสละทรัพย์สิน ความสุขสบายและประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ผู้อื่น อุทิศแรงกายแรงใจบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจกว้างพร้อมจะรับฟังความทุกข์ และความต้องการของผู้อื่น ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจ

5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1. ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) 2. ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) 3. ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ 4. ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality) โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังนี้

5.1 ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) หมายถึง ความรัก ความเอ็นดู ความหวังดี ความปรารถนาดี มีไมตรีจิตต่อกันทั้งคำพูดและการกระทำ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ปราศจากความโกรธ ความอาฆาตมาดร้าย

5.2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) หมายถึง ความสงสาร ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ ความตั้งใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่น ความรู้สึกหวั่นไหว ไม่สบายใจ ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์ลำบากจนกลายเป็นแรงผลักดันให้เข้าไปช่วยเหลือ

5.3 ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) หมายถึง ความรู้สึกยินดีกับความสุข ความสำเร็จ ความสมหวัง หรือสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น เป็นความรู้สึกเป็นสุข มีจิตผ่องใส มีจิตแช่มชื่น เบิกบานต่อความสำเร็จของผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา แต่ชื่นชมยินดีกับความสุขและความสำเร็จของคนอื่นด้วยความเต็มใจ

5.4 ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality) หมายถึง ความวางเฉย วางใจเป็นกลาง มีความหนักแน่น มีสติมั่นคง ยุติธรรม มีเหตุผล ไม่เอนเอียง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพราะความรัก ความชอบ ความเกลียด ความเข้าใจผิด และความเกรงกลัว

1.6.3 มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (Buddhist Universities in Thailand) หมายถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Mahamakut Buddhist University) เป็น มหาวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกาย ก่อตั้งโดยสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส เปิดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี โท และเอก ปัจจุบันตั้งอยู่ที่อำเภอศาลายา จังหวัดนครปฐม

2. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (Mahachulalongkornraja vidyalaya University) เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ก่อตั้งโดยพระดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เปิดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี โท และเอก ปัจจุบันตั้งอยู่ที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6.4 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ (Buddhist University Administrator) หมายถึง พระสงฆ์และฆราวาสที่อยู่ในตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการ ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดที่กำกับดูแลองค์กรเท่านั้น ได้แก่ อธิการบดีที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัย รองอธิการบดีที่กำกับดูแลวิทยาเขต และผู้อำนวยการที่กำกับดูแลวิทยาลัย

1. อธิการบดี (Rector) หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งตามกฎหมายระบุให้เป็นตำแหน่งเฉพาะสำหรับบรรพชิต

2. รองอธิการบดี (Vice Rector) หมายถึง ผู้บริหารระดับรองจากอธิการบดี มีทั้งพระสงฆ์และฆราวาส สำหรับตำแหน่งรองอธิการบดีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งจะเป็นพระสงฆ์ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะกิจการที่ไม่เหมาะสมกับสมณสารูป ผู้ดำรงตำแหน่งสามารถเป็นฆราวาส ส่วนตำแหน่งรองอธิการบดีนระดับวิทยาลัยและวิทยาเขตกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นเป็นพระสงฆ์เท่านั้น ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีในระดับวิทยาเขตและวิทยาลัย กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นฆราวาส เพื่อสนองงานของพระสงฆ์ในด้านที่ไม่เหมาะสมกับสมณสารูป ในการวิจัยนี้หมายถึง รองอธิการบดีผู้กำกับดูแลวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยสงฆ์

3. ผู้อำนวยการ (Director) หมายถึง ผู้อำนวยการส่วนงานต่าง ๆ เช่น วิทยาลัยศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์บริการวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี หรือสำนักงานรองอธิการบดี เป็นต้น ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้อำนวยการผู้กำกับดูแลวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.6.5 บุคลากรสายวิชาการ (Academic Personnel) หมายถึง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์พิเศษ โดยอาจเป็นบุคลากรประจำหรือบุคลากรอัตราจ้าง สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และสามารถมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่เป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

1.6.6 บุคลากรสายสนับสนุน (Supportive Personnel) หมายถึง เจ้าหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวกับการสอน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคลังและพัสดุ ฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย ฝ่ายทะเบียนและวัดผล ฝ่ายห้องสมุด ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ เป็นต้น

1.6.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาใน 5 องค์ประกอบ คือ ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่ใช้ในการวิจัยนี้ หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2) ขอบเขตของการวิจัยนี้จากที่ได้ศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวนมาก แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัย ทำให้องค์ประกอบเชิงทฤษฎีอีกหลายองค์ประกอบไม่ได้มีการนำมาใช้ในการวิจัยนี้ด้วย นักวิจัยสามารถจะพิจารณาใช้องค์ประกอบอื่น ๆ เหล่านั้นเพื่อโมเดลต่อยอดออกไปอีก ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่หลากหลายโมเดลมากขึ้น

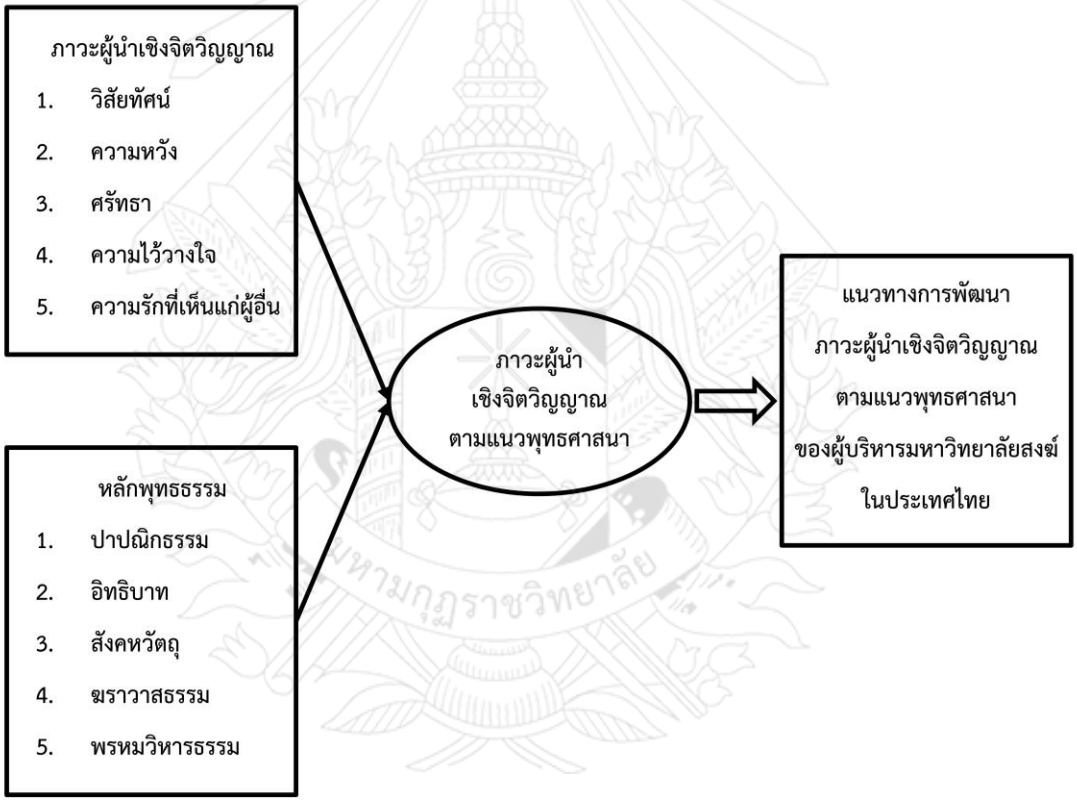
1.7.2 ประโยชน์ที่จะได้รับในการประยุกต์ใช้

1) ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยเพื่อหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร

2) มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไปได้

1.8 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณศึกษาหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่สอดคล้องกัน และนำมาบูรณาการกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามที่แสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานเพื่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ตามลำดับ คือ

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.2 องค์ประกอบหลักและนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.4 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

2.6 การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.7 องค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

2.8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

2.9 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

2.10 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.11 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

2.12 บริบทของพื้นที่วิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

ประพันธ์ สุริหาร (2532, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชากลุ่มคนให้เป็นไปในทางที่ดีหรือในทางที่ชั่วได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 42) ให้ความหมายของผู้นำว่า 1. ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น 2. ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่ 3. ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า 4. ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และผู้ที่ได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

น้อย สุปิงคลัด (2537, หน้า 36) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือผู้ที่มีความรู้และความสามารถสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กลุ่มยอมรับและให้ความไว้วางใจให้นำสมาชิกไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความราบรื่นเรียบร้อย

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 6-8) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถนำผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตัวเองทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การใช้อำนาจ การกำหนดเป้าหมาย ทัศนะต่อองค์กร การทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการวางตัวที่เหมาะสม

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 26) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือผู้ชักพาให้คืนอื่นกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำอยู่แล้ว เช่น ผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำชุมชน หรือแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัว

สิปปนนท์ เกตุทัต (2551, หน้า 32) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือผู้มีวิสัยทัศน์ จะต้องวิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนก คือมองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติตัวอย่างหนอน คือ เอากายใจและสมองเข้าสัมผัส สามารถวางแผนที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมอบให้เป็น ตลอดจนการควบคุมนโยบายต่าง ๆ หรือแผนงานขององค์กรให้สามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

กล่าวโดยสรุป ผู้นำคือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง ได้รับการยกย่องจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้าเนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่าง ๆ ในการนำหรือจูงใจผู้อื่นให้กระทำหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ของกลุ่มหรือของตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา มนุษย์ต่างก็ต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการนำพาผู้ตามหรือองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การ

เป็นผู้นำจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ดังที่ได้มีการให้นิยามและความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่ให้ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย (ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, 2552) ผู้นำจึงเปรียบเสมือนเด็กที่ดึงสายป่านบังคับทิศทางของว่าวด้วยความเต็มใจ ปลื้มปิติ เมื่อเห็นว่าวมีอิสระในการล้อเล่นลม เขาจึงรับผิดชอบไม่ปล่อยสายป่านหลุดมือจนว่าวลอยเคว้งคว้างอย่างไร้ทิศทาง ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติเริ่มต้นจากประชากรที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้ได้รับการฝึกอบรมจากผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการถ่ายทอดความรู้ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่เปี่ยมล้นไปด้วยภาระใจ เป็นผู้ปรารถนาที่จะเห็นเป้าหมายของความฝันของส่วนรวมสัมฤทธิ์ผล (เกรียงศักดิ์ เจริญวงษ์ศักดิ์, 2554)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้รวบรวมเหตุการณ์เกี่ยวกับการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำ โดยประมวลไว้ดังนี้

“ในทศวรรษที่ 1930-1940 มีการกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นการศึกษา วิจัยเพื่อหาคำตอบว่า ภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้าง ที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ

ในปลายทศวรรษที่ 1940 มีการกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลควรจะมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร แต่นักวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ได้ไม่ดีในอีกที่หนึ่ง

ในปลายทศวรรษที่ 1960 ได้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (personal trait) ด้านพฤติกรรม (behavior)

ในกลางทศวรรษที่ 1970 เริ่มมีแนวคิดในการรวมทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกันในเชิงบูรณาการ โดยมีความพยายามจะรวมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล”

ในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้ให้ความสนใจในภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) เนื่องจากในทศวรรษนั้นเกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกายอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

จากนั้นได้มีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ในปี ค.ศ. 1978 และ Bass ในปี ค.ศ.1985 จนกระทั่งในศตวรรษที่ 21 ได้เกิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) เช่นเดียวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ที่ศึกษาว่า ผู้นำใช้ค่านิยม ความรู้สึกว่าได้รับการเรียกร้องและความเป็นสมาชิกด้วยกันเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม (Northouse, 2012 อ้างถึงใน สรายุทธ กันหลง, 2555)

ทั้งนี้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) เกิดขึ้นมานานแล้วและมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง มีการเขียนหนังสือและบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมากมาย ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงภายในทางทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ประกอบด้วยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำใฝ่บริการ ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และผู้นำเชิงจริยธรรม) ซึ่งเป็นที่นิยมกันมากว่า 10 ปี ในหลายอุตสาหกรรม โดยส่วนมากได้รับความนิยมในอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ (Klenke, 2003; Wolf, 2004)

ตัวชี้วัดจากผลงานวิจัยล่าสุดในวงการธุรกิจหรือวงการสุขภาพสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เนื่องจากเป็นการตอบสนองความพึงพอใจการรับรู้ถึงความแตกต่างขององค์การ ความเข้าใจในจิตวิญญาณความเป็นอยู่ ซึ่งในวงการศึกษาในปัจจุบันก็มีความละเอียดอ่อนไม่น้อยไปกว่าเรื่องของศาสนาหรือภาครัฐที่ต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Klenke, 2003) ส่วนในสังคมไทยนั้นการตื่นตัวในเรื่องจิตวิญญาณได้ก่อตัวกันมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกระบวนการร่างพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งขยายกรอบการพิจารณาสุขภาพให้ครอบคลุมไปถึงมิติทางจิตวิญญาณหรือมิติทางปัญญา (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2554)

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณ

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคำว่า จิตวิญญาณ พบว่าส่วนใหญ่มีที่มาจากความเชื่อตามหลักศาสนาคริสต์ ขณะที่วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ต้องการศึกษาจิตวิญญาณตามบริบทของพุทธศาสนา โดยทำการสืบเสาะ ศึกษาและค้นหาจากจิตวิญญาณของอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะจิตวิญญาณของความเป็นครูในการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนานักเรียน และจิตวิญญาณของแพทย์และพยาบาลในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานศึกษาจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการและดูแลบุคลากร โดยนำเอาทรรศนะและความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ มาประมวลได้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) ให้คำอธิบายว่า คำว่า จิต มาจากคำภาษาบาลีว่า จิตฺต อ่านว่า จิด หรือ จิดตะ เป็นคำนาม หมายถึง ใจ หรือ สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิดและนึก คำโบราณเขียนว่า จิตร มีลักษณนามว่า ดวง ส่วนคำว่า วิญญาณ เป็นคำภาษาบาลี ส่วนในภาษาสันสกฤตคือ วิชฺญาน มีอยู่ 3 ความหมาย คือ (1) เป็นคำนาม หมายถึง สิ่งที่เชื่อกันว่ามีอยู่ในกายเมื่อมีชีวิต เมื่อตายจะออกจากกายล่องลอยไปหาที่เกิดใหม่ (2) เป็นคำนาม

หมายถึง ความรับรู้ เช่น จักษุวิญญาณ คือ ความรับรู้ทางตา โสตวิญญาณ คือ ความรับรู้ทางหู เป็นขันธ์ 1 ในขันธ์ 5 คือ รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ และ (3) เป็นคำนาม โดยปริยายหมายถึง จิตใจ เช่น มีวิญญาณนักสู้ มีวิญญาณศิลปิน

คำว่า Spiritual หรือ Spirituality (จิตวิญญาณ) มีรากศัพท์มาจากคำว่า Spiritus ในภาษาละติน หมายถึง ลมหายใจ ผสมกับคำว่า Enthousiasmos มาจากรากศัพท์ของคำว่า Enthusiasm หมายถึง The god within คือพลังอำนาจศักดิ์สิทธิ์ของชีวิต (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2549) สิ่งที่มีจริง คือ จิต หมายถึง สภาพธรรมที่เป็นใหญ่ในการรู้อารมณ์ พระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติชื่อของจิตไว้หลายชื่อเพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะของจิตโดยพยัญชนะและอรรถต่าง ๆ คือ มานัส (สภาพที่ยินดีในอารมณ์) หทัย (สภาพที่อยู่ภายใน) ปัณฑระ (สภาพที่ผ่องใส) มนะ (ใจ เพราะกำหนดรู้อารมณ์) มนินทรีย์ (ความเป็นใหญ่คือใจ) มนายตนะ (บ่อเกิดคือใจ) วิญญาณ (สภาพที่รู้แจ้ง) วิญญาณขันธ์ (ขันธ์ซึ่งเป็นสภาพที่รู้แจ้งอารมณ์) มโนวิญญาณธาตุ (ธาตุที่เป็นสภาพรู้แจ้งทางใจ)

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2551) ทรงตรัสว่า คำว่า จิตนี้เป็นภาษาบาลี และมีคำที่ใช้เรียกสิ่งที่เป็นจิตใจอีก 2 คำ คือ วิญญาณ และ มนะ และมีการนำมาใช้ในภาษาไทยในความหมายรวม ๆ ว่า ใจ แต่คำว่า จิต หมายถึง ตัวธาตุรู้ที่เป็นภายใน คำว่า วิญญาณ หมายถึงวิญญาณขันธ์ หรือ กองวิญญาณ ในขันธ์ 5 ได้แก่ รูปขันธ์ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ และวิญญาณขันธ์ ส่วนคำว่า มนะ หมายถึงอายตนะภายในข้อที่ 6 ทั้งนี้ วิญญาณ และ มนะ ถือว่าเป็นสังขารคือสิ่งผสมปรุงแต่งขึ้น ดังนั้นทั้ง วิญญาณ และ มนะ จึงแตกต่างจากคำว่า จิต โดยพิจารณาจากเนื้อหาในอนัตตลักขณสูตรที่ระบุว่า ขันธ์ 5 คือ รูปขันธ์ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ และวิญญาณขันธ์ เป็นอนัตตา ไม่ใช่ตัวตน และเมื่อพิจารณาเห็นขันธ์ 5 ว่าเป็นอนัตตา ไม่ใช่ตัวตน ไม่เที่ยงเป็นทุกข์ คือเป็นสิ่งที่ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแปรปรวนเปลี่ยนแปลงไป ผู้ปฏิบัติย่อมเบื่อหน่ายในขันธ์ 5 คือ รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ เมื่อเบื่อหน่ายย่อมสิ้นกำหนัด ติดใจ ยินดี เมื่อสิ้นกำหนัด ติดใจ ยินดี จิตก็วิมุตติหลุดพ้น (กรมการศาสนา, 2525 ก, หน้า 20-24) ส่วนในอาทิตตปริยายสูตร ที่ระบุว่าสิ่งทั้งปวงเป็นของร้อน โดยพระพุทธเจ้าทรงระบุว่า อายตนะภายใน คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจเป็นของร้อน ร้อนด้วยราคะ โทสะ โมหะ ร้อนด้วยความเกิด ความแก่ ความตาย ความโศก เป็นต้น และเมื่อพิจารณาเห็นว่าเป็นของร้อน จิตก็หน่าย เมื่อหน่ายก็สิ้นความติดใจ ยินดี เมื่อสิ้นความติดใจ ยินดี จิตก็วิมุตติหลุดพ้นเช่นกัน (กรมการศาสนา, 2525 ง, หน้า 202-205)

นายแพทย์ทีปทัศน์ ชุณหสวัสดิกุล (2563) ให้สัมภาษณ์กับ the101.world ในเรื่อง ‘กาย-จิต-จิตวิญญาณ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ในการเติบโตของมนุษย์ กับ หมอปอง ทีปทัศน์ ชุณหสวัสดิกุล’ โดยตอบคำถามที่ว่า “จิตวิญญาณคืออะไร ต่างจากจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกยังไง” ว่า “คำว่า ‘จิตวิญญาณ’ มาจากคำว่า ‘สปิริต’ (spirit) ในภาษาอังกฤษ สปิริตเป็นแนวคิดที่ใช้กล่าวถึงชีวิตจิตใจหมายถึงความเข้มแข็งภายใน ที่ไม่เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก เมื่อกล่าวว่า คนนี้มีสปิริต อาจ

หมายความว่า เขาสามารถทนทำงานที่ยากได้ ในสถานการณ์ที่เพื่อนร่วมงานท้อถอย แต่เขากลับมีสปิริตมากจนสามารถผลักดันให้ทีมดำเนินไปข้างหน้าได้ หรือเวลาแข่งฟุตบอล เวลาทีมที่เราเชียร์กำลังไล่ตามอยู่หลายแต้ม บางคนจะพูดว่า นักเตะที่ไม่มีสปิริตจะถอดใจ หมายความว่าคนที่ไม่ถอดใจ คนที่มีความมุ่งมั่นแม้รู้ว่าคะแนนเป็นรองอยู่ หรือคนที่เชื่อว่าสิ่งที่ซักซ้อมมาจะทำให้เกมพลิกได้ นี่แหละคือคนที่มีสปิริต”

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

หลายคนที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำเพราะโชคช่วยหรือโดยบังเอิญ เมื่อผู้นำเหล่านั้นหลายคนหลงลืมตัว วางบทบาทมาดใหญ่ แสดงออกในทางที่ไม่เหมาะสม ผู้ร่วมงานรับไม่ได้ แต่หลายคนต้องทนอยู่เพื่ออนาคต โดยหวังว่าสักวันหนึ่งความโหดร้ายอาจจะผ่านพ้นไป แต่ยังมีผู้นำอีกไม่น้อยที่เรียกว่าเป็นผู้นำทั้งกายและจิตวิญญาณ

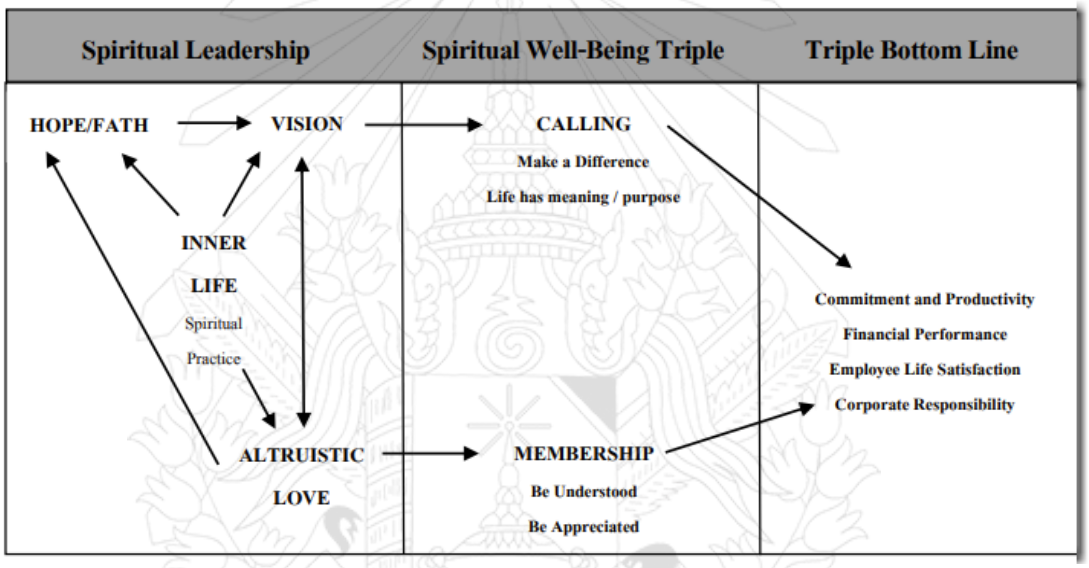
วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึง ตัวแบบภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณว่าเป็นกระบวนทัศน์ที่เกิดขึ้นใหม่ที่ออกแบบเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยค่านิยม คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการจูงใจภายในของคน และการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานเพื่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) ที่ดูได้จากความรู้สึกในความผูกพันทางใจ (A Sense of Calling) และความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Membership) ที่ส่งผลในทางบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความยั่งยืนและความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ และความสำเร็จทางการเงิน โดยสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ คือ

1. สร้างวิสัยทัศน์ที่ผู้นำและผู้ตามสัมผัสได้ถึงความรู้สึกผูกพันทางใจ (A Sense of Calling) ในการช่วยเหลือคนอื่นให้ค้นพบหรือเติมเต็มความสมบูรณ์ให้กับตนเองและตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง การสร้างความแตกต่างด้วยการให้บริการคนอื่นที่จะนำไปสู่การใช้ชีวิตที่มีความหมายและมีจุดมุ่งหมาย

2. สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือค่านิยมในความรัก โดยเป็นความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นหรือเห็นแก่ประโยชน์ของคนอื่น (Altruistic Love) ด้วยวิธีที่ผู้นำและผู้ตามมีความรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Membership) รู้สึกได้ถึงความเข้าใจและการได้รับการยอมรับ การได้รับการเอาใจใส่ที่แท้จริง ความเป็นห่วงและการรู้คุณค่าทั้งตัวเองและคนอื่น จากภาพในหน้าถัดไปแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ว่ามาจาก ชีวิตภายใน หรือการปฏิบัติทางจิตวิญญาณ เช่น การใช้ชีวิตตามธรรมชาติ การสวดมนต์ การปฏิบัติทางศาสนา การทำสมาธิ การอ่านหนังสือ การปฏิบัติโยคะ หรือการเขียนในวารสาร เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวมีอิทธิพลในทางบวกต่อความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ โดยสร้างความหวังหรือความศรัทธาในวิสัยทัศน์ที่มุ่งการให้บริการคนอื่นที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันทางใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) ที่จะทำให้ชีวิตมีจุดมุ่งหมาย มีความหมายและสร้างความแตกต่าง นอกจากนั้นภาวะผู้นำทาง

จิตวิญญาณยังต้องการวัฒนธรรมขององค์การที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในความรักที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruistic Love) ที่ผู้นำต้องสร้างค่านิยมนี้ จากทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Membership) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ รู้สึกได้ถึงความเข้าใจและการได้รับการยอมรับ การได้รับการเอาใจ ใส่ที่แท้จริง ความเป็นห่วง และการรู้คุณค่าทั้งตัวเองและคนอื่น ในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม

จากภาพข้างล่างนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในกรอบแรก ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณในกรอบที่สอง และส่งผลในทางบวกต่อเนื่องถึงผลลัพธ์สุดท้ายของตัวบุคคลและองค์การ คือ การอุทิศตนเองและการเพิ่มผลผลิต ผลสำเร็จทางการเงิน ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน และความรับผิดชอบขององค์การ



ภาพที่ 2.1 แสดงถึงผู้นำจิตวิญญาณและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ส่งผลต่อบุคคลและผลผลิต
ที่มา: วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 49)

ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณส่วนบุคคล (Personal Spiritual Leadership) แตกต่างจากภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเชิงองค์การ (Organizational Spiritual Leadership) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณส่วนบุคคล หมายถึง การพัฒนาผู้นำ (Leaders) ให้เกิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณส่วนบุคคล (Leader Development of Personal Spiritual Leadership: PSL) ที่เน้นความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องบทบาทของความเป็นผู้นำแบบทางการ (Formal Leaders) รวมทั้งการมีอิทธิพลอย่างมีทิศทางของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ขณะที่ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเชิงองค์การ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเชิงองค์การ (Organizational Spiritual Leadership Development: OSL) ที่เน้นกระบวนการมีอิทธิพลทางสังคมที่ทำให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มทำงานร่วมกัน

อย่างมีความหมาย เน้นการตอบสนองความจำเป็นทางจิตวิญญาณของกลุ่มที่จะนำไปสู่การเพิ่มความมุ่งมั่นและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ทุกคนในกระบวนการนี้ต่างถือเป็นผู้นำ และโดยกระบวนการนี้ถือว่า ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นทั้งเหตุและผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกกลุ่ม มีผู้นำทั้งแบบทางการ และไม่เป็นแบบทางการ (Informal Leader) เกิดขึ้นอย่างมากมายในกลุ่ม องค์ประกอบในตัวแบบภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณดังแสดงในภาพ หากพิจารณาจากกรอบแรก ชีวิตภายใน (Inner Life) หรือการปฏิบัติทางจิตวิญญาณ (Spiritual Practice) ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างความหวังหรือความศรัทธากับวิสัยทัศน์และความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น โดยมีลักษณะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพแห่งอนาคตของข้อคิดเห็นที่แสดงอย่างเป็นนัยหรืออย่างชัดแจ้งว่า ทำไมผู้คนถึงควรมุ่งมั่นสร้างอนาคตนั้น วิสัยทัศน์จะทำหน้าที่ 3 ประการ คือ สร้างความชัดเจนในทิศทางการเปลี่ยนแปลง ลดความซับซ้อนในรายละเอียดของการตัดสินใจที่มากมาย และช่วยประสานกลุ่มทำงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจยังอาจช่วยกระตุ้นพลังการทำงาน สร้างความหมายให้กับงาน สร้างความมุ่งมั่นผูกพัน และการกำหนดมาตรฐานเพื่อความเป็นเลิศด้วย โดยมีลักษณะ (Qualities) ดังนี้

1.1 เรียกร้องกว้าง ๆ ถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Broad Appeal to Key Stakeholders)

1.2 ระบุจุดหมายและเส้นทาง (Defines the Destination and Journey)

1.3 สะท้อนถึงอุดมการณ์ที่สูง (Reflects High Ideals)

1.4 กระตุ้นความหวังหรือความศรัทธา (Encourages Hope/Faith)

1.5 กำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (Establishes Standard of Excellence)

2. ความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) เป็นความรู้สึกถึงความเป็นองค์รวม ความเป็นสมาชิก ความสามัคคีปรองดอง และความเป็นอยู่ที่ดี ที่เกิดจากความเอาใส่ใจดูแล ความห่วงใย และการรู้คุณค่าในตนเองและคนอื่น ที่จะต้องแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมเป็นประจำทุกวัน ดังนี้

2.1 ไว้วางใจหรือภักดี (Trust/Loyalty)

2.2 ให้อภัย/ให้การยอมรับ/รู้คุณ (Forgiveness/Acceptance/Gratitude)

2.3 ยึดมั่นสิ่งถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

2.4 ซื่อสัตย์ (Honesty)

2.5 กล้าหาญ (Courage)

2.6 ถ่อมตัว (Humility)

2.7 เมตตา (Kindness)

2.8 เห็นอกเห็นใจ (Compassion)

2.9 อดทน/นอบน้อม/อดกลั้น (Patience/Meekness/Endurance)

2.10 ความดีเลิศ (Excellence)

2.11 ร่าเริง (Fun)

3. ความหวังหรือความศรัทธา (Hope/Faith) เป็นความเชื่อมั่นในความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งบนพื้นฐานของค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่สงสัย และความไว้วางใจสิ่งที่ต้องการและที่คาดว่าจะมาถึง คนที่มีความหวังหรือความศรัทธาจะมีวิสัยทัศน์ว่าจะไปไหนและไปได้อย่างไร โดยเต็มใจที่จะเผชิญกับสิ่งยาก ๆ หรือความทุกข์ยากเพื่อให้บรรลุผล ความหวังหรือความศรัทธายังช่วยให้มีความมั่นใจว่าวิสัยทัศน์จะได้รับการเติมเต็มไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลหรือองค์การ มีลักษณะ (Qualities) ที่เป็นองค์ประกอบดังนี้

3.1 ความอดกลั้น (Endurance)

3.2 ความอุตสาหะ (Perseverance)

3.3 พร้อมที่จะทำทุกอย่าง (Do What It Takes)

3.4 เป้าหมายที่ขยายถึงขีดจำกัด (Stretch Goals)

3.5 ความคาดหวังในรางวัล/ชัยชนะ (Expectation of Reward/Victory)

3.6 ความดีเลิศ (Excellence)

สำหรับชีวิตภายใน (จิตวิญญาณ) หรือการปฏิบัติทางจิตวิญญาณ (An Inner Life or Spiritual Practice) มีความสำคัญในกระบวนการทำให้ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณส่วนบุคคลมีความเป็นไปได้ ช่วยให้งานมีความหมาย และเกิดขึ้นในบริบทของความเป็นชุมชน ในปัจจุบันองค์การหลายแห่งให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณของคนงาน เช่น บริษัท Cordon Bleu-tomasso Corporation ได้จัดให้มีห้องปฏิบัติการทางจิตวิญญาณ (Inner Silence) หรือบริษัท Australia and New Zealand Banking Group Ltd’ s (ANZ) มีโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคทางจิตและมีห้องเงียบ (Quiet Rooms) สำหรับปฏิบัติการทางจิตวิญญาณส่วนบุคคลด้วย หรือกรณี Missouri’s Ascension Health ได้นำเอากระบวนการภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมาใช้เพื่อส่งเสริมการสะท้อนผลตนเอง (Self-reflection) เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีอีกหลายองค์การที่ตระหนักถึงความสำคัญที่จะให้คนงานมีความจำเป็นด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Needs) ด้วย นอกเหนือจากความจำเป็นด้านสรีระ ด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ (Physical Mental and Emotional Needs) ซึ่งภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณนี้จะสร้างวิสัยทัศน์ที่ผู้นำและผู้ตามสามารถสัมผัสได้ถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือค่านิยมในความรัก ซึ่งเป็นความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น

2.1.5 บุคคลต้นแบบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

บุคคลที่เป็นตัวอย่างของผู้นำทางจิตวิญญาณมีอยู่อย่างหลากหลายและมากมาย ในการวิจัยนี้ขอยกตัวอย่างเพียงบางส่วน ดังนี้

1. พระพุทธเจ้า (The Buddha)

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งศาสนาพุทธ แต่เดิมเป็นเจ้าชายชาวอินเดีย พระองค์หนึ่งแห่งราชสกุล สักกะ (บาลี) หรือ ศากยะ (สันสกฤต) คำว่า พุทธะ หมายถึง ผู้รู้ หรือ ผู้ตื่นรู้ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงหมายถึงศาสนาของผู้รู้หรือผู้ตื่นรู้ เป็นศาสนาอเทวนิยมไม่มีพระเจ้า ไม่นับถือพระเจ้า นับถือหรือเชื่อตามคำสั่งสอนของพระศาสดาเท่านั้น พระพุทธเจ้าถือว่าเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของพุทธศาสนิกชน ทรงชี้แนะแนวทางแก่ผู้ศรัทธาเลื่อมใสให้หลุดพ้นจากสิ่งที่เชื่อว่าเป็นบ่อเกิดแห่งความทุกข์ ทรงปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่มีชนชั้นวรรณะ ทุกคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกในสงฆ์ต้องเคารพกันตามลำดับอาวุโส ใครบวชก่อนย่อมควรแก่การเคารพของผู้บวชภายหลัง ไม่มีวรรณะเข้ามาเกี่ยวข้อง ทุกคนเท่าเทียมกันภายใต้พระธรรมและพระวินัย คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามีผู้ศรัทธาเลื่อมใสจำนวนมากปฏิบัติตามมานานถึง 2612 ปี

2. หลวงปู่มั่น ภูริทตฺโต (Luang Pu Man Bhuridatto)

หลวงปู่มั่น ภูริทตฺโต เป็นพระฝ่ายธรรมยุติกนิกาย และเป็นบูรพาจารย์สายพระป่าในประเทศไทย ถือว่าเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของพุทธศาสนิกชน ได้รับความเคารพศรัทธาเลื่อมใสอย่างมากมายจากข้อวัตรปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างเคร่งครัด จนมีพระสงฆ์และฆราวาสเป็นลูกศิษย์จำนวนมาก แนวคำสอนของท่านเป็นที่รู้จักกันดีในนามว่า คำสอนพระป่า (สายพระอาจารย์มั่น) พระกรรมฐานสายป่าที่เป็นลูกศิษย์ของท่านส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นพระที่มีชื่อเสียงโด่งดังเป็นที่เคารพเลื่อมใสของพุทธศาสนิกชน และท่านเหล่านั้นได้สืบสานเจตนารมย์ของหลวงปู่มั่นนำเอาแนวทางปฏิบัติเพื่อการพ้นทุกข์มาสั่งสอนชาวพุทธให้ปฏิบัติสืบต่ออย่างไม่ขาดสาย เมื่อวันที่ 25 พ.ย. 2562 ที่ประชุมใหญ่สมัยสามัญขององค์การยูเนสโก ครั้งที่ 40 มีมติรับรองการร่วมเฉลิมฉลองในวาระครบรอบบุคคลสำคัญและเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์ในวาระปี 2563-2564 ประกาศได้ยกย่อง “หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต” เป็นบุคคลสำคัญของโลก สาขาสันติภาพ (กรมประชาสัมพันธ์, 2567, 20 มกราคม)

3. ทะไล ลามะ (Dalai Lama)

ทะไล ลามะ เป็นตำแหน่งเป็นตำแหน่งประมุขหัวหน้าคณะสงฆ์ในพุทธศาสนานิกายมหายานแบบทิเบตเกลุก หรือนิกายหมวกเหลือง เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณสูงสุดของชาวทิเบต คำว่า ทะไล ลามะ เป็นคำผสมจากภาษามองโกเลีย ทะไล แปลว่า ทะเล หรือ มหาสมุทร และภาษาทิเบต ลามะ แปลว่า พระครู หรือ พระอาจารย์ รวมกันแล้วแปลว่า พระอาจารย์ผู้มีปัญญาลุ่มลึกและกว้างใหญ่ประดุจดังมหาสมุทร (มโน เลาหวณิช, 2565) และดาไลลามะที่กล่าวถึงในการวิจัยนี้เป็นองค์ที่ 14 ชื่อ เตนซิน ยัตโซ (Tenzin Gyatso) (พ.ศ. 2478 – ปัจจุบัน) พระองค์ทรงขอลี้ภัยมาอยู่ในประเทศอินเดียเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2502 โดยทรงอยู่ในฐานะผู้ทำทางจิตวิญญาณของชาวทิเบต ไม่ใช่ผู้นำของรัฐ พระองค์ได้รับการยอมรับจากชาวโลกในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณของคนรุ่นใหม่ มี

คนหันมาศึกษาพุทธศาสนาแบบทิเบตอย่างมากมาย กระทั่งได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพเมื่อปี พ.ศ. 2532 (ค.ศ. 1989) นิตยสารไทม์ยกย่องว่าพระองค์ทายาททางจิตวิญญาณของมหาตมา คานธี

4. มหาตมา คานธี (Mahatama Gandhi)

มหาตมา คานธี เป็นนักกฎหมาย เป็นผู้นำเอาหลักการอหิงสาหรือหลักการต่อต้านโดยสันติวิธีมาใช้นำพาขบวนการต่อสู้เพื่อเอกราชจากเจ้าอาณานิคมอังกฤษสำเร็จ สันติวิธีของคานธีมีอิทธิพลต่อขบวนการสิทธิพลเมืองและเสรีภาพทั่วโลก กระทั่งมีการใช้คำว่า มหาตมา (Mahatma) นำหน้าชื่อ คานธี เพื่อให้เกียรติแก่ท่าน โดยเริ่มใช้ครั้งแรกที่แอฟริกาใต้ในปี 1914 และปัจจุบันใช้นำหน้านามของคานธีอยู่ทั่วไปจนถึงปัจจุบัน เขาเริ่มต้นนำคองเกรสแห่งชาติอินเดียในปี 1921 และเริ่มต้นนำขบวนการทั่วประเทศในการแก้ไขความยากจน ขยายสิทธิสตรี สร้างสัมพันธไมตรีระหว่างศาสนาและกลุ่มชาติพันธุ์ ยกเลิกสถานะอันแตะต้องไม่ได้ และที่สำคัญที่สุด คือการตั้ง สวราช หรือการปกครองตนเอง คานธีได้เริ่มสวมโธตีสั้นแบบคนยากไร้ในชนบทของอินเดีย เข้าอยู่อาศัยในชุมชนพึ่งพาตนเอง กินอาหารเรียบง่าย และเริ่มอดอาหารยาวนานเพื่อประท้วงความอยุติธรรม คานธีได้นำพาแนวคิดชาตินิยมต่อต้านประเทศเจ้าอาณานิคม อังกฤษ มาสู่สามัญชนชาวอินเดีย และนำขบวนการต่อต้านภาษีเกลือผ่านการเดินขบวนเกลือระยะทาง 400 km (250 mi) ในปี 1930 พร้อมทั้งเรียกร้องให้อังกฤษออกจากอินเดียในปี 1942 ในเดือนสิงหาคม 1947 อินเดียได้รับเอกราชจากอังกฤษและถูกตัดแบ่งเป็นสองประเทศ ได้แก่ อินเดียที่มีฮินดูเป็นหลัก และ ปากีสถานที่มีมุสลิมเป็นหลัก ต่อมาเกิดความรุนแรงทางศาสนาขึ้น คานธีพยายามอดอาหารประท้วงเพื่อเรียกร้องให้หยุดความรุนแรงทางศาสนา กระทั่งถูกลอบสังหารที่กรุงเดลีเมื่อวันที่ 30 มกราคม 1948 คานธีได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งรัฐอินเดียยุคหลังอาณานิคม

5. ติช นัท ฮันห์ (Thich Nhat Hanh)

ติช นัท ฮันห์ นักบวชนิกายเซนชาวเวียดนาม เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและผู้บุกเบิกด้านการดำรงสติตื่นรู้ โดยเป็นผู้ปฏิวัติวงการเจริญสติ ฝึกสอนครูผู้อบรมด้านการเจริญสติ และพัฒนาวิธีการเจริญสติร่วมกับหลักการจิตวิทยาคลีนิคกระแสหลัก เพื่อรักษาโรคซึมเศร้า โรควิตกกังวล และความเครียด ท่านได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งการตื่นรู้” (The father of mindfulness) งานของท่านได้รับการสานต่อโดย "หมู่บ้านพลัมนานาชาติ" ซึ่งเป็นเครือข่ายรากหญ้าระดับโลกที่นักบวชผู้นี้ก่อตั้งขึ้น ประกอบด้วยกลุ่มเจริญสติท้องถิ่นกว่า 1,000 กลุ่ม ศูนย์สมาธิหลายสิบศูนย์ และวัดสิบแห่งในสหรัฐฯ ยุโรป และเอเชีย ผลงานด้านการเขียนของท่านมีมากกว่า 100 เล่ม ได้รับการแปลเป็นภาษาอื่น ๆ มากกว่า 40 ภาษา มียอดขายมากกว่า 5 ล้านเล่มในสหรัฐฯ หนังสือที่มียอดขายดีมาก เช่น The Miracle of Mindfulness, Peace is Every Step, Anger และ How to Love (วีโอเอไทย, 2565, 22 มกราคม)

6. เนลสัน แมนเดลา (Nelson Mandela)

เนลสัน แมนเดลา อดีตประธานาธิบดีแห่งสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ผู้นำการต่อต้านนโยบายแยกคนต่าง ผิวออกจากกัน ได้รับการยกย่อง ด้วยความรักและชื่นชมว่า เป็นสัญลักษณ์ของศูนย์รวมแห่งจิตวิญญาณของคนแอฟริกาใต้ทุกสีผิว จากนโยบายแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะเรื่องการเหยียดสีผิว และยังริเริ่มโครงการต่าง ๆ อีกมากมาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้แอฟริกาใต้ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่แห่งประชาธิปไตย และตัวเนลสัน แมนเดลา เอง ก็ได้รับรางวัลเกียรติยศสูงสุด คือ รางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ เมื่อเดือนธันวาคมในปี 2536 (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2553, 15 มิถุนายน)

7. เจิ้งเหยียน

ธรรมาจารย์เจิ้งเหยียน ผู้นำสูงสุดทางจิตวิญญาณและเป็นผู้ก่อตั้งมูลนิธิพุทธฉือจี้ โดยมีอุดมการณ์ในการสงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ คนยากไร้ คนที่ถูกทอดทิ้งไร้ที่พึ่งพิง และมีคนเข้าร่วมอุดมการณ์ฉือจี้มากกว่า 10 ล้านคนทั้งในไต้หวันและต่างประเทศ มีการสร้างโรงพยาบาลฉือจี้มากถึง 7 แห่งในไต้หวัน มีสถานบันการศึกษา เช่น โรงเรียนแพทย์ มหาวิทยาลัย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประถมศึกษา และอนุบาล ที่เน้นปลูกฝังคุณธรรมและความมีเมตตา มีสถานีโทรทัศน์ต้าอ้ายที่ถือว่าเป็นสถานีโทรทัศน์ที่ทรงอิทธิพลต่อชาวไต้หวันมากที่สุด มีสถานีแยกขยะ (รีไซเคิลขยะ) กระจายอยู่ตามชุมชนต่าง ๆ มีงานบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยทั้งในไต้หวันและต่างประเทศ มีธนาคารไขกระดูกเพื่อช่วยเหลือคนที่เป็นมะเร็งเม็ดเลือด ในปี 2553 มูลนิธิพุทธฉือจี้ได้รับสถานะ ที่ปรึกษาพิเศษ (Special Consultative Status) ของคณะมนตรีเศรษฐกิจและสงคมแห่งสหประชาชาติ (Economic and Social Council : ECOSOC)

ที่กล่าวถึงมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างส่วนหนึ่งของผู้นำทางจิตวิญญาณ ท่านเหล่านี้ล้วนมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างองค์การให้มีความแข็งแกร่ง เป็นแหล่งรวมศูนย์จิตวิญญาณของผู้ตามเกิดเป็นกลุ่มก้อนที่มีความเป็นเอกภาพ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นำมาซึ่งความหวังและความศรัทธาในการดำเนินชีวิตที่มีเป้าหมายตามผู้นำ

2.2 องค์ประกอบหลักและนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามทัศนะของ Fairholm

Fairholm (1997) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชุมชน (Community) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) 4) ผู้ให้บริการ (Servant) 5) จิตวิญญาณ (Spirituality) 6) การให้บริการหรือดูแล (Stewardship) 7) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) และ 8) มาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้น (A higher moral standard)

2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Magnusen

Magnusen (2001) ได้ศึกษาส่วนประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) ศรัทธา (Faith) 2) จริยธรรม (ethics) 3) ความหวัง (Hope) 4) ความไว้วางใจ (trust) และ 5) ความซื่อตรง (honesty)

3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Solomon and Hunter

Solomon & Hunter (2002) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) รู้สึกชื่นชม (feel appreciate) 2) ให้ความปลอดภัย (provide a safety) 3) การดูแลสภาพ แวดล้อม (caring environment) และ 4) การสร้างความไว้วางใจ (building trust) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงนำความหมายและการเชื่อมต่อไปยัง องค์การ ซึ่งจะสร้างความสามารถให้องค์การเจริญ เติบโต และประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของการศึกษาในภาครัฐ

4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Fry

Fry (2003) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) 5) ความไว้วางใจ (Trust loyalty) 6) การให้อภัย (Forgiveness) 7) การยอมรับ (Acceptance) 8) ความกตัญญู (Gratitude) 9) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 10) ความซื่อตรง (Honesty) 11) ความกล้าหาญ (Courage) 12) ความเมตตา (Kindness) 13) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) 14) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) 15) ความสงบ (Meekness) 16) ความอดทน (Endurance) และ 17) ความสนุกสนานเป็นเลิศ (Excellent fun)

5) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Borger

Borger (2007) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นกรอบการทำงานหรือบริบทที่ผู้นำใช้ อาจหมายถึงการปฏิบัติตนของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นลักษณะผู้นำที่ใช้การสะท้อนเรื่องราว ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเล่าเรื่อง (Story telling) 2) ความตระหนักในคุณค่าของแต่ละบุคคล 3) ตระหนักในตนเอง (Self-awareness) 4) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 5) ความรู้สึก ของการบริการให้กับผู้อื่น (The sense of service to others)

6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Fleming

Fleming (2007) ได้ทำการวิจัยทฤษฎีฐานรากเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ในยุคปัจจุบันคนอเมริกันสมัยใหม่มีความรู้สึกด้านความเป็นอยู่ โดยไม่ได้มุ่งเน้นในเรื่องความหมายในชีวิต โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานเพราะการทำงานเป็นศูนย์กลางของชีวิต เมื่อปราศจากความรู้สึกรับรู้ถึงความสำคัญในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานขาด

ประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงสามารถช่วยเพิ่มความหมายในการทำงาน เพิ่มคุณค่าของการมีชีวิต ผลจากการศึกษาพบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) ศรัทธา (Faith) 2) ความหวัง (Hope) 3) การเอื้ออำนาจ (empowerment) 4) ความไว้วางใจ (trust) และ 5) ความหมายในชีวิต (meaning of life)

7) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Smith

Smith (2007) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยมุ่งเน้นทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารเพื่อต้องการที่จะพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้นำทางการศึกษาในอนาคต จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในด้านประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) พลังของวิสัยทัศน์ (the power of Vision) และ 2) การกำหนดจุดหมาย (establishing goals) วิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งช่วยในการเพิ่มคุณค่าในสถานศึกษา ทุกคนจะต้องเกิดความตระหนักในวิสัยทัศน์ เป้าหมายของพวกเขาและช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ

8) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Hunsaker

Hunsaker (2008) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณระหว่างความสัมพันธ์ของสมมติฐานทั้งมวล และได้มีการสร้างทฤษฎีขึ้นมาจากรูปแบบมีแรงจูงใจภายในที่มีความเกี่ยวข้องในคุณค่าของผู้นำ ได้แก่ 1) เจตคติ (Attitudes) 2) พฤติกรรมการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Behaviors of Vision performance) 3) ความหวัง (Hope) 4) ศรัทธา (Faith) และ 5) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ตามในการอยู่รอดทางจิตวิญญาณผ่านการเรียกร้องและสมาชิกภาพ (Calling and membership) ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงผลิตภาพที่ดีขึ้น

9) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Boorom

Boorom (2009) ได้ทำการศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารที่สุ่มแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 150 คน และผู้ตอบแบบสอบถามจากการสุ่มแบบทั่วไปอีก 350 คน ผลจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Performance Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น (Foster conviction) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) การกระทำเพื่อผลงาน (Action for performance of the work) 7) สมาชิกภาพ (Membership) 8) รู้สึกชื่นชม (Feel appreciated) และ 9) การเรียกร้อง (Calling) สร้างความแตกต่างให้ชีวิตมีความหมายสำหรับผู้นำและผู้ตาม

10) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Chegini & Nezhad

Chegini & Nezhad (2011) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับการเพิ่มจิตวิญญาณในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่จำเป็นในการสร้างความเข้มแข็ง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการไปสู่เป้าหมายในองค์การ การศึกษานี้เก็บแบบสอบถามจำนวน 363 คน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความศรัทธา (Faith) 3) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Love to Altruism) 4) งานที่มีความสำคัญ (Significant work) 5) สมาชิกภาพ (Membership) 6) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) และ 7) ผลิตภาพ (Productivity)

11) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Juhaizi & Tahir

Juhaizi & Tahir (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวมาจากการทบทวนวรรณกรรม ผลจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) 5) ความหมาย/การเรียกร้อง (meaning/calling) และ 6) สมาชิกภาพ (membership) องค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ผู้นำเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถสร้างแรงจูงใจภายใน หรือสามารถฝึกทักษะให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพที่ดี

12) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Nooralizad & Ghorchian

Nooralizad & Ghorchian (2011) ได้ทำการศึกษาเครื่องมือที่จะพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน โดยเป็นรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในองค์การที่มีความซับซ้อน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพและสามารถประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์การ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) และ 4) ความไว้วางใจ (trust)

13) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ Chen & Yang

Chen & Yang (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ (leadership) กับพฤติกรรมในองค์การ โดยผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) และ 4) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

14) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวังหรือความศรัทธา (Hope/Faith) และ 3) ความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love)

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าของผู้นำที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็ง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

และการมุ่งไปสู่เป้าหมายในองค์การ และความต้องการความอยู่รอดทางจิตวิญญาณของผู้ตามผ่านการเรียกร้องและสมาชิกภาพ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงผลิตภาพที่ดีขึ้นและสร้างความแตกต่างให้ชีวิตมีความหมายสำหรับผู้นำและผู้ตาม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	Fairholm (1997)	Magnusen (2001)	Solomon & Hunter (2002)	Fry (2003)	Borger (2007)	Fleming (2007)	Smith (2007)	Hunsaker (2008)	Boorom (2009)	Chegini & Nezhad (2011)	Juthaizi & Tahir (2011)	Nooralizad & Ghorchian (2011)	Chen & Yang (2012)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2554)	ความถี่
1	วิสัยทัศน์ (Vision)	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2	ศรัทธา (Faith)		✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
3	ความหวัง (Hope)		✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓		8
5	ความไว้วางใจ (Trust)	✓	✓	✓	✓		✓			✓			✓			7
6	ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)				✓				✓		✓	✓		✓	✓	6
7	ความหมาย/การเรียกร้อง/การให้ความหมายและมีวัตถุประสงค์						✓			✓	✓					3
8	มาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้น (A higher moral standard/ethics)	✓	✓													2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	Fairholm (1997)	Magnusen (2001)	Solomon & Hunter (2002)	Fry (2003)	Borger (2007)	Fleming (2007)	Smith (2007)	Hunsaker (2008)	Boorom (2009)	Chegini & Nezhad (2011)	Juthaizi & Tahir (2011)	Nooralizad & Ghorchian (2011)	Chen & Yang (2012)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2554)	ความถี่
9	ความซื่อตรง (Honesty)		✓		✓											2
10	สมาชิกภาพ (Membership)									✓	✓					2
11	ความรู้สึกชื่นชม (Feel appreciated)			✓						✓						2
4	ความหวัง/ความศรัทธา (Hope/Faith)														✓	1
12	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (a sense of community)	✓														1
24	การกำหนดจุดหมาย (establishing goals)															1
25	การกระทำเพื่อผลงาน (action for performance of the work)									✓						1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	Fairholm (1997)	Magnusen (2001)	Solomon & Hunter (2002)	Fry (2003)	Borger (2007)	Fleming (2007)	Smith (2007)	Hunsaker (2008)	Boorom (2009)	Chegini & Nezhad (2011)	Juthaizi & Tahir (2011)	Nooralizad & Ghorchian (2011)	Chen & Yang (2012)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2554)	ความถี่
26	ความอดทน (endurance)				✓											1
27	การยอมรับ (acceptance)				✓											1
28	งานที่มีความสำคัญ (significant love)													✓		1
29	ความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment)													✓		1
30	การเล่าเรื่อง (story telling)					✓										1
31	การเสริมแรง/การให้อำนาจ (empowerment)						✓									1
32	การให้ความปลอดภัย (to provide a safety)			✓												1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	Fairholm (1997)	Magnusen (2001)	Solomon & Hunter (2002)	Fry (2003)	Borger (2007)	Fleming (2007)	Smith (2007)	Hunsaker (2008)	Boorom (2009)	Chegini & Nezhad (2011)	Juthaizi & Tahir (2011)	Nooralizad & Ghorchian (2011)	Chen & Yang (2012)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2554)	ความถี่
33	การดูแลสภาพแวดล้อม (caring environment)			✓												1
34	การให้บริการ (stewardship)	✓														1
35	ความเมตตา (kindness)				✓											1
36	ผลิตภาพ (productivity)											✓				1
	รวม	7	5	4	9	1	5	1	5	9	6	4	4	6	3	

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) พบว่า มีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 36 องค์ประกอบ ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบที่มีค่าความถี่ในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ (Vision)

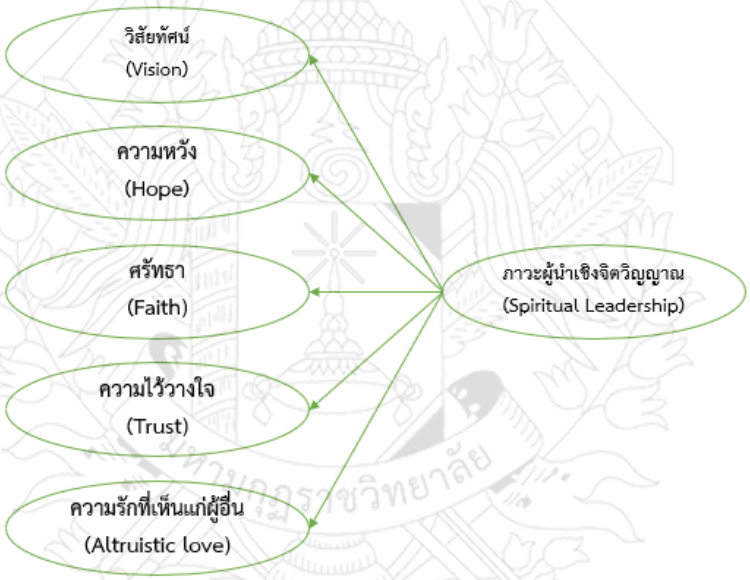
องค์ประกอบที่ 2 ความหวัง (Hope)

องค์ประกอบที่ 3 ศรัทธา (Faith)

องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ (trust)

องค์ประกอบที่ 5 ความรักที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruistic love)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 5 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ศรัทธา (Faith) 3) ความหวัง (Hope) 4) ความไว้วางใจ (Trust) และ 5) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

2.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

1) องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ (Vision)

1.1) Kimball (1993) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรจะมีการบอกกล่าวหรือเผยแพร่เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการสื่อสารให้คนอื่นทราบ รวมทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของวิสัยทัศน์ที่ดีจึงประกอบด้วยการบอกกล่าว การเผยแพร่หรือการสื่อสารวิสัยทัศน์

1.2) Phillips (1997) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือสิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้ องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

1.3) John (1997) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่า ทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น สามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีคนเป็นจำนวนมาก แต่ก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็วดังนั้นผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์การ ในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงผู้นำด้วยจากวิสัยทัศน์นี้เอง เพราะวิสัยจะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นองค์ประกอบของวิสัยทัศน์จึงประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.4) Dubrin (1998) ให้นิยามของวิสัยทัศน์ว่าเป็นการมองภาพในอนาคต และกำหนดจุดหมายปลายทางร่วมกัน ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์จะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำ ไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.5) Yuki (2002), Zaccro & Banks (2004) ให้นิยามว่า การแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้นจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบจนเกิดความเข้าใจและยอมรับ ดังนั้นหัวใจสำคัญของวิสัยทัศน์ก็คือ การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ

1.6) Fisher & Russell & Stone (2002) ได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นเกิดจากการที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์จะเสนอภาพในอนาคตขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้นจะไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์การจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ

1.7) Hackman, Schmitt Oliver & Tracy (2002) กล่าวว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เป็นผลสำเร็จ เมื่อได้รับการสนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบเพื่อช่วยให้วิสัยทัศน์มีความเป็นจริง ดังนั้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จึงมีความจำเป็นมาก

1.8) Jaffe & Glenn (2002) ได้อธิบายถึงวิสัยทัศน์ว่าเป็นภาพทางความคิดที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะสร้างขึ้นมาให้เป็นผลสำเร็จในอนาคต สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่เราให้ความสำคัญและสื่อให้เกิดความเข้าใจในพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งแสดงความสอดคล้องกับค่านิยมและความรู้สึกอยากดีอยากได้ เป็นส่วนประกอบของกายและใจที่ทำงานร่วมกัน โดยตั้งอยู่พื้นฐานแห่งความเป็นจริงที่มุ่งเน้นไปยังอนาคต ทำให้เราสามารถสำรวจความเป็นไปได้และสิ่งที่ปรารถนา จากสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาถือว่าเป็นกรอบที่กำหนดสิ่งที่เราต้องการจะสร้างขึ้นมา อันนำไปสู่การตัดสินใจและข้อผูกมัดแห่งการปฏิบัติใด ๆ องค์ประกอบสำคัญก็คือการสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้น

1.9) Fry (2003) ได้นิยามความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ว่าวิสัยทัศน์เกิดจากการพัฒนาระหว่างผู้นำ (leader) และผู้ตาม (follower) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ (strategic) โดยผู้นำต้องสามารถจูงใจผู้ตาม (follower) ให้สัมผัสและรับรู้ได้ในคุณค่าของคนอื่น ต้องสามารถสื่อสารให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ตามที่มีความต้องการด้านจิตวิญญาณความเป็นอยู่ (spiritual survival) สมาชิกภาพ (membership) และการเรียกร้อง (calling) จากการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากสมาชิกภาพ ซึ่งจะทำให้กำหนดจุดหมายปลายทางไปในทิศทางเดียวกัน การกระตุ้นให้เห็นถึงความหวัง (Hope) และศรัทธา (Faith) และการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (standard of excellence) ในองค์การ

1.10) Blanchard (2006) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากภายในและต้องเริ่มด้วยหัวใจ ต้องเปลี่ยนจากผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนไปเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น ผู้นำเป็นเสมือนผู้ผลักดันให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.11) Esatanek (2006) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ตามเพราะจะช่วยให้เข้าใจถึงการทำงาน เป็นผลดีในด้านบวกเพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงาน การคำนึงถึงความพึงพอใจ และความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก

1.12) Lloyd Bard (2006; อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2550) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า นอกจากจะเป็นตัวแทนของความหวังและความฝันแล้วยังเป็นสิ่งนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเองและมีเหตุผลที่จะยอมรับการคิดและแนวการปฏิบัติใหม่ ๆ

1.13) Ziat, Nargessian & Esfahani (2009) ได้นิยามความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ว่า “ผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ที่เป็นอนาคต ส่งผลให้ลูกจ้างในองค์การเห็นหนทางและมีความเชื่อในวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนกลายเป็นการสร้างความคาดหวัง ทั้งนี้อยู่ภายใต้การคอยกระตุ้นสร้างแรงจูงใจของผู้นำ”

1.14) Juhaizi & Tahir (2011) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เกิดจากการพัฒนาวิสัยทัศน์โดยยุทธศาสตร์การให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การและผลิตภาพ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) ได้ว่า หมายถึง สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและการให้นโยบาย ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกคนในการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และผู้นำต้องสามารถถ่ายทอดหรือสื่อสารให้เข้าใจได้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จนนำไปสู่สิ่งที่มุ่งหวังที่อยู่ไกลออกไปได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้/สาระสำคัญในการวัด ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2) องค์ประกอบย่อยของความหวัง (Hope)

2.1) Trewatha & Newport (1982; อ้างถึงใน สัมมา ธนิชย์, 2553) กล่าวถึงความหมายของความหวังว่า “ผู้บริหารที่เดินหน้าคือผู้นำแห่งความหวัง ส่วนผู้บริหารที่ชอบผลักหลังคือผู้บริหารที่หย่อนสมรรถภาพ”

2.2) Cha & Edmondson (2006) และ George (2007) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้เปิดเผย (openness) มีความซื่อสัตย์ (integrity) มีความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นผู้สร้างความหวัง (Hope) ตลอดจนมีความมั่นใจในตนเอง (self-confidence)”

2.3) Nowotny (1989); Stephenson (1991) ให้นิยามของความหวังว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ดังนั้นความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตรสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2.3) MacArther (1998); Fry (2003) ให้นิยามของความหวังว่าเปรียบเสมือนการเติมเต็มให้กับแรงปรารถนา และเมื่อเกิดความศรัทธาก็จะบังเกิดความหวังเป็นการสนับสนุนความเชื่อโดยไม่ต้องการพิสูจน์ เป็นพื้นฐานในเรื่องเจตคติ พฤติกรรม และความคาดหวังที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ความหวังมีส่วนช่วยให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืนและช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.4) Boyatzis & McKee (2005) and Draft (2005) ให้นิยามความหวัง (Hope) ว่า สิ่งที่ทำให้เราเชื่อมั่นว่า อนาคตที่เราวาดไว้สามารถเกิดขึ้นได้และทำให้การเดินหน้าไปสู่วิสัยทัศน์รวมถึงเป้าหมายของตนเองไปพร้อม ๆ กับการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายดังกล่าวเช่นกัน นอกจากนั้นการสร้างความท้าทายของผู้ตามด้วยการทำในสิ่งที่ดีที่สุดย่อมช่วยให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย ความหวังสามารถก่อให้เกิดอารมณ์ในเชิงบวก ความคิดในเชิงบวก

ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ และช่วยลดความหดหู่ได้ นักสังคมศาสตร์ได้ให้คำนิยามของความหวังไว้ไกลเกินกว่าปรัชญาทางธรรมชาติและคุณสมบัติของมนุษย์เป็นอย่างมาก

2.5) Faith (2010) ให้นิยามความหวังว่า “ความปรารถนาหรือความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำสตรีในประเทศเคนยา พบว่า ผู้นำสตรีของประเทศเคนยาส่วนใหญ่ขาดความหวัง (Hope) เพราะสภาพสังคมปราศจากความยุติธรรม จึงทำให้ผู้นำสตรีมองว่า ความหวังเป็นเรื่องที่ไม่มีทางเป็นไปได้ ดังนั้นจึงได้มีการนำเอาแนวคิดของ Fry (2003) เกี่ยวกับความหวัง (Hope) ที่สรุปว่า ความหวังนำมาซึ่งความทนทาน (endurance) และความอุตสาหะ (preference) เป็นความท้าทายที่สามารถยืดหยุ่นและปรับให้เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมายอีกทั้งความหวังจะนำมาซึ่งความอดทนอดกลั้น (forbearance) มาใช้ในการวิจัย”

2.6) Morse & Dobermeck (1995) กล่าวว่า “ความหวังมีส่วนสำคัญในกระบวนการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของชีวิตและภัยคุกคามที่มีผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยความหวังจะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตและภัยคุกคามต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

2.7) Johnson, Dahlen & Robert (1997) กล่าวว่า “ความหวังประกอบด้วยหลายมิติซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่มีความมั่นใจหรือตกอยู่ในสภาพที่มีความไม่แน่นอน ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความทุกข์ทรมานต่าง ๆ ก็ตาม

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความหวัง” ได้ว่าหมายถึงการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 3) การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) องค์ประกอบย่อยของศรัทธา (Faith)

3.1) Rempel, Holmes & Zanna (1985) and Komives, Lucas & McMahon (1998) ได้ให้ความหมายของศรัทธาว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความไว้วางใจ รวมถึงการรักษาคำสัญญา ความซื่อตรงต่อองค์การ เพราะศรัทธาเป็นความเชื่อมั่นในการกระทำของอีกฝ่ายว่าจะเป็นไปด้วยความจริงใจ มีการคำนึงถึงเหตุการณ์ข้างหน้า และจัดเป็นหลักพื้นฐานของความปลอดภัยทางอารมณ์ รวมถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดา ดังนั้นผู้บริหารที่รักษาคำสัญญาทำงานด้วยความจริงใจจะได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

3.2) MacArther (1998) ได้ให้ความหมายของศรัทธาว่า การที่บุคคลมีความศรัทธาย่อมที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ ศรัทธาจึงเป็นพลังสนับสนุนในการทำงาน ถ้าเปรียบการวิ่งของบุคคลที่เปี่ยมด้วยศรัทธายอมจะเข้าเส้นชัยได้เป็นอย่างดี เนื่องจากประกอบด้วยความอดทน (endurance) ความเพียร (perseverance) บนพื้นฐานของความเต็มใจที่จะทำอย่างเต็มศักยภาพที่พึงมี

3.3) Willis (2010) กล่าวถึงศรัทธา (Faith) ว่าเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งการมีความศรัทธาจะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะการมีความศรัทธาย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน”

3.4) Fry (2003) และ Boorom (2009) ได้ให้ความหมายของความศรัทธา (Faith) ว่าเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวัง (Hope) ดังนั้น ความหวัง (Hope) และศรัทธา (Faith) ที่มีความแตกต่างและหลากหลายในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน แต่ในขณะเดียวกันศรัทธาเป็นมากกว่าความปรารถนาในเรื่องผลลัพธ์ขององค์การบนฐานของคุณค่า (value) เจตคติ (attitude) และพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่น มีความมั่นใจและมีความจริงใจ

3.5) Bolda & Ali (2010) ได้นิยามคำว่าศรัทธาว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการร่วมเติมเต็มวิสัยทัศน์ในองค์การด้วยความยินดีและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มสามารถ

3.6) Chen & Yang (2012) กล่าวว่า “ศรัทธาเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวังในเป้าหมาย และความเชื่อ (belief) จากร่วมสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์ และข้อกำหนดที่เป็นพันธกิจในองค์การ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ศรัทธา” ได้ว่าหมายถึงการแสดงออกถึงความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผล ปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ และ 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

4) องค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ (trust)

4.1) Moorman, Deshpande & Zaltman (1993) ได้นิยามความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

4.2) Anderson & Weitz (1990) กล่าวว่า ความไว้วางใจคือความเชื่อมั่นหรือคาดหวังที่มีต่อหุ้นส่วน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความชำนาญความน่าเชื่อถือหรือเจตนาของผู้เป็นหุ้นส่วน

4.3) Thomas, Hilton & Kruger (2004) ได้นิยามความไว้วางใจว่าเป็นความเต็มใจหรือความยินยอมให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือสามารถทำสิ่งที่ผู้เชื่อถือไว้วางใจที่จะช่วยเหลือตนเองได้

4.4) Hoppe (2005) and Wheatley (2008) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้นำที่มีสปิริตในการทำงาน (spirit) สามารถสร้างความไว้วางใจ (trust) ให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)”

4.5) Kriger & Seng (2005) กล่าวว่า การรู้คุณค่าในด้านจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้นำทั้งหลายเกิดความเมตตา รู้จักสนใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น ตลอดจนควรค่าแก่การได้รับความไว้วางใจ

4.6) Bolman & Deal (2001) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเปี่ยมไปด้วยความรักและรับฟังข้อคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพในที่สุด”

4.7) Fukuyama (1995) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นทุนทางสังคม (social capital) สามารถช่วยแก้ปัญหา ลดความขัดแย้ง ปรับปรุงการสื่อสาร และความร่วมมือ (cooperation) และเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ ความไว้วางใจในระดับสังคม มีลักษณะพื้นฐานบนความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน ความเป็นองค์การทางสังคม (social organizational begin) ด้านความรู้สึก (affective) และด้านความคิดความเข้าใจ (cognitive)

4.8) ศรีอำไพ ดวงชื่น (2551) ได้ให้นิยามของความไว้วางใจว่ามีหลายองค์ประกอบร่วมกัน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) ด้านอารมณ์ (emotional component) และด้านพฤติกรรม (behavioral component) ทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาบัน แม้ว่าจะไม่มีนิยามของความไว้วางใจที่ได้รับการยอมรับเป็นสากล แต่นิยามนั้นสามารถนำมาสรุปรวมกันเพื่อแสดงถึง 1) ความคาดหวังที่จะทำนายได้ถึงพฤติกรรมของผู้อื่น 2) ความคาดหวังที่บุคคลอื่นจะใส่ใจเป็นธุระดูแลผลประโยชน์ของเรา และ 3) สัญญาณทำลายความที่ไม่เชื่อถือไว้วางใจ

4.9) Mishra (1996) และ Lumsden (2003) ต่างกล่าวว่า “การนิยามความไว้วางใจเป็นเรื่องยากที่จะให้ความหมายเพราะเป็นเรื่องที่คนส่วนใหญ่จะรับรู้ถึงความหมาย เมื่อเราไว้วางใจใครสักคนซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตร เป็นความคาดหวังที่มาช่วยเพิ่มและเติมเต็มระหว่างคนสองคน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความคาดหวังของบุคคลหนึ่งให้เกิดความมั่นใจ การรับรู้ว่าบุคคลมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรงโดยมีฐานของความซื่อสัตย์ (honesty) การเปิดเผย (open) ความจริงใจ (sincerity) การไม่โกหกหลอกลวง (reliability) มีความสามารถ (competent) และมีจริยธรรม (ethical) หรือมีคุณลักษณะที่บ่งบอกว่ามีคุณธรรม

4.10) พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้นิยามคำว่าความไว้วางใจว่าหมายถึงการมอบความเชื่อความมั่นใจให้วางใจ ความเชื่อใจหรือความวางใจ

4.11) Meyer & Allen (1997) กล่าวว่า “ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจน และเห็นได้ชัด”

4.12) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า “นอกจากจะเกิดจากผู้ตามยอมรับในความเชี่ยวชาญของผู้นำแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญกว่านั้นคือการแสดงออกที่คงเส้นคงวา

ของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำ ผู้นำจะเปลี่ยนจุดยืนของตนบ่อยและมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับค่านิยมขององค์การจะทำลายความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เป็นเพราะความไม่คงเส้นคงวานั้นจะเป็นตัวลดความชัดเจนของวิสัยทัศน์ลง และการขาดความเชื่อมั่นในผู้นำจะลดความดึงดูดใจที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้ตามลงด้วย ดังนั้นการแสดงความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำด้วยการกระทำทางพฤติกรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยเสริมแรงให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมทำนองเดียวกับผู้นำ

4.13) จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555) กล่าวถึงความไว้วางใจว่าเป็นพื้นฐานความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน หากในองค์การที่ไม่ไว้วางใจในการทำงานมากจะทำให้องค์การไม่มีความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่น และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ไว้วางใจบุคคลอื่นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาความแตกแยกภายในองค์การได้เป็นผลให้ไม่สามารถสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ความคิดริเริ่มก็จะไม่เกิดขึ้นหากขาดความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในทางกลับกันองค์การที่มีความไว้วางใจจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ความไว้วางใจหากมีเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการประสานทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้ ความไว้วางใจจึงไม่ได้มีความสำคัญเพียงแค่การปรับปรุงผลงานเท่านั้น แต่เพื่อความยั่งยืนขององค์การ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความไว้วางใจ” ได้ว่าหมายถึง การแสดงออกที่คงเส้นคงวา ทั้งคำพูดและการกระทำ การทำงานด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผยและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ดังนี้ 1) การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ 2) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงานและ 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ

5) องค์ประกอบย่อยของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

คำว่า Altruism ประดิษฐ์ขึ้นในศตวรรษที่ 19 โดยออกุส กองต์ (August Comte) และนำมาใช้เป็นคำตรงข้ามของคำว่า อัตนิยม ก่อนหน้านี้มีการใช้คำอื่น ๆ ในการกล่าวถึงแนวคิดนี้ เช่น ความปรารถนาดี (Benevolence) น้ำใจ (Charity) ความรักหรือความเมตตากรุณา นอกจากนี้ยังพบว่ามีการแปลคำว่า Altruism ในความหมายแตกต่างกันไป เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความเอื้ออาทร การไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น อย่างไรก็ตามในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ นักวิชาการส่วนใหญ่ได้นำไปขยายความหมายของคำว่า Love เพื่อชี้ให้เห็นว่าเป็นความรักที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (Altruistic love) ดังนั้นในการวิจัยนี้ Altruistic love เป็นองค์ประกอบหลักที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ จึงต้องนำนิยามของคำว่า Altruism มาประกอบด้วย

5.1) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรู้สึกถึงความเป็นองค์รวม ความเป็นสมาชิก ความสามัคคี ปรองดอง และความเป็น อยู่ที่ดีที่เกิดจากความใส่ใจดูแล ความห่วงใย และการรู้คุณค่าในตนเองและคนอื่น ที่จะต้องแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมเป็นประจำทุกวัน ได้แก่ 1) ความไว้วางใจหรือภักดี (Trust/Loyalty) 2) การให้อภัย/การให้การยอมรับ/การรู้คุณ (Forgiveness/Acceptance/Gratitude) 3) การยึดมั่นสิ่งถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 5) ความกล้าหาญ (Courage) 6) ความถ่อมตัว (Humility) 7) เมตตา (Kindness) 8) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) 9) ความอดทน/ความนอบน้อม/ความอดกลั้น (Patience/Meekness /Endurance) 10) ความดีเลิศ (Excellence) และ 11) ความร่าเริง (Fun)

5.2) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรักที่ให้ความสำคัญแก่คนอื่นก่อน อยากเห็นผู้อื่นมีความสุข อยากเห็นผู้อื่นมีความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการ โดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน การมีความรักโดยไม่หวังผล เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเช่นกัน นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วย การให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy/Compassion) ความเชื่อใจและภักดี (Trust/Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน(Humility)

5.3) Hunsaker (2008) กล่าวว่า ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือความรู้สึกสมบูรณ์ มีครบในตัวเอง ไม่ขาดสิ่งใดไป พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ มีความสมบูรณ์พร้อมทางด้านจิตใจ จึงเผื่อแผ่ให้คนอื่นได้ โดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะสนใจความต้องการและความสนใจของผู้ตามของตน และจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาเพิ่ม เติมเต็มสิ่งที่ต้องการ การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

5.4) Mumford (1972) ให้นิยามความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น โดยมีลักษณะของความเมตตา (kindness) การให้อภัย (forgiveness) ความถ่อมตน (humility) การไม่เห็นแก่ตัว (selflessness) การควบคุมตนเอง (Self-control) ความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์ (loyalty) และเต็มไปด้วยความจริง (truthfulness)

5.5) Patterson (2003) ให้ความหมายว่า Altruism เป็นการกระทำในการให้ความช่วยเหลือ โดยปราศจากการตอบแทน โดยผู้นำจะปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้ตามในฐานะเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน

5.6) Organ (1991) กล่าวถึง Altruism ว่าเป็นพฤติกรรมของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด หรือมีงานล้นมือ ช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

5.7) Yuki (2013, p. 350) ให้ความหมายของความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวว่า คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจกัน ความรู้สึกขอบคุณด้วยใจจริง การเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย ความอดทนที่จะรอหรือยังคงทำสิ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรือทุกข์ใจโดยไม่ย่อท้อ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจผู้อื่น และความจงรักภักดี

5.8) วิจารณ์ พาณิชย์ (2561, 23 กรกฎาคม) กล่าวว่า ความเห็นแก่ผู้อื่นเชื่อมโยงกับความรัก และความรักที่ประเสริฐสุดคือความรักไร้เงื่อนไข ความเห็นแก่ผู้อื่นที่ประเสริฐสุดนำไปสู่การทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เมตตาภาวนาจะช่วยเพิ่มพูนความเห็นแก่ผู้อื่น และคนที่ทำเพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง ไม่ต้องการมีชื่อเสียง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ได้ว่าหมายถึง ความรัก ความปรารถนาดี ความห่วงใยและความมีน้ำใจช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ความอยากเห็นผู้อื่นมีความสุขความสำเร็จในชีวิต การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ดังนี้ 1) ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่ต้องการเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ 2) การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น พร้อมให้อภัยต่อความผิดพลาด ไม่โกรธ ไม่ขุ่นเคือง 3) การให้เกียรติผู้อื่น ชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่น และให้ความหวังแก่ผู้อื่น และ 4) การสร้างค่านิยมไม่ให้เห็นแก่ตัวในองค์การ

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณได้ว่าเป็นการพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรคือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง (Hope) 3) ศรัทธา (Faith) และ 4) ความไว้วางใจ (Trust) และ 5) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. วิสัยทัศน์ (Vision)	การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	1) การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
2. ความหวัง (Hope)	การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 3) เผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ศรัทธา (Faith)	การแสดงออกถึงความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผล ปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	1) การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
4. ความไว้วางใจ (Trust)	การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดการกระทำ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	1) การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ 2) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ
5. ความรักที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruistic love)	ความรัก ความปรารถนาดี ความห่วงใยและความมีน้ำใจช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ความอยากเห็นผู้อื่นมีความสุขความสำเร็จในชีวิต การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	1) ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่ต้องการเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ 2) การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น พร้อมให้อภัยต่อความผิดพลาด ไม่โกรธ ไม่ขุ่นเคือง 3) การให้เกียรติผู้อื่น ชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่น และให้ความหวังแก่ผู้อื่น 4) การสร้างค่านิยมไม่ให้เห็นแก่ตัวในองค์การ

2.3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.3.1 องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ (VISION)

1. Kimball (1993) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรจะมีการบอกกล่าวหรือเผยแพร่เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการสื่อสารให้คนอื่นทราบรวมทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง

2. Phillips (1997) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือสิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

3. John (1997) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น สามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีคนเป็นจำนวนมาก แต่ก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็วดังนั้นผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์การ ในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงผู้นำด้วยจากวิสัยทัศน์นี้เอง เพราะวิสัยจะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ

4. Dubrin (1998) ให้นิยามของวิสัยทัศน์ว่าเป็นการมองภาพในอนาคต และกำหนดจุดหมายปลายทางร่วมกัน ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์จะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำ ไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ

5. Fisher & Russell & Stone (2002) ได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นเกิดจากการที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์จะเสนอภาพในอนาคตขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้นจะไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์การจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ

6. Hackman, Schmitt Oliver & Tracy (2002) กล่าวว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เป็นผลสำเร็จ เมื่อได้รับการสนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบเพื่อช่วยให้วิสัยทัศน์มีความเป็นจริง

7. Yuki (2002) ให้นิยามว่า การแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้นจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบจนเกิดความเข้าใจและยอมรับ

8. Fry (2003) ได้นิยามความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพื่อสร้างวิสัยทัศน์นำสู่การกำหนดกลยุทธ์ (strategic) โดยผู้นำมีความสามารถจูงใจผู้ตาม (follower) ให้สัมผัสและรับรู้ได้ในคุณค่าของคนอื่น จำต้องมีความสามารถในการ

สื่อสารให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยเห็นความสำคัญของความพึงพอใจของผู้ตามที่มีความต้องการด้านจิตวิญญาณความเป็นอยู่ (spiritual survival) สมาชิกภาพ (membership) สามารถเรียกร้อง (calling) จากการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากสมาชิกภาพ จะทำให้กำหนดจุดหมายปลายทางไปในทิศทางเดียวกัน การกระตุ้นให้เห็นถึงความหวัง (Hope) และศรัทธา (Faith) และการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (standard of excellence) ในองค์การ

9. Jaffe & Glenn (2002 อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ เกศมาริษ, 2549) ได้อธิบายถึงวิสัยทัศน์ว่า “เป็นภาพทางความคิดที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะสร้างขึ้นมาให้เป็นผลสำเร็จในอนาคต สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่เราให้ความสำคัญและสื่อให้เกิดความเข้าใจในพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งแสดงความสอดคล้องกับค่านิยมและความรู้สึกอยากดีอยากได้ เป็นส่วนประกอบของกายและใจที่ทำงานร่วมกัน โดยตั้งอยู่พื้นฐานแห่งความเป็นจริงที่มุ่งเน้นไปยังอนาคต ทำให้เราสามารถสำรวจความเป็นไปได้และสิ่งที่ปรารถนา จากสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาถือว่าเป็นกรอบที่กำหนดสิ่งที่เราต้องการจะสร้างขึ้นมาอันนำไปสู่การตัดสินใจและข้อผูกมัดแห่งการปฏิบัติใด ๆ”

10. Zaccro & Banks (2004) ให้นิยามว่า การแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้นจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบจนเกิดความเข้าใจและยอมรับ

11. Blanchard (2006) กล่าวถึงผู้นำว่าต้องเริ่มจากภายในและต้องเริ่มด้วยหัวใจ ต้องเปลี่ยนลักษณะและความตั้งใจในการเป็นผู้นำ โดยเปลี่ยนจากผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนไปเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น ผู้นำเป็นเสมือนผู้ผลักดันให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

12. Esatanek (2006) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ตามเพราะจะช่วยให้เข้าใจถึงการทำงาน และเป็นผลดีในด้านบวกเพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงาน การคำนึงถึงความพึงพอใจ และความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก

13. Lloyd Bard (2006; อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2550) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่านอกจากจะเป็นตัวแทนของความหวังและความฝันแล้วยังเป็นสิ่งนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเองและมีเหตุผลที่จะยอมรับการคิดและแนวการปฏิบัติใหม่ ๆ

14. Ziat, Nargessian & Esfahani (2009) ได้นิยามความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ที่เป็นอนาคต ส่งผลให้ลูกจ้างในองค์การเห็นหนทางและมีความเชื่อในวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนกลายเป็นการสร้างความคาดหวัง ทั้งนี้อยู่ภายใต้การคอยกระตุ้นสร้างแรงจูงใจของผู้นำ

15. Juhaizi & Tahir (2011) ได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่าเกิดจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยยุทธศาสตร์การให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การและผลิตภาพ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ (Vision) จาก 16 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.3 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision)

องค์ประกอบ	Kimball (1993)	Phillips (1997)	John (1997)	Dubrin (1998)	Fisher & Russell & Stone (2002)	Hackman, Schmitt Oliver & Tracy (2002)	Yuki (2002)	Fry (2003)	Jaffe & Glenn (2002)	Zaccro & Banks (2004)	Blanchard (2006)	Esatanek (2006)	Lloyd Bard (2006)	Ziat, Nargessian & Esfahani (2009)	Juhaizi & Tahir (2011)	ความถี่
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	10
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication)	✓			✓			✓	✓				✓				6
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision implementation)			✓	✓	✓	✓		✓					✓			6
4. การยอมรับวิสัยทัศน์ (Vision acceptance)	✓													✓		2
5. การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning)							✓	✓								2
6. การจูงใจผู้ตาม (follower motivation)								✓						✓		2

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Kimball (1993)	Phillips (1997)	John (1997)	Dubrin (1998)	Fisher & Russell & Stone (2002)	Hackman, Schmitt Oliver & Tracy (2002)	Yuki (2002)	Fry (2003)	Jaffe & Glenn (2002)	Zaccro & Banks (2004)	Blanchard (2006)	Esatanek (2006)	Lloyd Bard (2006)	Ziat, Nargessian & Esfahani (2009)	Juhaizi & Tahir (2011)	ความถี่
7. การกำหนดจุดหมาย (target setting)								✓				✓				2
8. การสร้างความคาดหวัง (expectation)														✓		1
9. การมีส่วนร่วม (participation)															✓	1
10. การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment promotion)															✓	1

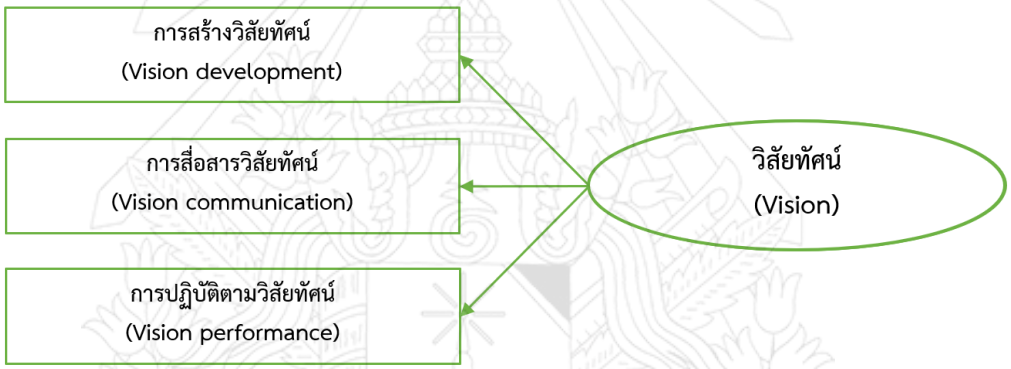
จากตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) พบว่ามีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎี (Conceptual Framework) จำนวน 10 องค์ประกอบ โดยหลายองค์ประกอบมีความถี่ต่ำ ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปเป็น เกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 3 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication)

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision implementation)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 3 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของวิสัยทัศน์ (Vision) ได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดของวิสัยทัศน์ (Vision)

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ได้จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication) และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision implementation)

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์

1. องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation)

1.1 Phillips (1997) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือสิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

1.2 John (1997) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่า ทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น สามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีคนเป็นจำนวนมาก แต่ก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์การ ในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงผู้นำด้วยจากวิสัยทัศน์นี้เอง เพราะวิสัยจะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ

1.3 Dubrin (1998) ให้นิยามของวิสัยทัศน์ว่าเป็นการมองภาพในอนาคต และกำหนดจุดหมายปลายทางร่วมกัน

1.4 Jaffe & Glenn (2002; อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ เกศมาริษ, 2549) ได้อธิบายถึงวิสัยทัศน์ว่า “เป็นภาพทางความคิดที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะสร้างขึ้นมาให้เป็นผลสำเร็จในอนาคต สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่เราให้ความสำคัญและสื่อให้เกิดความเข้าใจในพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งแสดงความสอดคล้องกับค่านิยมและความรู้สึกอยากดีอยากได้ เป็นส่วนประกอบของกายและใจที่ทำงานร่วมกัน โดยตั้งอยู่พื้นฐานแห่งความเป็นจริงที่มุ่งเน้นไปยังอนาคต ทำให้เราสามารถสำรวจความเป็นไปได้และสิ่งที่ปรารถนา จากสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาถือว่าเป็นกรอบที่กำหนดสิ่งที่เราต้องการจะสร้างขึ้นมาอันนำไปสู่การตัดสินใจและข้อผูกมัดแห่งการปฏิบัติใด ๆ”

1.5 Fry (2003) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นการสร้างเพื่อนำสู่การกำหนดกลยุทธ์ (strategy) โดย ผู้นำ (leader) และผู้ตาม (follower) ต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.6 Blanchard (2006) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากภายในและต้องเริ่มด้วยหัวใจ ต้องเปลี่ยนลักษณะและความตั้งใจในการเป็นผู้นำ โดยเปลี่ยนจากผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนไปเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น ผู้นำเป็นเสมือนผู้ผลักดันให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.7 Lloyd Bard (2006; อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2550) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่านอกจากจะเป็นตัวแทนของความหวังและความฝันแล้วยังเป็นสิ่งนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเองและมีเหตุผลที่จะยอมรับการคิดและแนวการปฏิบัติใหม่ ๆ

1.8 Ziat, Nargessian & Esfahani (2009) ได้นิยามความหมายของวิสัยทัศน์ว่าผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ที่เป็นอนาคต ส่งผลให้ลูกจ้างในองค์การมองเห็นหนทางและมีความเชื่อในวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนกลายเป็นการสร้างความคาดหวัง ทั้งนี้อยู่ภายใต้การคอยกระตุ้นสร้างแรงจูงใจของผู้นำ

1.9 Juhaizi & Tahir (2011) ได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่าเกิดจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยยุทธศาสตร์การให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การและผลิตภาพ

จากความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งไปสู่ภาพความสำเร็จแห่งอนาคต ผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียร่วมกับสร้างความชัดเจนในความเปลี่ยนแปลง โดยมีการระบุจุดหมายและเส้นทางที่สะท้อนให้เห็นถึงอุดมการณ์สูงสุด กระตุ้นให้เกิดความหวังและความศรัทธา ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ร่วมกำหนดทิศทางในอนาคต 2) เห็นภาพชีวิตในอนาคตที่เป็นไปได้ และ 3) มีการยอมรับความคิดเห็นและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ

2. องค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication)

2.1 Kimball (1993) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรจะมีการบอกกล่าวหรือเผยแพร่เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการสื่อสารให้คนอื่นทราบ รวมทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง

2.2 Dubrin (1998) ให้นิยามของวิสัยทัศน์ว่าเป็นการมองภาพในอนาคต และกำหนดจุดหมายปลายทางร่วมกัน ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์จะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำ ไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ

2.3 Yuki (2002) ให้นิยามว่า การแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้นจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบจนเกิดความเข้าใจและยอมรับ

2.4 Fry (2003) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถจูงใจผู้ตาม (follower) ให้สัมผัสและรับรู้ได้ในคุณค่าของคนอื่น จำต้องมีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์เกิดจากการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้นำ (leader) และผู้ตาม (follower) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีทักษะและประสบการณ์ในการสื่อสารเนื่องจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนจะทำให้ความหมายเปลี่ยนแปลงได้

2.5 Zaccro & Banks (2004) กล่าวว่า การแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้นจำเป็นต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบจนเกิดความเข้าใจและยอมรับ

2.6 Esatanek (2006) กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ตามเพราะจะช่วยให้เข้าใจถึงการทำงาน เป็นผลดีในด้านบวกเพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงาน การคำนึงถึงความพึงพอใจ และความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก

จากความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) หมายถึง การบอกกล่าว เผยแพร่หรือสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ตาม ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เห็น

ความสำคัญของวิสัยทัศน์ เข้าใจและยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยจะส่งผลดีในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน คำนึงถึงความพึงพอใจและความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) ร่วมกระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

3. องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)

3.1) Phillips (1997) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือสิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

3.2) John (1997) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์การ ในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงผู้นำด้วยจากวิสัยทัศน์นี้เอง เพราะวิสัยจะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ

3.3) Dubrin (1998) กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์จะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ

3.4) Fisher & Russell & Stone (2002) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้น เกิดจากการที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์จะเสนอภาพในอนาคตขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้นจะไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์การจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ

3.5) Hackman, Schmitt Oliver & Tracy (2002) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เป็นผลสำเร็จ เมื่อได้รับการสนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบเพื่อช่วยให้วิสัยทัศน์มีความเป็นจริง

3.6) Fry (2003) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถจูงใจผู้ตาม (follower) จำต้องมีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ตามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยเห็นความสำคัญของความพึงพอใจของผู้ตามที่มีความต้องการด้านจิตวิญญาณความเป็นอยู่ (spiritual survival) สมาชิกภาพ (membership) สามารถเรียกร้อง (calling) จากการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากสมาชิกภาพ จะทำให้กำหนดจุดหมายปลายทางไปในทิศทางเดียวกัน การกระตุ้นให้เห็นถึงความหวัง (Hope) และศรัทธา (Faith) และการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ (standard of excellence) ในองค์การ

3.7) Blanchard (2006) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากภายในและต้องเริ่มด้วยหัวใจ ต้องเปลี่ยนลักษณะและความตั้งใจในการเป็นผู้นำ โดยเปลี่ยนจากผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนไปเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น

3.8) Lloyd Bard (2006; อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2550) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า นอกจากจะเป็นตัวแทนของความหวังและความฝันแล้วยังเป็นสิ่งนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเองและมีเหตุผลที่จะยอมรับการคิดและแนวการปฏิบัติใหม่ ๆ

3.9) Ziat, Nargessian & Esfahani (2009) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ที่เป็นอนาคต ส่งผลให้ลูกจ้างในองค์การเห็นหนทางและมีความเชื่อในวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนกลายเป็นการสร้างความคาดหวัง ทั้งนี้อยู่ภายใต้การคอยกระตุ้นสร้างแรงจูงใจของผู้นำ

จากความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง การผลักดันวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นให้บรรลุผลสำเร็จโดยการนำสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยสมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดดังนี้ 1) มีกระบวนการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2) จูงใจให้สมาชิกในองค์การร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) มีการตรวจสอบและปรับแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication) และ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision implementation) ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation)	การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งไปสู่ภาพความสำเร็จในอนาคต ผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันสร้างความชัดเจนในความเปลี่ยนแปลง โดยระบุจุดหมายและเส้นทางที่สะท้อนให้เห็นถึงอุดมการณ์ สูงสุด กระตุ้นให้เกิดความหวังและศรัทธา	1) ร่วมกำหนดทิศทางในอนาคต 2) เห็นภาพชีวิตในอนาคตที่เป็นไปได้ 3) มีการยอมรับความคิดเห็นและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ
การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication)	การบอกกล่าว เผยแพร่หรือสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ตาม ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ เข้าใจและยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ	1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) ร่วมกระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยจะส่งผลดีในการกำหนดเป้าหมายการทำงานคำนึงถึงความพึงพอใจและความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก	
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)	การผลักดันวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นให้บรรลุผลสำเร็จโดยการนำสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยสมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	1) มีกระบวนการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2) จูงใจให้สมาชิกในองค์การร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) มีการตรวจสอบและปรับแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

2.3.3 องค์ประกอบย่อยของความหวัง (Hope)

1) Trewatha & Newport (1982; อ้างถึงใน สัมมา ธนิชย์, 2553) กล่าวถึงความหมายของความหวังว่า ผู้บริหารที่เดินหน้าคือผู้นำแห่งความหวัง ส่วนผู้บริหารที่ชอบผลักหลังคือผู้บริหารที่หย่อนสมรรถภาพ

2) Nowotny (1989) ให้นิยามของความหวังว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ดังนั้นความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

3) Stephenison (1991) ให้นิยามของความหวังว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ดังนั้นความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

4) Morse & Dobermeck (1995) กล่าวว่า ความหวังมีส่วนสำคัญในกระบวนการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของชีวิตและภัยคุกคามที่มีผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยความหวังจะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตและภัยคุกคามต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) Johnson, Dahlen & Robert (1997) กล่าวว่า ความหวังประกอบด้วยหลายมิติ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่มีความมั่นใจหรือตกอยู่ในสภาพที่มีความไม่แน่นอน ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความทุกข์ทรมานต่าง ๆ ก็ตาม

6) MacArther (1998), Fry (2003) ให้นิยามของความหวังว่าเปรียบเสมือนการเติมเต็มให้กับแรงปรารถนา และเมื่อเกิดความศรัทธาก็จะบังเกิดความหวังเป็นการสนับสนุนความเชื่อโดยไม่ต้องการพิสูจน์ เป็นพื้นฐานในเรื่องเจตคติ พฤติกรรม และความคาดหวังที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ความหวังมีส่วนช่วยให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืนและช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

7) Boyatzis & McKee (2005; อ้างถึงใน ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์, 2550) และ Draft (2005) ให้นิยามความหวัง (Hope) ว่า “สิ่งที่ทำให้เราเชื่อมั่นว่า อนาคตที่เราวาดไว้สามารถเกิดขึ้นได้และทำให้การเดินหน้าไปสู่วิสัยทัศน์รวมถึงเป้าหมายของตนเองไปพร้อม ๆ กับการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายดังกล่าวเช่นกัน นอกจากนั้นการสร้างความท้าทายของผู้ตามด้วยการทำในสิ่งที่ดีที่สุดย่อมช่วยให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย ความหวังสามารถก่อให้เกิดอารมณ์ในเชิงบวก ความคิดในเชิงบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ และช่วยลดความหดหู่ได้ นักสังคมศาสตร์ได้ให้คำนิยามของความหวังไว้ไกลเกินกว่าปรัชญาทางธรรมชาติและคุณสมบัติของมนุษย์เป็นอย่างมาก”

8) Cha & Edmondson (2006) และ George (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้เปิดเผย (openness) มีความซื่อสัตย์ (integrity) มีความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นผู้สร้างความหวัง (Hope) ตลอดจนมีความมั่นใจในตนเอง (self-confidence)

9) Faith (2010) ให้นิยามความหวังว่า “ความปรารถนาหรือความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำสตรีในประเทศเคนยา พบว่า ผู้นำสตรีของประเทศเคนยาส่วนใหญ่ขาดความหวัง (Hope) เพราะสภาพสังคมปราศจากความยุติธรรม จึงทำให้ผู้นำสตรีมองว่า ความหวังเป็นเรื่องที่ไม่มีทางเป็นไปได้ ดังนั้นจึงได้มีการนำเอาแนวคิดของ Fry (2003) เกี่ยวกับความหวัง (Hope) ที่สรุปว่า ความหวังนำมาซึ่งความทนทาน (endurance) และความอุตสาหะ (preference) เป็นความท้าทายที่สามารถยืดหยุ่นและปรับให้เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมายอีกทั้งความหวังจะนำมาซึ่งความอดทนอดกลั้น (forbearance) มาใช้ในการวิจัย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของความหวัง (Hope) จาก 9 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.3 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.5 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความหวัง (Hope)

องค์ประกอบ	Trewatha & Newport (1982)	Nowotney (1989)	Stephenson (1991)	Morse & Dobermeck (1995)	Johnson, Dahlen & Robert (1997)	MacArther (1998), Fry (2003)	Boyatzis & McKee (2005), Draft (2005)	Cha & Edmondson (2006), George (2007)	Faith (2010)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
1. การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	✓										
2. แรงขับชีวิต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา			✓								การสร้างความมุ่งมั่น
3. ทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ					✓					11	ในการทำงาน
4. เป็นพื้นฐานในเรื่องเจตคติ พฤติกรรม และความคาดหวังที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย						✓					ให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Trewatha & Newport (1982)	Nowotney (1989)	Stephenson (1991)	Morse & Dobermeck (1995)	Johnson, Dahlen & Robert (1997)	MacArther (1998), Fry (2003)	Boyatzis & McKee (2005), Draft (2005)	Cha & Edmondson (2006), George (2007)	Faith (2010)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
5. ความหวังมีส่วนช่วยให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืนและช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้						✓					
6. สิ่งที่ทำให้เราเชื่อมั่นว่า อนาคตที่เราวาดไว้สามารถเกิดขึ้นได้และทำให้การเดินหน้าไปสู่วิสัยทัศน์รวมถึงเป้าหมายของตนเอง							✓			11	การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
7. ความหวังช่วยให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย							✓				
8. ความหวังทำให้เป็นผู้สร้างความหวัง								✓			

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Trewatha & Newport (1982)	Nowotney (1989)	Stephenson (1991)	Morse & Dobermeck (1995)	Johnson, Dahlen & Robert (1997)	MacArther (1998), Fry (2003)	Boyatzis & McKee (2005), Draft (2005)	Cha & Edmondson (2006), George (2007)	Faith (2010)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
9. ความหวังทำให้เป็นคนมั่นใจในตนเอง								✓			
10. ความปรารถนาหรือความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมาย									✓	11	การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
11. ความหวังเป็นความท้าทายที่สามารถยืดหยุ่นและปรับให้เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมาย									✓		
12. ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำ		✓								7	การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานv
13. ความหวังเปรียบเสมือนการเติมเต็มให้กับแรงปรารถนา						✓					

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Trewatha & Newport (1982)	Nowotney (1989)	Stephenson (1991)	Morse & Dobermeck (1995)	Johnson, Dahlen & Robert (1997)	MacArther (1998), Fry (2003)	Boyatzis & McKee (2005), Draft (2005)	Cha & Edmondson (2006), George (2007)	Faith (2010)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
14. ความหวังช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมาย							✓				
15. ความหวังสร้างความท้าทายของผู้ตามด้วยการทำในสิ่งที่ดีที่สุด							✓			7	การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
16. ความหวังทำให้เป็นผู้เปิดเผย								✓			
17. ความหวังทำให้เป็นคนซื่อสัตย์								✓			

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Trewatha & Newport (1982)	Nowotney (1989)	Stephenson (1991)	Morse & Dobermeck (1995)	Johnson, Dahlen & Robert (1997)	MacArther (1998), Fry (2003)	Boyatzis & McKee (2005), Draft (2005)	Cha & Edmondson (2006), George (2007)	Faith (2010)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
18. ความหวังทำให้เป็นคนมีความรับผิดชอบ								✓			
19. สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก			✓								
20. การตอบสนองต่อภาวะวิกฤติของชีวิตและภัยคุกคาม				✓							การเผชิญกับ
21. ความสามารถเผชิญภาวะวิกฤติของชีวิตและภัยคุกคาม				✓						8	สถานการณ์วิกฤต
22. ทำให้เชื่อมั่นแม้จะตกอยู่ในความไม่แน่นอน ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความทุกข์ทรมานต่าง ๆ ก็ตาม					✓						ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Trewatha & Newport (1982)	Nowotney (1989)	Stephenson (1991)	Morse & Dobermeck (1995)	Johnson, Dahlen & Robert (1997)	MacArther (1998), Fry (2003)	Boyatzis & McKee (2005), Draft (2005)	Cha & Edmondson (2006), George (2007)	Faith (2010)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
23. ความหวังก่อให้เกิดความคิดเชิงบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ							✓				
24. ความหวังช่วยลดความหดหู่							✓				การเผชิญกับ
25. ความหวังนำมาซึ่งความทนทาน (endurance) และความอุตสาหะ (preference)									✓	8	สถานการณ์วิกฤต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
26. ความหวังจะนำมาซึ่งความอดทนอดกลั้น (forbearance)									✓		

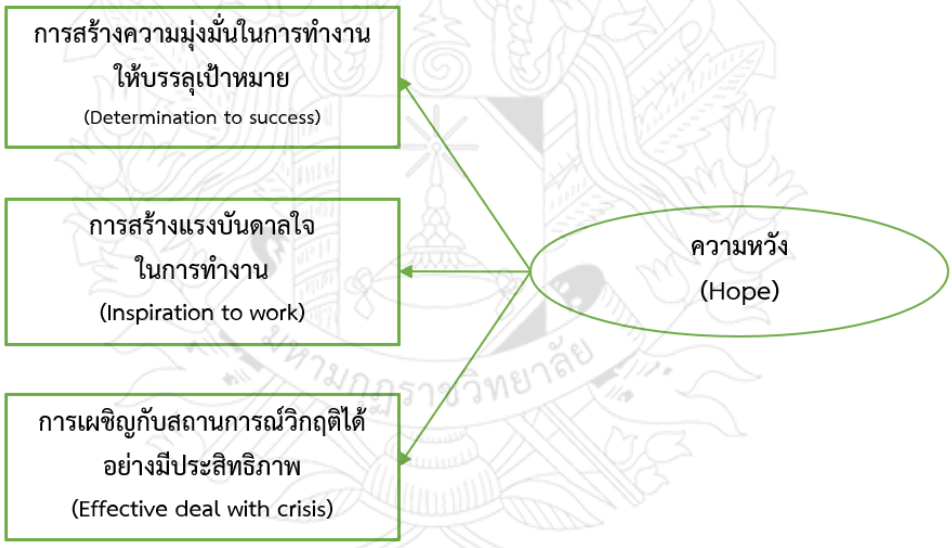
จากตารางที่ 2.5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความหวัง (Hope) พบว่ามีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎี (Conceptual Framework) จำนวน 26 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความกระจัดกระจาย แต่มีบริบทใกล้เคียงกัน ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีบริบทสอดคล้องกันเข้าด้วยกันและกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ที่ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ และใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work)

องค์ประกอบที่ 3 การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 3 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของความหวัง (Hope) ได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดของความหวัง (Hope)

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดความหวัง (Hope) ที่ได้จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success) 2) การสร้างแรง

บันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work) และ 3) การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis)

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของความหวัง (Hope)

1. องค์ประกอบย่อยการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success)

1.1) Trewatha & Newport (1982; อ้างถึงใน สัมมา ธนิชย์, 2553) กล่าวถึงความหมายของความหวังว่า “ผู้บริหารที่เดินหน้าคือผู้นำแห่งความหวัง ส่วนผู้บริหารที่ชอบผลักหลังคือผู้บริหารที่หย่อนสมรรถภาพ”

1.2) Johnson, Dahlen & Robert (1997) กล่าวว่า “ความหวังประกอบด้วยหลายมิติซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่มีความมั่นใจหรือตกอยู่ในสภาพที่มีความไม่แน่นอน ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความทุกข์ทรมานต่าง ๆ ก็ตาม

1.3) MacArther (1998), Fry (2003) ให้นิยามของความหวังว่าเปรียบเสมือนการเติมเต็มให้กับแรงปรารถนา และเมื่อเกิดความศรัทธาก็จะบังเกิดความหวังเป็นการสนับสนุนความเชื่อโดยไม่ต้องการพิสูจน์ เป็นพื้นฐานในเรื่องเจตคติ พฤติกรรม และความคาดหวังที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ความหวังมีส่วนช่วยให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืนและช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.4) Boyatzis & McKee (2005 อ้างถึงใน ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์, 2550) และ Draft (2005) ให้นิยามความหวัง (Hope) ว่า “การสร้างความท้าทายของผู้ตามด้วยการทำในสิ่งที่ดีที่สุดย่อมช่วยให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย”

1.5) Cha & Edmondson (2006) และ George (2007) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้สร้างความหวัง (Hope) ตลอดจนมีความมั่นใจในตนเอง (self-confidence)”

1.6) Faith (2010) ให้นิยามความหวังว่า “ความปรารถนาหรือความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำสตรีในประเทศเคนยา พบว่า ผู้นำสตรีของประเทศเคนยาส่วนใหญ่ขาดความหวัง (Hope) เพราะสภาพสังคมปราศจากความยุติธรรม จึงทำให้ผู้นำสตรีมองว่า ความหวังเป็นเรื่องที่ไม่มีทางเป็นไปได้ ดังนั้นจึงได้มีการนำเอาแนวคิดของ Fry (2003) เกี่ยวกับความหวัง (Hope) ที่สรุปว่า ความหวังเป็นความท้าทายที่สามารถยืดหยุ่นและปรับให้เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หมายถึง การสร้างความท้าทายของผู้ตามที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมายด้วยการทำในสิ่งที่ดีที่สุด ย่อมช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มี

ความหวังและมีความมั่นใจในตนเองที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่มีความมั่นใจหรือตกอยู่ในสภาพที่มีความไม่แน่นอน ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความทุกข์ทรมานต่าง ๆ ก็ตาม ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (Dedication to successful work) 2) ความพากเพียรพยายามปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ (Constant effort on work) และ 3) ความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Self-confidence in successful work)

2. องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work)

2.1) Nowotney (1989) and Stephenson (1991) เห็นตรงกันว่า ความหวังเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ดังนั้นความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2.2) Boyatzis & McKee (2005; อ้างถึงใน ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์, 2550) และ Draft (2005) ให้นิยามความหวัง (Hope) ว่า “สิ่งที่ทำให้เราเชื่อมั่นว่า อนาคตที่เราวาดไว้สามารถเกิดขึ้นได้และทำให้การเดินหน้าไปสู่วิสัยทัศน์รวมถึงเป้าหมายของตนเองไปพร้อม ๆ กับการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายดังกล่าวเช่นกัน

2.3) Cha & Edmondson (2006) และ George (2007) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้เปิดเผย (openness) มีความซื่อสัตย์ (integrity) มีความรับผิดชอบ (responsibility)

จากความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นว่า อนาคตที่วาดหวังไว้นั้นสามารถเกิดขึ้นได้และทำให้การเดินหน้าไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนไปพร้อมกับการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ดังนั้นความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (Encouragement and motivation to desirable goals) 2) การผลักดันให้ผู้อื่นรับมือกับวิกฤติชีวิตอย่างมีสติ (Encouragement to deal with life crises) และ 3) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Morale giving)

3. องค์ประกอบย่อยการเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis)

3.1) Novotney (1989) ให้นิยามของความหวังว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม เพราะทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ดังนั้นความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

3.2) Stephenison (1991) ให้นิยามของความหวังว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม เพราะทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ดังนั้นความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

3.3) Morse & Dobermeck (1995) กล่าวว่า ความหวังมีส่วนสำคัญในกระบวนการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของชีวิตและภัยคุกคามที่มีผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยความหวังจะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตและภัยคุกคามต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4) Boyatzis & McKee (2005; อ้างถึงใน ปฏิพล ตั้งจักรวรานนท์, 2550) และ Draft (2005) ให้นิยามความหวัง (Hope) ว่า ความหวังสามารถก่อให้เกิดอารมณ์ในเชิงบวก ความคิดในเชิงบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ และช่วยลดความหดหู่ได้ นักสังคมศาสตร์ได้ให้คำนิยามของความหวังไว้ไกลเกินกว่าปรัชญาทางธรรมชาติและคุณสมบัติของมนุษย์เป็นอย่างมาก

3.5) Faith (2010) นำเอาแนวคิดของ Fry (2003) เกี่ยวกับความหวังมาใช้ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำสตรีในประเทศเคนยา เนื่องจากผู้นำสตรีของประเทศเคนยาส่วนใหญ่ขาดความหวัง (Hope) เพราะสภาพสังคมปราศจากความยุติธรรม โดยสรุปว่า ความหวังนำมาซึ่งความทนทาน (endurance) ความอุตสาหะ (preference) และความอดทนอดกลั้น (forbearance)

จากความหมายของการเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยากหรือความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย และช่วยลดความหดหู่ได้ ดังนั้นความหวังมีส่วนสำคัญในกระบวนการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของชีวิตและภัยคุกคามที่มีผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด เวลา ก่อให้เกิดอารมณ์ในเชิงบวก ความคิดในเชิงบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ นำมาซึ่งความทนทาน (endurance) ความอุตสาหะ (preference) และความอดทนอดกลั้น (forbearance) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤติอย่างมีสติ (Mindful preparation to the crisis) 2) การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตอย่างทันท่วงที (Abrupt

response to the crisis) และ 3) การมองโลกในแง่ดีเพื่อการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ (Optimism in excellence of problem solutions)

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 1) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success) 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work) และ 3) การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis) ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความหวัง (Hope)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระเพื่อการวัด
การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Dedication to Work)	การสร้างความท้าทายของผู้ตามที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมายด้วยการทำในสิ่งที่ดีที่สุด ย่อมช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีความหวังและมีความมั่นใจในตนเองที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่มีความมั่นใจหรือตกอยู่ในสภาพที่มีความไม่แน่นอน ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความทุกข์ทรมานต่าง ๆ ก็ตาม	1) ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (Dedication to successful work) 2) ความพากเพียรพยายามปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ (Constant effort on work) 3) ความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Self-confidence in successful work)
การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work)	การทำให้เชื่อมั่นว่า อนาคตที่วาดไว้สามารถเกิดขึ้นได้และเดินหน้าไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนไปพร้อมกับการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อ สถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการ	1) การกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (To encourage and motivate people to desirable goals) 2) การผลักดันให้ผู้อื่นรับมือกับวิกฤติชีวิตอย่างมีสติ (To encouragement people to deal with life crises)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระเพื่อการวัด
	ปรับตัวต่อความเศร้าโศก การการพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ความหวังเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	3) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (To give followers morale)
การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis)	การแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย และช่วยลดความหดหู่ได้ ดังนั้นความหวังมีส่วนสำคัญในกระบวนการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของชีวิตและภัยคุกคามที่มีผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ก่อให้เกิดอารมณ์ในเชิงบวก ความคิดในเชิงบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ นำมาซึ่งความทนทาน (endurance) ความอุตสาหะ (preference) และความอดทนอดกลั้น (forbearance)	1) การเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤติอย่างมีสติ (Mindful preparation to the crisis) 2) การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตอย่างทันท่วงที (Abrupt response to the crisis) 3) การมองโลกในแง่ดีเพื่อการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ (Optimism in excellence of problem solutions)

2.3.5 องค์ประกอบย่อยของศรัทธา (Faith)

1) Rempel, Holmes & Zanna (1985) and Komives, Lucas & McMahon (1998) ได้ให้ความหมายของศรัทธาว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความไว้วางใจ รวมถึงการรักษาคำสัญญา ความซื่อตรงต่อองค์การ เพราะศรัทธาเป็นความเชื่อมั่นในการกระทำของอีกฝ่ายว่าจะเป็นไปด้วยความจริงใจ มีการคำนึงถึงเหตุการณ์ข้างหน้า และจัดเป็นหลักพื้นฐานของความปลอดภัยทางอารมณ์

รวมถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดา ดังนั้นผู้บริหารที่รักษาคำสัญญาทำงานด้วยความจริงใจจะได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

2) MacArther (1998) ได้ให้ความหมายของศรัทธาว่า “การที่บุคคลมีความศรัทธาย่อมที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ ศรัทธาจึงเป็นพลังสนับสนุนในการทำงาน ถ้าเปรียบการวิ่งของบุคคลที่เปี่ยมด้วยศรัทธายอมจะเข้าเส้นชัยได้เป็นอย่างดี เนื่องจากประกอบด้วยความอดทน (endurance) ความเพียร (perseverance) บนพื้นฐานของความเต็มใจที่จะทำอย่างเต็มศักยภาพที่พึงมี”

3) Willis (2010) กล่าวถึงศรัทธา (Faith) ว่าเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งการมีความศรัทธาจะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะการมีความศรัทธาย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน”

4) Fry (2003) and Boorom (2009) ได้ให้ความหมายของความศรัทธา (Faith) ว่าเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวัง (Hope) ดังนั้น ความหวัง (Hope) และศรัทธา (Faith) ที่มีความแตกต่างและหลากหลายในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน แต่ในขณะเดียวกันศรัทธาเป็นมากกว่าความปรารถนาในเรื่องผลลัพธ์ขององค์การบนฐานของคุณค่า (value) เจตคติ (attitude) และพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่น มีความมั่นใจและมีความจริงใจ

5) Bolda & Ali (2010) ได้นิยามคำว่าศรัทธาว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการร่วมเติมเต็มวิสัยทัศน์ในองค์การด้วยความยินดีและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มสามารถ

6) Chen & Yang (2012) กล่าวว่า “ศรัทธาเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวังในเป้าหมาย และความเชื่อ (belief) จากร่วมสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์ และข้อกำหนดที่เป็นพันธกิจในองค์การ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของความหวัง (Hope) จาก 6 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.7 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.7 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบศรัทธา (Faith)

องค์ประกอบ	Rempel, Holmes & Zanna (1985)	Komives, Lucas & McMahon (1998)	MacArther (1998)	Willis (2010)	Fry (2003), Boorom (2009)	Bolda & Ali (2010)	Chen & Yang (2012)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
1. ความสามารถในการพึ่งพา	✓	✓							
2. ความสามารถในการคาดเดา	✓	✓							การสร้างความเชื่อ
3. ศรัทธาช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ			✓					6	ด้วยปัญญา
4. ศรัทธาเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวัง					✓				จากเหตุและผล
5. ความหวังและศรัทธาช่วยให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน					✓				จากการปฏิบัติงาน
6. ผู้มีศรัทธาย่อมมีความมั่นใจและมีความจริงใจ					✓				

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Rempel, Holmes & Zanna (1985)	Komives, Lucas & McMahon (1998)	MacArther (1998)	Willis (2010)	Fry (2003), Boorom (2009)	Bolda & Ali (2010)	Chen & Yang (2012)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
7. ความซื่อตรงต่อองค์การ	✓	✓							
8. ความเชื่อมั่นในการกระทำของผู้อื่น	✓	✓							
9. ศรัทธาเป็นพลังสนับสนุนในการทำงาน			✓						การปฏิบัติ
10. ศรัทธาทำให้เกิดความอดทนและความเพียร			✓					8	ตามแนวทาง
11. ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ			✓						ที่ได้จากการเรียนรู้
12. การมีศรัทธาช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน				✓					
13. การมีศรัทธาย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน				✓					

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Rempel, Holmes & Zanna (1985)	Komives, Lucas & McMahon (1998)	MacArther (1998)	Willis (2010)	Fry (2003), Boorom (2009)	Bolda & Ali (2010)	Chen & Yang (2012)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
14. ศรัทธายืนยันความคาดหวังในเป้าหมาย และความเชื่อ					✓				
15. ความไว้วางใจ	✓	✓							
16. การรักษาคำสัญญา	✓	✓							การประพฤติตน
17. ผู้บริหารที่รักษาสัญญาทำงานอย่างจริงใจย่อมได้รับความไว้วางใจ	✓	✓						5	เป็นแบบอย่างที่ดี
18. ศรัทธาช่วยให้ผู้ตามกระตือรือร้นในการเติมเต็มวิสัยทัศน์						✓			ในการทำงาน
19. ศรัทธาช่วยให้ผู้ตามอุทิศตนทำงานเต็มความสามารถ						✓			

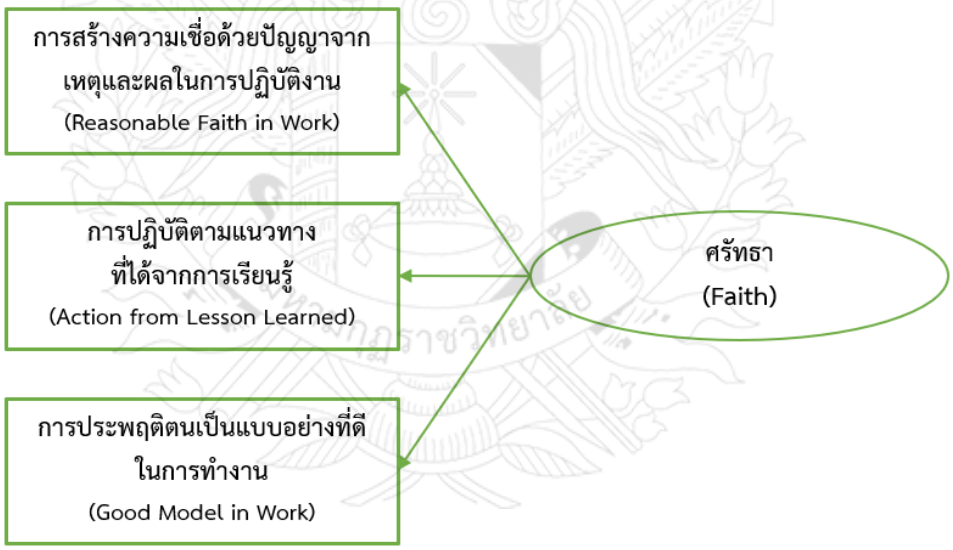
ตารางที่ 2.7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความศรัทธา (Faith) พบว่ามีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎี (Conceptual Framework) จำนวน 19 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความกระจัดจาย แต่มีบริบทใกล้เคียงกัน ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีบริบทสอดคล้องกันเข้าด้วยกันและกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ที่มีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ และใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work)

องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned)

องค์ประกอบที่ 3 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 3 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของศรัทธา (Faith) ได้ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดของศรัทธา (Faith)

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดศรัทธา (Faith) ที่ได้จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การ

สร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) 2) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) และ 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)

2.3.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของศรัทธา (Faith)

1. องค์ประกอบย่อยการสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work)

1.1) Rempel, Holmes & Zanna (1985) and Komives, Lucas & McMahon (1998) กล่าวว่า ศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดา

1.2) MacArther (1998) กล่าวว่า การที่บุคคลมีศรัทธาย่อมจะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้

1.3) Willis (2010) กล่าวถึงศรัทธา (Faith) ว่าเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งการมีศรัทธาจะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะการมีความศรัทธาย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน”

1.4) Fry (2003) and Boorom (2009) ได้ให้ความหมายของความศรัทธา (Faith) ว่าเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวัง (Hope) ดังนั้น ความหวัง (Hope) และศรัทธา (Faith) ที่มีความแตกต่างและหลากหลายในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน แต่ในขณะเดียวกันศรัทธาเป็นมากกว่าความปรารถนาในเรื่องผลลัพธ์ขององค์การบนฐานของคุณค่า (Value) เจตคติ (Attitude) และพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่น มีความมั่นใจและมีความจริงใจ

จากความหมายของการสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดาอย่างสมเหตุสมผล ผู้ที่มีศรัทธาย่อมทำงานให้ประสบความเร็จได้ ลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะมีความไว้วางในในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งความหวังและศรัทธาในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ความเชื่อในแนวทางการปฏิบัติที่สมเหตุสมผล (Reasonable Belief in Work Performance) 2) ความไว้วางใจช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (Risk Reduction in Workplace through Confidence) และ 3) ศรัทธาในองค์การส่งเสริมวิสัยทัศน์ให้ยั่งยืน (Organizational Faith to Support Vision Sustainability)

2. องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned)

2.1) Rempel, Holmes & Zanna (1985) and Komives, Lucas & McMahon (1998) ได้ให้ความหมายของศรัทธาว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความซื่อตรงต่อองค์การ เพราะศรัทธาเป็นความเชื่อมั่นในการกระทำของอีกฝ่ายว่าจะเป็นไปด้วยความจริงใจ มีการคำนึงถึงเหตุการณ์ข้างหน้าและจัดเป็นหลักพื้นฐานของความปลอดภัยทางอารมณ์

2.2) MacArther (1998) ได้ให้ความหมายของศรัทธาว่า การที่บุคคลมีความศรัทธาย่อมที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ เพราะศรัทธาเป็นพลังสนับสนุนในการทำงาน ถ้าเปรียบการวิ่งของบุคคลที่เปี่ยมด้วยศรัทธายอมจะเข้าเส้นชัยได้เป็นอย่างดี เนื่องจากประกอบด้วยความอดทน (endurance) ความเพียร (perseverance) บนพื้นฐานของความเต็มใจที่จะทำอย่างเต็มศักยภาพที่พึงมี

2.3) Willis (2010) กล่าวถึงศรัทธา (Faith) ว่าเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งการมีความศรัทธาจะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะการมีความศรัทธาย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน

2.4) Chen & Yang (2012) กล่าวว่า “ศรัทธาเป็นเครื่องยืนยันความคาดหวังในเป้าหมาย และความเชื่อจากร่วมสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์ และข้อกำหนดที่เป็นพันธกิจในองค์การ

จากความหมายของการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ หมายถึง การมีศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดาอย่างสมเหตุสมผล ผู้ที่มีศรัทธาย่อมทำงานให้ประสบความเร็จได้ ลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะมีความไว้วางในในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งความหวังและศรัทธาในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามความสามารถ 2) การอุทิศตนทำงานด้วยความเชื่อในความสำเร็จ (Self-dedication on Beliefs in Success) และ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in Work)

3. องค์ประกอบย่อยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)

3.1) Rempel, Holmes & Zanna (1985) and Komives, Lucas & McMahon (1998) กล่าวว่า ศรัทธาว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความไว้วางใจ รวมถึงการรักษาคำสัญญา ดังนั้นผู้บริหารที่รักษาคำสัญญาทำงานด้วยความจริงใจจะได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

3.2) Bolda & Ali (2010) ได้นิยามศรัทธาว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการร่วมเติมเต็มวิสัยทัศน์ในองค์การด้วยความยินดีและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จากความหมายของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน หมายถึง การมีศรัทธาในผู้นำที่รักษาคำสัญญาและทำงานด้วยความจริงใจจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามในการทำงาน การมีศรัทธาจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการร่วมเติมเต็มวิสัยทัศน์ในองค์การด้วยความยินดีและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มสามารถ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่มีจริงใจ รักษาคำสัญญา (Confidence in Honest Leader) 2) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm in Work) และ 3) การอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Self-dedication to work excellence)

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work) ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของศรัทธา (Faith)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระเพื่อการวัด
การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work)	การมีศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดาอย่างสมเหตุสมผล ผู้ที่มีศรัทธาย่อมทำงานให้ประสบความเร็จได้ ลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะมีความไว้วางในในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งความหวังและศรัทธาในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน	1) ความเชื่อในแนวทางการปฏิบัติที่สมเหตุสมผล (Reasonable Belief in Work Performance) 2) ความไว้วางใจช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (Risk Reduction in Workplace through Confidence) 3) ศรัทธาในองค์การส่งเสริมวิสัยทัศน์ให้ยั่งยืน (Organizational Faith to Support Vision Sustainability)

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระเพื่อการวัด
การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned)	การมีศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดาอย่างสมเหตุสมผล ผู้ที่มีศรัทธาย่อมทำงานให้ประสบความเร็จได้ ลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะมีความไว้วางในในการปฏิบัติ งาน ทำให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งความหวังและ ศรัทธาในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์ยั่งยืน	1) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามความสามารถ 2) การอุทิศตนทำงานด้วยความเชื่อในความสำเร็จ (Self-dedication on Beliefs in Success) 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in Work)
การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)	การมีศรัทธาในผู้นำที่รักษาคำสัญญาและทำงานด้วยความจริงใจจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามในการทำงาน การมีศรัทธาจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการร่วมเติมเต็มวิสัยทัศน์ในองค์การด้วยความยินดีและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มสามารถ	1) ความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่มีจริงใจ รักษาคำสัญญา (Confidence in Honest Leader) 2) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm in Work) 3) การอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Self-dedication to work excellence)

2.3.7 องค์ประกอบของความไว้วางใจ (Trust)

1) Moorman, Deshpande & Zaltman (1993) ได้นิยามความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

2) Anderson & Weitz (1990) กล่าวว่า “ความไว้วางใจคือความเชื่อมั่นหรือคาดหวังที่มีต่อหุ้นส่วน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความชำนาญความน่าเชื่อถือหรือเจตนาของผู้เป็นหุ้นส่วน”

3) Thomas, Hilton & Kruger (2004) ได้นิยามความไว้วางใจว่าเป็นความเต็มใจหรือความยินยอมให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือสามารถทำสิ่งที่ผู้เชื่อถือไว้วางใจที่จะช่วยเหลือตนเองได้

4) Hoppe (2005) และ Wheatley (2008) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้นำที่มีสปิริตในการทำงาน (spirit) สามารถสร้างความไว้วางใจ (trust) ให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)”

5) Kriger & Seng (2005) กล่าวว่า การรู้คุณค่าในด้านจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้นำทั้งหลายเกิดความเมตตา รู้จักสนใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น ตลอดจนควรค่าแก่การได้รับความไว้วางใจ

6) Bolman & Deal (2001) กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเปี่ยมไปด้วยความรักและรับฟังข้อคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพในที่สุด

7) Fukuyama (1995) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นทุนทางสังคม (social capital) สามารถช่วยแก้ปัญหา ลดความขัดแย้ง ปรับปรุงการสื่อสาร และความร่วมมือ (cooperation) และเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ ความไว้วางใจในระดับสังคม มีลักษณะพื้นฐานบนความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน ความเป็นองค์การทางสังคม (social organizational begin) ด้านความรู้สึก (affective) และด้านความคิดความเข้าใจ (cognitive)

8) ศรีอำไพ ดวงชื่น (2551) ได้ให้นิยามของความไว้วางใจว่ามีหลายองค์ประกอบร่วมกัน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) ด้านอารมณ์ (emotional component) และด้านพฤติกรรม (behavioral component) ทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาบัน แม้ว่าจะไม่มีนิยามของความไว้วางใจที่ได้รับการยอมรับเป็นสากล แต่นิยามนั้นสามารถนำมาสรุปรวมกันเพื่อแสดงถึง 1) ความคาดหวังที่จะทำนายได้ถึงพฤติกรรมของผู้อื่น 2) ความคาดหวังที่บุคคลอื่นจะใส่ใจเป็นธุระดูแลผลประโยชน์ของเรา และ 3) สัญญาณทำลายความที่ไม่เชื่อถือไว้วางใจ

9) Mishra (1996) and Lumsden (2003) ต่างกล่าวว่า “การนิยามความไว้วางใจเป็นเรื่องยากที่จะให้ความหมายเพราะเป็นเรื่องที่คนส่วนใหญ่จะรับรู้ถึงความหมาย เมื่อเราไว้วางใจใครสักคนซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตร เป็นความคาดหวังที่มาช่วยเพิ่มและเติมเต็มระหว่างคนสองคน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความคาดหวังของบุคคลหนึ่งให้เกิดความมั่นใจ การรับรู้ว่าบุคคลมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรง โดยมีฐานของความซื่อสัตย์ (honesty) การเปิดเผย (open) ความจริงใจ (sincerity) การไม่โกหกหลอกลวง (reliability) มีความสามารถ (competent) และมีจริยธรรม (ethical) หรือมีคุณลักษณะที่บ่งบอกว่ามีคุณธรรม

10) พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้นิยามคำว่าความไว้วางใจว่า หมายถึงการมอบความเชื่อความมั่นใจให้วางใจ ความเชื่อใจหรือความวางใจ

11) Meyer & Allen (1997) กล่าวว่า “ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจน และเห็นได้ชัด”

12) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า “นอกจากจะเกิดจากผู้ตามยอมรับในความเชี่ยวชาญของผู้นำแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญกว่านั้นคือการแสดงออกที่คงเส้นคงวาของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำ ผู้นำจะเปลี่ยนจุดยืนของตนบ่อยและมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับค่านิยมขององค์การจะทำลายความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เป็นเพราะความไม่คงเส้นคงวานั้นจะเป็นตัวลดความชัดเจนของวิสัยทัศน์ลง และการขาดความเชื่อมั่นในผู้นำจะลดความดึงดูดใจที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้ตามลงด้วย ดังนั้นการแสดงความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำด้วยการกระทำทางพฤติกรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยเสริมแรงให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมทำนองเดียวกับผู้นำ

13) จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555) กล่าวถึงความไว้วางใจว่าเป็นพื้นฐานความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน หากในองค์การที่ไม่ไว้วางใจในการทำงานมากจะทำให้องค์การไม่มีความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่น และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ไว้วางใจบุคคลอื่นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาความแตกแยกภายในองค์การได้เป็นผลให้ไม่สามารถสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ความคิดริเริ่มก็จะไม่เกิดขึ้นหากขาดความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในทางกลับกันองค์การที่มีความไว้วางใจจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ความไว้วางใจหากมีเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการประสานทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้ ความไว้วางใจจึงไม่ได้มีความสำคัญเพียงแค่การปรับปรุงผลงานเท่านั้น แต่เพื่อความยั่งยืนขององค์การ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจ (Faith) จาก 13 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.9 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.9 สังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจ (Trust)

องค์ประกอบ	Moorman, Deshpande & Zaltman (1993)	Anderson & Weitz (1990)	Thomas, Hilton & Kruger (2004)	Hoppe (2005), Wheatley (2008)	Kriger & Seng (2005)	Bolman & Deal (2001)	Fukuyama (1995)	ศิริอำไพ ดวงชื่น (2551)	Mishra (1996) and Lumsden (2003)	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542	Meyer & Allen (1997)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
1. การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ												✓		8	การแสดงออกที่คงเส้นคงวาของผู้นำ
2. ความเชื่อถือไว้วางใจต่อผู้ที่มีส่วนร่วม	✓														
3. ความเชื่อมั่นหรือคาดหวังต่อหุ้นส่วน		✓													
4. การรับฟังความเห็นก่อนตัดสินใจ						✓									

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Moorman, Deshpande & Zaltman (1993)	Anderson & Weitz (1990)	Thomas, Hilton & Kruger (2004)	Hoppe (2005), Wheatley (2008)	Kriger & Seng (2005)	Bolman & Deal (2001)	Fukuyama (1995)	ศรีอำไพ ดวงชื่น (2551)	Mishra (1996) and Lumsden (2003)	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542	Meyer & Allen (1997)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
5. การรับรู้ว่าบุคคลมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรง									✓						
6. การสร้างความไว้วางใจ (trust)				✓										8	การแสดงออกที่คงเส้นคงวาของผู้นำ
7. ความไว้เนื้อเชื่อใจ									✓						
8. การให้ความเชื่อมั่นวางใจ										✓					
9. ความคิดความเข้าใจ (Cognitive)								✓						1	

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Moorman, Deshpande & Zaltman (1993)	Anderson & Weitz (1990)	Thomas, Hilton & Kruger (2004)	Hoppe (2005), Wheatley (2008)	Kriger & Seng (2005)	Bolman & Deal (2001)	Fukuyama (1995)	ศรีอำไพ ดวงชื่น (2551)	Mishra (1996) and Lumsden (2003)	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542	Meyer & Allen (1997)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
10. อารมณ์ (emotional)								✓						1	
11. สปิริตในการทำงาน				✓										1	
12. ความซื่อสัตย์ (honesty)									✓						
13. การเปิดเผย (open)									✓						ความซื่อสัตย์
14. ความจริงใจ (sincerity)									✓					5	เปิดเผยจริงใจ
15. การไม่โกหกหลอกลวง (reliability)									✓						ในการทำงาน

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Moorman, Deshpande & Zaltman (1993)	Anderson & Weitz (1990)	Thomas, Hilton & Kruger (2004)	Hoppe (2005), Wheatley (2008)	Kriger & Seng (2005)	Bolman & Deal (2001)	Fukuyama (1995)	ศิริอำไพ ดวงชื่น (2551)	Mishra (1996) and Lumsden (2003)	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542	Meyer & Allen (1997)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
16. มีจริยธรรม (ethical)									✓					5	
17. ความเมตตา (kindness)					✓									1	
18. ความรัก (Love)						✓								1	
19. การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง							✓							1	
20. ปรับปรุงการสื่อสาร							✓							1	
21. เพิ่มความร่วมมือ							✓							1	

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Moorman, Deshpande & Zaltman (1993)	Anderson & Weitz (1990)	Thomas, Hilton & Kruger (2004)	Hoppe (2005), Wheatley (2008)	Kriger & Seng (2005)	Bolman & Deal (2001)	Fukuyama (1995)	ศรีอำไพ ดวงชื่น (2551)	Mishra (1996) and Lumsden (2003)	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542	Meyer & Allen (1997)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
22. ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)				✓	✓									1	
23. พฤติกรรม (behavioral)								✓						1	
24. การได้รับความไว้วางใจ					✓	✓									การสร้างสัมพันธภาพ
25. ความคาดหวังที่จะทำนายได้ถึงพฤติกรรมของผู้อื่น								✓						7	ที่ดี น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Moorman, Deshpande & Zaltman (1993)	Anderson & Weitz (1990)	Thomas, Hilton & Kruger (2004)	Hoppe (2005), Wheatley (2008)	Kriger & Seng (2005)	Bolman & Deal (2001)	Fukuyama (1995)	ศรีอำไพ ดวงชื่น (2551)	Mishra (1996) and Lumsden (2003)	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542	Meyer & Allen (1997)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
26. ความคาดหวังที่บุคคลอื่นจะใส่ใจเป็นธุระดูแลผลประโยชน์ของเรา								✓							การสร้างสัมพันธภาพที่ดี น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ
27. ความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น											✓			7	
28. ความเข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจน											✓				
29. ความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน													✓	7	
30. การมีความสามารถ (competent)									✓						

ตารางที่ 2.9 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust) พบว่ามีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎี (Conceptual Framework) จำนวน 30 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความกระจัดกระจาย แต่มีบริบทใกล้เคียงกัน ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้

ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีบริบทสอดคล้องกันเข้าด้วยกันและกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ที่มีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ และเลือกใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action)

องค์ประกอบที่ 2 ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work)

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 3 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของความไว้วางใจ (Trust) ได้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลการวัดของความไว้วางใจ (Trust)

จากภาพที่ 2.6 แสดงโมเดลการวัดความไว้วางใจ (Trust) ที่ได้จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การ

แสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action) 2) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work) และ 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition)

ในลำดับต่อไป จะศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ

2.3.8 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ (Trust)

1. องค์ประกอบย่อยการแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action)

1.1) Moorman, Deshpande & Zaltman (1993) ได้นิยามความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

1.2) Anderson & Weitz (1990) กล่าวว่า “ความไว้วางใจคือความเชื่อมั่นหรือคาดหวังที่มีต่อหุ้นส่วน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความชำนาญความน่าเชื่อถือหรือเจตนาของผู้เป็นหุ้นส่วน”

1.3) Hoppe (2005) และ Wheatley (2008) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้นำที่มีสปิริตในการทำงาน (spirit) สามารถสร้างความไว้วางใจ (trust) ให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)”

1.4) Bolman & Deal (2001) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเปี่ยมไปด้วยความรักและรับฟังข้อคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพในที่สุด”

1.5) Mishra (1996) และ Lumsden (2003) ต่างกล่าวว่า “การนิยามความไว้วางใจเป็นเรื่องยากที่จะให้ความหมายเพราะเป็นเรื่องที่คนส่วนใหญ่จะรับรู้ถึงความหมาย เมื่อเราไว้วางใจใครสักคนซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตร เป็นความคาดหวังที่มาช่วยเพิ่มและเติมเต็มระหว่างคนสองคน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความคาดหวังของบุคคลหนึ่งให้เกิดความมั่นใจ การรับรู้ว่าบุคคลมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรง

1.6) พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้นิยามคำว่าความไว้วางใจว่าหมายถึงการมอบความเชื่อความมั่นใจให้วางใจ ความเชื่อใจหรือความวางใจ

1.7) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า “นอกจากจะเกิดจากผู้ตามยอมรับในความเชี่ยวชาญของผู้นำแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญกว่านั้นคือการแสดงออกที่คงเส้นคงวาของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำ ผู้นำจะเปลี่ยนจุดยืนของตนบ่อยและมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับ

ค่านิยมขององค์การจะทำลายความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เป็นเพราะความไม่คงเส้นคงวานั้นจะเป็นตัวลดความชัดเจนของวิสัยทัศน์ลง และการขาดความเชื่อมั่นในผู้นำจะลดความดึงดูดใจที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้ตามลงด้วย ดังนั้นการแสดงความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำด้วยการกระทำทางพฤติกรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยเสริมแรงให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมทำนองเดียวกับผู้นำ

จากความหมายของการแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำเป็นประจำสม่ำเสมอของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำ ดังนั้นการแสดงความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำด้วยการแสดงพฤติกรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยเสริมแรงให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมทำนองเดียวกับผู้นำ ความเชื่อมั่นหรือคาดหวังต่อหุ้นส่วนจากความรู้ ความชำนาญ ความน่าเชื่อถือ หรือเจตนาของผู้เป็นหุ้นส่วน ผู้นำที่มีสปิริตในการทำงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ การรับฟังและพิจารณาความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพ ซึ่งจะมาช่วยเพิ่มและเติมเต็มระหว่างคนสองคน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) พฤติกรรมที่ผู้นำทำเป็นประจำสม่ำเสมอ 2) การรับฟังความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ และ 3) ความคาดหวังต่อผู้ที่มีความสม่ำเสมอและความซื่อตรง

2. องค์ประกอบย่อยความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work)

2.1) Hoppe (2005) and Wheatley (2008) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นผู้นำที่มีสปิริตในการทำงาน (spirit) สามารถสร้างความไว้วางใจ (trust) ให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)”

2.2) Kriger & Seng (2005) กล่าวว่า “การรู้คุณค่าในด้านจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้นำทั้งหลายเกิดความเมตตา รู้จักสนใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น ตลอดจนควรค่าแก่การได้รับความไว้วางใจ”

2.3) Bolman & Deal (2001) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเปี่ยมไปด้วยความรักและรับฟังข้อคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพในที่สุด”

2.4) Fukuyama (1995) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นทุนทางสังคม (social capital) สามารถช่วยแก้ปัญหา ลดความขัดแย้ง ปรับปรุงการสื่อสาร และความร่วมมือ (cooperation) และเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ ความไว้วางใจในระดับสังคม มีลักษณะพื้นฐานบนความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน ความเป็นองค์การทางสังคม (social organizational begin) ด้านความรู้สึก (affective) และด้านความคิดความเข้าใจ (cognitive)

2.5) Mishra (1996) and Lumsden (2003) ต่างกล่าวว่า “การนิยามความไว้วางใจเป็นเรื่องยากที่จะให้ความหมายเพราะเป็นเรื่องที่คนส่วนใหญ่จะรับรู้ถึงความหมาย เมื่อเราไว้วางใจใครสักคนซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตร เป็นความคาดหวังที่มาช่วยเพิ่มและเติมเต็มระหว่างคนสองคน ความไว้เนื้อเชื่อใจจึงเป็นความคาดหวังของบุคคลหนึ่งให้เกิดความมั่นใจ การรับรู้ว่าบุคคลมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรงโดยมีฐานของความซื่อสัตย์ (honesty) การเปิดเผย (open) ความจริงใจ (sincerity) การไม่โกหกหลอกลวง (reliability) มีความสามารถ (competent) และมีจริยธรรม (ethical) หรือมีคุณลักษณะที่บ่งบอกว่ามีคุณธรรม

จากความหมายของความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work) ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน หมายถึง ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล บนฐานของความซื่อสัตย์ การเปิดเผย ความจริงใจ การไม่โกหกหลอกลวง มีความสามารถ และมีจริยธรรม หรือมีคุณธรรม สปิริตการทำงานของผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ มีเมตตา และเห็นอกเห็นใจคนอื่น ความไว้วางใจว่าเป็นทุนทางสังคมสามารถช่วยแก้ปัญหา ลดความขัดแย้ง ปรับปรุงการสื่อสารและความร่วมมือ (cooperation) และเพิ่มความพึงพอใจในความสัมพันธ์ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล 2) ความซื่อสัตย์จริงใจเปิดเผยไม่หลอกลวง และ 3) สปิริตการทำงานทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

3. องค์ประกอบย่อยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good relationship leading to reliability and recognition)

3.1) Kriger & Seng (2005) กล่าวว่า “การรู้คุณค่าในด้านจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้นำทั้งหลายเกิดความเมตตา รู้จักสนใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น ตลอดจนควรค่าแก่การได้รับความไว้วางใจ”

3.2) Bolman & Deal (2001) กล่าวว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเปี่ยมไปด้วยความรักและรับฟังข้อคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพในที่สุด”

3.3) ศรีอำไพ ดวงชื่น (2551) ได้ให้นิยามของความไว้วางใจว่ามีหลายองค์ประกอบร่วมกัน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) ด้านอารมณ์ (emotional component) และด้านพฤติกรรม (behavioral component) ทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาบัน แม้ว่าจะไม่มีนิยามของความไว้วางใจที่ได้รับการยอมรับเป็นสากล แต่นิยามนั้นสามารถนำมาสรุปรวมกันเพื่อแสดงถึง 1) ความคาดหวังที่จะทำนายได้ถึงพฤติกรรมของผู้อื่น 2) ความคาดหวังที่บุคคลอื่นจะใส่ใจเป็นธุระดูแลผลประโยชน์ของเรา และ 3) สัญญาณทำลายความที่ไม่เชื่อถือไว้วางใจ

3.4) Meyer & Allen (1997) กล่าวว่า “ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความคาด หวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจน และเห็นได้ชัด”

3.5) จิรวัฒน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2555) กล่าวถึงความไว้วางใจว่าเป็นพื้นฐานความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน หากในองค์การที่ไม่ไว้วางใจในการทำงานมากจะทำให้องค์การไม่มีความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่น และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ไว้วางใจบุคคลอื่นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาความแตกแยกภายในองค์การได้เป็นผลให้ไม่สามารถสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ความคิดริเริ่มก็จะไม่เกิดขึ้นหากขาดความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในทางกลับกันองค์การที่มีความไว้วางใจจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ความไว้วางใจหากมีเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการประสานทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายที่ตั้งไว้ ความไว้วางใจจึงไม่ได้มีความสำคัญเพียงแค่การปรับปรุงผลงานเท่านั้น แต่เพื่อความยั่งยืนขององค์การ

จากความหมายของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ หมายถึง การรู้คุณค่าในด้านจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้นำทั้งหลายเกิดความเมตตา รู้จักสนใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเปี่ยมไปด้วยความรักและรับฟังข้อคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพในที่สุด ความคาดหวังที่จะทำนายได้ถึงพฤติกรรมของผู้อื่น ความคาดหวังที่บุคคลอื่นจะใส่ใจเป็นธุระดูแลผลประโยชน์ของเรา ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจน และเห็นได้ชัด ความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน องค์การที่มีความไว้วางใจจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ความไว้วางใจหากมีเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีจิตวิญญาณมีเมตตาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การรับฟังความเห็นจากผู้ตามเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจ และ 3) ความคาดหวังให้ผู้อื่นใส่ใจเป็นธุระดูแลประโยชน์ให้

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work) และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition) ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความไว้วางใจ (Trust)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระเพื่อการวัด
การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action)	พฤติกรรมที่ทำเป็นประจำสม่ำเสมอของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำ ผู้นำที่มีสปิริตในการทำงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ การรับฟังและพิจารณาความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพ	1) พฤติกรรมที่ผู้นำทำเป็นประจำสม่ำเสมอ 2) การรับฟังความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ 3) ความคาดหวังต่อผู้ที่มีความสม่ำเสมอและความซื่อตรง
ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work)	ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ความจริงใจ การไม่โกหกหลอกลวง มีความสามารถ มีจริยธรรม หรือคุณธรรม สปิริตการทำงานของผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม	1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล 2) ความซื่อสัตย์จริงใจเปิดเผยไม่หลอกลวง 3) สปิริตการทำงานทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ
การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition)	การรู้คุณค่าในด้านจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้นำทั้งหลายเกิดความเมตตา เห็นอกเห็นใจคนอื่น รับฟังข้อคิดเห็นของผู้ตามเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจ ความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน	1) ผู้นำที่มีจิตวิญญาณมีเมตตาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การรับฟังความเห็นจากผู้ตามเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจ 3) ความคาดหวังให้ผู้อื่นใส่ใจเป็นธุระดูแลประโยชน์ให้

2.3.9 องค์ประกอบย่อยของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

คำว่า “Altruism” ประดิษฐ์ขึ้นในศตวรรษที่ 19 โดยออกุส กองต์ (August Comte) และนำมาใช้เป็นคำตรงข้ามของคำว่า อัตนิยม ก่อนหน้านี้จะใช้คำอื่น ๆ ในการกล่าวถึงแนวคิดนี้ เช่น “ความปรารถนาดี” (benevolence) “น้ำใจ” (charity) ความรัก หรือความเมตตากรุณา นอกจากนี้ยังพบว่ามีการแปลคำว่า “Altruism” ในความหมายแตกต่างกันไป เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความเอื้ออาทร การไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น อย่างไรก็ตามในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ นักวิชาการส่วนใหญ่ได้นำไปขยายความหมายของคำว่า Love เพื่อชี้ให้เห็นว่าเป็นความรักที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (Altruistic love) ดังนั้นในการวิจัยนี้ Altruistic love เป็นองค์ประกอบหลักที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ จึงต้องนำนิยามของคำว่า Altruism มาประกอบด้วย

1) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรู้สึกถึงความเป็นองค์รวม ความเป็นสมาชิก ความสามัคคีปรองดอง และความเป็น อยู่ที่ดีที่เกิดจากความใส่ใจดูแล ความห่วงใย และการรู้คุณค่าในตนเองและคนอื่น ที่จะต้องแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมเป็นประจำทุกวัน ได้แก่ 1) ไว้วางใจหรือภักดี (Trust/Loyalty) 2) ให้อภัย/ให้การยอมรับ/รู้คุณ (Forgiveness/Acceptance/Gratitude) 3) ยึดมั่นสิ่งถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 4) ซื่อสัตย์ (Honesty) 5) กล้าหาญ (Courage) 6) ถ่อมตัว (Humility) 7) เมตตา (Kindness) 8) เห็นอกเห็นใจ (Compassion) 9) อดทน/นอบน้อม/อดกลั้น (Patience/Meekness /Endurance) 10) ความดีเลิศ (Excellence) และ 11) ร่าเริง (Fun)

2) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรักที่ให้ความสำคัญแก่คนอื่นก่อน อยากเห็นผู้อื่นมีความสุข ความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการ โดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน การมีความรักโดยไม่หวังผล เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเช่นกัน นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วย การให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy/Compassion) ความเชื่อใจและภักดี (Trust/Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

3) Hunsaker (2008) กล่าวว่า ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือความรู้สึกสมบูรณ์ มีครบในตัวเอง ไม่ขาดสิ่งใดไป พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ มีความสมบูรณ์พร้อมทางด้านจิตใจ จึงเผื่อแผ่ให้คนอื่นได้ โดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะสนใจความต้องการและความสนใจของผู้ตามของตน และจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาเพิ่ม เติมเต็มสิ่งที่ต้องการ การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

4) Mumford (1972) ให้นิยามความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น โดยมีลักษณะของความเมตตา (kindness) การให้อภัย (forgiveness) ความถ่อมตน

(humility) การไม่เห็นแก่ตัว (selflessness) การควบคุมตนเอง (Self-control) ความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์ (loyalty) และเต็มไปด้วยความจริง (truthfulness)

5) Patterson (2003) ให้ความหมายว่า Altruism เป็นการกระทำในการให้ความช่วยเหลือโดยปราศจากการตอบแทน โดยผู้นำจะปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้ตามในฐานะเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน

6) Organ (1991) กล่าวถึง Altruism ว่าเป็นพฤติกรรมของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จตามกำหนดหรือมีงานล้นมือ ช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

7) Yuki (2013, p. 350) ให้ความหมายของความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวว่า “คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจกัน ความรู้สึกขอบคุณด้วยใจจริง การเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย ความอดทนที่จะรอหรือยังคงทำสิ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรือทุกข์ใจโดยไม่ย่อท้อ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจผู้อื่น และความจงรักภักดี”

8) วิจารณ์ พาณิชย์ (2561, 23 กรกฎาคม) กล่าวว่า “ความเห็นแก่ผู้อื่นเชื่อมโยงกับความรัก และความรักที่ประเสริฐสุดคือความรักไร้เงื่อนไข ความเห็นแก่ผู้อื่นที่ประเสริฐสุดนำไปสู่การทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เมตตาภาวนาจะช่วยเพิ่มพูนความเห็นแก่ผู้อื่น และคนที่ทำเพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง ไม่ต้องการมีชื่อเสียง”

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) จาก 8 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.11 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.11 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love)

องค์ประกอบ	Mumford (1972)	Organ (1991)	Fry (2003)	Patterson (2003)	Hunsaker (2008)	Yuki (2013)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	วิจารณ์ พานิชย์ (2561)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
1. การช่วยเหลือโดยไม่หวังตอบแทน				✓						
2. การมีความรักโดยไม่หวังผล			✓							
3. ความรักไร้เงื่อนไขให้ความสำคัญแก่คนอื่นก่อน			✓					✓		
4. การอยากเห็นผู้อื่นมีความสุขความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการโดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน			✓						6	การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน
5. การทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน								✓		
6. ความรู้สึกสมบูรณ์ครบถ้วนในตัวเองและเผื่อแผ่ให้คนอื่นโดยไม่หวังอะไรตอบแทน					✓					
7. การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy/Compassion)			✓		✓	✓	✓		4	การเห็นอกเห็นใจกัน
8. ให้อภัย/ให้การยอมรับ/รู้คุณ (Forgiveness/ Acceptance/ Gratitude)	✓		✓			✓	✓		4	การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Mumford (1972)	Organ (1991)	Fry (2003)	Patterson (2003)	Hunsaker (2008)	Yuki (2013)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	วิจารณ์ พาณิชย์ (2561)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
9. ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (trust, loyalty)	✓		✓			✓	✓		4	ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ
10. ความเมตตา (Kindness)	✓		✓			✓	✓		4	ความเมตตา
11. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)	✓		✓			✓	✓		4	ความอ่อนน้อมถ่อมตน
12. ความซื่อสัตย์ (Integrity)			✓			✓	✓		3	
13. กล้าหาญ (Courage)							✓		1	
14. การเข้าใจซึ่งกันและกัน						✓			1	
15. การควบคุมตนเอง (Self-control)	✓								1	
16. การช่วยเหลือในกรณีที่งานไม่เสร็จตามกำหนดหรือมีงานล้นมือ		✓							1	
17. การแนะนำคนงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ		✓							1	
18. การให้ความช่วยเหลือทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน		✓							1	

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Mumford (1972)	Organ (1991)	Fry (2003)	Patterson (2003)	Hunsaker (2008)	Yuki (2013)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	วิจารณ์ พาณิชย์ (2561)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
19. การไม่เห็นแก่ตัว (selflessness)	✓								1	
20. การรู้คุณค่าในตนเองและคนอื่น							✓		1	
21. การส่งเสริมผู้ตามให้มีพัฒนาการเพิ่มหรือเติมเต็มสิ่งที่ต้องการ					✓				1	
22. การใส่ใจความต้องการและความสนใจของผู้อื่น					✓				1	
23. ความจริง (truthfulness)	✓								1	
24. ความดีเลิศ (Excellence)							✓		1	
25. ความเป็นสมาชิก							✓		1	
26. ความเป็นอยู่ที่ดีที่เกิดจากความใส่ใจดูแล ความห่วงใย							✓		1	
27. ความรู้สึกขอบคุณด้วยใจจริง						✓			1	
28. ความรู้สึกถึงความเป็นองค์รวม							✓		1	

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Mumford (1972)	Organ (1991)	Fry (2003)	Patterson (2003)	Hunsaker (2008)	Yuki (2013)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2557)	วิจารณ์ พาณิชย์ (2561)	ความถี่	สังเคราะห์โดยผู้วิจัย
29. ความสามัคคีปรองดอง							✓		1	
30. ความอดทนที่จะรอหรือเผชิญกับปัญหาหรือทุกข์ใจโดยไม่ย่อท้อ						✓			1	
31. อดทน/นอบน้อม/อดกลั้น (Patience/Meekness /Endurance)							✓		1	
32. การยึดมั่นสิ่งถูกต้องชอบธรรม (Integrity)							✓		1	
33. ร่าเริง (Fun)							✓		1	

ตารางที่ 2.11 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) พบว่ามีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎี (Conceptual Framework) จำนวน 33 องค์ประกอบ ซึ่งส่วนใหญ่มีบริบทที่กระจัดกระจาย ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีบริบทสอดคล้องกันเข้าด้วยกันและกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ที่มีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ และใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return)

องค์ประกอบที่ 2 การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion)

องค์ประกอบที่ 3 การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude)

องค์ประกอบที่ 4 ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty)

องค์ประกอบที่ 5 ความเมตตา (Kindness)

องค์ประกอบที่ 6 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ได้ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 โมเดลการวัดของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

จากภาพที่ 2.7 แสดงโมเดลการวัดความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ที่ได้จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) 2) การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) 3) การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, /Gratitude) 4) ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) 5) ความเมตตา (Kindness) และ 6) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

2.3.10 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

1. องค์ประกอบย่อยการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return)

1.1) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรักที่ให้ความสำคัญแก่คนอื่นก่อน อยากเห็นผู้อื่นมีความสุข ความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการ โดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน การมีความรักโดยไม่หวังผล เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเช่นกัน นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วย การให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy/Compassion) ความเชื่อใจและภักดี (Trust/Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน(Humility)

1.2) Hunsaker (2008) กล่าวว่า ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือความรู้สึกสมบูรณ์ มีครบในตัวเอง ไม่ขาดสิ่งใดไป พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ มีความสมบูรณ์พร้อมทางด้านจิตใจ จึงเผื่อแผ่ให้คนอื่นได้ โดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะสนใจความต้องการและความสนใจของผู้ตามของตน และจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาเพิ่ม เติมเต็มสิ่งที่ต้องการ การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

1.3) Patterson (2003) ให้ความหมายว่า Altruism เป็นการกระทำในการให้ความช่วยเหลือ โดยปราศจากการตอบแทน โดยผู้นำจะปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้ตามในฐานะเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน

1.4) วิจารณ์ พาณิชย์ (2561, 23 กรกฎาคม) กล่าวว่า ความเห็นแก่ผู้อื่นเชื่อมโยงกับความรัก และความรักที่ประเสริฐสุดคือความรักไร้เงื่อนไข ความเห็นแก่ผู้อื่นที่ประเสริฐสุดนำไปสู่การทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เมตตาภาวนาจะช่วยเพิ่มพูนความเห็นแก่ผู้อื่น และคนที่ทำเพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง ไม่ต้องการมีชื่อเสียง

จากความหมายของการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน หมายถึง การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน รวมไปถึงความรักความปรารถนาดีโดยไม่หวังผลตอบแทน การให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พ้นทุกข์ โดยไม่หวังผลตอบแทน การเผื่อแผ่แบ่งปันแก่ผู้อื่นเพราะตนมีพร้อมครบบริบูรณ์ การให้ความสำคัญแก่ผู้อื่นก่อน

ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) 2) ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น และ 3) การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ความเดือดร้อน

2. องค์ประกอบย่อยการเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion)

2.1) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรู้สึกถึงความเป็นองค์รวม ความเป็นสมาชิก ความสามัคคีปรองดอง และความเป็นอยู่ที่ดีที่เกิดจากความใส่ใจดูแล ความห่วงใย และการรู้คุณค่าในตนเองและคนอื่น ที่จะต้องแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมเป็นประจำทุกวัน ได้แก่ 1) ไว้วางใจหรือภักดี (Trust/Loyalty) 2) ให้อภัย/ให้การยอมรับ/รู้คุณ (Forgiveness/Acceptance/Gratitude) 3) ยึดมั่นสิ่งถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 4) ซื่อสัตย์ (Honesty) 5) กล้าหาญ (Courage) 6) ถ่อมตัว (Humility) 7) เมตตา (Kindness) 8) เห็นอกเห็นใจ (Compassion) 9) อดทน/นอบน้อม/อดกลั้น (Patience/Meekness /Endurance) 10) ความดีเลิศ (Excellence) และ 11) ร่าเริง (Fun)

2.2) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าประกอบไปด้วย การให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy/Compassion) ความเชื่อใจและภักดี (Trust/Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

2.3) Hunsaker (2008) กล่าวว่า ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือความรู้สึกสมบูรณ์ มีครบในตัวเอง ไม่ขาดสิ่งใดไป พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ มีความสมบูรณ์พร้อมทางด้านจิตใจ จึงเผื่อแผ่ให้คนอื่นได้ โดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะสนใจความต้องการและความสนใจของผู้ตามของตน และจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาเพิ่ม เติมเต็มสิ่งที่ต้องการ การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

2.4) Mumford (1972) ให้นิยามความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น โดยมีลักษณะของความเมตตา (kindness) การให้อภัย (forgiveness) ความถ่อมตน (humility) การไม่เห็นแก่ตัว (selflessness) การควบคุมตนเอง (Self-control) ความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์ (loyalty) และเต็มไปด้วยความจริง (truthfulness)

2.5) Patterson (2003) ให้ความหมายว่า Altruism เป็นการกระทำในการให้ความช่วยเหลือ โดยปราศจากการตอบแทน โดยผู้นำจะปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้ตามในฐานะเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน

2.6) Organ (1991) กล่าวถึง Altruism ว่าเป็นพฤติกรรมของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด หรือมีงานล้นมือ ช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

2.7) Yuki (2013, p. 350) ให้ความหมายของความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวว่า “คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจกัน ความรู้สึกขอบคุณด้วยใจจริง การเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย ความอดทนที่จะรอหรือยังคงทำสิ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรือทุกข์ใจโดยไม่ย่อท้อ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจผู้อื่น และความจงรักภักดี”

จากความหมายของการเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) หมายถึง การรับรู้สภาพปัญหาของผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจในความเดือดร้อน การให้อภัย การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น การดูและเอาใจใส่ ความห่วงใย การไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การดูแลเอาใจใส่และความห่วงใยซึ่งกันและกัน 2) การปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดต่อผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตัว และ 3) การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่เกิดปัญหาต่าง ๆ

3. องค์ประกอบย่อยการให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude)

3.1) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรู้สึกถึงความเป็นองค์รวม ความเป็นสมาชิก ความสามัคคีปรองดอง และความเป็นอยู่ที่ดีที่เกิดจากความใส่ใจดูแล ความห่วงใย และการรู้คุณค่าในตนเองและคนอื่น ที่จะต้องแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมเป็นประจำทุกวัน ได้แก่ 1) ไว้วางใจหรือภักดี (Trust/Loyalty) 2) ให้อภัย/ให้การยอมรับ/รู้คุณ (Forgiveness/Acceptance/Gratitude) 3) ยึดมั่นสิ่งถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 4) ซื่อสัตย์ (Honesty) 5) กล้าหาญ (Courage) 6) ถ่อมตัว (Humility) 7) เมตตา (Kindness) 8) เห็นอกเห็นใจ (Compassion) 9) อดทน/นอบน้อม/อดกลั้น (Patience/Meekness /Endurance) 10) ความดีเลิศ (Excellence) และ 11) ร่าเริง (Fun)

3.2) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าประกอบไปด้วย การให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy/Compassion) ความเชื่อใจและภักดี (Trust/Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

3.3) Mumford (1972) ให้นิยามความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น โดยมีลักษณะของความเมตตา (kindness) การให้อภัย (forgiveness) ความถ่อมตน (humility) การไม่เห็นแก่ตวั (selflessness) การควบคุมตนเอง (Self-control) ความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์ (loyalty) และเต็มไปด้วยความจริง (truthfulness)

3.4) Yuki (2013, p. 350) ให้ความหมายของความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวว่า “คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจกัน ความรู้สึกขอบคุณด้วยใจจริง การ

เข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย ความอดทนที่จะรอหรือยังคงทำสิ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรือทุกข์ใจโดยไม่ย่อท้อ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจผู้อื่น และความจงรักภักดี”

จากความหมายของการให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ หมายถึง การรับรู้สภาพปัญหาของผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจในความเดือดร้อน การให้อภัย การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น การดูและเอาใจใส่ ความห่วงใย การไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การให้อภัยในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มุ่งแก้ไข ไม่ตำหนิ 2) การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล และ 3) การยกย่องชมเชยและการมอบให้รางวัลแก่ผู้มีผลงาน

4. องค์ประกอบย่อยความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty)

4.1) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการแสดงออกถึงความไว้วางใจหรือภักดี (Trust/Loyalty)

4.2) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรักที่ให้ความสำคัญแก่คนอื่นก่อน อยากเห็นผู้อื่นมีความสุข ความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการ โดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน โดยเฉพาะความเชื่อใจและภักดี (Trust/Loyalty)

4.3) Mumford (1972) ให้นิยามความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น โดยมีลักษณะของความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์ (loyalty) และเต็มไปด้วยความจริง (truthfulness)

4.4) Yuki (2013, p. 350) ให้ความหมายของความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวว่าคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจกัน ความรู้สึกขอบคุณด้วยใจจริง การเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย ความอดทนที่จะรอหรือยังคงทำสิ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรือทุกข์ใจโดยไม่ย่อท้อ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจผู้อื่น และความจงรักภักดี

4.5) Golembiewski and McConkie (1975) กล่าวถึงความไว้ใจ (Trust) ว่าเป็นการแสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวกความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

4.6) Cook and Wall (1980) กล่าวถึงความไว้ใจ (Trust) ว่าเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารรวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

4.7) McAllister (1995) ให้ความหมายของความไว้ใจ (Trust) ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูดการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลอื่น

4.8) Moorman, Zaltman and Deshpande (1992) ได้นิยามความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ไว้ว่าเป็นเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มีส่วนร่วม ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ที่ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

จากความหมายของความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ หมายถึง ความคาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต มั่นใจในความยุติธรรม มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ และมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) มั่นใจในความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต 2) คาดหวังผลทางบวกของผู้อื่น 3) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น และมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ

5. องค์ประกอบย่อยความเมตตา (Kindness)

5.1) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการแสดงออกถึงความเมตตา (Kindness)

5.2) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรักที่ให้ความสำคัญแก่คนอื่นก่อน อยากเห็นผู้อื่นมีความสุข ความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการ โดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน โดยเฉพาะความเมตตา (Kindness)

5.3) Hunsaker (2008) กล่าวว่า ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือความรู้สึกสมบูรณ์ มีครบในตัวเอง ไม่ขาดสิ่งใดไป พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ มีความสมบูรณ์พร้อมทางด้านจิตใจ จึงเผื่อแผ่ให้คนอื่นได้ โดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะสนใจความต้องการและความสนใจของผู้ตามของตน และจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีการพัฒนาเพิ่ม เติมเต็มสิ่งที่ต้องการ การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น

5.4) Mumford (1972) ให้นิยามความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น โดยมีลักษณะของความเมตตา (kindness)

5.5) วิจารณ์ พาณิชย์ (2561, 23 กรกฎาคม) กล่าวว่า “ความเห็นแก่ผู้อื่นเชื่อมโยงกับความรัก และความรักที่ประเสริฐสุดคือความรักไร้เงื่อนไข ความเห็นแก่ผู้อื่นที่ประเสริฐสุดนำไปสู่การทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เมตตาภาวนาจะช่วยเพิ่มพูนความเห็นแก่ผู้อื่น และคนที่ทำเพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง ไม่ต้องการมีชื่อเสียง”

จากความหมายของความเมตตา (Kindness) ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเมตตา หมายถึง ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข การแสดงออกถึงการกระทำและคำพูดที่มีไมตรีจิตต่อกัน การเอื้อเฟื้ออำนวยและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข 2) การทำดีพูดดีและมีความประสงค์ดีต่อกัน 3) การช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ

6. องค์ประกอบย่อยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

6.1) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 47-51) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ประโยชน์คนอื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรู้สึกถึงความถ่อมตัว (Humility) และความอดทน/นอบน้อม/อดกลั้น (Patience/Meekness /Endurance)

6.2) Fry (2003) กล่าวถึงความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นความรักที่ให้ความสำคัญแก่คนอื่นก่อน อยากเห็นผู้อื่นมีความสุข ความสำเร็จในชีวิตตามที่เขาต้องการ โดยไม่หวังว่าจะยึดเอาเป็นของตน นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วย การให้อภัย (Forgiveness) ความเมตตา (Kindness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy/Compassion) ความเชื่อใจและภักดี (Trust/Loyalty) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

6.3) Mumford (1972) ให้นิยามความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกคนอื่น โดยมีลักษณะของความถ่อมตน (humility)

6.4) Yuki (2013, p. 350) ให้ความหมายของความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวว่า “คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจผู้อื่น และความจงรักภักดี”

6.5) วิจารณ์ พาณิชย์ (2561, 23 กรกฎาคม) กล่าวว่า “ความเห็นแก่ผู้อื่นเชื่อมโยงกับความรัก และความรักที่ประเสริฐสุดคือความรักไร้เงื่อนไข ความเห็นแก่ผู้อื่นที่ประเสริฐสุดนำไปสู่การทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เมตตาภาวนาจะช่วยเพิ่มพูนความเห็นแก่ผู้อื่น และคนที่ทำเพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง ไม่ต้องการมีชื่อเสียง”

จากความหมายของความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข การแสดงออกถึงการกระทำและคำพูดที่มีไมตรีจิตต่อกัน การเอื้อเฟื้ออำนวยและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การรู้จักกาลเทศะทุกสถานการณ์ 2) ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน 3) ความอดทนอดกลั้น

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) การให้อภัย การยอมรับและรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, /Gratitude) ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) ความเมตตา (Kindness) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.12

ตารางที่ 2.12 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระเพื่อการวัด
การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return)	การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน รวมไปถึงความรักความปรารถนาดีโดยไม่หวังผลตอบแทน การให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พ้นทุกข์ โดยไม่หวังผลตอบแทน การเผื่อแผ่แบ่งปันแก่ผู้อื่นเพราะตนมีพร้อมครบบริบูรณ์ การให้ความสำคัญแก่ผู้อื่นก่อน	1) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) 2) ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น 3) การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ความเดือดร้อน
การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion)	การรับรู้สภาพปัญหาของผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจในความเดือดร้อน การให้อภัย การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น การดูและเอาใจใส่ ความห่วงใย การไม่เห็นแก่ตัว	1) การดูแลเอาใจใส่และความห่วงใยซึ่งกันและกัน 2) การปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดต่อผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตัว 3) การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่เกิดปัญหาต่าง ๆ
การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude)	การยอมรับ และรู้คุณ หมายถึง การรับรู้สภาพปัญหาของผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจในความเดือดร้อน การให้อภัย การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น การดูและเอาใจใส่ ความห่วงใย การไม่เห็นแก่ตัว	1) การให้อภัยในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มุ่งแก้ไข ไม่ตำหนิ 2) การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล 3) การยกย่องชมเชยและการมอบให้รางวัลแก่ผู้มีผลงาน
ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty)	ความคาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต มั่นใจในความยุติธรรม มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือและมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์	1) มั่นใจในความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต 2) คาดหวังผลทางบวกของผู้อื่น 3) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่นและมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ
ความเมตตา (Kindness)	ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข การแสดงออกถึงการกระทำและคำพูดที่มีไมตรีจิตต่อกัน	1) ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระเพื่อการวัด
	การเอื้อเฟื้ออำนวยและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี	2) การทำดีพูดดีและมีความประสงค์ดีต่อกัน 3) การช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ
ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)	ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข การแสดงออกถึงการกระทำและคำพูดที่มีไมตรีจิตต่อกัน การเอื้อเฟื้ออำนวยและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี	1) การรู้จักกาลเทศะทุกสถานการณ์ 2) ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน 3) ความอดทนอดกลั้น

2.4 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.4.1 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision)

องค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากการศึกษาหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎก พบว่า พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงสิ่งที่เรียกว่า วิสัยทัศน์ ไว้ในทุติยปาปณิกสูตร ซึ่งก็คือองค์ธรรม “จักขุมา” หมายถึง มีตาดี อันเป็นคุณสมบัติข้อแรกของการเป็นพ่อค้า (การบริหารจัดการ) (กรมการศาสนา, 2525 ฉ, หน้า 133-134) หมายถึง รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนเก็งกำไรได้แม่นยำ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2541, หน้า 163-164) ด้านพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2553) อธิบายว่า จักขุมา หมายถึง มีปัญญา และรู้จักมองการณ์ไกล ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด ซึ่งสอดคล้องกับแคทซ์ (Katz, 1974, pp. 55-62) ที่อธิบายว่าเป็น ความสามารถในการมองภาพรวมทั้งหมดขององค์กร รู้และเข้าใจหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรและความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับองค์กรอื่น รวมทั้งที่เกี่ยวพันกับธุรกิจ อุตสาหกรรม ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของชาติ หากสิ่งเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลง ก็สามารถที่จะคาดการณ์เพื่อวางแผนที่จะรับมือหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์อัน เกี่ยวกับสวัสดิภาพขององค์กรในฐานะที่คนเป็นผู้นำ ทักษะด้านนี้จึงเป็นผลรวมของทักษะด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นการกระทำ และในการบริหารงาน จะมีกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นอย่างมาก ได้แก่

การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การประสานงาน การแก้ปัญหา และการขจัดความขัดแย้ง หมายถึง เข้าใจภาพรวมและความซับซ้อนขององค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ภายในและภายนอกขององค์กร (Katz, 2005) มองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) มีความเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มองเห็นความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของส่วนต่าง ๆ ในองค์การ และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Griffin, 1984, pp. 18-21) สามารถมองเห็นภาพรวม การวิเคราะห์ วินิจฉัย การสังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ และการรู้จักใช้คำถาม (Harris, 1985, pp. 33-42)

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) ก็คือ จักขุมา หมายถึงทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ซึ่งเป็นองค์ธรรมของปาปณิกธรรม

2.4.2 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบความหวัง (Hope)

องค์ประกอบความหวัง (Hope) หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ 1) มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และ 3) เผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความหวัง พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ธรรม “จิตตะ” ในอิทธิบาท หมายถึง การเอาใจใส่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ องค์ประกอบย่อยที่ 2 สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “ฉันทะ” ในอิทธิบาท หมายถึง การมีใจรักหรือมีความพึงพอใจ หรือมีความชอบในงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้น และองค์ประกอบย่อยที่ 3 การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “วิมังสา” ในอิทธิบาท หมายถึง การเฝ้าติดตาม สอดส่อง คอยสังเกต วิเคราะห์ และทบทวนการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำและสม่ำเสมอ และเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขึ้นมา ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถแก้ไขหรือรับมือได้อย่างมีสติและทันท่วงทีเพราะได้มีการเฝ้าติดตามอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมออยู่แล้ว

อีกประการหนึ่ง การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ปฏิบัติต้องมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญหลายอย่าง โดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการ ในพุทธศาสนามีการกล่าวถึงคุณสมบัติดังกล่าวไว้ในทุติยปาปณิกสูตร คือ “วิธูโร” หมายถึง มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ ประกอบกับการมีความรู้อย่างละเอียดในงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่การงานของตน หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในการทำงานในทุกองค์ประกอบ

ขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15) รวมถึงทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารความหมาย และทักษะด้านการจัดการ (Katz, 2005) มีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหาร ในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) เข้าใจและสามารถทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ รวมไปถึงการเตรียมงบประมาณ การจัดตารางเวลา การเตรียมการ การวิเคราะห์ (Dubrin, 1012, pp. 17-19) สามารถวางแผน ทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Griffin, 1984, pp. 18-21) รู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน เรียงลำดับเรื่องหรือความสำคัญการสาธิต การเขียนแผนภูมิ วาดภาพ คำนวณได้ และเป็นประธานในที่ประชุมได้ (Harris, 1985, pp. 33-42) สามารจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เข้าใจการเงินและการบัญชี รู้งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า วิเคราะห์ปัญหาการบริการ การวางแผน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อย “มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “จิตตะ” ในอิทธิบาท องค์ประกอบย่อย “สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “ฉันทะ” ในอิทธิบาท และองค์ประกอบย่อย “เผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “วิมังสา” ในอิทธิบาท นอกจากนี้องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบขององค์ประกอบความหวัง (Hope) ถือว่าเป็นทักษะด้านการบริหารจัดการหรือทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ของผู้บริหาร ซึ่งตรงกับองค์ธรรม “วิธูโร” ในปาปณิกธรรม

2.4.3 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบศรัทธา (Faith)

องค์ประกอบศรัทธา (Faith) การแสดงออกถึงความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผล ปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ 1) การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ และ 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อในแนวทางการปฏิบัติที่สมเหตุสมผล (Reasonable Belief in Work Performance) 2) ความไว้วางใจช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (Risk Reduction in Workplace through Confidence) และ 3) ศรัทธาในองค์การส่งเสริมวิสัยทัศน์ให้ยั่งยืน (Organizational Faith to support Vision sustainability) ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ประการนั้นโดย

สรุปแล้วกล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงาน หากเป็นแนวทางที่สมเหตุสมผลย่อมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและวางใจในการปฏิบัติงานตามแนวทางนั้นว่าจะนำพาไปสู่ความสำเร็จได้ และจะนำมาซึ่งศรัทธาคือความเชื่อมั่นในองค์การ ดังนั้นหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบย่อยข้อนี้ก็คือ อิทธิบาท ซึ่งหมายถึง ทางหรือแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 3 ประการ คือ 1) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามความสามารถ 2) การอุทิศตนทำงานด้วยความเชื่อในความสำเร็จ (Self-dedication on Beliefs in Success) และ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in Work) ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ประการนี้เน้นการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การทุ่มเททำงานด้วยความเชื่อมั่นว่าจะต้องประสบความสำเร็จ และการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างแข็งขัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมคือ อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ที่กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

อีกประการหนึ่งองค์ประกอบย่อยที่ 1 และ 2 ขององค์ประกอบศรัทธา (Faith) สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “วิธูโร” หมายถึงทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) คือเป็นผู้มีทักษะด้านการปฏิบัติงาน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15) มีทักษะด้านการวางแผน มีทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร และการสื่อความหมาย และมีทักษะด้านการจัดการ (Katz, 2005) มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ รวมไปถึงการเตรียมงบประมาณ การจัดตารางเวลา การเตรียมการ การวิเคราะห์ (Dubrin, 1012, pp. 17-19) สามารถวางแผน ทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Griffin, 1984, pp. 18-21) รู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน เรียงลำดับเรื่องหรือความสำคัญ การสาธิต การเขียนแผนภูมิ วาดภาพ คำนวณได้ และเป็นประธานในที่ประชุมได้ (Harris, 1985, pp. 33-42) สามารจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เข้าใจการเงินและการบัญชี รู้งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า วิเคราะห์ปัญหาการบริการ การวางแผน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120) ย่อมจะสามารถปฏิบัติไปได้ตามหลักการหรือทฤษฎีที่ได้ศึกษามาอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและปฏิบัติงานด้วยความอุทิศทุ่มเท และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกอย่างโดยไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งแบบอย่างที่ดีที่ผู้ใต้บังคับบัญหาหรือลูกน้องต้องการเห็นจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าก็คือ การเป็นแบบอย่างในให้การแบ่งปัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดหรือการเจรจาด้วยคำพูดที่ไพเราะ ไม่พูดคำหยาบ ตะคอก

ข่มขู่ พูดแต่เรื่องจริง พูดเป็นงานเป็นการ ไม่พูดเล่น ไม่พูดพล่ามเพ้อเจ้อ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือต่อส่วนรวม และการประพฤติตนเป็นคนสม่ำเสมอ การยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียม ไม่โอ้อวด ไม่เย่อหยิ่ง ไม่ยกตนข่มผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันผู้อื่น พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างข้างต้นนี้ตรงกับหลักพุทธธรรมคือ สังคหวัตถุ ซึ่งการประพฤติปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุย่อมทำให้คนรอบข้างเกิดศรัทธาเลื่อมใสและเชื่อมั่น และยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและในที่ทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อย “การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน” พร้อมทั้งตัวบ่งชี้ 3 ตัว มีความสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท องค์ประกอบย่อย “การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้” พร้อมทั้งตัวบ่งชี้ 3 ตัว มีความสอดคล้องกับหลักอิทธิบาทและองค์ธรรม “วิธูโร” หรือทักษะด้านเทคนิค ในปาปณิกธรรม องค์ประกอบย่อย “การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน” มีความสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ

2.4.4 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust)

ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดการกระทำ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบคือ 1) การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ 2) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน และ 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ

องค์ประกอบย่อย “การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “สมานัตตตา” ในสังคหวัตถุ หมายถึงการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การวางตนอย่างเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามกาลเทศ การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 143) การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัว และให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น (สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร), 2541, หน้า 13) การวางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ควรจะเป็นและที่ตนเป็น ไม่แสดงอาการขึ้น ๆ ลง ๆ กำหนดทิศทางลมไม่ค่อยถูกว่าจะเอาอย่างไงกันแน่ อีกอย่างหนึ่งก็คือ ไม่ลืมตน เช่น เคยเป็นเพื่อนเป็นฝูงกันมาพอได้ดีหน่อยก็ลืมเพื่อน ต้องแสดงอัธยาศัยไมตรีให้ปกติ แม้คนไม่ชอบพูดชอบคุยอะไรก็ต้องทักทายปราศรัย นี้เป็นหลักของสมานัตตตา วางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ตนเป็น อีกประการหนึ่งก็คือ ไม่ถือตัวเกินไป เวลาได้ดีไม่หลงตัว ลืมตน คางคกขึ้นวอ มะพร้าวตื่นตก ยาจกตื่นมี ขี้ข้าได้ดี อย่างที่โบราณพูดว่า คางคกขึ้นวอ คือ ถ้าทำ อะไร ๆ มันเกิน ๆไป ก็เสียหลักการของ สมานัตตตา แทนที่คนจะเกิดความนับถือ กลับไม่พอใจชิงชังเอาได้ (พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), 2544, หน้า 262) ความมีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ เสมอต้นเสมอปลาย (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส ภิกขุ), 2525, หน้า 395) ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหินหรือเลิกคบไป การคบหามิตรจะต้อง

คบด้วยความจริงใจและมีความเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งในยามที่มิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ (อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ (2548, หน้า 115)

องค์ประกอบย่อย “ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม คือ “สัจจะ” ในฆราวาสธรรม หมายถึง สัตย์ซื่อแก่กัน (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2560, หน้า 72) ความจริงใจ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ การพูดจริงทำจริง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 114) ซื่อตรงต่อเพื่อนฝูง ซื่อตรงต่อลูกเมีย ซื่อตรงต่อเวลา ซื่อตรงต่อการงาน (พุทธทาสภิกขุ, 2523, หน้า 55) ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความมีสติซื่อตรง คือ ความมีจิตใจตรง ไม่คิดคด ไม่คิดโกหกหลอกลวง รักษาคำมั่นสัญญา มั่นคง ผู้มีสัจจะจะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ จริงใจ ไว้วางใจได้ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความบริสุทธิ์ใจต่อคู่ครองของตัวและบุคคลทั่วไป ไม่เป็นคนสับปลับ หน้าไว้หลังหลอก สัจจะทำให้เกิดความไว้วางใจกัน ให้มีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน และรักษาสันติภาพ รักษาไมตรี รักษาสามัคคีกันไว้ได้ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2551, หน้า 1068) การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น (ชัยนนท์ นิลพัฒน์, 2555, หน้า 19) ไม่หลอกลวง ไม่ทุจริต ไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (วิวัฒน์ อัศวานิชย์, 2523, หน้า 6) ลักษณะของพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ทุจริต และประพฤติมิชอบ ไม่หลอกลวง เอาเปรียบ บิดพลิ้ว หรือหลีกเลี่ยง พูดแต่ความจริง ไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ตรงต่อเวลา ยุติธรรม ละอายและเกรงกลัวต่อบาป (เมธี โพธิพัฒน์, 2523, หน้า 11) พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกโดยไม่ลักขโมย ไม่พูดปด เมื่อเก็บของที่มิใช่ของตนได้นำส่งครู ไม่ลอกการบ้านเพื่อน ไม่ทุจริตในการสอบ ซื่อตรงต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และหน้าที่การงาน (วรพรรณ ศรีอุบล, 2535, หน้า 6) ความประพฤติที่ยึดหลักแห่งธรรม โดยแสดงออกมาด้วยความซื่อสัตย์ตรงตามความเป็นจริง เช่น ตรงต่อคำพูดและตรงต่อกฎเกณฑ์ ไม่ประพฤติไปในทางที่คดโกงทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อเพื่อนฝูง หมู่ คณะ ชุมชน สังคม ต่อการงาน (อดิศักดิ์ ภูมิรัตน์, 2535, หน้า 40) ความซื่อสัตย์ต่อระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ จารีตประเพณี กฎหมาย และวัฒนธรรม (บุญลักษณ์ อึ้งชัยพงษ์, 2536, หน้า 44) พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความจริงใจ รักษาสัญญา คำพูด ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และจิตใจต่อตนเองและผู้อื่น (อุไรวรรณ อินทยารัตน์, 2540, หน้า 13) การประพฤติที่แสดงออกถึงความจริงใจ ไม่คดโกงหลอกลวงหรือเอาเปรียบผู้อื่น (สุจิรา สุขสาร, 2545, หน้า 25) คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ ส่วนผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551, หน้า 14) ความ

ซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความละอายเกรงกลัวต่อการการกระทำผิด ไม่พูดปด ไม่พูดสับปลับ หลอกลวง การไม่คิดโลภในของผู้อื่น ไม่คล้อยตามพวกที่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย มั่นคงต่อการทำดีของตน ไม่คดโกง มีความตั้งใจทำจริง ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด ในกรณีของนักเรียนจะเห็นความซื่อสัตย์ต่อตนเองคือเรียนจริง มาโรงเรียนตรงต่อเวลา ทำการบ้านไม่คัดลอกคนอื่น เวลาสอบก็ตั้งใจสอบ ไม่ทุจริตในห้องสอบ ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นต่อมิตร ต่อหัวหน้างาน ต่อผู้มีพระคุณ ลักษณะสำคัญ คือ มีความจริงใจต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน เตือนสติแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นไม่ริษยา กลั่นแกล้ง ไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยการลักขโมย ฉ้อโกง ไม่ละเมิดของรักของผู้อื่น ยอมรับผิดหากตนเป็นผู้ทำผิดต่อผู้อื่น ไม่ผิดนัด รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่หยิบของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต มีความประพฤติดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำหรือได้รับมอบหมายและให้ทำให้ดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ ไม่ทุจริตคดโกง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตน รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน ความซื่อสัตย์ต่อหมู่ คณะ สังคม ประเทศชาติ คือ การรักษาคำมั่นสัญญา ไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ รักษาความสามัคคี ไม่นำความลับของหมู่คณะ สังคม ประเทศชาติไปเปิดเผย ไม่เป็นต้นเหตุให้คนภายนอกมาทำลายหมู่คณะ ไม่คิดทรยศทำลายสถาบันหลักของชาติ ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ สำนึกว่าตนเองเป็นพลเมืองของประเทศจะต้องปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีช่วยกันรักษาความสงบ สิ่งใดที่สร้างขึ้นเป็นสาธารณสมบัติจะต้องช่วยกันรักษาและรู้จักใช้อย่างทะนุถนอม (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2523, หน้า 147-148) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความละอายและกระดากใจตนเองในการกระทำความผิด ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูงหมู่คณะ คือ การไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและเอาเปรียบเพื่อนฝูงหมู่คณะ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน คือ ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่หาผลประโยชน์เพื่อตนเองจนทำให้เดือดร้อนต่อหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ความซื่อสัตย์ต่อสังคมและชุมชน คือ ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่เบียดเบียนหรือไม่เบียดบังเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมมาเป็นของส่วนตัว และความซื่อสัตย์ต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี กฎหมาย วัฒนธรรม คือ การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมด้วยความซื่อตรงจริงใจและเที่ยงธรรม (อังคณา กสินันท์, 2539, หน้า 42 และวรวรรณินี ราชสงฆ์, 2541, หน้า 37–38) ความซื่อสัตย์ทางกาย หมายถึงการไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังและโอกาสเท่าที่อำนวย ความซื่อสัตย์ทางวาจา หมายถึงการพูดความจริง ตรงไปตรงมา พูดในสิ่งที่ควรพูด ไม่เพ้อเจ้อ และพูดคำที่อ่อนหวานน่าฟัง และความซื่อสัตย์ทางใจ หมายถึงกิจกรรมที่ใช้ใจเป็นสำคัญหรือความคิด เช่น ความไม่โลภอยากได้ของคนอื่น (ปรียา ตันวิพัฒน์ (2544, หน้า 15) ความสัตย์ความซื่อ แบ่งตามศัพท์ได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1. มีความจริง (จริงคือไม่เล่น) 2. มีความตรง (ตรงคือความประพฤติทาง

กาย วาจา ตรง ไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง) 3. มีความแท้ (แท้คือไม่เหลวไหล) ในทางปฏิบัติ สัจจะหมายถึง ความจริงใจ คือ ถ้าทำอะไรแล้วทุ่มหมดตัว ซึ่งถ้าแบ่งในทางปฏิบัติจะแบ่งได้ 5 ลักษณะ คือ 1) จริงต่อหน้าที่คือ ไม่ว่าตนเองมีหน้าที่อะไรก็ทุ่มเทและทำหน้าที่นั้นให้ดีที่สุด 2) จริงต่อการงาน คือ ถ้าได้รับมอบหมายงานอะไรมาก็ตาม ก็จะตั้งใจทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้แม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่สำคัญหรืองานที่ใหญ่โตก็ตาม 3) จริงใจกับเวลา หมายถึง ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มากที่สุด ให้คุ้มค่ามากที่สุด 4) จริงต่อบุคคล หมายถึง คบกับใครก็ต้องมีความจริงใจ ไม่ใช่คบเพื่อหวังผลประโยชน์ และ 5) ตรงต่อความดีหมายถึง ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามจะต้องมีคุณธรรมคอยกำกับอยู่เสมอ ไม่ทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน (ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว), 2529, หน้า 210) ทั้งนี้ในพระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงฆราวาสธรรมไว้ ว่า “...ผู้อยู่ครองเรือนมีศรัทธา มีธรรม 4 ประการ คือ สัจจะ ธรรมะ ธิติ จาคะ ละโลกนี้ไปแล้วย่อมไม่เศร้าโศก เชิญถามสมณพราหมณ์อื่น ๆ ได้เลยว่า ในโลกนี้มีอะไรยิ่งไปกว่าสัจจะ ทมะ จาคะ และขันติ” (กรมการศาสนา, 2525 ค, หน้า 298) นอกจากนี้ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงานยังถือว่าเป็นทักษะด้านมนุษย์ (human skill) ตามองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” ในปาปณิกธรรม (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15)

องค์ประกอบย่อย “การสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับ (Good relationship in Reliability and Recognition)” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” ในปาปณิกธรรม ที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 15) ให้ความหมายว่าตรงกับทักษะมนุษย์ (human skill) ซึ่ง Katz (2005) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz’s Three Skills Theory) ว่า ทักษะด้านมนุษย์คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบย่อยนี้มีความสอดคล้องกับหลักฆราวาสธรรม ซึ่งเป็นหลักการใช้ชีวิตของคนทั่วไปให้มีความสงบสุขในสังคม โดยพระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงฆราวาสธรรมไว้ในพระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค (กรมการศาสนา, 2525 ค, หน้า 298) ว่า “...ผู้อยู่ครองเรือนมีศรัทธา มีธรรม 4 ประการ คือ สัจจะ ธรรมะ ธิติ จาคะ ละโลกนี้ไปแล้วย่อมไม่เศร้าโศก เชิญถามสมณพราหมณ์อื่น ๆ ได้เลยว่า ในโลกนี้มีอะไรยิ่งไปกว่าสัจจะ ทมะ จาคะ และขันติ” และสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 113-114) อธิบายไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า “ฆราวาสธรรม คือธรรมสำหรับฆราวาส ธรรมสำหรับการครองเรือน หรือหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ (virtues for a good household life; virtues for lay people) ประกอบด้วย 1) สัจจะ คือความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริง (truth and honesty) 2) ทมะ คือการฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา (taming and training oneself; adjustment) 3) ขันติ คือความอดทน ความตั้งใจทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง

ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย (tolerance; forbearance) และ 4) จาคะ คือความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว (liberality; generosity)"

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อย "การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ" มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม "สมานัตตตา" ในสังคหวัตถุ องค์ประกอบย่อย "ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน" มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม คือ "สัจจะ" ในฆราวาสธรรม รวมทั้งองค์ธรรม "นิสสยสัมปันโน" ในปาปณิกธรรมที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 15) ให้ความหมายว่าตรงกับทักษะมนุษย์ (Human Skill) และองค์ประกอบย่อย "การสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition)" มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม "นิสสยสัมปันโน"

2.4.5 หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruistic Love)

องค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruistic Love) หมายถึงการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน ทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ สติปัญญา เวลา และความสุขสบาย เพื่อ ช่วยเหลือ ทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคม โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, /Gratitude) ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) ความเมตตา (Kindness) และความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

องค์ประกอบย่อย "การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return)" มีความสอดคล้องกับพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข (Loving-kindness) กรุณา ความสงสารคิดจะช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ (Compassion) มุทิตา ความรู้สึกยินดีร่วมในความสุขหรือความสำเร็จของผู้อื่น และอุเบกขา ความวางเฉยเป็นกลาง เมื่อไม่สามารถจะแสดงความรัก ความสงสารหรือความยินดีได้ (Equanimity and Neutrality) ผู้ทรงพรหมวิหารธรรมย่อมปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีแต่ความปรารถนาดีเพียงประการเดียวเท่านั้น

องค์ประกอบย่อย "การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion)" มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม "กรุณา" ในพรหมวิหารธรรม โดยมีพื้นฐานมาจากความสงสาร เพราะรับรู้และเข้าอกเข้าใจในความทุกข์ยากลำบากที่ผู้อื่นกำลังประสบอยู่ นำมาซึ่งความเห็นอกเห็นใจและต้องการหรือปรารถนาที่จะปลดเปลื้องความทุกข์ ความลำบาก หรือความเดือดร้อนของผู้อื่น รวมไปถึงการรู้จักหรือยินยอมยกโทษให้หรือให้อภัยแม้กระทั่งแก่ผู้ที่เคยก่อความรำคาญเดือดร้อนให้แก่ตนเองอีกด้วย

องค์ประกอบย่อย “การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, /Gratitude)” มีความสอดคล้องกับพรหมวิหารธรรม โดยผู้ที่มีเมตตา หมายถึงมีความรัก ความเอ็นดู และความปรารถนาดีย่อมสามารถให้อภัยแก่บุคคลที่ตนมีความรักความปรารถนาดีให้โดยง่าย ยกตัวอย่างเช่นพ่อแม่ย่อมให้อภัยแก่ลูกของตนได้ ไม่ว่าลูกจะทำผิดพลาดประการใด ๆ ก็ตาม อีกทั้ยังยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างที่ลูกกระทำ ไม่ว่าจะผิดหรือถูก นอกจากนี้ผู้ที่มีเมตตาต่อกันย่อมสำนึกรู้บุญคุณหรือสิ่งดีงามที่ต่างฝ่ายต่างกระทำหรือประพฤติต่อกัน ส่วนผู้ที่มีกรุณา อาศัยความสงสารและความเห็นอกเห็นใจเป็นพื้นฐาน ย่อมให้อภัยแก่ผู้ที่ตกอยู่ในความเดือดร้อนและความทุกข์ยากลำบากได้โดยง่าย และให้การยอมรับพร้อมให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เพราะมีความเข้าอกเข้าใจในความยากลำบากของเขา อีกประการหนึ่ง ผู้ที่มีมุทิตามองความสุขความสำเร็จของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เมื่อเห็นเขาประสบความสุขหรือความสำเร็จ ก็ไม่รู้สึกอิจฉาริษยา มีแต่ความรู้สึกยินดีสุขใจร่วมกับเขาด้วย ซึ่งการร่วมยินดีที่เกิดขึ้นอาจไม่ทั่วไป แต่ถ้าเป็นผู้ที่ตนรู้สึกดีมีเมตตาให้ การร่วมแสดงความยินดีย่อมทำได้ง่าย แต่ถ้าเป็นผู้ที่ตนไม่มีความรู้สึกที่ดี การร่วมแสดงความยินดีก็อาจเป็นเพียงมารยาททางสังคม ทำไปแบบฝืนความรู้สึก โดยไม่รู้สึกแช่มชื่นในใจ ส่วนผู้ที่มีอุเบกขาย่อมสามารถให้อภัยแก่ผู้ที่กระทำหรือปฏิบัติผิดต่อตนได้เพราะการวางใจเป็นกลาง สามารถลืมเลือนความผิดพลาดที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนได้ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงเพราะเหตุผลต่าง ๆ ย่อมทำให้เกิดการยอมรับผู้อื่นได้ง่าย และจดจำคุณงามความดีหรือบุญคุณที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนไว้เพียงประการเดียว ส่วนความเสียหายที่ผู้อื่นก่อขึ้นก็สามารถให้อภัยได้

องค์ประกอบย่อย “ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty)” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “เมตตา” ในพรหมวิหารธรรม เพราะจากความรักและความปรารถนาดีเป็นพื้นฐาน ทำให้ผู้มีเมตตาต่อกันมีความเชื่อถือ ไว้วางใจในกันและกัน ไม่มีความคิดระแวงสงสัย ปราศจากความระมัดระวัง หรือยับยั้งชั่งใจ ดังนั้นจึงทำให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดี และเชื่อถืออย่างสนิทใจ

องค์ประกอบย่อย “ความเมตตา (Kindness)” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “เมตตา” ในพรหมวิหารธรรม เพราะอาศัยไมตรีจิตที่มีให้กันและกัน การประพฤติปฏิบัติต่อกันย่อมเต็มไปด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกันในทุกเรื่อง

องค์ประกอบย่อย “ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)” มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” ในปาปณิกธรรม หมายถึง การมีทักษะมนุษย์ (human skill) ที่พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15) ให้ความหมายว่าตรงกับทักษะมนุษย์ (human skill) ซึ่ง Katz (2005) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz’s Three Skills Theory) ว่า ทักษะด้านมนุษย์คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางที่อยู่ระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาระดับล่าง ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธี

สร้างทีมงาน รู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ รู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของคนนั้น (Katz, 2005) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้ (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) มีทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถทำงานเป็นกลุ่ม สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (Dubrin, 1012, pp. 17-19) มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ดี เจรจา บรรยาย ประสานงาน (Griffin, 1984, pp. 18-21) รู้จักสังเกต เข้าใจผู้อื่น รู้จักถามหรือสัมภาษณ์ รู้จักการนำอภิปราย มีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา (Harris, 1985, pp. 33-42) สามารถติดต่อระหว่างบุคคล ประสานงาน มีภาวะผู้นำ สามารถจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เข้าใจการทำงานของกลุ่มคน สามารถจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120)

นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” หรือทักษะมนุษย์ ยังสอดคล้องกับองค์ประกอบย่อยอื่น ๆ ขององค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) คือ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การให้อภัยผู้อื่น การยอมรับผู้อื่น การรู้คุณผู้อื่น หรือการมีความกตัญญูกตเวทีต่อผู้อื่น การแสดงความจงรักภักดี การเชื่อใจหรือการไว้วางใจผู้อื่น การมีไมตรีจิตต่อกันและกัน ทั้งหมดนี้ล้วนแต่เป็นทักษะด้านบุคคลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบย่อย “ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น” ประกอบด้วยพรหมวิหารธรรม และปาปณิกธรรม

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) มีความสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม 5 หลักธรรม คือ ปาปณิกธรรม อิทธิบาท สังคหวัตถุ ฆราวาสธรรม และพรหมวิหารธรรม

2.4.6 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1. ปาปณิกธรรม

ปาปณิกังคะ หรือหลักการของพ่อค้าหรือคุณสมบัติของพ่อค้า (Qualities of a Successful Shopkeeper or Businessman) ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียกว่า ปาปณิกธรรม ปรากฏอยู่ในทุติยปาปณิกสูตร (กรมการศาสนา, 2525 ฉ, หน้า 133 – 134) ประกอบด้วย 1. จักขุมา ตาดี หมายถึงรู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนเก็งกำไร แม่นยำ (shrewd) 2. วิธูโร จัดเจนธุรกิจ หมายถึงรู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด สามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า (capable of administering business) 3. นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย (เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ ๆ หาเงินมาลงทุนหรือ

ดำเนินกิจการโดยง่าย (having good credit rating) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559, หน้า 124)

2. อธิปไตย

อธิปไตย ปรากฏในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 11 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 3 ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (กรมการศาสนา, 2525 ข, หน้า 203) หมายถึงความเป็นใหญ่ ภาวะที่ถือเอาเป็นใหญ่ (dominant influence; supremacy) ประกอบด้วย 1. อัตตาธิปไตย คือความมีตนเป็นใหญ่ การถือตนเป็นใหญ่ การกระทำการด้วยปรารภตนเป็นประมาณ (supremacy of self; self-dependence) 2. โลกาธิปไตย คือความมีโลกเป็นใหญ่ การถือโลกเป็นใหญ่ การกระทำการด้วยปรารภ ความนิยมของโลกเป็นประมาณ (supremacy of the world or public opinion) 3. ธัมมาธิปไตย คือความมีธรรมเป็นใหญ่ การถือธรรมเป็นใหญ่ การกระทำการด้วยปรารภความถูกต้อง เป็นจริง สมควรตามธรรม เป็นประมาณ (supremacy of the Dharma or righteousness)

ผู้เป็นอัตตาธิปกพึงใช้สติให้มาก ผู้เป็นโลกาธิปกพึงมีปัญญาครองตนและรู้พินิจ ผู้เป็นธรรมาธิปกพึงประพฤติให้ถูกหลักธรรม ผู้เป็นหัวหน้าหมู่ เป็นนักปกครอง พึงถือธรรมาธิปไตย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 160)

3. อิทธิบาท

อิทธิบาทปรากฏอยู่ในในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 11 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 3 ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (กรมการศาสนา, 2525 ข, หน้า 204) หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ (path of ความมุ่งมั่นพากเพียร) คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย (basis for success) ประกอบด้วย

1. ฉันทะ คือความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ การใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และความปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป (will; aspiration)

2. วิริยะ คือความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย (energy; effort; exertion)

3. จิตตะ คือความคิด คือ การตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป (thoughtfulness; active thought)

4. วิมังสา คือความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง เป็นต้น (investigation; examination; reasoning; testing) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 160)

4. พรหมวิหารธรรม

พรหมวิหาร ปรากฏอยู่ในโทณสูตร (กรมการศาสนา, 2525 22, หน้า 228-235) หมายถึง 1. ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ 2. ธรรมประจำใจอันประเสริฐ 3. หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ 4. ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นs; sublime states of mind)

1. เมตตา คือความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า (Loving-kindness; friendliness; goodwill)

2. กรุณา คือความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ (Compassion)

3. มุทิตา คือความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป (sympathetic joy; Altruistic Joy)

4. อุเบกขา คือความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน (equanimity; neutrality; poise) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 124)

5. สังคหวัตถุ

สังคหวัตถุ (กรมการศาสนา, 2525 ข, หน้า 220) หมายถึงธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักการสงเคราะห์ (การสร้างความสัมพันธ์; acts of doing favors; principles of service; virtues making for group integration and leadership) ประกอบด้วย

1. ทาน คือการให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน (giving; generosity; charity)

2. ปิยวาจา (เปยยวัชชะ หรือ ปิยวัชชะ) หมายถึงวาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม (kindly speech; convincing speech)

3. อัตถจริยา คือการประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม (useful conduct; rendering services; life of service; doing good)

4. สมานัตตตา คือการทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี (even and equal treatment; equality consisting in impartiality, participation and behaving oneself properly in all circumstances) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 143)

6. ฆราวาสธรรม

ฆราวาสธรรม (กรมการศาสนา, 2525 15, หน้า 298) หมายถึงธรรมสำหรับฆราวาสธรรมสำหรับการครองเรือน หรือหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ (virtues for a good household life; virtues for lay people) ประกอบด้วย

1. สัจจะ คือความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริง (truth and honesty)

2. ทมะ คือการฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา (taming and training oneself; adjustment)

3. ขันติ คือความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็งทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย (tolerance; forbearance)

4. จาคะ คือความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว (liberality; generosity) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 113-114)

7. อคติ

อคติ (กรมการศาสนา, 2525 ข, หน้า 163, 215) หมายถึงฐานะอันไม่พึงถึงทางความประพฤติที่ผิด ความไม่เที่ยงธรรม และความลำเอียง (wrong course of behavior; prejudice) ประกอบด้วย

1. ฉันทาคติ คือลำเอียงเพราะชอบ (prejudice caused by love or desire; partiality)

2. โทสาคติ คือลำเอียงเพราะชัง (prejudice caused by hatred or enmity)

3. โมหาคติ คือลำเอียงเพราะหลงพลาดผิดเพราะเขลา (prejudice caused by delusion or stupidity)

4. ภยาคติ คือลำเอียงเพราะกลัว (prejudice caused by fear) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 149)

8. สัปปุริสธรรม

สัปปุริสธรรม (กรมการศาสนา, 2525 ข, หน้า 255) หมายถึง 1. ธรรมของสัตบุรุษ 2. ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ 3. คุณสมบัติของคนดี และ 4. ธรรมของผู้ดี (qualities of a good man; virtues of a gentleman) ประกอบด้วย

1. ธัมมัญญุตา คือความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้น ๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้น ๆ เป็นต้น (knowing the law; knowing the cause)

2. อัตถัญญุตา คือความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้น ๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้เป็นต้น (knowing the meaning; knowing the purpose; knowing the consequence)

3. อัตตัญญุตา คือความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (knowing oneself)

4. มัตตัญญุตา คือความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑอาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น (moderation; knowing how to be temperate)

5. กาลัญญุตา คือความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น (knowing the proper time; knowing how to choose and keep time)

6. ปริสัญญุตา คือความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น (knowing the assembly; knowing the society)

7. ปุคคลัญญุตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญุตา คือความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่

จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น (knowing the individual; knowing the different individuals) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 210-211)

9. ทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรม (กรมการศาสนา, 2525 28, หน้า 62) หรือราชธรรม หมายถึง 1. ธรรมของพระราชา 2. กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติ 3. คุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง และ 4. ธรรมของนักปกครอง (virtues or duties of the king; royal virtues; virtues of a ruler) ประกอบด้วย

1. ทาน คือการให้ คือ สละทรัพย์สิ่งของ บำรุงเลี้ยง ช่วยเหลือประชาราษฎร์ และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (charity; liberality; generosity)

2. ศีล คือความประพฤติดีงาม คือ สำรวมกายและวจีทวาร ประกอบแต่การสุจริต รักษากิตติคุณ ให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ใครจะดูแคลน (high moral character)

3. ปริจจาคะ คือการบริจาค คือ เสียสละความสุขสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (self-sacrifice)

4. อาชชวะ คือความซื่อตรง คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไร้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน (honesty; integrity)

5. มัททวะ คือความอ่อนโยน คือ มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถือองค์ มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ให้ได้ความรักภักดี แต่มิขาดยำเกรง (kindness and gentleness)

6. ตปะ คือความทรงเดช คือ แผดเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำย่ำยีจิต ระงับยับยั้งข่มใจได้ ไม่ยอมให้หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและความปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอ หรืออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียร ทำกิจให้บริบูรณ์ (austerity; Self-control; non-indulgence)

7. อักโกธะ คือความไม่โกรธ คือ ไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำกรรมต่างๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจำใจไว้ระงับความเคืองขุ่นวินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันราบเรียบเป็นตัวของตนเอง (non-anger; non-fury)

8. อวิหิงสา คือความไม่เบียดเบียน คือ ไม่บีบคั้นกดขี่ เช่น เก็บภาษีขูดรีด หรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาด ไม่หลงระเริงอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใด เพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง (non-violence; non-oppression)

9. ขันติ คือความอดทน คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ ถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถอย ถึงจะถูกยั่วถูกหยันด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างใด ก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกรณีย์ที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม (patience; forbearance; tolerance)

10. อวิโรธนะ คือความไม่คลาดธรรม คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำที่ดีร้าย ลาภสักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใด ๆ สติมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม ก็ดี นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครองตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ก็ดี ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป (non-opposition; non-deviation from righteousness; conformity to the law) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 240-241)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

2.5.1 ความหมาย

บีเน่ (Beane, 1991) การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสาน เข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์โดยรวมกันมากกว่าการแยกส่วน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540) ได้ให้ความหมายบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยที่มีอยู่ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนให้เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว

วิเศษ ชิณวงศ์ (2544, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึงการจัดการเรียนรู้โดยการเชื่อมโยงและผสมผสานกระบวนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของ ผู้เรียนที่สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้พร้อมกับการสร้างคุณธรรม ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

อรัญญา สุธาสิโนบล (2545, หน้า 22) ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริง หลักการ และพฤติกรรมชีวิตของคนได้อย่างสมบูรณ์ในทุกด้าน ทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ที่ตรงกับชีวิตจริงและสามารถนำการเรียนรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

ประเวศ วะสี (2545) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการเป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างลงตัวและสมดุล

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2546, หน้า 4) ให้ความหมายว่า การบูรณาการหมายถึงการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาเชื่อมโยงผสมผสานหลอมรวมความรู้เข้าด้วยกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยเน้นที่องค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) กล่าวว่า การบูรณาการ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Integrate คำว่า บูรณาการ ในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่องให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติม บางส่วนที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์ หรือการนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วนเพื่อทำให้เป็นส่วนประกอบ ใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้น การบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

ทิศนา แขมณี (2548) ได้ให้นิยามของการบูรณาการว่าหมายถึงการทำให้สมบูรณ์โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเองไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

เบญจมาศ อยู่เป็นแก้ว (2548, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่าหมายถึงการเชื่อมโยงองค์ความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างในสาระวิชาการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้านคือความรู้ทางด้านพุทธิพิสัย ความรู้ทางด้านทักษะพิสัย และความรู้ทางด้านจิตพิสัย มารวมเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างสมดุลและยืดหยุ่นจนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2549, หน้า 1) ได้ให้ การความหมายของการบูรณาการ หมายถึงการทำให้สมบูรณ์ คือการทำให้หน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาผสมผสานเป็นหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างกลมกลืนและสมบูรณ์ที่สุดในตัวของมันเอง

สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์ (2549, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึงการจัดการเรียนรู้ที่หลอมรวมทุกสิ่งทุกอย่างให้เป็นเนื้อเดียวกัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติและมีความหมายต่อชีวิตประจำวันของผู้เรียน

พาณี เรืองวิลัย (2549, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึง การนำความรู้ทางด้านศาสตร์ต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาเชื่อมโยงผสมผสานความรู้ให้เป็นเรื่องเดียวกัน โดย เน้นเนื้อหาที่เป็นองค์รวมมากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา

ชวนีย์ พงศาพิชญ์ และคณะ (2551, หน้า 65)ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่นำเนื้อหาสาระที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันมารวมเป็นเนื้อเรื่องเดียวกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความเข้าใจที่เป็นความรู้องค์รวมได้และสามารถนำความรู้ไปปรับ ใช้ในชีวิตประจำวันได้

เอกราช ดีเลิศ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึงการนำความรู้ทางด้านศาสตร์ต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 ศาสตร์ขึ้นไปมาเชื่อมโยงให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันซึ่งอาจเป็นเนื้อหาหรือกระบวนการก็ได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2557) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่าหมายถึง กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557, หน้า 35) กล่าวว่า การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผนกระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization-wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายใน ระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

ชนาธิป พรกุล (2561, หน้า 105) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่าหมายถึง การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน, การจัดการเรียนรู้ให้เป็นเรื่องเดียวกับวิถีชีวิต

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่าหมายถึง การผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างลงตัวและเป็นระบบ ช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ Concept ในลักษณะที่เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ ตอบสนองธรรมชาติ ความ ต้องการและความสนใจของผู้เรียน

สรุปจากความหมายที่กล่าวมา การบูรณาการหมายถึง กระบวนเชื่อมประสานสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งที่มีอยู่เข้ามารวมกันให้มีความประสานสัมพันธ์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งเดียว ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นเอกภาพในตัวแบบ ไม่แยกส่วน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้น

2.5.2 ประโยชน์ของการบูรณาการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) กล่าวว่า แนวคิดการบูรณาการถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการของรัฐบาลด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศ การบริหารราชการระดับจังหวัดที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบแยกส่วนมาเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) การที่หน่วยงานนำหลักการบูรณาการมาใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิด ประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เกิดการรวมงานที่ใกล้เคียงกันให้เป็นสิ่งเดียวกัน เกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่ โดยดูคุณภาพรวมทั้งหมด และมองปัญหาได้ถูกจุดโดยใช้ความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับระบบหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมุมมองที่กว้าง ครบถ้วน

2. สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากร ทำให้มีทรัพยากรเหลือใช้อย่างอื่นได้

3. พนักงานทำงานได้ง่าย สะดวก มีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จ

4. ลดความสูญเปล่าของเวลา ความซ้ำซ้อน ในการบริหารช่วยให้การแก้ปัญหาในงานได้อย่างเบ็ดเสร็จเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ให้มีมุมมองอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง

5. ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตาม และตรวจประเมินผลที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามและประเมินผลทีละกิจกรรม หากมีการบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการทำให้การดำเนินการติดตามและตรวจประเมินผลเพียงครั้งเดียวสามารถตอบได้หลายเป้าหมาย

6. สร้างภาพลักษณะที่ดีแก่องค์การในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์การ

7. เป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์บุคคลที่มีความคิดแบบบูรณาการจะช่วยให้ลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ไม่รอบคอบ มีความเข้าใจเรื่องที่มีความซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้ง และกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูภาพรวมทั้งหมด ก่อนตัดสินใจและมองปัญหาได้ถูกจุด รู้จุดเชื่อมโยงและผลกระทบ

8. การบูรณาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความฉลาดหลักแหลมในการปรับตัวเองอย่างต่อเนื่องด้วยการใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ สติปัญญาและปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่นให้เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์แบบ

9. ช่วยขจัดความขัดแย้ง เนื่องจากการบูรณาการทำให้เกิดความเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้ากันได้อย่างสมบูรณ์

10. รู้จุดเชื่อมโยงของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน เบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงงานต่าง ๆ อย่างลงตัว

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร หลุดพ้นจากปัญหาความขาดแคลน และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอันเกิดจากการบูรณาการงานที่มีอยู่เข้าด้วยกัน สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน ความสูญเปล่าเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ เวลา ประหยัดทรัพยากร ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่รอบคอบ มองงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2.5.3 ลักษณะการบูรณาการ

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2005) ได้แบ่งการบูรณาการออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. การบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical Integration) เป็นการบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์

2. การบูรณาการในแนวราบ (Horizontal Integration) เป็นการบูรณาการระหว่างกระบวนการภายในหน่วยงาน เช่น การบูรณาการระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์ (2546, หน้า 25) สรุปว่าการบูรณาการมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ เป็นการผสมผสานเชื่อมโยงเนื้อหาสาระ ในลักษณะการหลอมรวมกันโดยการตั้งเป็นหน่วย (Unit) หรือหัวเรื่อง (Theme)

2. การบูรณาการเชิงวิธีการ เป็นการผสมผสานวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เข้าในการสอน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายวิธี การสนทนา การอภิปราย การใช้คำถาม การบรรยาย การค้นคว้าและการทำงานกลุ่ม การไปศึกษานอกห้องเรียน และการนำเสนอข้อมูลเป็นต้น

3. การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ โดยออกแบบการเรียนรู้ให้มีทั้งการให้ความรู้และกระบวนการไปพร้อม ๆ กัน เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการสร้างความคิดรวบยอดเป็นต้น

4. การบูรณาการความรู้ ความคิด กับคุณธรรม โดยเน้นทั้งพุทธิพิสัยและจิตพิสัยเป็นการเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อที่นักเรียนจะได้เป็น “ผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม”

5. การบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6. การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริงของนักเรียน พยายามให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าและความหมายในสิ่งที่เรียน

ในการวิจัยนี้ การบูรณาการเป็นการบูรณาในแนวราบ (Horizontal Integration) เชิงเนื้อหาสาระ เป็นการผสมผสานเชื่อมโยงเนื้อหาสาระในลักษณะการหลอมรวมกันโดยการตั้งเป็นหน่วย (Unit) หรือหัวเรื่อง (Theme)

2.5.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการเชิงพุทธ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2553) กล่าวว่า มีนักวิชาการศาสนาพยายามนำหลักพุทธธรรมมาอธิบายให้เข้ากันกับวิชาการสมัยใหม่มากขึ้น ซึ่งการบูรณาการ พุทธศาสนากับวิทยาการหรือศาสตร์สมัยใหม่สามารถทำได้ 2 วิธี คือ 1. พุทธวิทยา (Buddhology) หมายถึงการปรับศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพุทธศาสนา หรือใช้พุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพุทธศาสนา วิธีนี้ใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายสนับสนุนพุทธศาสนาให้ดูทันสมัยและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น และ 2. ธรรมวิทยา (Dhammology) หมายถึง การปรับพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์ คือใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้งและนำหลักศีลธรรมในพุทธศาสนามาเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะศาสตร์สมัยใหม่มุ่งแสวงหาความจริงโดยไม่สนใจเรื่องศีลธรรม การนำหลักศีลธรรมในพุทธศาสนามาเติมเต็มให้กับศาสตร์เหล่านั้นย่อมจะช่วยให้เกิดองค์รวมที่สมบูรณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบูรณาการเชิงพุทธ (Buddhist Integration) เป็นการผสมผสานศาสตร์สมัยใหม่กับหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้าด้วยกัน ในบางกรณีเป็นการนำเอาหลักศีลธรรมเข้าไปเสริมศาสตร์สมัยใหม่ และในบางกรณีเป็นการนำศาสตร์สมัยใหม่เข้ามาเสริมศีลธรรมให้มีบริบทกว้างมากขึ้น สิ่งที่ได้จากการบูรณาการเชิงพุทธจึงเป็นคำศัพท์ที่มีความหมายเชื่อมโยงกับคำศัพท์ทางพุทธศาสนาและคำศัพท์ในบริบททั่วไปที่สามารถเข้าใจได้ง่ายกว่า โดยในการวิจัยนี้การบูร

ณาการเชิงพุทธ หมายถึงการนำเอาหลักธรรมเข้ามาผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ทำให้เกิดความหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมมากขึ้น

2.6 การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

2.6.1 การบูรณาการองค์ประกอบวิสัยทัศน์กับปาปณิกธรรมและอิทธิบาท

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication) และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision implementation) ซึ่งองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 นี้มีความสอดคล้องกับหัวข้อธรรม “จักขุมา” ที่แปลว่า “มีตาดี” ซึ่งเป็นคุณสมบัติข้อแรกของพ่อค้าที่เรียกว่า “ปาปณิกธรรม” ที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต ปฐมปัณณาสก์ ว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี (กรมการศาสนา, 2525 ฉ, หน้า 163-164)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561, หน้า 96-98) อธิบายหลักปาปณิกธรรมไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า “ปาปณิกังคะ หลักการของพ่อค้า หรือ องค์คุณของพ่อค้า (qualities of a successful shopkeeper or businessman) ประกอบด้วย 1) จักขุมา มีตาดี คือรู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนเก็งกำไรแม่นยำ (shrewd) 2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ คือ รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด สามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า (capable of administering business) และ 3) นิสสยสัมปันโน ถึงพร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คำเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย (having good credit rating)”

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงพระดำรัสของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร ซึ่งเกี่ยวกับคุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้การบริหารสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คือ

1) จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด

2) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่

ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดสมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดสมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่ 2 นี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้ให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะที่ 3 นี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์

โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ 1 และ 3 มีความสำคัญมาก ส่วนข้อที่ 2 มีน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้ สำหรับนักบริหารระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง 3 ข้อมีความสำคัญพอ ๆ กัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็ต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล เพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15)

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ได้ให้ทัศนะว่า ในหลักการของทุติยปาปณิกสูตรนั้น สำหรับหัวข้อหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของนักบริหารที่ดีนั้น จะต้องมี Human Relation Skill หรือหลักนิสยสัมปันโน เพราะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้คนอยากเข้ามาร่วมงานและทำงานให้ หากไม่มีมนุษยสัมพันธ์การบริหารคนก็ไปไม่รอด “หลักนิสสยสัมปันโน เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็นและสำคัญมาก สำหรับนักบริหารคน เพราะถ้ามนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีก็ไม่มีใครอยากมาร่วมงานหรือทำงานให้ เพราะการบริหารงาน บริหารคน คือการดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยร่วมกับคนอื่น

ณรงค์ จิวังกูร (นิตยสารผู้จัดการ, 2555) ให้ความเห็นว่า หลักทุติยปาปณิกสูตรที่ประกอบด้วย 3 หลักการนั้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์หรือจักขุมา ถือว่าเป็นหลักการของนักบริหารที่ทันยุคทันสมัยที่สุด เพราะการมองการณ์ไกล มีสายตาปัญญาในการวิเคราะห์อนาคตทำให้นักบริหารนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันอยู่รอดในธุรกิจได้ ขณะที่ วิธูโร หรือการจัดการธุระโดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเปรียบเทียบได้กับหลัก Competency ความสามารถ

ที่จะเข้ามาสร้างสมดุลให้กับนักบริหารที่เป็นผู้นำและหลักนิสสยสัมปันโน เป็นความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยหลัก 3 ข้อควรมีอยู่ภายในของนักบริหาร และหากหลอมรวมกันก็จะเป็นภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพในการบริหารธุรกิจ กิจการให้ประสบความสำเร็จหรือผ่านพ้นวิกฤติต่าง ๆ ไปได้ (นิตยสารผู้จัดการ, 2555, หน้า 2)

ดร. บุญเสริม บุญเจริญผล ได้กล่าวถึงทุติยปาปณิกสูตรไว้เช่นกันว่า พ่อค้าที่ดีนั้นต้องมี 1) ตาดี 2) มีธุระดี 3) ถึงพร้อมด้วยบุคคลที่พึ่งได้ หมายความว่า 1) ความสามารถในการคิดต้นทุนและรายได้เป็น 2) รู้ว่าสินค้าใดจะขายได้และขายได้อย่างไร และ 3) มีเครดิตดี หากมีครบทั้ง 3 ประการจะทำให้พ่อค้ามีโภคทรัพย์มากมายเหลือเฟือ (เล่มเดียวกัน, หน้า 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำเอาหลักปาปณิกธรรมมาบูรณาการกับองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) โดยพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 15) อธิบายว่า จักขุมา คือการชำนาญในการใช้ความคิดหรือทักษะด้านความคิด (conceptual skill) วิธูโร คือความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน (technical skill) และ นิสสยสัมปันโน คือมนุษยสัมพันธ์หรือความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด (human relation skill) เนื่องจากเป็นคำอธิบายที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการหลายคนได้นำเสนอไว้ โดยเฉพาะทฤษฎี 3 ทักษะของ แคทซ์ (Katz's Three Skills Theory) (Katz, 2005) ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) โดยแคทซ์กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับต้น เมื่ออยู่ในระดับสูงขึ้นทักษะด้านนี้จะลดน้อยลง ทักษะด้านมนุษย์คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหาร และทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารระดับสูง ส่วน แฮริส (Harris, 1985, pp. 33-42) ประยุกต์ทฤษฎี 3 ทักษะของ แคทซ์ ให้ใช้งานได้หลากหลายด้าน ขณะที่ เดรค และ โรว์ (Drake and Roe, 1986, pp. 29-30) เสนอแนวคิดว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรมี 5 ทักษะ ซึ่งนอกจาก 3 ทักษะของ แคทซ์ แล้วยังเพิ่มอีก 2 ทักษะ คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) และทักษะความรู้ความคิด (cognitive skill) สำหรับแนวคิดทฤษฎีของ ดูบริน (Dubrin, 2012, pp. 17-19) ประกอบ ด้วย 5 ทักษะ แต่ก็ยังมีทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ทักษะด้านการวินิจฉัย (diagnostic skill) และทักษะด้านนโยบาย (political skills) ส่วนแนวคิดทฤษฎีของ กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18-21) แม้จะมี 5 ทักษะ แต่ก็ยังครอบคลุมทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill) ทักษะด้านการวินิจฉัย (diagnostic skill) และทักษะด้านการวิเคราะห์

(analytic skill) อย่างไรก็ตาม เฮอร์เซย์ และ บลานชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993, p. 3) กล่าวว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารนั้นต้องมีมากกว่า 3 ทักษะที่ แคทซ์ นำเสนอ แต่ยอมรับว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะการบริหารอย่างน้อย 3 ทักษะนี้ โดยผู้บริหารระดับจะต้องมีและใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านมนุษย์มากกว่าด้านอื่น ๆ และผู้บริหารระดับล่างและผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคมากกว่าทักษะด้านอื่น

เมื่อนำหลักปาปณิกธรรมมาบูรณาการกับองค์ประกอบวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยอาศัยคำอธิบายของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15) ที่สอดคล้องกับทฤษฎี 3 ทักษะของ แคทซ์ (Katz, 2005) สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ตามหลักปาปณิกธรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

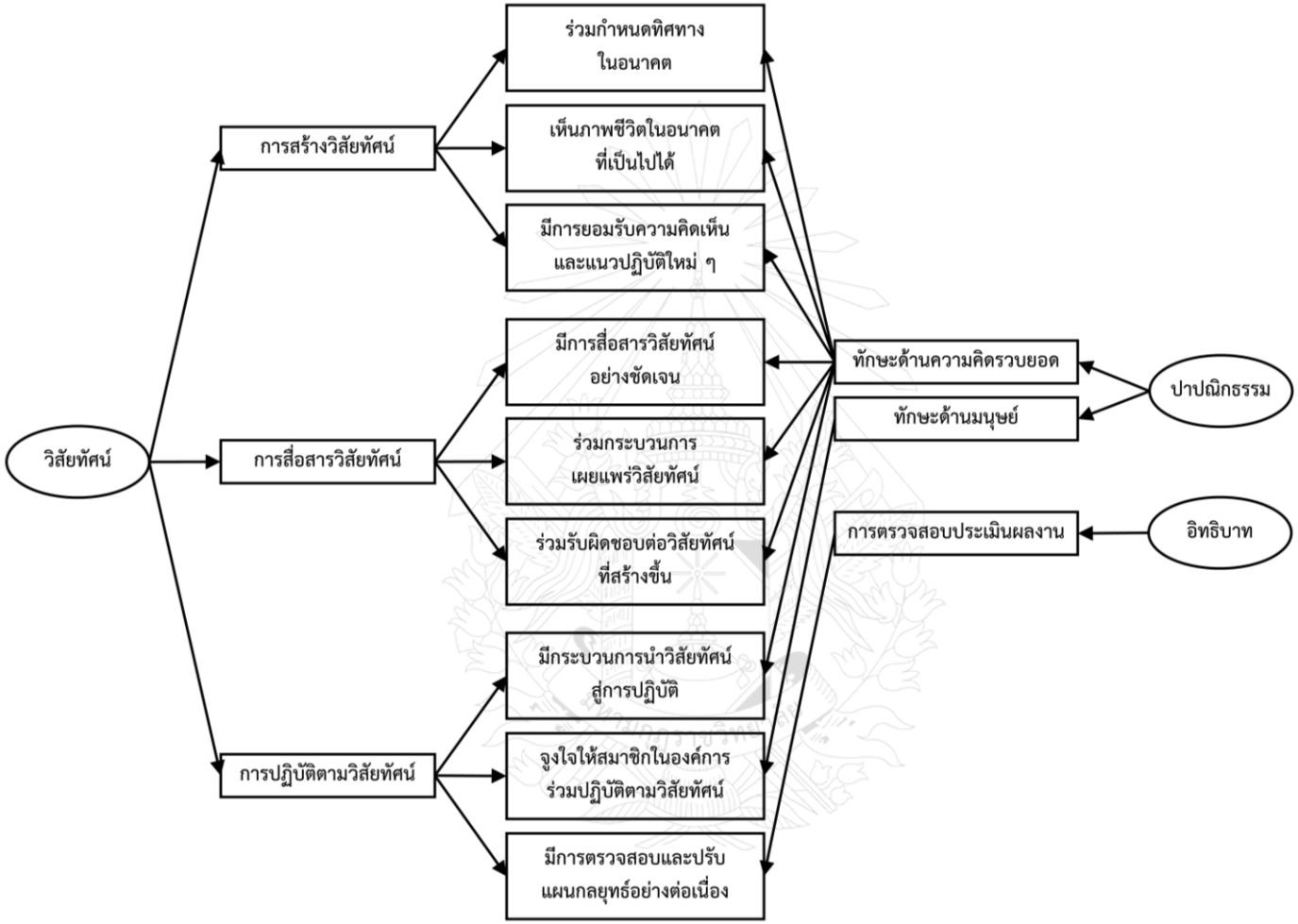
1) มีทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) คือ เข้าใจภาพรวมและความซับซ้อนขององค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ภายในและภายนอกขององค์กร (Katz, 2005) มองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) มีความเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มองเห็นความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของส่วนต่าง ๆ ในองค์การ และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Griffin, 1984, pp. 18-21) สามารถมองเห็นภาพรวม การวิเคราะห์ วินิจฉัย การสังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ และการรู้จักใช้คำถาม (Harris, 1985, pp. 33-42)

2) มีทักษะด้านเทคนิค (technical skill) คือ ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารความหมาย และทักษะด้านการจัดการ (Katz, 2005) มีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหาร ในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) เข้าใจและสามารถทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ รวมไปถึงการเตรียมงบประมาณ การจัดตารางเวลา การเตรียมการ การวิเคราะห์ (Dubrin, 1012, pp. 17-19) สามารถวางแผน ทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Griffin, 1984, pp. 18-21) รู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน เรียงลำดับเรื่องหรือความสำคัญการสาธิต การเขียนแผนภูมิ วาดภาพ คำนวณได้ และเป็นประธานในที่ประชุมได้ (Harris, 1985, pp. 33-42) สามารจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เข้าใจการเงินและการบัญชี รู้งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า วิเคราะห์ปัญหาการบริการ การวางแผน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120)

3) มีทักษะด้านมนุษย์ (human skill) คือ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน รู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ รู้จักและพยายาม

เข้าใจผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของคนนั้น (Katz, 2005) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้ (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) มีทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถทำงานเป็นกลุ่ม สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (Dubrin, 1012, pp. 17-19) มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ดี เจรจา บรรยาย ประสานงาน (Griffin, 1984, pp. 18-21) รู้จักสังเกต เข้าใจผู้อื่น รู้จักถามหรือสัมภาษณ์ รู้จักการนำอภิปราย มีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา (Harris, 1985, pp. 33-42) สามารถติดต่อระหว่างบุคคล ประสานงาน มีภาวะผู้นำ สามารถจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เข้าใจการทำงานของกลุ่มคน สามารถจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120)

การบูรณาการหลักปาปณิกธรรมเข้ากับองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) ข้างต้นนั้นสามารถนำเสนอโมเดลการบูรณาได้ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 โมเดลการบูรณาการองค์ประกอบวิสัยทัศน์กับปาปณิกธรรมและอิทธิบาท

2.6.2 การบูรณาการองค์ประกอบความหวังกับอิทธิบาทและปาปณิกธรรม

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความหวัง (Hope) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success) 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work) และ 3) การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis)

สำหรับองค์ประกอบย่อย “การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success)” พบว่ามีความสอดคล้องกับหัวข้อธรรม “จิตตะ” ในอิทธิบาท หมายถึง ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559) หรือความเอาใจใส่ (พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), (ม.ป.ป., หน้า 150)

ส่วนองค์ประกอบย่อย “การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work)” พบว่ามีความเข้ากันได้กับหัวข้อธรรม “ฉันทะ” ในอิทธิบาท พระพรหมคุณาภรณ์ ให้คำอธิบายว่า เพราะรักสิ่งที่ทำจึงได้ลงมือทำสิ่งนั้น คือเมื่อรักในสิ่งใดก็ย่อมพอใจที่จะทำสิ่งนั้นให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยม

ขณะที่องค์ประกอบย่อย “การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis)” พบว่า มีความเข้ากันได้กับหัวข้อธรรม “วิริยะ” ในอิทธิบาท โดยพระพรหมคุณาภรณ์ ให้คำอธิบายว่า ความพากเพียร ความพยายาม ไม่ย่อท้อ คือพากเพียรทำ ขยัน หมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ รวมทั้งองค์ธรรม “วิมังสา” ในอิทธิบาท หมายถึงการเฝ้าติดตามคอยสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เมื่อเกิดเหตุผิดพลาดหรือเกิดเหตุไม่คาดฝัน ผู้ปฏิบัติย่อมสามารถหาทางรับมือหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

สรุปได้ว่าองค์ธรรมทั้งหมดในอิทธิบาทสามารถบูรณาการเข้ากับองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบของความหวัง (Hope) ได้อย่างสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตามอิทธิบาท ประกอบด้วยองค์ประกอบหรือหัวข้อธรรม 4 หัวข้อ โดยยังเหลืออีก 1 หัวข้อธรรม คือ “วิมังสา” ที่หมายถึง ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559) ดังนั้นองค์ประกอบความหวัง (Hope) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงสามารถบูรณาการกับหลักอิทธิบาท เนื่องจากหลักอิทธิบาทมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จ โดยพุทธทาสภิกขุแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เรียกว่า หลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ และพระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) (ม.ป.ป., หน้า 150) อธิบายว่า ทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ

หลักอิทธิบาท กล่าวถึงความสำเร็จ ซึ่งการดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้นั้นก็ต้องมีความหวังหรือความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นหลักอิทธิบาทจึงมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความหวังในภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่าความสำเร็จ “บาท” แปลว่า ฐาน หรือ เชิงรอง ดังนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้เขียนเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 สรุปได้ว่า หลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัยหรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ คือ

1) ฉันทะ เพราะเหตุว่ารักสิ่งที่ทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้

2) วิริยะคือความพากเพียร ความพยายาม ไม่ย่อท้อ

3) จิตตะคือความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้

4) วิมังสาคือทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา

ดังนั้นหลักความสำเร็จปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่าอิทธิบาท (การทำให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อคือ

1. ฉันทะ (การเห็นคุณค่าความรักความพอใจ) คือมีใจรักพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำมิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

2. วิริยะ สู้งาน (ความเพียรเห็นเป็นความท้าทายใจสู้ขยัน) คือพากเพียรทำขยันมันประกอบมันกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนเอาธุระไม่ทอดทิ้งไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ ใส่ใจงาน (ความอุทิศตัวต่องานใจจดจ่อจริงจัง) คือเอาจิตฝักใฝ่ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆเสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรองพิสูจน์ทดสอบตรวจตราปรับปรุงแก้ไข) ท้ายปัญญาสอบสวนคือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ท่านั้นโดยรู้จักทดลองวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), ม.ป.ป., หน้า 150) ได้อธิบายว่า อิทธิบาทคือทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ และ 4) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้น ๆ

สรุปได้ว่าอิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสาความไตร่ตรอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2542, หน้า 442-255) กล่าวถึงอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

1) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจรักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ หมายถึง รักงานและรักจุดหมายของงาน อธิบายให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรัก ความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดี ที่งดงาม ที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายก็เกิดปีติ ความเอิบอิ่มใจ หรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัส ความชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้ อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่ง แน่วแน่ มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบ สม่ำเสมอ ไม่ซ่าน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมกันนั้น ประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

2) วิริยะ แปลว่าความอาจหาญแก้วกล้าบากบั่นก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุถึงได้ยากนักมีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จคนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่ ๆ มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมายสมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิพร้อมทั้งมีประธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

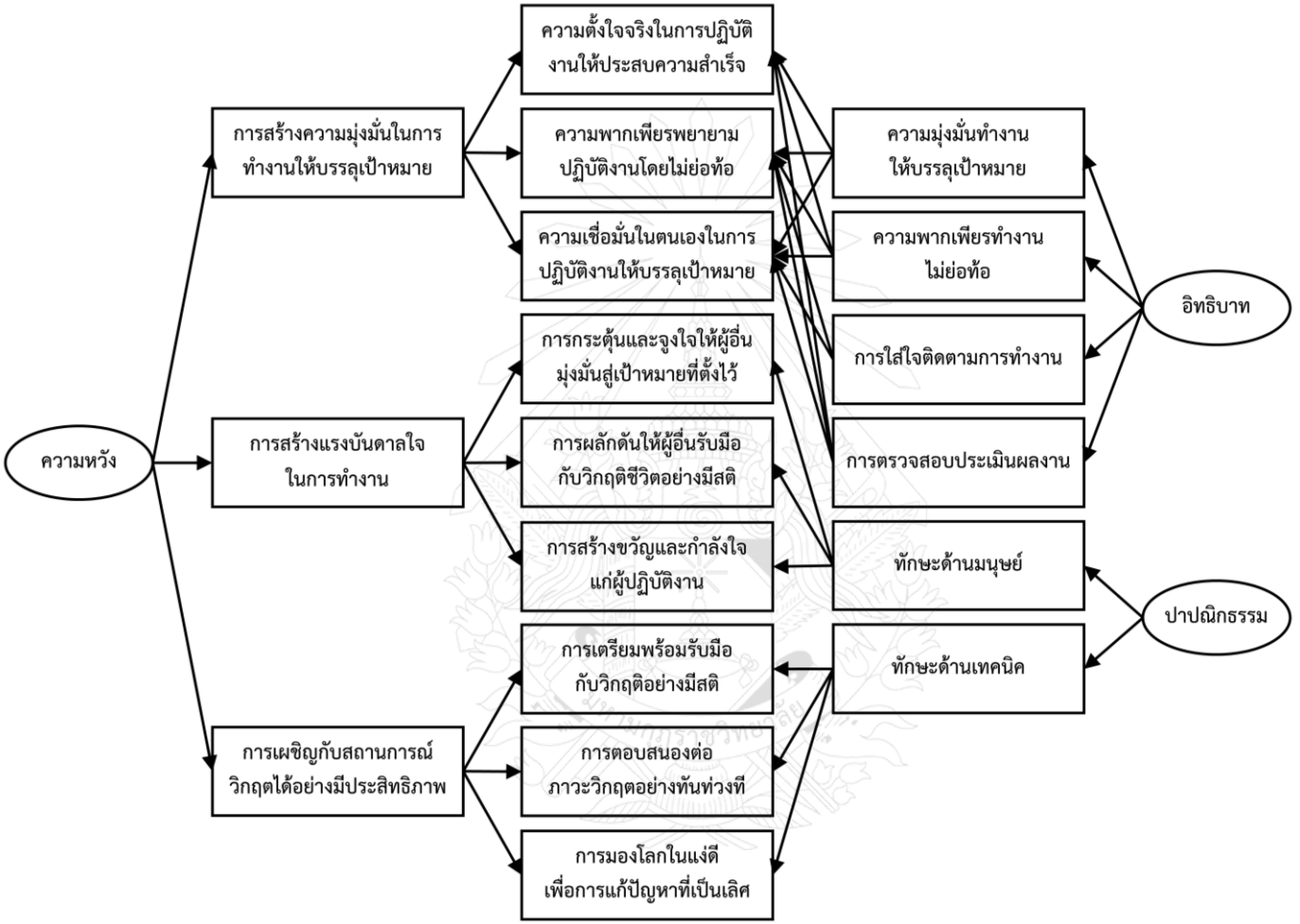
3) จิตตะ แปลว่าความคิดจดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน ตรวจสอบ เฝ้าคิดเรื่องนั้น อยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าติดหนับอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที อยากที่จะทำเรื่องนั้นงานนั้น ขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำมี

กำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้นเรียกว่าเป็น จิตตสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดเป็นปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

4) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อจริงหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในจิตที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิดค้น หาเหตุผล ชอบสอบสวน ชอบทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่า ผลนี้เกิดจากเหตุผลอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าชักองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมายเป็นเพราะอะไร จะแก้ที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตใจแน่วแน่ แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่จะพิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วยเช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ

อิทธิบาท 4 นี้เกื้อหนุนกันและมักมาด้วยกัน เช่น เกิดฉันทะ มีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียรก็เอาใจจดจ่อใส่ใจอยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง แต่ที่แยกพิจารณาแต่ละข้ออย่างนี้ก็ด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่น ๆ

เมื่อนำหลักอิทธิบาทมาบูรณากับองค์ประกอบย่อยของความหวัง (Hope) สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีความหวังหรือผู้นำที่มุ่งหวังความสำเร็จขององค์การจะต้องมีรักหรือชอบงานที่ทำ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานที่รักหรือชอบ เอาใจใส่หรือให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานนั้นเป็นอันดับแรก และคอยตรวจสอบหรือติดตามการปฏิบัติงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลการบูรณาการได้ดังภาพที่ 2.9 ดังนี้



ภาพที่ 2.9 โมเดลบูรณาการองค์ประกอบความหวังกับอิทธิบาทและปาปณิกธรรม

2.6.3 การบูรณาการองค์ประกอบศรัทธากับอิทธิบาท ปาปณิกธรรม และสังคหวัตถุ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบศรัทธา (Faith) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) 2) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) และ 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)

จากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของศรัทธา (Faith) กับหลักพุทธธรรม พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) และองค์ประกอบที่2 การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) มีความสอดคล้องกับองค์ธรรม 4 ประการของอิทธิบาท คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และองค์ธรรม “วิธูโร” ของปาปณิกธรรม เนื่องจากอิทธิบาทกล่าวถึงความสำเร็จของงานหรือผลของการปฏิบัติงาน และองค์ธรรม “วิธูโร” ในปาปณิกธรรม ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15) เช่น การวางแผน กระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร และการจัดการ (Katz, 2005) ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ (Dreke and Roe, 1986, pp. 29-30) การทำกิจกรรมเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ รวมไปถึงการเตรียมงบประมาณ การจัดตารางเวลา การเตรียมการ การวิเคราะห์ (Dubrin, 1012, pp. 17-19) การวางแผน การทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ (Griffin, 1984, pp. 18-21) การฟัง พูด อ่าน เขียน เรียงลำดับเรื่องหรือความสำคัญ การสาธิต การเขียนแผนภูมิ การวาดภาพ การคำนวณ และการเป็นประธานในที่ประชุม (Harris, 1985, pp. 33-42) การจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเงิน การบัญชี งานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล และการจัดระบบงาน (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120) การคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหาการบริการ การวางแผน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120) เพราะฉะนั้นจึงสามารถบูรณการหลักอิทธิบาทและ “วิธูโร” เข้ากับองค์ประกอบย่อยทั้ง 2 ได้

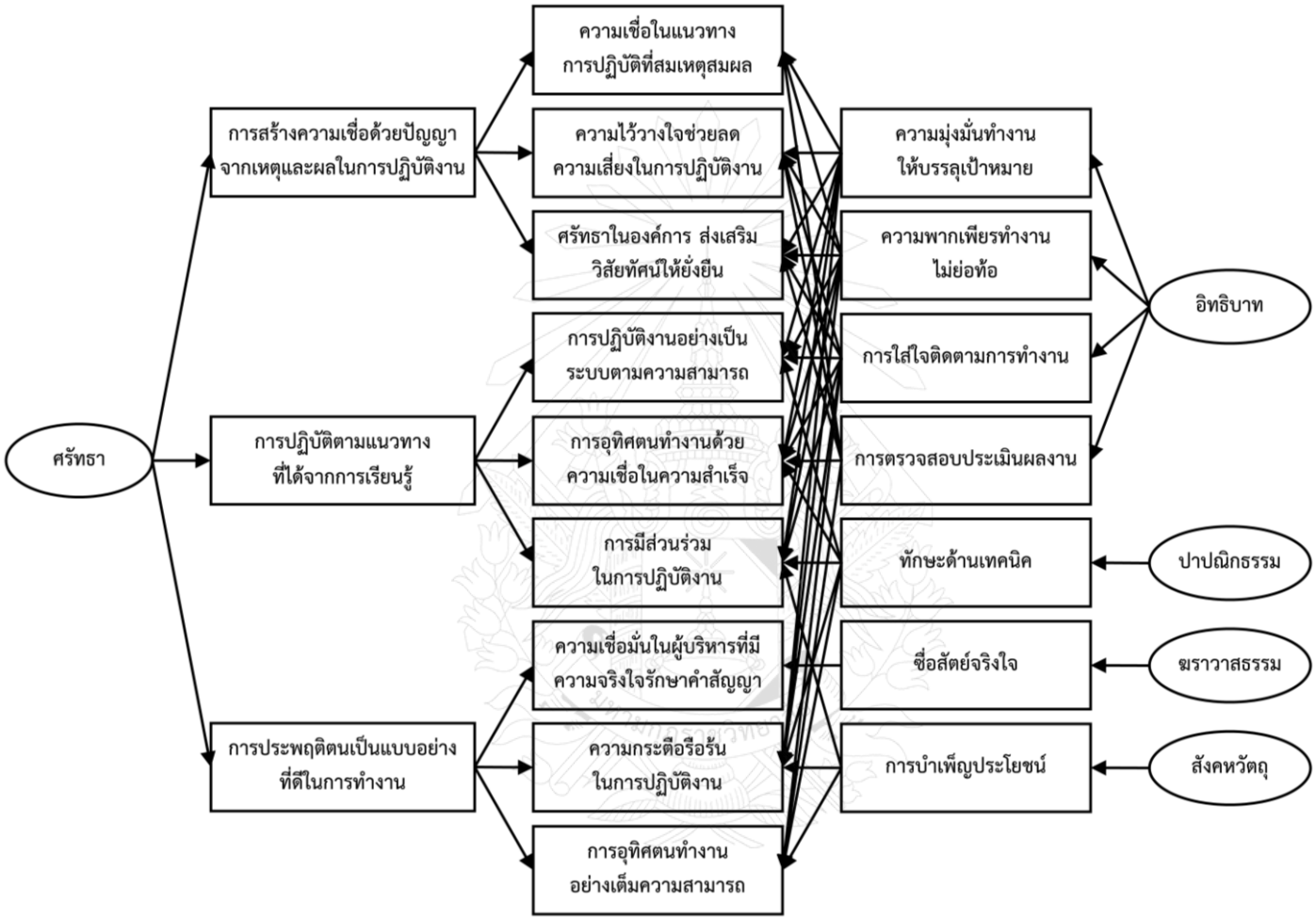
ส่วนองค์ประกอบย่อย “การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)” มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่มีจริงใจ รักษาคำสัญญา (Confidence in Honest Leader) สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นคนซื่อสัตย์จริงใจ ซึ่งตรงกับองค์ธรรม “สัจจะ” ในฆราวาสธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 2 คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm in Work) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง “ฉันทะ” คือความรักในงานที่ทำ “วิริยะ” ความขยันในการทำงาน และ “จิตตะ” ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ซึ่งเป็นองค์ธรรมในหลักอิทธิบาท และ 3) การอุทิศตนทำงาน

อย่างเต็มความสามารถ (Self-dedication to work excellence) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ร่วมกับ “อัตถจริยา” การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ในหลักสังคหวัตถุ

นอกจากนี้การเป็นแบบอย่างที่ดีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากผู้บริหารยังครอบคลุมไปถึงหลักสังคหวัตถุ หลักฆราวาสธรรมและหลักพรหมวิหารธรรม กล่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการผู้บริหารที่มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักให้และแบ่งปัน ทั้งสิ่งของและความรู้ เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่ดี มีวาจาไพเราะ สามารถสนทนาได้อย่างเปิดเผย มุ่งมั่นทำประโยชน์ ไม่เย่อหยิ่ง ให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน และพร้อมร่วมสุขร่วมทุกข์ในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริงทำจริง มีความอดทนอดกลั้น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นได้ มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีไมตรีจิต มีความกรุณาสงสาร คอยให้ความช่วยเหลือ คอยให้การสนับสนุนส่งเสริม และมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง

พุทธทาสภิกขุ (ม.ป.ป., หน้า 14) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารคนว่า “การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่งคือเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ ซึ่งคงได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไปเรื่องสังคหวัตถุ ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาไพเราะ การบำเพ็ญประโยชน์ และการทำตัวให้เป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย หรือเรียกว่า ความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอันเป็นเครื่องหน่วงเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้”

ในการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ อิทธิบาท ปาปณิกธรรม และสังคหวัตถุ เข้ากับองค์ประกอบศรัทธา (Faith) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ทำให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน พูดดี พูดเพราะ บำเพ็ญประโยชน์ มีจิตอาสา มีส่วนร่วม มีความสม่ำเสมอ เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว มีทักษะในการบริหารจัดการและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลการบูรณาการได้ดังภาพที่ 2.10 ดังนี้



ภาพที่ 2.10 โมเดลการบูรณาการองค์ประกอบศรัทธากับอิทธิบาท ปาปณิกธรรม ฆราวาสธรรมและสังคหวัตถุ

2.6.4 การบูรณาการองค์ประกอบความไว้วางใจกับสังคหวัตถุ ฆราวาสธรรม และปาปณิกธรรม

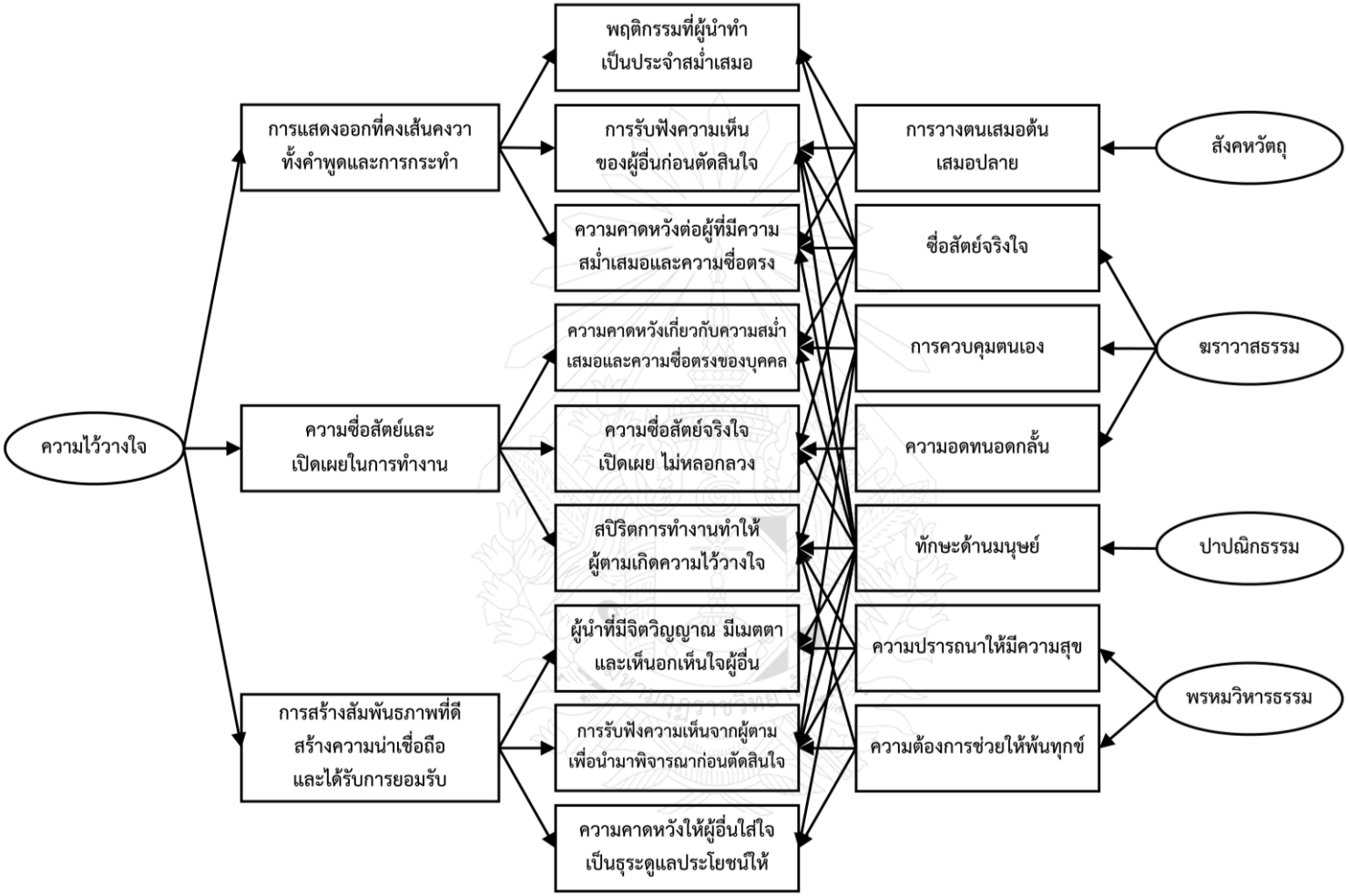
จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้องค์ประกอบย่อยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action) 2) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work) และ 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition) และจากการศึกษาหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ พบว่ามีอยู่ 3 หลักธรรม คือ สังคหวัตถุ ฆราวาสธรรม และปาปณิกธรรม ดังนี้

องค์ประกอบย่อย “การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action)” สามารถบูรณาการเข้ากับองค์ธรรม “สมานัตตตา” ในสังคหวัตถุ หมายถึง การประพฤติตนอย่างสม่ำเสมอ มีความเสมอต้นเสมอปลาย บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์จริงใจ หรือองค์ธรรม “สัจจะ” และมีความสามารถในการควบคุมตนเองสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติขององค์ธรรม “ทมะ” ในฆราวาสธรรม ทำให้ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ใช้บังคับบัญชาจากความประพฤติที่สม่ำเสมอตรงไปตรงมานี้

องค์ประกอบย่อย “ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work)” สามารถบูรณาการเข้ากับองค์ธรรม “สัจจะ” ในฆราวาสธรรม รวมทั้งองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” ในปาปณิกธรรม โดยถือว่า การเป็นคนซื่อสัตย์ เปิดเผย จริงใจ นั้นเป็นทักษะด้านบุคคล เพราะทุกคนต้องการคบหาหรือร่วมงานกับคนที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เปิดเผย จริงใจ ไม่สับปลับ โกหก หลอกลวง เชื่อถือไม่ได้

องค์ประกอบย่อย “การสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition)” สามารถบูรณากับเข้ากับองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” หรือ “ทักษะด้านมนุษย์” ในปาปณิกธรรม และองค์ธรรมของฆราวาสธรรมได้ทุกองค์ธรรม คือ สัจจะ ความสัตย์ซื่อจริงใจ ทมะ การควบคุมตนเอง ขันติ ความอดทนอดกลั้น และจาคะ ความเสียสละ

จากการบูรณาการองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบขององค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust) เข้ากับสังคหวัตถุ ฆราวาสธรรม และปาปณิกธรรม ทำให้ได้ผู้นำที่มีความเสมอต้นเสมอปลาย ซื่อสัตย์ จริงใจ มีการควบคุมตนเอง มีความอดทนอดกลั้นสูง มีความเสียสละ ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลการบูรณาการได้ดังภาพที่ 2.11 ดังนี้



ภาพที่ 2.11 โมเดลการบูรณาการองค์ประกอบความไว้วางใจกับฆราวาสธรรม พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุและปาปณิกธรรม

2.6.5 การบูรณาการองค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นกับพรหมวิหารธรรมและปาปณิกธรรม

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบความไว้วางใจ (Altruistic love) ของภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณ ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) 2) การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) 3) การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude) 4) ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) 5) ความเมตตา (Kindness) และ 6 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)

องค์ประกอบย่อย “การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return)” บูรณาการกับพรหมวิหารธรรมได้ในทุกองค์ธรรม เนื่องจากผู้ที่มีเมตตาธรรมต่อกันย่อมปรารถนาแต่สิ่งที่ดี ๆ ต่อกัน โดยบริสุทธิ์ใจเป็นเบื้องต้น และไม่คิดว่าอีกฝ่ายจะต้องทำอะไรเป็นการตอบแทน ผู้ที่มีกรุณาธรรมต่อผู้อื่นก็ปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้ประสบกับความทุกข์ยากลำบากให้พ้นจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์นั้น ๆ และลงมือช่วยเหลือเพื่อปลดเปลื้องความทุกข์ยากลำบากของผู้นั้นอย่างจริงใจ โดยปรารถนาเพียงแค่ให้ผู้นั้นบรรเทาจากความทุกข์ยากลำบาก ผู้ที่มีมุทิตาธรรมย่อมรู้สึกยินดีกับผู้อื่นในทุก ๆ อย่าง ทั้งความสุข ความสมหวัง ความโชคดี และความสำเร็จต่าง ๆ อย่างแท้จริงโดยไม่คาดหวังว่าจะต้องได้รับส่วนแบ่งหรือผลตอบแทนจากความสำเร็จนั้น และผู้ที่มีอุเบกขาธรรมย่อม

องค์ประกอบย่อย “การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) ” บูรณาการกับองค์ธรรม “กรุณา” ในพรหมวิหารธรรม หมายถึง ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ เพราะเข้าใจถึงความทุกข์ยากลำบากของผู้อื่น ทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน และปรารถนาจะช่วยให้เขาหมดความทุกข์ความยากลำบาก คุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นทักษะด้านมนุษย์ (human skill) หรือสิ่งที่มนุษย์พึงปฏิบัติต่อกันที่ปรากฏอยู่ในหลักปาปณิกธรรม คือ นิสสยสัมปันโน

องค์ประกอบย่อย “การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude) ” บูรณาการกับหลักพรหมวิหารธรรมและปาปณิกธรรมได้อย่างสอดคล้อง กล่าวคือ ผู้มีเมตตาธรรมย่อมให้อภัยแก่ผู้ตนรู้สึกชอบหรือเอ็นดู เมื่อผู้นั้นทำสิ่งใดก็ยอมรับโดยไม่ปฏิเสธ และพร้อมจดจำสิ่งดี ๆ ที่ผู้นั้นกระทำต่อตนเองได้ ผู้มีกรุณาธรรมย่อมให้อภัยแก่ผู้ประสบทุกข์ โดยไม่ปรารถนาที่จะซ้ำเติมให้เขามีความยากลำบากมากกว่าเดิม ให้การยอมรับโดยพื้นฐานของการรับรู้ว่าผู้นี้เป็นผู้ประสบทุกข์และมีความเดือดร้อน และรับรู้หรือจดจำสิ่งที่ผู้ประสบความทุกข์ยากนั้นปฏิบัติตอบทั้งที่ตกอยู่ในสภาพที่แทบไม่สามารถตอบแทนอะไรได้เลย ผู้ที่มีมุทิตาธรรม โดยพื้นฐานตามธรรมชาติย่อมมีความยินดีต่อผู้ที่ตนรู้สึกดีด้วย หมายถึงย่อมรู้สึกร่วมยินดีกับผู้ที่ตนมีเมตตาให้ ดังนั้นการให้อภัยและการยอมรับ รวมถึงการจดจำบุญคุณ ย่อมเกิดขึ้นได้โดยง่าย ไม่รู้สึกขัดแย้งภายในใจ

องค์ประกอบย่อย “ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) ” บูรณาการกับองค์ธรรม “เมตตา” ในพรหมวิหารธรรม เพราะการแสดงออกซึ่งความรักและไมตรีจิตต่อกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีระหว่างกัน เกิดความเชื่อใจและไว้วางใจในกันและกัน นอกจากนี้ยังสามารถบูรณาการกับองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” ในปาปณิกธรรม โดยประมวลความหมายว่าเป็นทักษะด้านมนุษย์ ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ความเชื่อใจ ความไว้วางใจ

องค์ประกอบย่อย “ความเมตตา (Kindness) ” บูรณาการกับองค์ธรรม “เมตตา” ในพรหมวิหารธรรมโดยตรง นอกจากนี้ก็ยังบูรณาการกับองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” ในปาปณิกธรรม เพราะการมีไมตรีจิตต่อกันบนพื้นฐานของความรัก ความปรารถนาดี ความเอ็นดู และความชื่นชมยินดีก็ถือว่าเป็นทักษะสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

องค์ประกอบย่อย “ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ” บูรณาการกับองค์ธรรม “นิสสยสัมปันโน” เพราะถือว่าเป็นมารยาททางสังคมประการหนึ่ง การแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นการลดกำแพงกั้นกลางระหว่างคนสองคน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันขึ้นมาได้ นอกจากนี้การติดต่อสื่อสาร การคบค้าสมาคมหรือว่าการคบหากับผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนยอมทำได้ง่ายกว่า ทำให้ผู้อื่นกล้าเข้าใกล้เพื่อทำความรู้จักหรือสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น การบูรณาการพรหมวิหารธรรมและปาปณิกธรรมกับองค์ประกอบของความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) จะทำให้ได้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่มีการแสดงพฤติกรรมต่อบุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เต็มไปด้วยไมตรีจิต ความรัก ความหวังดี ความปรารถนาดี มีความสงสาร เข้าอกเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจผู้ที่ประสบความทุกข์ยากลำบาก ปรารถนาและให้ความช่วยเหลือ เป็นคนเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ได้ จิตใจกว้างขวาง เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข มีความสำเร็จ ก็มีความยินดี ไม่อิจฉาริษยา และในสถานการณ์บางอย่าง จำเป็นต้องวางเฉยเป็นกลาง ดำรงความยุติธรรมแก่ทุกคนโดยไม่ลำเอียง

จากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่นำมาจากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมด้านการบริหารและสร้างเป็นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ ตามที่แสดงในตารางที่ 2.13

ตารางที่ 2.13 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด บูรณาการกับหลักพุทธธรรม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	หลักพุทธธรรม
วิสัยทัศน์ (Vision)	1) การสร้างวิสัยทัศน์	1) ร่วมกำหนดทิศทางในอนาคต 2) เห็นภาพชีวิตในอนาคตที่เป็นไปได้ 3) มีการยอมรับความคิดเห็นและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ	• ทักษะด้านความคิดรวบยอด (จักขุมา)	• ปาปณิกธรรม
	2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจน	1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) ร่วมกระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	• ทักษะด้านความคิดรวบยอด (จักขุมา)	• ปาปณิกธรรม
	3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	1) มีกระบวนการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2) จูงใจให้สมาชิกในองค์การร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) มีการตรวจสอบและปรับแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	• ทักษะด้านความคิดรวบยอด (จักขุมา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน) • การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา)	• ปาปณิกธรรม • อิทธิบาท

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	หลักพุทธธรรม
ความหวัง (Hope)	1) ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	1) ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ 2) ความพากเพียรพยายามปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ 3) ความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	• ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ) • การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (จิตตะ) • การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา)	• อิทธิบาท
	2) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	1) การกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การผลักดันให้ผู้อื่นรับมือกับวิกฤติชีวิตอย่างมีสติ 3) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	• ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• ปาปณิกธรรม

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	หลักพุทธธรรม
	3) การรับมือกับสถานการณ์วิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) การเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤติอย่างมีสติ 2) การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตอย่างทันท่วงที 3) การมองโลกในแง่ดีเพื่อการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ	• ทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร)	• ปาปณิกธรรม
ศรัทธา (Faith)	1) การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน	1) ความเชื่อในแนวทางการปฏิบัติที่สมเหตุสมผล 2) ความไว้วางใจช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน 3) ศรัทธาในองค์การส่งเสริมวิสัยทัศน์ให้ยั่งยืน	• ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ) • การใส่ใจติดตามการทำงาน (จิตตะ) • การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา) • ทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร)	• อิทธิบาท • ปาปณิกธรรม
	2) การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้	1) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามความสามารถ 2) การอุทิศตนทำงานด้วยความเชื่อในความสำเร็จ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	• ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ) • การใส่ใจติดตามการทำงาน (จิตตะ) • การตรวจสอบประเมิน ผลงาน (วิมังสา) • ทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร)	• อิทธิบาท • ปาปณิกธรรม

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	หลักพุทธธรรม
ศรัทธา (Faith)	3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)	1) ความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่มีจริงใจรักษาคำสัญญา 2) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 3) การอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ	• ซื่อสัตย์จริงใจ (สัจจะ) • ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ) • การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (จิตตะ) • การบำเพ็ญประโยชน์ (อัตถจริยา)	• ฆราวาสธรรม • อิทธิบาท • สังคหวัตถุ
ความไว้วางใจ (Trust)	1) การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ	1) พฤติกรรมที่ผู้นำทำเป็นประจำสม่ำเสมอ 2) การรับฟังความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ 3) ความคาดหวังต่อผู้ที่มีความสม่ำเสมอและความซื่อตรง	• การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) • ซื่อสัตย์จริงใจ (สัจจะ) • การควบคุมตนเอง (ทมะ)	• สังคหวัตถุ • ฆราวาสธรรม

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด	ตัวบ่งชี้/ สาระหลักเพื่อการวัด	หลักพุทธธรรม
	2) ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน	1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล 2) ความซื่อสัตย์จริงใจเปิดเผยไม่หลอกลวง 3) สปิริตการทำงานทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ	• ซื่อสัตย์จริงใจ (สัจจะ) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• ฆราวาสธรรม • ปาปณิกธรรม
	3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความน่าเชื่อถือและการได้รับการยอมรับ	1) ผู้นำที่มีจิตวิญญาณมีเมตตาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การรับฟังความเห็นจากผู้ตามเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจ 3) ความคาดหวังให้ผู้อื่นใส่ใจเป็นธุระดูแลประโยชน์ให้	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา) • ความอดทนอดกลั้น (ขันติ) • การควบคุมตนเอง (ทมะ) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ฆราวาสธรรม • ปาปณิกธรรม
	1) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return)	1) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน 2) ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น 3) การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ความเดือดร้อน	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา) • ความยินดีกับผู้อื่น (มุทิตา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	หลักพุทธธรรม
	2) การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion)	1) การดูแลเอาใจใส่และความห่วงใยซึ่งกันและกัน 2) การปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดต่อผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตัว 3) การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่เกิดปัญหาต่าง ๆ	• ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)	3) การให้อภัย การยอมรับและรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude)	1) การให้อภัยในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มุ่งแก้ไข ไม่ตำหนิ 2) การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล 3) การยกย่องชมเชยและการมอบให้รางวัลแก่ผู้มีผลงาน	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ความยินดีกับผู้อื่น (มุทิตา) • ความเป็นกลางวางเฉย (อุเบกขา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	หลักพุทธธรรม
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love)	4) ความจงรักภักดี เชื่อใจไว้วางใจ	1) มั่นใจในความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต 2) คาดหวังผลทางบวกของผู้อื่น 3) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น และมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม
	5) ความเมตตา	1) ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข 2) การทำดีพูดดีและมีความประสงค์ดีต่อกัน 3) การช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม
	6) ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1) การรู้จักกาลเทศะทุกสถานการณ์ 2) ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน 3) ความอดทนอดกลั้น	• ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน) • ความอดทนอดกลั้น (ขันติ)	• ปาปณิกธรรม • ฆราวาสธรรม

ตารางที่ 2.13 แสดงการบูรณาการองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับหลักพุทธธรรม ซึ่งจะนำไปสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” ต่อไป

2.7 องค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

การบูรณาการหลักพุทธธรรมด้านการบริหารกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ทำให้ได้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่มีหัวข้อธรรมเป็นองค์ประกอบหลัก ดังนี้

2.7.1 องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)

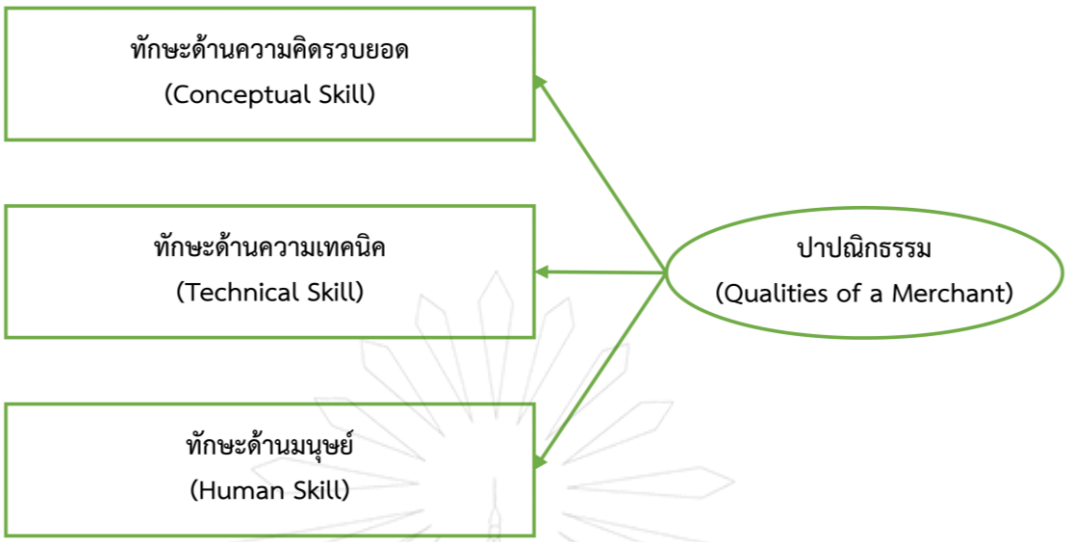
การบูรณาการองค์ธรรม “จักขุมา” ในปาปณิกธรรม กับองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (vision) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สามารถบูรณาการเข้ากันได้อย่างกลมกลืนเพราะเป็นคุณสมบัติที่สอดคล้องตรงกัน นอกจากนี้องค์ธรรม “จักขุมา” ยังครอบคลุมทักษะการบริหารงานที่เรียกว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) ในทฤษฎี 3 ทักษะ (Katz’s Three Skills Theory) (Katz, 2005) ตามคำอธิบายของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 15) อย่างไรก็ตาม หลักปาปณิกธรรมประกอบด้วยองค์ธรรม 3 ประการ คือ จักขุมา วิธูโร และนิสสยสัมปันโน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พึงมีของพ่อค้าที่ดี ดังนั้นจึงต้องเพิ่มองค์ธรรม “วิธูโร” และ “นิสสยสัมปันโน” เป็นองค์ประกอบในภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาด้วย ซึ่งพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15) ได้อธิบายว่า “จักขุมา” คือความชำนาญในการใช้ความคิดหรือทักษะด้านความคิด (conceptual skill) “วิธูโร” คือความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน (technical skill) และ “นิสสยสัมปันโน” คือมนุษยสัมพันธ์หรือความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด (human relation skill) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) และ 3) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) ดังนั้นจึงได้นำองค์ธรรมทั้ง 3 ประการของหลักปาปณิกธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 3 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ได้ดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)

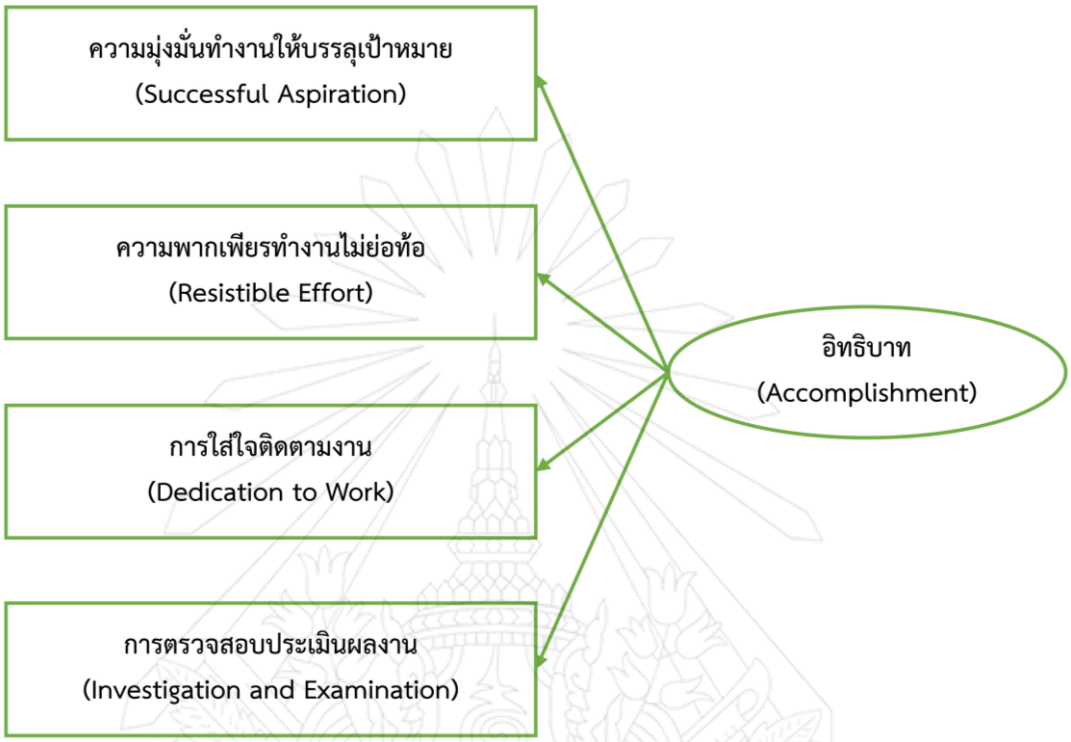
จากภาพที่ 2.12 แสดงโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ที่ได้จากการบูรณาการกับองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) 2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และ 3) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) โดยผู้วิจัยสรุปว่าเป็นด้านบริหารจัดการ

2.7.2 องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

การบูรณาการหลักอิทธิบาทกับองค์ประกอบความหวัง (Hope) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งองค์ธรรมในหลักอิทธิบาทมีอยู่ 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ทำให้ผู้บริหารที่ยึดหลักอิทธิบาทกลายเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่มีความมุ่งมั่นมุ่งหวังในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นศูนย์รวมความหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) 2) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) 3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และ 4) การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) ดังนั้นจึงได้นำองค์ธรรมทั้ง 4 ประการของหลักอิทธิบาทมากำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)
องค์ประกอบที่ 2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)
องค์ประกอบที่ 3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)
องค์ประกอบที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ได้ดังภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.13 โมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

ภาพที่ 2.13 แสดงโมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) จากการบูรณาการกับองค์ประกอบความหวัง (Hope) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) 2) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) 3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) 4) การตรวจสอบประเมินผลงาน (investigation) โดยผู้วิจัยเรียกว่าด้านความมุ่งมั่นพากเพียร

2.7.3 องค์ประกอบสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุเข้ากับองค์ประกอบศรัทธา (Faith) ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนั้นเป็นการดำเนินการเพื่อแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของผู้นำหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักสังคตวัตถุจะทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักและความศรัทธาจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น เพราะผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุจะผูกมัดหรือเชื่อมโยงระหว่างบุคคลให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยถือว่าเป็นหลักการสงเคราะห์กัน ประกอบด้วย การให้และการแบ่งปัน การพูดจากด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดคำหยาบคาย ปราศจากการโกหกหลอกลวง ไม่

พูดเพ้อเจ้อไร้สาระ และไม่มีคำเสียดสีให้เจ็บใจ การบำเพ็ญประโยชน์ ทำแต่สิ่งดีงาม และไม่ถือตัว เป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลาย ดังนั้นในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำองค์ธรรมทั้ง 4 ประการมาเป็นองค์ประกอบสังคหวัตถุ คือ 1) การให้และการแบ่งปัน (giving and sharing) 2) วาจาไพเราะ (kindly speech) 3) การบำเพ็ญประโยชน์ (useful conduct) และ 4) การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (equality and constancy) โดยบูรณาการกับตัวบ่งชี้ “การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work)” ขององค์ประกอบสัทธา (Faith) ดังนั้นจึงได้นำองค์ธรรมทั้ง 4 ประการของหลักสังคหวัตถุมากำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

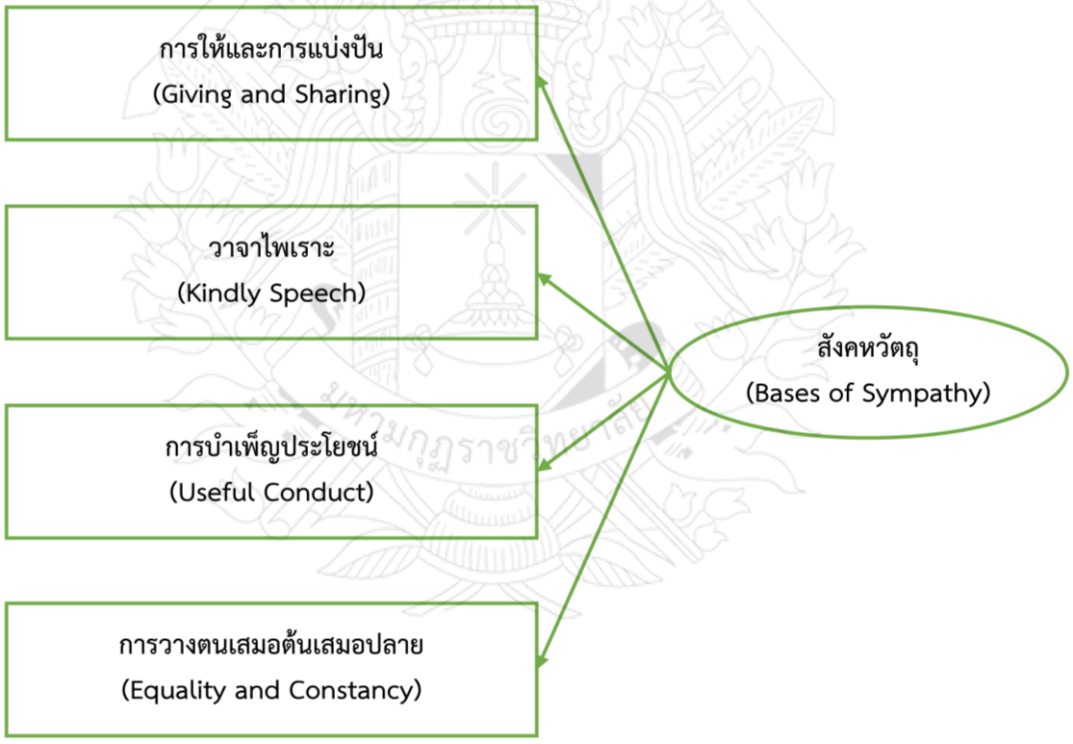
องค์ประกอบที่ 1 การให้และการแบ่งปัน (giving and sharing)

องค์ประกอบที่ 2 วาจาไพเราะ (kindly speech)

องค์ประกอบที่ 3 การบำเพ็ญประโยชน์ (useful conduct)

องค์ประกอบที่ 4 การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (equality and constancy)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ได้ดังภาพที่ 2.14



ภาพที่ 2.14 โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)

ภาพที่ 2.14 แสดงโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ที่ได้จากการบูรณาการกับองค์ประกอบศรัทธา (Faith) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การให้และการ แบ่งปัน (giving and sharing) 2) วาจาไพเราะ (kindly speech) 3) การบำเพ็ญประโยชน์ (useful conduct) และ 4) การวางตน เสมอต้นเสมอปลาย (equality and constancy) โดยผู้วิจัยเรียกว่าด้านการสร้างความสัมพันธ์

2.7.4 องค์ประกอบฆราวาสธรรม (จริยธรรม)

การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับองค์ประกอบศรัทธา (Faith) ทำให้ได้ผู้นำหรือผู้บริหารเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจและมีความเปิดเผย สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ “ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work)” ขององค์ประกอบศรัทธา (Faith) อีกทั้งยังได้ผู้นำที่สามารถควบคุมตนเอง มีความอดทนอดกลั้น และมีความเสียสละ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดี ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากผู้ที่เข้ามาสัมผัสใกล้ชิด สอดคล้องกับ “การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความน่าเชื่อถือและการได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition)” ดังนั้นหลักฆราวาสธรรมจึงมีองค์ประกอบ คือ 1) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) 3) ความอดทนอดกลั้น (tolerance) และ 4) ความเสียสละ (sacrifice) ซึ่งล้วน แต่เป็นองค์ธรรมในหลักฆราวาสธรรมทั้งสิ้น ดังนั้นจึงได้นำองค์ธรรมทั้ง 4 ประการของหลักฆราวาสธรรม มากำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

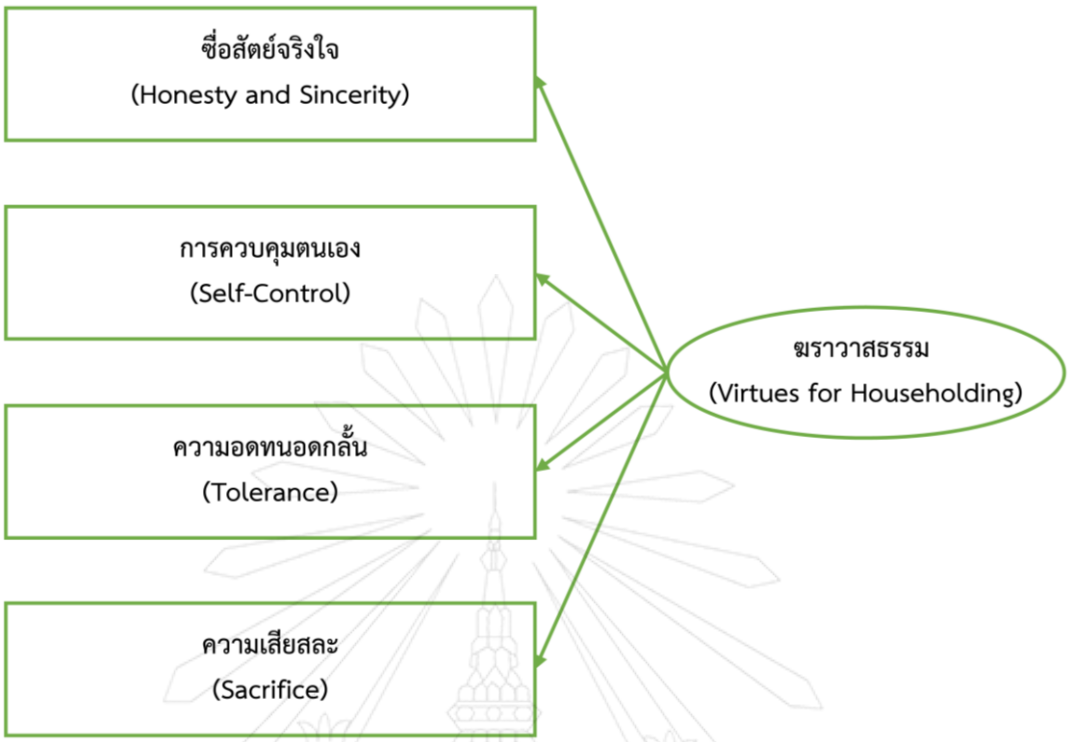
องค์ประกอบที่ 1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)

องค์ประกอบที่ 2 การควบคุมตนเอง (Self-control)

องค์ประกอบที่ 3 ความอดทนอดกลั้น (tolerance)

องค์ประกอบที่ 4 ความเสียสละ (sacrifice)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ได้ดังภาพที่ 2.15



ภาพที่ 2.15 โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม)

จากภาพที่ 2.15 แสดงโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ที่ได้จากการบูรณาการกับองค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) 3) ความอดทนอดกลั้น (tolerance) 4) และความเสียสละ (sacrifice) โดยผู้วิจัยเรียกว่าด้านจริยธรรม

2.7.5 องค์ประกอบพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมกับองค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ทำให้ได้ผู้นำหรือผู้บริหารเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่มีความเมตตา มีความเห็นอกเห็นใจจากความเข้าใจในผู้อื่น นำมาซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีการให้อภัย ยอมรับผู้อื่นและรู้จักบุญคุณที่ผู้อื่นกระทำต่อตน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เชื่อใจและไว้วางใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ ร่วมแสดงความยินดีต่อความสุขและความสำเร็จของผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา และยังมีความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงเพราะมีอคติในใจ ดังนั้นจึงได้นำองค์ธรรมทั้ง 4 ประการของหลักพรหมวิหารธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

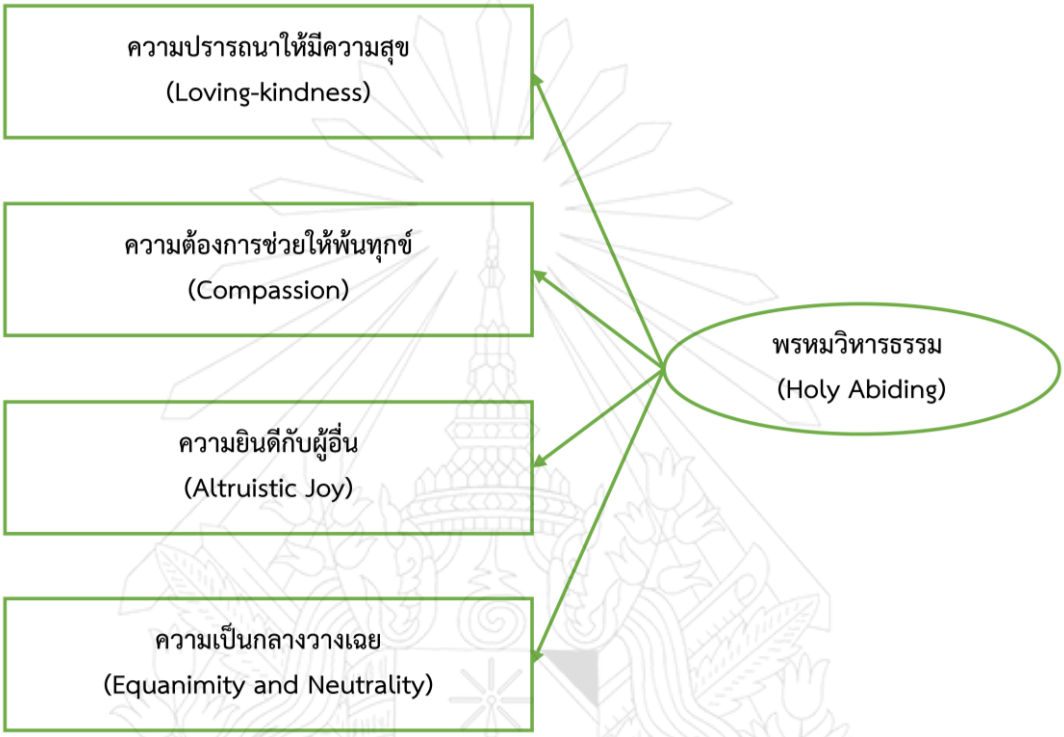
องค์ประกอบที่ 1 ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)

องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)

องค์ประกอบที่ 3 ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)

องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ได้ดังภาพที่ 2.16



ภาพที่ 2.16 โมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

จากภาพที่ 2.16 แสดงโมเดลการวัดพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ที่ได้จากการบูรณาการกับองค์ประกอบความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) 2) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) 3) ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ 4) ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality) โดยผู้วิจัยเรียกว่าด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

2.8.1 องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (ด้านการบริหารจัดการ)

1. องค์ประกอบย่อยทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ให้ความหมายว่า จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด

1.2 ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ Katz

แคทซ์ (Katz, 1993, pp. 37-38) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ว่าหมายถึง ทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อย ๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ธุรกิจอื่น ๆ ด้านนโยบายสังคมการเมืองชุมชนและการพัฒนาของประเทศอย่างไร

1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ Drake and Roe

เดรค และโรว์ (Drake and Roe, 1986, p. 30) ได้กล่าวถึง ทักษะทางความคิดรวบยอดว่าเป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์กรในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่นอย่างไรบ้าง

1.4. ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ Dubrin

ดูบริน (Dubrin, 2012. pp. 17-19) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ การมองเห็นความเหมาะสมหรือความไม่เหมาะสมของส่วนต่าง ๆ ในองค์การ และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

1.5. ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2546, หน้า 182) ได้กล่าวถึงทักษะด้านความคิดรวบยอดที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมี ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา การรู้จักกำหนดนโยบาย จุดประสงค์และขอบเขตของงานแน่นอนในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์งานของตนเอง และผู้อื่นได้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานทั้งหมดที่ตนเองได้ปฏิบัติและรู้ว่าหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวินิจฉัยว่าถ้าเปลี่ยนแปลงระบบของหน่วยงานย่อยหน่วยหนึ่งหน่วยใดแล้ว จะมีผลกระทบอย่างไรบ้างต่อหน่วยงานอื่น ๆ 5) ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน 7) ผู้บริหารสถานควรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติและทุกระดับ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะรู้จักการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงตัวอย่าง และวิธีการบริหารที่ได้พบเห็น และศึกษา และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และเข้าใจในเรื่องหลักสูตรทั่ว ๆ ไปทุกระดับชั้นที่จัดขึ้นในสถานศึกษาของตน 10) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

1.6. ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ สุนทร โคตรบรรเทา

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 9-11) ให้ความหมายว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กร โดยรวม การมองเห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร และหน้าที่ขององค์กร ด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาด้านความคิดรวบยอดต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร และพฤติกรรมมนุษย์ และปรัชญาองค์กรนั้น ๆ ทักษะด้าน ความคิดรวบยอดมีความสำคัญยิ่งสำหรับบทบาทผู้บริหารระดับบนของอำนาจบังคับบัญชาภายใน องค์กร ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา อาจไม่จำเป็นต้องมี ความรู้หรือทักษะด้านเทคนิควิชาการในการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือเด็กที่มี ความต้องการพิเศษ แต่ต้องทราบว่าการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือเด็กที่มี ความต้องการพิเศษเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่อย่างไร ความรู้เกี่ยวกับทักษะ ด้านความคิดรวบยอดได้มาจากการศึกษาค้นคว้า และการอ่านเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร การศึกษา กฎระเบียบที่มีอยู่แล้ว การอ่านรายงานประจำปี ศึกษาประวัติความเป็นมาสภาพแวดล้อม แล้วนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์

1.7. ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ จันทรานี สงวนนาม

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอดว่า หมายถึง เป็นความสามารถในการมององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อทำให้องค์การมีความสมบูรณ์ โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร

1.8. ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ แพรดาว สนองผัน

แพรดาว สนองผัน (2557, หน้า 6) ให้ความหมายว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมความสัมพันธ์ ผลกระทบส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจาก ส่วนย่อยไปหาส่วนรวมได้อย่างชัดเจน มีความรอบรู้ในรอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการจัดการศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและสถานการณ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งสามารถจัดองค์กร โครงสร้าง หน้าที่ภารกิจได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความ มีเหตุผลได้อย่างน่าเชื่อถือ

1.9 ทักษะด้านความคิดรวบยอดตามทัศนะของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างขององคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบทักษะด้านความคิด รวบยอด (conceptual skill) ว่าหมายถึง ความสามารถในการกำหนดและสื่อสาร วิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และ พันกิจขององค์การ สามารถวิเคราะห์และวาง แผนการจัดการศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา มีความคิด สร้างสรรค์และกลยุทธใหม่ ๆ สามารถเชื่อมโยง ข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีวิธีตัดสินใจอย่าง หลากหลาย ซึ่งสามารถเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันกิจขององค์การ 2) วางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 3) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้ 4) เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และ 5) มีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย

2. องค์ประกอบย่อยทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

2.1 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ให้ความหมายว่า วิธูโร หมายถึงจัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดสมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดสมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่ 2 นี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

2.2 ทักษะด้านเทคนิควิธีตามทัศนะของ Katz

แคทซ์ (Kate, 1993, pp. 33-34) ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ว่าหมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมือในการบริหาร เป็นความสามารถที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน ทักษะด้านเทคนิคที่สำคัญประกอบด้วยทักษะทางด้านการวางแผนงานและโครงการ ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มและทักษะทางด้านการจัดการ ทักษะการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารจัดการ ความรู้ความเข้าใจในระเบียบ งานงบประมาณ การจัดหาวัสดุ การเก็บรักษาวัสดุครุภัณฑ์ ระเบียบงานบริหารทั่วไป ความ สามารถในการเป็นผู้นำการประชุม ความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การนำเทคโนโลนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ Drake and Roe

เดรค และโรว์ (Drake and Roe, 1996, p. 30) ให้ความหมายว่า ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

2.4 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ Dubrin

ดูบริน (Dubrin, 2012, pp. 17-19) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิค (technical skills) หมายถึง ทักษะด้านเทคนิค สัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรืองการกระบวนการขั้นตอนและเทคนิคต่าง ๆ

2.5 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ Paisey

ไพเซ่ย์ (Paisey, 1981, pp. 26-97) ได้ให้ความหมายของทักษะทางเทคนิคว่าหมายถึง เรื่องของการรู้งานและสามารถปฏิบัติงานได้โดยเป็นเจ้าของข้อมูลสารสนเทศทางด้านการเคลื่อนไหว และพฤติกรรมความสามารถของบุคคล ความรู้เรื่องระเบียบ การควบคุม การหาแนวทางและการทำงานร่วมกัน โดยวิธีการทางเทคนิคเฉพาะและการจำแนกรายละเอียดและการประสานงาน

2.6 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ Griffin

กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18-21) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิค (technical skills) เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นความสามารถในการวางแผนการทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะใช้ทักษะด้านนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.7 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ Harris

แฮริส (Harris, 1985, pp. 33-42) ได้อธิบายว่า ทักษะทางด้านเทคนิค (technical skill) ประกอบด้วย การรู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน จัดลำดับเรื่อง การสาธิต เขียนแผนภูมิ วาดภาพ คำนวณ และเป็นประธานในที่ประชุมได้

2.8 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ Hersey and Blanchard

เฮอร์เซย์ และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และสิ่งที่จำเป็นสำหรับภาระหน้าที่ โดยเฉพาะ ซึ่งเกิดจากการศึกษาประสบการณ์และการฝึกอบรม

2.9 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2546, หน้า 181) ได้กล่าวถึงทักษะด้านเทคนิควิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีองค์ประกอบ คือ 1) ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถจัดทำแบบแผนงานหรือโครงการ ทางการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำสถิติ และแผนภูมิเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องทำเป็นได้อย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมครูได้อย่างเรียบร้อย 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับฐานะ กาลเทศะ และสถานการณ์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาเขียนได้เป็นอย่างดี 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจระบบบัญชี ระเบียบการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเงินและอ่านเข้าใจง่ายของสำนักงานและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง 7) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของสำนักงาน และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจระเบียบงานสารบรรณ และจัดทำได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย

2.10 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ สุนทร โคตรบรรเทา

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 9-11) ให้ความหมายว่าทักษะด้านเทคนิควิธีคือการมีความเข้าใจและมีความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ วิธีดำเนินการ และกลวิธีต่าง ๆ ของงานในองค์กร ถ้าเป็นองค์การทางการศึกษา ทักษะด้านเทคนิควิธี ได้แก่ ทักษะที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่น การเงิน การบัญชี การจัดตารางเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง การซ่อมบำรุง และการดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิควิธีเป็นเทคนิคที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับล่างของลำดับอำนาจการบริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น หัวหน้าสายวิชาหรือหัวหน้าช่วงชั้นจะต้องมีทักษะทางด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายธุรการ และหัวหน้าฝ่ายการเงินจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับการทำบัญชีและการใช้คอมพิวเตอร์มากกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2.11 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ สุริยา ทองยัง

สุริยา ทองยัง (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

2.12 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2559, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของทักษะทางเทคนิค ว่าหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมถึงความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เทคนิควิธีการในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.13 ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่าง ๆ ใน การจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

2.14. ทักษะด้านเทคนิคตามทัศนะของ ไกรศร เจียมทอง

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9-10) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิค หมายถึง เทคนิค แนวคิด วิธีการ รวมไปถึงกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมทางความคิด ซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพ หน่วยงานรวมไปถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กล้าตัดสินใจ สั่งการ และมอบหมายงานต่าง ๆ จัดหาเครื่องมือและทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ นำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร สามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรในสถานศึกษา และสามารถปรับการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) สามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ 2) กล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน 3) จัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ 4) มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม 5) สามารถให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจน และ 6) ปรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม

3. องค์ประกอบย่อยทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

3.1. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ให้ความหมายของ “ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)” ว่าหมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่

องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้ให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะที่ 3 นี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์

3.2. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ Paisey

ไพเซ่ย์ (Paisey, 1981, pp. 96-97) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษย์ว่า หมายถึงความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมให้คนใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่องานและทุ่มเทให้กับองค์การที่สังกัดอยู่ ทักษะนี้ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีที่ไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ และเป็นวิธีการที่ทุกคนเข้าใจชัดเจน พร้อมช่วยให้ทุกคนมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้

3.3. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ Katz

แคทซ์ (Katz, 1993, pp. 35-36) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้รับการสนับสนุน ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อร่วมมือกับหน่วยงานของตนเอง ตลอดจนความสามารถในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้หน่วยงานเพื่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือและไว้วางใจในหน่วยงานตลอดไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ โดยการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามความถนัด และให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ รู้จักสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ แสดงความยินดี ยกย่องชมเชยให้รางวัลในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถพูดจูงใจให้คนคล้อยตามได้ ต้องแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้ ต้องติดต่อประสานงานกับชุมชนในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ และต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ Sergiovanni

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1983, pp. 119-120) ได้ให้ความหมายของทักษะด้าน มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่าง ๆ บางครั้งอาจเรียกว่า ทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคล การประสานงานการแสดงภาวะผู้นำการจูงใจ

การสร้างขวัญและ กำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคนการจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน

3.5. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ Griffin

กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18-21) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill) ว่าหมายถึง ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3.6. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ Harris

แฮริส (Harris, 1985, pp. 33-42) ได้อธิบายว่า ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skill) ประกอบด้วยการรู้จักสังเกต เข้าอกเข้าใจผู้อื่น รู้จักสัมภาษณ์ รู้จักนำการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา

3.7. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ Drake and Roe

เดรค และ โรว์ (Drake and foe, 1986, pp. 29-30) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ฝ่ายต่าง ๆ ได้

3.8. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 11) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิผล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น และคอยปรับปรุงบุคลิกของตนเองเสมอ

3.9. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547, หน้า 181) ได้กล่าวถึงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็น (Human Relations Skills) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถในทุก ๆ ด้าน 3) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องให้ความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์ 4) ผู้บริหารสถาน ศึกษาควรให้ความสำคัญ และให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัย เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้ง 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจร่วมกัน 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอา

ใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง 9) เมื่อมีครูเข้าใหม่ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องห่วงใย ให้ความอบอุ่นใจ โดยการแนะนำให้ทราบถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อนร่วมงาน สภาพสังคม และแนวปฏิบัติงาน และ 10) ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรี สัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรระดับต่าง ๆ

3.10. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของสุนทร โคตรบรรเทา

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 9-11) ให้ความหมายว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทั้งเป็นรายคนและกลุ่มบุคคล ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น การเข้าในตนเอง การยอมรับตนเอง การเอาใจใส่ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเห็นใจผู้อื่น พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเข้าใจภาวะผู้นำและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับภาวะผู้นำ การจูงใจผู้ใหญ่ การพัฒนาเจตคติ พลวัตกลุ่ม ความต้องการของมนุษย์ การบริหารความขัดแย้ง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญมากต่อบทบาทของผู้บริหาร และหัวหน้างานทุกลำดับอำนาจการบริหารองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจะต้องทำงานโดยผ่านบุคคลอื่น คือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์จึงจะปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้มาจากการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ปรัชญา พฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา และการฝึกอบรมมา โดยตรง

3.11. ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ แพรดาว สนองผัน

แพรดาว สนองผัน (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ อัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่าง ที่ดีและสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง สามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเอง งานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน จากนี้จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือและ เป็นประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง มุมมองโลกทัศน์ใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการ อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ และบริการชุมชนในทุก ๆ เรื่อง เช่น ความรู้ที่มีประโยชน์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการให้บริการอาคารสถานที่ สามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบ และสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้

3.12 ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ สุริยา ทองยัง

สุริยา ทองยัง (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษย์ว่าหมายถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้

3.13 ทักษะด้านมนุษย์ตามทัศนะของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย และสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา 2) มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ 4) สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน 5) มีความเป็นประชาธิปไตย และ 6) สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ดังกล่าว สามารถนำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.14

ตารางที่ 2.14 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)

องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	
ความสามารถในการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันกิจขององค์การ สามารถวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธใหม่ ๆ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีวิธีตัดสินใจอย่างหลากหลาย	1) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันกิจขององค์การ 2) วางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 3) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้ 4) เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 5) มีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย
ทักษะด้านเทคนิควิธี	
ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กล้าตัดสินใจ สั่งการ และมอบหมายงานต่าง ๆ จัดหาเครื่องมือและทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ นำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร สามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรใน	1) สามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ 2) กล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน 3) จัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ 4) มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม 5) สามารถให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
สถานศึกษา และสามารถปรับการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	6) ปรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม
ทักษะด้านมนุษย์	
ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1) เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา 2) มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ 4) สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน 5) มีความเป็นประชาธิปไตย 6) สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า

2.8.2 องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

1. องค์ประกอบย่อยความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)

1.1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามทัศนะของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561, หน้า 13-17) กล่าวถึง “ฉันทะ” ว่า “...ฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำ สิ่งที่เป็นเป้าหมาย ทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่ เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วยความแน่วแน่จริงจัง สภาพที่จิตแน่วแน่อยู่กับสิ่งที่กระทำนั้น เรียกว่า สมาธิ เพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิ สมาธิในการทำงานเกิดได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจก็รักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดี เรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” ของงานนั้น หมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ”

1.2) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามทัศนะของ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2542, หน้า 842) กล่าวว่า “ฉันทะ” แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักใน จุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พูดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนา ต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดี งามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็

เกิดปีติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้น สิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่ง ผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเปิด ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่ สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการ ทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือ ผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ซ่าน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย”

1.3) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามทัศนะของ พิทูร มลิวัลย์

พิทูร มลิวัลย์ (2550, หน้า 19) อธิบายว่า ฉันทะ ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วย ความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ

1.4) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามทัศนะของ วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก (2544, หน้า 89) กล่าวว่า ฉันทะ คือ ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น

1.5) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามทัศนะของ วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก

วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก (2535, หน้า 26) กล่าวว่า ฉันทะ ความพอใจ ความยินดี หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.6) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามทัศนะของ แสงอรุณ โปร่งธุระ

แสงอรุณ โปร่งธุระ (2539, หน้า 228-229) กล่าวว่า ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย” ได้ว่า หมายถึงความรัก ความมีใจรัก ความใฝ่ใจ ความฝักใฝ่ ความพอใจ ความยินดี ความตั้งใจจริงจัง หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จ มีความชัดเจนในการทำงานให้บรรลุจุดหมายหรือเป้าหมาย ทำงานอย่างมีความสุขและกระตือรือร้น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) มีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ 2) มีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงาน 3) มีเป้าหมายและจุดหมายชัดเจนในการทำงาน 4) มีความสุขในการทำงานให้สำเร็จ และ 5) มีความกระตือรือร้นในความสำเร็จของงาน

2. องค์ประกอบย่อยความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)

2.1) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) กล่าวว่า “วิริยะ” ว่า “สำหรับคนบางคน ถ้าเราต้องการที่จะนำหรือกระตุ้นให้เกิดสมาธิ ลักษณะจิตใจของเขาเหมาะแก่การกระตุ้นวิริยะมากกว่า วิริยะนี่มาจากคำว่า วีระ ตามหลักภาษา วีระ กับ ภาวะ รวมกัน แล้วก็เป็นวิริยะ แปลว่า วีรภาวะ คือ ภาวะของผู้แกล้วกล้า วิริยะที่แปลว่า ความเพียรพยายาม นี่แปลตามศัพท์ว่าความเป็นผู้แกล้วกล้า แกล้วกล้า คือ ใจสู้ ไม่ยอมท้อ ถ้าเห็นอะไรเป็นอุปสรรคหรืองานที่มาอยู่ข้างหน้าแล้วจะต้องเอาชนะ ทำให้สำเร็จ คนที่มีลักษณะอย่างนี้จะทำอะไรต้องให้มีลักษณะท้าทาย ถ้าอะไรเป็นเรื่องท้า ทายแล้วใจสู้จะทำให้ได้ คนที่มีลักษณะอย่างนี้ ท่านว่าให้ปลูกฝัง สมาธิด้วยวิริยะ คือสร้าง วิริยสมาธิ ถ้าเราใช้จิตวิทยาก็หมายความว่า คนลักษณะนี้จะต้องทำงานให้เป็นเรื่องที่ท้าทาย ถ้าทำงานหรือสิ่งที่เรียนให้เป็นเรื่องที่ท้าทายแล้ว คนแบบนี้จะสู้และจะพยายามทำให้สำเร็จ แล้วสมาธิที่เป็นตัวแกนให้งานสำเร็จจะตามมา”

2.2) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อตามทัศนะของ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2542, หน้า 842-843) กล่าวว่า วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่น กลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะ เกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลา เท่านั้นปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คน ที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียร สร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

2.3) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อตามทัศนะของ พิทูร มลิวัลย์

พิทูร มลิวัลย์ (2550, หน้า 19) อธิบายว่า วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น

2.4) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อตามทัศนะของ วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก (2544, หน้า 89) กล่าวว่า วิริยะ คือความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น

2.5) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อตามทัศนะของ วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก

วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก (2535, หน้า 26) กล่าวว่า วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการกระทำนั้น ๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ” ได้ว่า หมายถึงความพากเพียร พยายาม บากบั่น อาจหาญ กล้า ใจสู้ ไม่หวั่นเกรง ไม่เกรงกลัว และไม่ย่อท้อที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการทำงานด้วยความเข้มแข็งอดทน โดยไม่ท้อแท้เบื่อหน่าย และเห็นงานหรืออุปสรรคและความยากลำบากเป็นความท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) พากเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ 2) มีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง 3) ไม่ย่อท้อ ท้อถอยหรือท้อแท้ในการทำงาน 4) ไม่แสดงความเบื่อหน่ายในการทำงาน และ 5) มองเห็นความท้าทายในงานที่ทำ

3. องค์ประกอบย่อยการเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)

3.1) การเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) กล่าวถึง “จิตตะ” ว่า “คนบางคนเป็นคนแบบมีจิตตะ ลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา เรียกว่าเป็นเรื่องของเขาแล้ว เอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้ง อย่างนี้เป็นลักษณะของคนมีความรับผิดชอบ คนแบบนี้ถ้าทำให้เรื่องนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวเขา อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นเรื่องของเขาขึ้นมาแล้วเขาจะทำ”

3.2) การเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามทัศนะของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542, หน้า 843-844) กล่าวว่า จิตตะ แปลว่าความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ เฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกง่วนอยู่ ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้น ใกล้ ๆ บางที่ก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำให้สมาธิ เกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

3.3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามทัศนะของ พิทูร มลิวัลย์

พิทูร มลิวัลย์ (2550, หน้า 20) อธิบายว่า จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ

3.4) การเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามทัศนะของ วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก (2544, หน้า 89) กล่าวว่า จิตตะ คือความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

3.5) การเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามทัศนะของ วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก

วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก (2535, หน้า 26) กล่าวว่า จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจในการกระทำนั้น ๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

3.6) การเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามทัศนะของ แสงอรุณ โปร่งธุระ

แสงอรุณ โปร่งธุระ (2539, หน้า 228-229) กล่าวว่า จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน” ได้ว่า หมายถึงการมีความคิดจดจ่อ ความมีใจจดจ่อ ความมีจิตผูกพัน ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจ การมีใจฝักใฝ่ จดจ่อ เฝ้าคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ไม่ห่างไปไหน ไม่ละทิ้ง ไม่หนีงาน ไม่ปล่อยให้เป็นภาระของคนอื่น เป็นคนมีความ รับผิดชอบต่องานหรือสิ่งที่ทำ โดยใช้สติ ปัญญาและความรอบคอบ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) มีความเอาใจใส่จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ 2) ไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ 3) ไม่ละทิ้งหรือปล่อยงานให้เป็นภาระของผู้อื่น 4) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และ 5) ทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ

4. องค์ประกอบย่อยการตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)

4.1) การตรวจสอบประเมินผลงานตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) กล่าวถึง “วิมังสา” ว่า “คนอีกพวกหนึ่งเป็นพวกชอบสงสัย ชอบค้นคว้า ชอบทดลอง ถ้าทำอะไรให้เขาเกิดความรู้สึกสงสัย อยากรู้อยากเข้าใจขึ้นมาละก็พวกนี้เอา เพราะฉะนั้น ถ้ารู้จิตวิทยาดีในแบบนี้ก็หมายความว่า ทำเรื่องนั้นให้เป็นเรื่องที่น่าค้นคว้า น่าศึกษา น่าสงสัย น่าทดลอง พออยากลองคราวนี้ คนนั้นเอาจริง ๆ ไม่ทิ้ง ไม่ไปไหน วุ่นอยู่นั่นเอง พยายามทำให้ได้ให้สำเร็จ”

4.2) การตรวจสอบประเมินผลงานตามทัศนะของ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542, หน้า 844) กล่าวว่า วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่น ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะ เห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิด จากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่ พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่า วิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ

4.3) การตรวจสอบประเมินผลงานตามทัศนะของ พิทูร มลิวัลย์

พิทูร มลิวัลย์ (2550, หน้า 20) อธิบายว่า วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้ จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จัก พินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)

4.4) การตรวจสอบประเมินผลงานตามทัศนะของ วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก (2544, หน้า 89) กล่าวว่า วิมังสา คือ การหมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

4.5) การตรวจสอบประเมินผลงานตามทัศนะของ วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก

วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก (2535, หน้า 26) กล่าวว่า วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร มิใช่ขยันอย่างโง่ ๆ

4.6) การตรวจสอบประเมินผลงานตามทัศนะของ แสงอรุณ โปร่งธุระ

แสงอรุณ โปร่งธุระ (2539, หน้า 228-229) กล่าวว่า วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จัก ทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การตรวจสอบประเมินผลงาน” ได้ว่า หมายถึงการรู้จักสอบสวน ไตร่ตรอง พิจารณา ใคร่ครวญ พินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ และตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคด้วยความละเอียดรอบคอบ และคิดค้นหาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) สามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้ 2) สามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคได้ 3) ติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด 4) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน และ 5) สามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ดังกล่าว สามารถนำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.15

ตารางที่ 2.15 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	
ความรัก ความมีใจรัก ความใฝ่ใจ ความฝักใฝ่ ความพอใจ ความยินดี ความตั้งใจจริงจัง หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จ มีความชัดเจนในการทำงาน ให้บรรลุจุดหมายหรือเป้าหมาย ทำงานอย่างมีความสุขและกระตือรือร้น	1) มีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ 2) มีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงาน 3) มีเป้าหมายและจุดหมายชัดเจนในการทำงาน 4) มีความสุขในการทำงานให้สำเร็จ 5) มีความกระตือรือร้นในความสำเร็จของงาน
ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ	
ความพากเพียร พยายาม บากบั่น อาจหาญ กล้า ใจสู้ ไม่หวั่นเกรง ไม่เกรงกลัว และไม่ย่อท้อที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการทำงานด้วยความเข้มแข็งอดทน โดยไม่ท้อแท้ เบื่อหน่าย และเห็นงานหรืออุปสรรคและความยากลำบากเป็นความท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้	1) พากเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ 2) มีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง 3) ไม่ย่อท้อ ท้อถอยหรือท้อแท้ในการทำงาน 4) ไม่แสดงความเบื่อหน่ายในการทำงาน 5) มองเห็นความท้าทายในงานที่ทำ
การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน	
การมีความคิดจดจ่อ ความมีใจจดจ่อ ความมีจิตผูกพัน ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจ การมีใจฝักใฝ่ จดจ่อ เฝ้าคิด ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ห่างไปไหน ไม่ละทิ้ง ไม่หนีงาน ไม่ปล่อยให้เป็นภาระของคนอื่น เป็นคนมีความรับผิดชอบต่องานหรือสิ่งที่ทำด้วยความรอบคอบ	1) มีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ 2) ไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ 3) ไม่ละทิ้งหรือปล่อยงานให้เป็นภาระของผู้อื่น 4) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ 5) ทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ
การตรวจสอบประเมินผลงาน	
ความรู้จักสอบสวน ไตร่ตรอง พิจารณาใคร่ครวญ พินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ และตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคด้วยความละเอียดรอบคอบ และคิดค้นหาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล	1) สามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้ 2) สามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคได้ 3) ติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด 4) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน 5) สามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้

2.8.3 องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)

1. องค์ประกอบย่อยการให้และแบ่งปัน (giving and generosity)

1.1) การให้และแบ่งปันตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561) ให้ความหมายว่า ทาน คือ การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

1.2) การให้และแบ่งปันตามทัศนะของ สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร)

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร), 2541, หน้า 13) กล่าวว่า ทาน คือ การให้ปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรแบ่งปัน เพราะทานหมายถึง ธรรมทาน คือ การบริจาคทางจิตใจ และอามิสทาน คือ การบริจาคทางวัตถุ

1.3) การให้และแบ่งปันตามทัศนะของ พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ)

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), 2544, หน้า 262) กล่าวว่า ทาน หมายถึงการให้ มีลักษณะเป็นความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ของแก่คนที่ควรแก่การให้ การให้มีอยู่ 2 อย่าง คือ 1) การให้ด้วยจิตคิดอนุเคราะห์ หมายถึงว่าการอนุเคราะห์ การสงเคราะห์ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วยอัธยาศัยไมตรีโอบอ้อมอารีต่อบุคคลเหล่านั้น เขาประสบความเดือดร้อน ความขาดแคลน ก็สงเคราะห์เขาเท่าที่จะสงเคราะห์กันได้ และบางคราวเป็นเรื่องของอัธยาศัยไมตรีในทำนองที่แบ่งกันกินแบ่งกันใช้ เพื่อนบ้านใกล้เรือนเคียงกันมีของอะไรก็แบ่งกันกินแบ่งกันใช้ ถือว่าเป็นการสร้างอัธยาศัยไมตรีอย่างที่คนไทยเราถือว่า “รั้วคนดีกว่ารั้วสังกะสี รั้วเหล็ก รั้วกำแพง” อย่างบ้านในชนบทเห็นได้ชัดมาก ถ้าไม่มีหนอนบ่อนไส้ ไม่มีใครสามารถขโมยได้ เพราะถึงขโมยก็ออกไปนอกหมู่บ้านไม่ได้ และไม่นานก็ถูกจับได้ นี้คือลักษณะโครงสร้างสังคมไทยที่เรานิยมเอาธรรมไปสั่งสอนกันมา ก่อให้เกิดเป็นความปรารถนาดี ความหวังดีต่อกันว่า “เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี” การอนุเคราะห์ คือ แสดงความมีน้ำใจ และการสงเคราะห์ให้ในกรณีที่เขาขาดแคลน เราก็สงเคราะห์เขา 2) การให้เพื่อบูชาคุณความดี เช่น การทำบุญตักบาตร การให้อาหารให้เสื้อผ้าแก่พ่อ แม่ ปู่ย่า ตายาย ในวันตรุษสงกรานต์ การเสียภาษีให้แก่รัฐ เหล่านี้เป็นการให้ด้วยสำนึกถึงคุณความดี การให้ก็เป็นการปฏิบัติธรรมเหมือนกัน อย่าลืมว่าขอบข่ายของการให้พอถึงจุดหนึ่งเมื่อกลายเป็นพวกเดียวกันแล้ว หนักนิดเบาหน่อยก็ทนกันไป กลายเป็น “อภัยทาน” คือ การให้อภัย เมื่ออภัยกันได้ ก็เข้าอกเข้าใจกัน ต่อมาก็กลายเป็น “ธรรมทาน” คือ จะพัฒนาไปจากจุดที่วัตถุทาน แต่มาถึงจุดหนึ่ง สามารถว่ากล่าวตักเตือนกันได้ อย่างคนเฒ่าคนแก่ในท้องถิ่นชนบท ท่านสามารถจะดุด่าเด็กที่เป็นเหมือนกับลูกหลานของท่านได้ เวลามีปัญหากรณีพิพาทอะไร ท่านผู้นี้ไปพูด บางที่ก็เลิกแล้วต่อกันได้ นี่เป็นเพราะท่านผู้นี้ได้สร้างสมบารมีด้วยการสงเคราะห์ในเชิงวัตถุธรรมมาก่อนมีการให้อภัยในความผิดพลาดบกพร่อง อยู่ในฐานะที่ว่าตักเตือนกันได้ คนเรากว่าจะปรับตัวขึ้นมาอยู่ในจุดนี้ได้ก็ต้องใช้เวลาสร้างบารมีพอสมควร หลวงพ่อบางองค์ในต่างจังหวัด มีการมีงานภายในวัด ตำรวจไม่ต้องมาตรวจการณ์ ไม่ต้องมาทำอะไร หลวงพ่อ

อยู่องค์เดียว ใครไม่กล้าทำอะไรหรอกจะไปก่อเรื่องก่อราวขึ้นไม่ได้ อย่างนี้หลวงพ่อต้องมีบารมีอยู่มาก จนเด็ก ๆ เรียกหลวงปู่หมดแล้ว ฉะนั้นสมภารในต่างจังหวัดจึงจำเป็นจะต้องเป็นพระแก่ ๆ เพราะเป็นเรื่องของบารมี ถ้าไม่มีบารมีเราทำงานไม่ได้ อยู่เป็นหลวงปู่แล้วสามารถที่จะควบคุมอะไรใครก็ได้

1.4) การให้และแบ่งปันตามทัศนะของ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2525, หน้า 395) กล่าวว่า ทาน หมายถึง การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน พระพุทธเจ้ามุ่งที่ธรรมทานมากกว่าอามิสทาน ธรรมทาน ให้การช่วยเหลือแนะนำ ในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ชี้ช่องทางให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยตนเอง

1.5) การให้และแบ่งปันตามทัศนะของ อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ

อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ (2548, หน้า 115) กล่าวว่า ทาน การให้ปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของของตนแก่บุคคลอื่น โดยเห็นว่าสิ่งของที่ตนเสียสละไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการแสดงความมีน้ำใจและเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรหรือบริวารไว้ได้ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมา เช่น ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้ เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การให้และแบ่งปัน” ได้ว่า หมายถึงการให้ การแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ สงเคราะห์กันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้ แนะนำ สั่งสอน และให้อภัย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน 2) ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ สงเคราะห์ 3) ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ และ 4) รู้จักให้อภัยผู้อื่น

2. องค์ประกอบย่อยวาจาไพเราะ (kindly speech)

2.1) วาจาไพเราะตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561) ให้ความหมายว่า ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

2.2) วาจาไพเราะตามทัศนะของ สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร)

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร) (2541, หน้า 13) กล่าวว่า ปิยวาจา หรือการเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยนให้เหมาะสม แก่กาลเทศะและเหมาะสมแก่สังคมชุมชนทุกชั้น เพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจานี้เมื่อใช้กับมิตรสหายของตน ย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่ รู้จักเจรจาสุภาพอ่อนโยนกับครูอาจารย์ การใช้หลักจริย-ศาสตร์สังคมในเรื่อง ปิยวาจานั้น ผู้ใช้จำต้องมีสติควบคุมตนเอง และสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ (Mind’s control or control)

2.3) วาจาไพเราะตามทัศนะของ พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ)

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2544, หน้า 262) กล่าวว่า ปิยวาจา หมายถึง วาจาอ่อนหวาน ตรงกันข้ามกับคำหยาบ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ปิยวาจาคือ เจรจาถ้อยคำอันเป็นที่รัก วาจาเป็นที่รัก ผู้พูดกล่าวด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบางครั้งอาจเป็นคำดุ คำตักเตือนก็ได้ แต่ถ้าหากว่าพูดด้วยความรัก หวังดีปรารถนาดี ถือว่าเป็นธรรมเครื่องสงเคราะห์กัน หากอัธยาศัยเริ่มมีความรัก ความปรารถนาดีต่อไปจะกระจายตัวไปเอง คือ จะพูดคำสัตย์คำจริงเอง จะไม่ยุยงให้คนเหล่านั้นเขาแตกแยกกันเพราะรัก หวังดีต่อเขาจะพูดเฉพาะเรื่องที่มีประโยชน์ มันก็จะกระจายตัวเอง เป็นวจีสุจริตครบทุกข้อ แต่เริ่มที่ปิยวาจา คือ วาจาอันเกิดจากใจที่มีความรักความหวังดี ปิยวาจาบางครั้งอาจเป็นถ้อยคำไม่ไพเราะ ไม่อ่อนหวาน หากแต่พูดด้วยความปรารถนาดี หวังดี ยังอยู่ในขอบข่ายของปิยวาจ่าเหมือนกัน

2.4) วาจาไพเราะตามทัศนะของ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2525, หน้า 395) กล่าวว่า ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารักนิยมนับถือ พระพุทธเจ้าทรงเน้นว่าต้องเป็นถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน ที่ประกอบด้วยสัจจะ คือความจริงใจและต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจาด้วย

2.5) วาจาไพเราะตามทัศนะของ อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ

อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ (2548, หน้า 115) กล่าวว่า ปิยวาจา หรือเปยยวัชชะ การมีวาจาเป็นที่รัก เป็นที่ดูดดื่มจิตใจของผู้ฟัง มีวาจาสุภาพอ่อนหวานชวนฟัง เป็นวาจาที่ไม่หยาบคายและก่อให้เกิดประโยชน์ การมีปิยวาจานี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการผูกมิตรหรือรักษาน้ำใจมิตร บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นทูตหรือเป็นตัวแทนของประเทศในการเจรจาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ จะต้องมีเทคนิคในการใช้คำพูดอย่างดีเยี่ยม เพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสูญเสียผลประโยชน์ได้

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “วาจาไพเราะ” ได้ว่า หมายถึงการเจรจากับผู้อื่นด้วยคำพูดสุภาพ ไพเราะ อ่อนโยน ดูดดื่ม ตราตรึงใจ ซาบซึ้งใจ อ่อน หวาน ไม่หยาบคาย ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่เสียดสี เหมาะสมกับกาลเทศะและ โอกาส เหมาะสมกับสังคมชุมชนทุกชั้น เป็นคำสัตย์จริง และเป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) พูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย 2) พูดแต่ความจริง เชื่อถือได้ 3) พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง 4) ไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน และ 5) มีมารยาทในการพูดคุยในสังคม

3. องค์ประกอบย่อยการบำเพ็ญประโยชน์ (service-mindedness)

3.1) การบำเพ็ญประโยชน์ตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561) ให้ความหมายว่า อัตถจริยา คือการประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับ ปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

3.2) การบำเพ็ญประโยชน์ตามทัศนะของ สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร)

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร) (2541, หน้า 13) กล่าวว่า อัตถจริยา หมายถึง การสอนให้บุคคลนั้น มีหน้าที่ทางมนุษย์สัมพันธ์ทุกระดับชั้น มีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

3.3) การบำเพ็ญประโยชน์ตามทัศนะของ พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ)

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2544, หน้า 262) กล่าวว่า อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่ามีทั้งกายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ตัวอย่างเช่นการช่วยเหลือขวนขวายในกิจการงาน ส่วนการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยวาจา ได้แก่ การพูดในทางที่เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แนะนำชี้แจงแสดงเหตุผล บางครั้งเราไม่สามารถทำประโยชน์ได้ แต่ก็อย่าไปทำลายประโยชน์ของผู้อื่น การกระทำทุกอย่างต้องมุ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่คนอื่นจึงค่อยทำ เช่น ช่วยสร้างสะพานบ้าง ชวนกันขุดถนนขุดลอกคูคลองบ้าง ล้วนเป็นคุณความดีที่เป็นจุดยึดเหนี่ยวทางใจให้คนอื่นเขาเกิดความนิยมนับถือ นี่เป็นอัตถจริยา คือประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ได้หมายความว่า กะเกณฑ์ให้คนใดคนหนึ่งประพฤติเพียงฝ่ายเดียว แต่ทุกคนก็ต้องประพฤติให้เป็นประโยชน์ต่อกัน

3.4) การบำเพ็ญประโยชน์ตามทัศนะของ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2525, หน้า 395) กล่าวว่า อัตถจริยา คือการบำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่โลกัตถจริยา คือการทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลในวงกว้าง ไม่จำกัดเฉพาะตนเองและญาติผู้ใกล้ชิด

3.5) การบำเพ็ญประโยชน์ตามทัศนะของ อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ

อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ (2548, หน้า 115) กล่าวว่า อัตถจริยา คือการประพฤติตนเป็นประโยชน์ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่จำเป็น ไม่เป็นคนนิ่งดูดายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถที่พอจะช่วยเหลือได้ ในการผูกสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศก็เช่นเดียวกัน จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่สมควรช่วยเหลือ เช่น เมื่อถึงคราวที่มิตรประเทศต้องประสบกับภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ประเทศสัมพันธมิตรพอจะช่วยเหลือได้ก็ให้ช่วยเหลือตามกำลังความสามารถเพื่อเป็นการผูกสัมพันธไมตรี หรือแสดงถึงความมีสัมพันธไมตรีอันดีต่อกัน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การบำเพ็ญประโยชน์” ได้ว่า หมายถึงการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น ทั้งทางกายและทางวาจา การขวนขวายช่วยเหลือ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น การแนะนำและชักชวนกันทำประโยชน์ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่นิ่งดูดาย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น 2) ขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญ

ประโยชน์ 3) ไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น 4) ชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์ และ 5) ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย

4. องค์ประกอบย่อยความเสมอต้นเสมอปลาย (constancy without conceit)

4.1) ความเสมอต้นเสมอปลายตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561) ให้ความหมายว่า สมานัตตตา คือความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

4.2) ความเสมอต้นเสมอปลายตามทัศนะของ สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร)

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร) (2541, หน้า 13) กล่าวว่า สมานัตตตา หมายถึง การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัว และให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น

4.3) ความเสมอต้นเสมอปลายตามทัศนะของ พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ)

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2544, หน้า 262) กล่าวว่า สมานัตตตา ความมีตนสม่ำเสมอ ไม่ถือตัว ได้แก่การวางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ควรจะเป็นและที่ตนเป็น ไม่แสดงอาการขึ้น ๆ ลง ๆ กำหนดทิศทางลมไม่ค่อยถูกว่าจะเอาอย่างไงกันแน่ อีกอย่างหนึ่งก็คือ ไม่ลืมตน เช่น เคยเป็นเพื่อนเป็นฝูงกันมาพอได้ดีหน่อยก็ลืมเพื่อน ต้องแสดงอัธยาศัยไมตรีให้ปกติ แม้คนไม่ชอบพูดชอบคุยอะไรก็ต้องทักทายปราศรัย นี้เป็นหลักของสมานัตตตา วางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ตนเป็น อีกประการหนึ่งก็คือ ไม่ถือตัวเกินไป เวลาได้ดีไม่หลงตัว ลืมตน คางคกขึ้นวอ มะพร้าวตื่นตก ยาจกตื่นมีขี้ข้าได้ดี อย่างที่โบราณพูดว่า คางคกขึ้นวอ คือ ถ้าทำ อะไร ๆ มันเกิน ๆไป ก็เสียหลักการของสมานัตตตา แทนที่คนจะเกิดความนับถือ กลับไม่พอใจชิงชังเอาได้

4.4) ความเสมอต้นเสมอปลายตามทัศนะของ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2525, หน้า 395) กล่าวว่า สมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ เสมอต้นเสมอปลาย

4.5) ความเสมอต้นเสมอปลายตามทัศนะของ อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ

อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ (2548, หน้า 115) กล่าวว่า สมานัตตตา คือความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหินหรือเลิกคบไป การคบหามิตรจะต้องคบด้วยความจริงใจและมีความเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งในยามที่มิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความเสมอต้นเสมอปลาย” ได้ว่า หมายถึงความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย การรู้จักปรับ ตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อทุกคน ไม่ถือตัว วางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ควรจะเป็นและที่ตนเป็น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) เป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง 2) เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย 3) ร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ 4) วางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน และ 5) ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ดังกล่าว สามารถนำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.16

ตารางที่ 2.16 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
การให้และแบ่งปัน	
การให้ การแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ สงเคราะห์กันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้ แนะนำ สั่งสอน และให้อภัย	1) มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน 2) ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ สงเคราะห์ 3) ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ 4) รู้จักให้อภัยผู้อื่น
วาจาไพเราะ	
การเจรจากับผู้อื่นด้วยคำพูดสุภาพ ไพเราะ อ่อนโยน ดูดดื่ม ตราตรึงใจ ซาบซึ้งใจ อ่อนหวาน ไม่หยาบคาย ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่เสียดสี เหมาะสมกับกาลเทศะ และ โอกาส เหมาะสมกับสังคมชุมชนทุกชั้น เป็นคำสัตย์จริง และเป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง	1) พูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย 2) พูดแต่ความจริง เชื่อถือได้ 3) พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง 4) ไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน 5) มีมารยาทในการพูดคุยในสังคม
การบำเพ็ญประโยชน์	
การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น ทั้งทางกายและทางวาจา การขวนขวายช่วยเหลือ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น การแนะนำและชักชวนกันทำประโยชน์ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่นิ่งดูดาย	1) ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น 2) ขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ 3) ไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น 4) ชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์ 5) ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย

ตารางที่ 2.16 (ต่อ)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ความเสมอต้นเสมอปลาย	
ความมีตนเสมอ ความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อทุกคน ไม่ถือตัว วางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ควรจะเป็นและที่ตนเป็น	1) เป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง 2) เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย 3) ร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ 4) วางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน 5) ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี

2.8.4 องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)

1. องค์ประกอบย่อยซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)

1.1) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่า สัจจะ ในฆราวาสธรรม หมาย ถึง ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริง (2561, หน้า 114) ในอธิษฐานธรรม หมายถึง ความจริง คือ ดำรงมั่นในความจริงที่รู้ชัดด้วยปัญญา (เล่มเดียวกัน, หน้า 149) ในเบญจกัลยาณธรรม หมายถึง ความสัตย์ ความซื่อตรง (เล่มเดียวกัน, หน้า 176) ในทศบารมี หมายถึง ความจริง คือ พูดจริง ทำจริง และจริงใจ (เล่มเดียวกัน, หน้า 239)

1.2) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ พุทธทาสภิกขุ

พุทธทาสภิกขุ (2523, หน้า 55) สัจจะ หมายถึง ซื่อตรงต่อเพื่อนฝูง ซื่อตรงต่อลูกเมีย ซื่อตรงต่อเวลา ซื่อตรงต่อการงาน

1.3) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 1068) กล่าวว่า สัจจะ มี 2 ความหมาย ความหมายแรกคือ คำพูด และความหมายที่ 2 คือ คุณธรรม สัจจะที่เป็นคำพูด หมายถึง คำจริง คือ คำตรง คำแท้ คำที่ไม่โกหก หลอกลวง บิดพริ้ว ส่วนสัจจะที่เป็นคุณธรรม หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความมีสติซื่อตรง คือความมีจิตใจตรง ไม่คิดคด ไม่คิดโกหกหลอกลวง รักษาคำมั่นสัญญา มั่นคง ผู้มีสัจจะจะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ จริงใจ ไว้วางใจได้ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความบริสุทธิ์ใจต่อคู่ครองของตัวและบุคคลทั่วไป ไม่เป็นคนสับปลับ หน้าไว้หลังหลอก สัจจะทำให้เกิดความไว้วางใจกัน ให้มีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน และรักษาสันติภาพ รักษาไมตรี รักษาสามัคคีกันไว้ได้

1.4) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555)

ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

1.5) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ วิวัฒน์ อัศวานิชย์

วิวัฒน์ อัศวานิชย์ (2523, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ลักษณะของการกระทำหรือความรู้สึกของบุคคลที่เกิดและกระทำ ดังนี้ คือ ไม่หลอกลวง ไม่ทุจริต ไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.6) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ เมธี โพธิพัฒน์

เมธี โพธิพัฒน์ (2523, หน้า 11) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ทุจริตและประพฤติมิชอบ ไม่หลอกลวง ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บิดพลิ้วหรือหลีกเลี่ยง พูดแต่ความจริง ไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ยุติธรรม ละอายและเกรงกลัวต่อบาป

1.7) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ วรพรรณ ศรีอุบล

วรพรรณ ศรีอุบล (2535, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกโดยไม่ลักขโมย ไม่พูดปด เมื่อเก็บของที่มิใช่ของตนได้นำส่งครู ไม่ลอกการบ้านเพื่อน ไม่ทุจริตในการสอบ ซื่อตรงต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และหน้าที่การงาน

1.8) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ อดิศักดิ์ ภูมิรัตน์

อดิศักดิ์ ภูมิรัตน์ (2535, หน้า 40) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ (Honesty) เป็นความประพฤติที่ยึดหลักแห่งธรรม โดยแสดงออกมาด้วยความซื่อสัตย์ตรงตามความเป็นจริง เช่น ตรงต่อคำพูดและตรงต่อกฎเกณฑ์ ไม่ประพฤติไปในทางที่คดโกงทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อเพื่อนฝูง หมู่ คณะ ชุมชน สังคม ต่อการงาน

1.9) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ บุญลักษณ์ อึ้งชัยพงษ์

บุญลักษณ์ อึ้งชัยพงษ์ (2536, หน้า 44) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงความซื่อสัตย์ต่อระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ จารีตประเพณี กฎหมาย และวัฒนธรรม

1.10) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ อุไรวรรณ อินทยารัตน์

อุไรวรรณ อินทยารัตน์ (2540, หน้า 13) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความจริงใจ รักษาสัญญา คำพูด ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และจิตใจต่อตนเองและผู้อื่น

1.11) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ สุจิรา สุขสาร

สุจิรา สุขสาร (2545, หน้า 25) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติที่แสดงออกถึงความจริงใจ ไม่คดโกงหลอกลวงหรือเอาเปรียบผู้อื่น

1.12) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551, หน้า 14) ได้ให้คำนิยามของคำว่าซื่อสัตย์สุจริต หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ ส่วนผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

1.13) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ กรมวิชาการ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523, หน้า 147-148) จำแนกความซื่อสัตย์สุจริตออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเองคือ มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีการมีความละอายเกรงกลัวต่อการการกระทำผิด การไม่พูดปด ไม่พูดสับปลับ หลอกลวง การไม่คิดโลภในของผู้อื่น ไม่คล้อยตามพวกที่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย มั่นคงต่อการทำดีของตน ไม่คดโกง มีความตั้งใจทำจริง ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด ในกรณีของนักเรียนจะเห็นความซื่อสัตย์ต่อตนเองคือเรียนจริง มาโรงเรียนตรงต่อเวลา ทำการบ้านไม่คัดลอกคนอื่น เวลาสอบก็ตั้งใจสอบ ไม่ทุจริตในห้องสอบ

2. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นต่อมิตร ต่อหัวหน้างาน ต่อผู้มีพระคุณ ลักษณะสำคัญ คือ มีความจริงใจต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน เตือนสติแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นไม่ริษยา กลั่นแกล้ง ไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยการลักขโมย ฉ้อโกง ไม่ละเมิดของรักของผู้อื่น ยอมรับผิดหากตนเป็นผู้ทำผิดต่อผู้อื่น ไม่ผิดนัด รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่หยิบของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต มีความประพฤติดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำหรือได้รับมอบหมายและให้ทำให้ดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ ไม่ทุจริตคดโกง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตน รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน

4. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่ คณะ สังคม ประเทศชาติ คือ การรักษาคำมั่นสัญญา ไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ รักษาความสามัคคี ไม่นำความลับของหมู่คณะ สังคม ประเทศชาติไปเปิดเผย ไม่เป็นต้นเหตุให้คนภายนอกมาทำลายหมู่คณะ ไม่คิดทรยศทำลายสถาบันหลักของชาติ ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ สำนึกว่าตนเองเป็นพลเมืองของประเทศจะต้องปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีช่วยกันรักษาความสงบ สิ่งใดที่สร้างขึ้นเป็นสาธารณสมบัติจะต้องช่วยกันรักษาและรู้จักใช้อย่างทะนุถนอม

1.14) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ อังคณา กสินันท์

อังคณา กสินันท์ (2539, หน้า 42) แบ่งความซื่อสัตย์ได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความละอายและกระดากใจตนเองในการกระทำความผิด

2. ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูงหมู่คณะ คือ การไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและเอาเปรียบเพื่อนฝูงหมู่คณะ

3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน คือ ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่หาผลประโยชน์เพื่อตนเองจนทำให้เดือดร้อนต่อหน้าที่การงานที่ทำอยู่

4. ความซื่อสัตย์ต่อสังคมและชุมชน คือ ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่เบียดเบียนหรือไม่เบียดบังเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมมาเป็นของส่วนตัว

5. ความซื่อสัตย์ต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี กฎหมาย วัฒนธรรม คือ การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมด้วยความซื่อตรง จริงใจและเที่ยงธรรม

1.15) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ วรวรรณินี ราชสงฆ์

วรวรรณินี ราชสงฆ์ (2541, หน้า 37–38) ได้รวบรวมและแบ่งประเภทของความซื่อสัตย์ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ บุคคลจะมีลักษณะของหิริโอตตัปปะ คือ มีความละอายและกระดากใจตนเองในการกระทำความผิดซึ่งได้ชื่อว่าเป็นการไม่สุจริต แม้ว่าจะไม่มีผู้ใดรู้เห็นก็ตาม อีกทั้งเป็นการกระทำเพื่อให้เป็นไปตามที่ได้ตั้งใจ หรือตามคำพูดโดยไม่เหลวไหลไม่สับปลับกลับกลอก ไม่คล้อยตามการชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย มีความมั่นคงต่อการกระทำความดีของตนเอง มีความตั้งใจจริง ไม่คดโกง

2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน คือ มีความซื่อตรง เที่ยงธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบ หรือแสวงหาผลประโยชน์ในทางที่มิชอบให้แก่ตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายมาสู่หน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกคือ ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

3. ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง หมู่คณะ คือ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และเอาเปรียบเพื่อนฝูง หรือหมู่คณะของตน มีความสุจริตในต่อกันโดยความซื่อสัตย์ ในประเภทนี้จะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของการเป็นมิตรที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องมีความรัก ความหวังดี เห็นอกเห็นใจ และมีความปรารถนาดีต่อกัน ทั้งนี้พฤติกรรมของความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง หมู่คณะจะแสดงออกโดยประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนกันไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่ประพฤติตนในลักษณะสอพลอ เพื่อหาประโยชน์ให้ตนเอง มีความยินดีอย่างจริงใจต่อความสำเร็จของผู้อื่น โดยไม่คิดหรือแสดงอาการของความอิจฉาริษยา หรือกลั่นแกล้ง

4. ความซื่อสัตย์ต่อสังคมและชุมชน คือ ไม่กระทำการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใด ๆ ที่ได้กำหนดไว้โดยชุมชน และสังคม ในลักษณะที่แสวงหาประโยชน์แก่ตนเอง โดยบุคคลจะแสดงออกโดยการให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หรือเอาแต่ความดีเข้าตนเอง ไม่ให้ความร่วมมือกันทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม

5. ความซื่อสัตย์ต่อระเบียบกฎเกณฑ์ จารีตประเพณี กฎหมายและวัฒนธรรม คือ การรักษาและปฏิบัติต่อระเบียบกฎเกณฑ์ จารีตประเพณี วัฒนธรรมด้วยความซื่อตรงจริงใจและเที่ยงธรรม

1.16) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ ปรียา ตันวิพัฒน์

ปรียา ตันวิพัฒน์ (2544, หน้า 15) แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์ในแนวพุทธศาสนาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ทางกาย หมายถึงการไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังและโอกาสเท่าที่อำนวย

2. ความซื่อสัตย์ทางวาจา หมายถึงการพูดความจริง ตรงไปตรงมา พูดในสิ่งที่ควรพูด ไม่เพ้อเจ้อ และพูดคำที่อ่อนหวานน่าฟัง

3. ความซื่อสัตย์ทางใจ หมายถึงกิจกรรมที่ใช้ใจเป็นสำคัญหรือความคิด เช่น ความไม่โลภอยากได้ของคนอื่น

1.17) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ กรมวิชาการ

กรมวิชาการ (2545, หน้า 129-131) จำแนกความซื่อสัตย์ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ (1) ไม่สับปลับกลับกลอก (2) ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย (3) มั่นคงต่อการกระทำความดี (4) ไม่คดโกง มีความตั้งใจจริง และ (5) ประพฤติตรงตามที่คิด

2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ (1) ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว และ (2) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตัว

3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น เป็นมิตรต่อหัวหน้างานต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ (1) ประพฤติตรงไปตรงมา ไม่คิดคดต่อผู้อื่น (2) ไม่ชักชวนไปในทางเสื่อมเสีย (3) ไม่สอพลอเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตน และ (4) ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง

4. ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคมและประเทศชาติ พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ (1) ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ (2) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนหรือเอาดีเข้าตน และ (3) ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือผิดจากที่กล่าวมาข้างตน

1.18) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ อุบลรัตน์ โพธิโกสุม

อุบลรัตน์ โพธิโกสุม (2523, หน้า 49) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นจริยธรรมประการหนึ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน โดยก่อนที่ประเทศไทยจะใช้รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ พระมหากษัตริย์ไทยทรงใช้หลักทศพิธราชธรรมเป็นแนวทางในการปกครองประชาชน โดยในทศพิธราชธรรมมีหลักธรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์หรือความซื่อตรงที่เรียกว่า “อาชวะ” เป็นคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นต้องปลูกฝังแก่เด็กและเยาวชน เพราะเมื่อมีความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลจะเป็นการเสริมสร้างบุคคลให้เป็นพลเมืองดีแล้ว และยังจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและมีความมั่นคง

1.19) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ สมบูรณ์ ทินกร

สมบูรณ์ ทินกร (2535, หน้า 40) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ว่าเป็นจริยธรรมที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งบุคคลควรยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเพราะความซื่อสัตย์มีประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ โดยสรุป ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์จะทำให้บุคคลไม่เอาเปรียบผู้อื่น โดยการแสวงหาประโยชน์ใส่ตนในทางที่มิชอบ ซึ่งจะเป็นเหตุนำมาซึ่งความเสียหายต่อทั้งตนเอง และอาชีพ หรือหน่วยงานที่ตนสังกัด อีกทั้งมีความซื่อสัตย์ต่อเวลาในการทำงาน จึงมีการอุทิศเวลาให้กับงาน และรับผิดชอบภาระงานในหน้าที่ของตนให้เต็มตามความสามารถ และดีที่สุด

2. ความซื่อสัตย์จะนำไปสู่ความสงบสุขภายในสังคม เพราะสมาชิกทุกคนในสังคมจะให้ความเคารพ และปฏิบัติตามกติกา และกฎเกณฑ์ของสังคม และไม่มุ่งเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

3. ความซื่อสัตย์จะส่งผลให้ผู้นั้นตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังของตนในวาระโอกาสที่เหมาะสม

4. บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ทางด้านความคิด ย่อมจะเคารพในความคิดของตนเองและผู้อื่น เมื่อมีโอกาสที่ทำงานร่วมกันเป็นคณะก็จะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน และองค์การให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

5. บุคคลที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ย่อมจะพูดจาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความเป็นจริง ไม่สร้างความบาดหมางใจให้เกิดกับผู้อื่น

1.20) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์)

พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์) (2555, หน้า 125) กล่าวว่า สัจจะ หมายถึง ความซื่อสัตย์ต่อกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่นอกใจกัน สามีภรรยารัก ใคร่กัน ต่างฝ่ายต่างจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกันไม่มีความลับต่อกัน พูดง่าย ๆ คือรักเดียวใจเดียวต่อกัน อย่าหลายใจ แต่อย่าหึงกันจนมากเกินไป เพราะจะนำไปสู่การเข้าใจผิด เกิดการโกรธเคืองกัน ทะเลาะ วิวาทกันเองอาจทำให้ชีวิตครอบครัวพังได้อาจแบ่งได้ 3 ด้าน ความจริงขั้นที่หนึ่ง คือ ความจริงใจ ซึ่งเป็นรากฐานจาก

ความจริงใจเป็นสำคัญที่สุด และเป็นรากฐานที่มั่นคงของความสัมพันธ์ที่ดีงาม ความจริงใจแสดงออกเป็นความซื่อสัตย์ต่อกัน จากนั้นก็จริงวาจา คือ พูดจริง ขั้นที่ 3 จริงการกระทำ คือ การทำความจริงตามที่ใจคิดไว้ตามที่วาจาพูดไว้ตลอดจนกระทั่งว่าการดำเนินชีวิต ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ก็ตั้งใจทำดังที่ตั้งความมุ่งมาดปรารถนาไว้แต่ทั้งหมดนี้ก็เป็นรากฐาน ความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ความสัมพันธ์มั่นคงยั่งยืน

1.21) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง)

พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง) (2554) กล่าวว่า สัจจะ ความซื่อสัตย์จริงใจต่อกันเป็นหลักสำคัญที่จะให้เกิดความไว้วางใจและไมตรีจิตสนิทต่อกัน ขาดสัจจะเมื่อใดย่อมเป็นเหตุให้เกิดความหวาดระแวงแคลงใจกัน เป็นจุดเริ่มต้นแห่งความร้าวฉาน ซึ่งยากที่จะประสานให้กับคืนดังเดิม

1.22) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว)

ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2529, หน้า 210) ได้กล่าวว่า สัจจะ คือ ความสัตย์ความซื่อ แบ่งตามศัพท์ได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1. มีความจริง (จริงคือไม่เล่น) 2. มีความตรง (ตรงคือความประพฤติทางกาย วาจา ตรง ไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง) 3. มีความแท้ (แท้คือไม่เหลวไหล) ในทางปฏิบัติ สัจจะ หมายถึง ความจริงใจ คือ ถ้าทำอะไรแล้วทุ่มหมดตัว ซึ่งถ้าแบ่งในทางปฏิบัติจะแบ่งได้ 5 ลักษณะ คือ 1) จริงต่อหน้าที่คือ ไม่ว่าตนเองมีหน้าที่อะไรก็ทุ่มเทและทำหน้าที่นั้นให้ดีที่สุด 2) จริงต่อการงาน คือ ถ้าได้รับมอบหมายงานอะไรมาก็ตาม ก็จะตั้งใจทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้แม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่สำคัญหรืองานที่ใหญ่โตก็ตาม 3) จริงใจกับเวลา หมายถึง ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้คุ้มค่ามากที่สุด 4) จริงต่อบุคคล หมายถึง คบกับใครก็ต้องมีความจริงใจ ไม่ใช่คบเพื่อหวังผลประโยชน์ และ 5) ตรงต่อความดีหมายถึง ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามจะต้องมีคุณธรรมคอยกำกับอยู่เสมอ ไม่ทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน

1.23) ซื่อสัตย์จริงใจตามทัศนะของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2549, หน้า 3) กล่าวว่า สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อคนในครอบครัว เช่น สามีมีความซื่อสัตย์ต่อภรรยาหรือต่อบุตรธิดา ภรรยามีความซื่อสัตย์ต่อสามีหรือต่อบุตรธิดา ถ้าผู้นำหรือหัวหน้าครอบครัวมีความซื่อสัตย์ต่อคนรอบข้าง จะทำให้คนรอบข้างไว้วางใจ ไม่เกิดความระแวงต่อกัน แต่ละคนก็จะตั้งใจทำงานตามหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถ การงานที่ทำก็จะออกมาดี ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ ไม่เฉพาะความซื่อสัตย์เท่านั้นที่นำความสำเร็จมาให้ แม้แต่วาจาสัตย์หรือการพูดความจริงก็นำประโยชน์อันยิ่งใหญ่มาให้ คนที่มีสัจจะนอกจากจะบริหารงานประสบความสำเร็จแล้ว ยังสามารถกลับใจศัตรูให้ เป็นมิตรได้ การรักษาสัจจะนอกจากจะมีผลทำให้ผู้รักษาเป็นที่เคารพนับถือของคนอื่นแล้ว การทำสัจจะกิริยาหรือการตั้งสัจจะอธิษฐาน ยังทำให้ผู้ที่ตกอยู่ในอันตรายรอดพ้นจากอันตรายได้ด้วย สัจจะเป็นคุณธรรมที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาได้ ผู้ที่เป็นนักบริหารจึงควรปลูกฝังสัจจะให้เกิดขึ้นในจิตใจของตนเพื่อจะได้นำไปใช้ในการบริหารตนและบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ซื่อสัตย์จริงใจ” ได้ว่า หมายถึงความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ พูดจริง ทำจริง มีความบริสุทธิ์ใจ มีความรับผิดชอบ รักษาคำพูด รักษาคำมั่นสัญญา ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่บิดพริ้ว ไม่คิดคด ไม่เป็นคนสับปลับ หน้าไว้หลังหลอก ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) 1) ซื่อสัตย์ซื่อตรงจริงใจ 2) รักษาคำพูดคำมั่นสัญญา 3) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และ 4) ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

2. องค์ประกอบย่อยการควบคุมตนเอง (Self-control)

2.1) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่า ทมะ คือการฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา (2561, หน้า 114) ความฝึกฝนปรับปรุงตน เช่น รู้จักข่มใจ ควบคุมอารมณ์ บังคับตนเอง ปรับตัวเข้ากับการงานและสิ่งแวดล้อมให้ได้ดี (2563, หน้า 59) การฝึก การฝึกฝนปรับปรุงตน การรู้จักข่มจิตข่มใจ บังคับควบคุมตนเองได้ พูดและทำตามเหตุผลที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาว่า ดีงาม สมควร เป็นประโยชน์ รู้จักปรับตัวปรับใจ และแก้ไขปรับปรุงตนด้วยปัญญา ไตร่ตรองให้งอกงามดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ (เล่มเดียวกัน, หน้า 137)

2.2) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ พุทธทาสภิกขุ

พุทธทาสภิกขุ (2523, หน้า 55) กล่าวว่า ทมะ หมายถึง ข่มใจ อย่าให้เกิดโทสะ อย่าให้เกิดความรัก หรือความเกลียด

2.3) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ ทัตตชีโว ภิกขุ

ทัตตชีโว ภิกขุ (2529, หน้า 210) กล่าวว่า ทมะ หมายถึง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ขจัดนิสัยที่ไม่ดีออกไปเสียจากตนเอง พยายามฝึกหัดบังคับใจตนเอง โดยเริ่มจากบังคับทีละเล็กทีละน้อย เมื่อทำบ่อย ๆ ครั้งก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย

2.4) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ บุญมี แท่นแก้ว

บุญมี แท่นแก้ว (2541, หน้า 120) กล่าวว่า ทมะ คือ ความรู้จักข่มใจ ยับยั้งชั่งใจ ฝึกฝนตนได้ ไม่ทำอะไรตามความต้องการ หรือตามอารมณ์ของตน ผู้ที่มีทมะจะทำอะไรต้องใคร่ครวญไตร่ตรองให้รอบคอบก่อน โดยคำนึงเสมอว่า มีโทษหรือมีคุณ ให้สุขมากกว่าหรือให้ทุกข์มากกว่า จะทำอะไร พูดอะไร ต้องมีสติสัมปชัญญะ คอยกำกับอยู่เสมอ

2.5) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์)

พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์) (2555, หน้า 125) กล่าวว่า ทมะ แปลว่า ความฝึกฝนปรับปรุงตน ทมะนี้เป็นข้อสำคัญในการที่จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทมะ หมายถึง การรู้จักข่มใจ หักห้ามใจในเวลาที่มีเรื่องราวที่ไม่สบายใจเกิดขึ้น เช่น เวลาโกรธก็พยายามข่มใจไม่ให้โกรธหรือแสดง

ความโกรธนั้นต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพราะจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งไม่พอใจหรืออาจโกรธตอบ อันจะนำไปสู่การทะเลาะกันได้ ประการแรกสุดที่จะเห็นได้ง่ายในความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันก็คือ บุคคลที่มาอยู่ร่วมสัมพันธ์กันนั้นย่อมมีพื้นเพต่าง ๆ กัน มีอุปนิสัยในคอและสั่งสมประสบการณ์มาไม่เหมือนกัน แต่เมื่อมาอยู่ร่วมกันแล้วจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเข้าหากัน ในเมื่อมีพื้นเพต่างกันก็สะสมมาคนละอย่าง ก็อาจมีการแสดงออกที่ขัดแย้งกันหรือไม่สอดคล้องกันได้บ้าง การที่จะทำให้เกิดความราบรื่นเป็นไปด้วยดีก็ต้องปรับเปลี่ยนเข้าหากัน รู้จักที่จะข่มใจไว้ก่อนและใช้สติปัญญาพิจารณา ก็หาทางที่จะปรับตัวเข้าหากันด้วยดีด้วยวิธีที่เป็นความสงบ และเป็นทางที่จะรักษาน้ำใจกันไว้ได้มีความปรองดองสามัคคีอันนี้ก็เป็นการปรับตัวอย่างหนึ่ง

2.6) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง)

พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง) (2554) กล่าวว่า ทมะ การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ข่มใจระงับความรู้สึกต่อเหตุบกพร่องของกันและกัน รู้จักฝึกฝนปรับปรุงตน แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับนิสัยและอัธยาศัยให้กลมกลืนประสานเข้าหากันได้ ไม่เป็นคนดื้อด้าน เอาแต่ใจ และอารมณ์ของตน คนที่ขาดธรรมข้อนี้ย่อมปล่อยให้ข้อแตกต่างปลีกย่อยทางอุปนิสัยและการอบรมกลายเป็นเหตุแตกแยกสามัคคีใหญ่โต และถ้าไม่สามารถปรับตนเข้าหากันได้ก็เป็นอันต้องทำลายชีวิตคู่ครองแยกทางขาดจากกัน

2.7) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ ไสว มาลาทอง

ไสว มาลาทอง (2542) กล่าวว่า ทมะ คือ การบำเพ็ญสมาธิจิตอันเป็นหลักควบคุมใจนั่นเอง บุคคลใดฝึกฝนจิตใจให้หนักแน่น เยือกเย็น ระงับใจ ระงับอารมณ์ตามหลักทมะ ด้วยการฝึกสมาธิได้จะเป็นผู้สามารถควบคุมอารมณ์ ควบคุมตัวเองได้ดี จะเป็นผู้ไม่วู่วามผลีผลาม ไม่เอาแต่ใจตนเอง ไม่เอาแต่อารมณ์ มีสติสัมปชัญญะอยู่เสมอ ดังพุทธพจน์ว่า บุคคลผู้ฝึกจิตดีแล้ว จัดว่าเป็นผู้ประเสริฐในหมู่ชน (สังคม) ทมะ คือ การฝึกข่มใจตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกตนเองด้านคุณธรรม เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การฝึกฝนตนเอง คือ เป็นความมุ่งหมายเพื่ออดกลั้น ฝึกฝน อบรมจิตใจของตนให้มีสภาพจิตใจดีขึ้น ให้เข้มแข็งมากขึ้น ฝึกข่มความรู้สึกเพื่อให้พร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ต้องข่มใจไม่ให้แสดงอาการหวาดหวั่น เช่น ไม่พลั้งเผลอสติ ด่าว่าออกมาโดยไม่มีสติยับยั้ง หรือข่มความประหม่าเมื่อต้องพูดหรือแสดงออก อีกนัยหนึ่ง ทมะ ในความหมายที่ลึกซึ้ง หมายถึง การรู้จักฝึกอินทรีย์ (กายและใจ) ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ด้วยอำนาจของคุณธรรม ไม่ให้เป็นไปตามกำลังของกิเลสหรือความชั่ว การฝึกใจให้มีทมะ คือ การรู้จักใช้สติให้มากเพื่อข่มความรู้สึกที่ไม่ดีไว้และหาทางพัฒนาใจตนเองให้มั่นคงขึ้นด้วยวิธีการฝึกจิตใจ เช่น ฝึกสมาธิฝึกนั่งกรรมฐาน เป็นต้น 2) การข่มใจตนเอง คือ การยับยั้งจิตใจของตนไม่ให้หลงมัวเมาอยู่กับอบายมุข ฟุ้งซ่าน ทะยานอยากกับสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม รวมทั้งรู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ให้โกรธง่าย เกลียดง่าย เช่น ถ้าเพื่อนมาชักชวนให้ไปร่วมลัก

ขโมยทรัพย์สินของคนอื่น โดยสัญญาว่า จะแบ่งรายได้ให้ครึ่งหนึ่ง ถ้าแม้เรามีความจำเป็นจะต้องใช้เงิน แต่เมื่อเห็นว่าการกระทำเช่นนี้ไม่ถูกต้อง ผิดทั้งทางโลกและทางธรรมก็ต้องปฏิเสธ เป็นต้น

2.8) การควบคุมตนเองตามทัศนะของ ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว)

ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2529, หน้า 210) กล่าวว่า ทมะ หมายถึง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ขจัดนิสัยที่ไม่ดีออกไปเสียจากตนเอง พยายามฝึกหัดบังคับใจตนเอง โดยเริ่มจากบังคับทีละเล็กทีละน้อย เมื่อทำบ่อย ๆ ครั้ง ก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย

2.9) การควบคุมตนเองของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2549, หน้า 3) กล่าวว่า ทมะ คือการฝึกตน ผู้อยู่ครองเรือนต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะมีความรู้ใหม่ ๆ มาบริหารในครอบครัวให้เจริญก้าวหน้าต่อไป การฝึกตนมีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และทักษะอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เช่น เข้าฝึกอบรมหลักการวิชาการใหม่ ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสมการฝึกตนในทางพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญไว้ว่า “ในบรรดามนุษย์ทั้งหลาย ผู้ที่ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐ” และ “บัณฑิตย่อมฝึกตน” จากพระพุทธพจน์เหล่านี้ พระองค์จึงทรงสละเวลาและกำลังแห่งพระวรกายของพระองค์ให้กับการฝึกหัดบุคคลที่ควรฝึกได้ตลอดพระชนมายุ 45 พรรษา ที่ทรงเผยแผ่พระธรรมวินัยแก่ชาวโลกทั้งหลาย จะเห็นได้จากการที่พระองค์ เสด็จไปตามนิคมน้อยใหญ่เพื่อแสดงพระธรรมเทศนาโปรดเวไนยสัตว์ที่มีอุปนิสัยจะได้บรรลุมรรคผล โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อยของพระองค์แม้ใกล้จะเสด็จดับขันธ์ปรินิพพานแล้วยังแสดงพระเทศนาโปรดสุภัททะ ปริพาชก ดังเรื่องที่ปรากฏในพระมหาปรินิพพานสูตรนั้น บุคคลที่ฝึกตนเองได้แล้วจึงจะสามารถแนะนำตักเตือนคนอื่นได้ ถ้าตนเองยังไม่ได้ฝึกฝนอบรมตนให้ดีก่อน เมื่อไปแนะนำคนอื่นเขาก็จะไม่เชื่อฟังถ้อยคำของตน แถมยังจะถูกว่ากล่าวย้อนกลับมาหาตัวเองอีก ผู้บริหารที่ดีต้องฝึกตนเองให้ดีก่อน แล้วค่อยไปบริหารคนอื่นแนะนำคนอื่น การทำอย่างนี้จึงจะประสบความสำเร็จในการบริหาร

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การควบคุมตนเอง” ได้ว่า หมายถึงการข่มใจ ข่มจิตข่มใจ ยับยั้งชั่งใจ บังคับควบคุมจิตใจ ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้โกรธง่าย เกลียดง่าย บังคับตนเอง ไม่พลั้งเผลอสติ ปรับตัวฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตัวให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) มีความยับยั้งชั่งใจ หักห้าม ข่มจิต ข่มใจ 2) สามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติได้ และ 3) ไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น

3. องค์ประกอบย่อยความอดทนอดกลั้น (tolerance)

3.1) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561, หน้า 114) อธิบายว่า ขันติ คือ ความอดทน ตั้งใจทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นคงในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

3.2) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 98) กล่าวว่า ขันติ แปลว่า ความอดทน หมายถึงความอดกลั้นไว้ได้ ไม่แสดงอาการทุกข์ร้อน หรือความไม่พอใจ ความฉุนเฉียวออกมาให้เห็น อดทนต่อความลำบากตรากตรำ ไม่แสดงอาการท้อแท้หรือยอมแพ้ อดทนต่อทุกขเวทนา ไม่แสดงอาการทุรนทุรายเกินกว่าเหตุเมื่อเจ็บป่วย อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อถูกคนอื่นพูดกระทบกระแทกแดกดัน และอดทนต่ออำนาจกิเลส ไม่แสดงอาการอยากได้หรือโกรธเคืองจนออกนอกหน้า

3.3) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ บุญมี แท่นแก้ว

บุญมี แท่นแก้ว (2541, หน้า 120) ได้กล่าวว่า ขันติ คือความอดทน เช่น อดทนต่ออารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนาที่จะมากระทบตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งว่า “กำลังทนทานแห่งใจ” ขันตินั้นจำเป็นสำหรับคราวที่เราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้เราหันเหไปจากทางที่ดี

3.4) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์)

พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์) (2555, หน้า 125) กล่าวว่า ขันติคือ ความอดทน ความอดทนเป็นเรื่องของพลังความเข้มแข็ง ความอดทน หมายความว่าให้รู้จักอดทนต่อคำกล่าวติฉินของอีกฝ่ายหนึ่งหรือของคนอื่น ๆ เขาจะว่าอะไรก็ให้พยายามอดทนไว้เก็บอารมณ์ไว้ อย่าแสดงออกตอบเพราะหากแสดงออกตอบก็จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน โกรธเคืองกัน ผิดใจกัน เวลาที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโกรธ ก็ให้อีกฝ่ายหนึ่งพยายามอย่าโกรธตอบ หรือทางที่ดีที่สุดให้เดินหนีไปให้ไกล คนเราเมื่ออยู่ร่วมกัน ท่านว่าเหมือนลิ้นกับฟันย่อมจะมีโอกาสที่กระทบกระทั่งกัน จึงต้องมีความหนักแน่น ความเข้มแข็งในใจที่จะอดทนไว้ก่อน เรียกว่า อดทนต่อสิ่งกระทบ

3.5) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง)

พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง) (2554) กล่าวว่า ขันติความอดทนอดกลั้นต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลายชีวิตของผู้อยู่ร่วมกัน นอกจากมีข้อแตกต่างขัดแย้งทางอุปนิสัย การอบรมและความต้องการบางอย่าง ซึ่งจะต้องหาทางปรับปรุงเข้าหากันแล้ว บางรายอาจจะมีเหตุล่วงเกินรุนแรง แสดงออกจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นถ้อยคำหรือกิริยาอาการ จะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม เมื่อเกิดเหตุเช่นนี้อีกฝ่ายหนึ่งจะต้องรู้จักอดกลั้น ระงับใจไม่ก่อเหตุให้เรื่อง

ลุกลามกว้างขยายต่อไป ความร้ายจึงจะระงับลงไป นอกจากนี้ยังจะต้องมีความอดทนต่อความลำบาก ตรากตรำและเรื่องหนักใจต่าง ๆ ในการประกอบการงานอาชีพ เป็นต้น โดยเฉพาะเมื่อเกิดภัยพิบัติ ความตกต่ำคับขัน ไม่ตีโพยตีพาย แต่มีสติ อดกลั้น คิดอุบาย ใช้ปัญญาหาทางแก้ไขเหตุการณ์ให้ลุล่วงไปด้วยดี ชีวิตของคู่ครองที่ขาดความอดทนย่อมไม่อาจประคับประคองพากันให้รอดพ้นเหตุร้ายต่าง ๆ อันเป็นประดุจมรสุมแห่งชีวิตไปได้

3.6) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ ไสว มาลาทอง

ไสว มาลาทอง (2542) กล่าวว่า ขันติคือความอดทน อดกลั้น ทนได้เมื่อถูกกระทบด้วยสิ่งอันไม่พึงปรารถนาหรือไม่ถูกใจ เป็นลักษณะของกายและใจที่พร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ที่พึงทำหรือที่จะเกิดขึ้นในทุกรูปแบบ ไม่มีความย่อท้อ เมื่อประสบสิ่งที่ลำบากหรือที่ไม่ต้องการ ในเชิงปฏิบัติ ขันติแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ 1) อดทนต่อความลำบากตรากตรำ ไม่แสดงอาการย่อท้อ เมื่อทำการงานอันหนัก 2) อดทนต่อความทุกขเวทนา คือ ในคราวเจ็บไข้ ไม่แสดงอาการทุรนทุรายจนเกิดเหตุ รู้จักระงับสติอารมณ์ไม่ทำใจอ่อนแอจนเกินไป ถ้าอดทนไม่ได้ก็ไม่อาจต่อสู้กับโรคได้ 3) อดทนต่อความเจ็บใจ คือ เมื่อถูกต่อว่ากระแทกแดกดันหรือเมื่อเขาแสดงกิริยาอาการดูถูกดูหมิ่นก็อดกลั้น ทนเก็บไว้ในใจ ไม่แสดงออกทั้งทางกายและทางวาจา 4) อดทนต่ออำนาจกิเลส (เครื่องเศร้าหมอง) คือ เมื่อถูกกิเลสต่าง ๆ ยั่วยุ เช่น ถูกความอยากได้ อยากดี อยากมี อยากเป็น มาครอบงำก็อดทนต่อความอยาก คือระดับความอยากนั้นได้ หรือเมื่อได้ลาภ ได้ยศก็อดทนอดกลั้น ไม่แสดงอาการดีใจจนเกินไป เป็นต้น

3.7) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร)

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร) (2539, หน้า 486-488) กล่าวว่า สามารถจำแนกขันติออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตีติกขาขันติ (ขันติอด) หมายถึงความอดทน หักห้ามจิตใจไม่ให้ไหลไปตามกระแสแห่งอำนาจฝ่ายต่ำ ซึ่งมีความทะยานอยากเพราะอำนาจของความโลภเป็นสิ่งยั่วยุล่อลวงจิตใจให้ตกลงไปสู่หลุมพรางแห่งความชั่ว อดทนต่อความโกรธในขณะที่เกิดอารมณ์ร้อนรุ่มและอดทนต่อความหลง 2) ธิติขันติหรือตปขันติ (ขันติทนหรือมั่นคง) หมายถึงความอดทนต่อความตรากตรำ ใน การทำงานทั่วไปเช่น ทนต่อความหิวกระหาย เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า ความหนาว ความร้อน อดทนต่อ ความลาบากอันเกิดจากเวทนา คืออาการเจ็บป่วย ความไม่สบายกาย เมื่อประสบกับสถานการณ์ที่ไม่เอื้อประโยชน์แก่ความสุขเหล่านี้สามารถดำรงมั่นอยู่ในภาวะปกติได้ เรียกว่าเป็นความอดทนมั่นคงดุจดั่งแผ่นดิน 3) อธิวาสนขันติ (ขันติยับยั้ง) หมายถึง รู้จักยับยั้งชั่งใจ ไม่ท้อถอย อดทนต่อพฤติกรรมล่วงเกินถากถางหรือคำกล่าวดูหมิ่นของบุคคลหลายระดับ เช่น ผู้ที่กล่าวลบหลู่ดูแคลน ผู้ที่เสมอกัน โดยแสดงกิริยาวาจาสบประมาทซึ่งใช้คำพูดให้เกิดความเสียหายและผู้น้อย ซึ่งแสดงอาการเหยียดหยามก็สามารถอดทน โดยไม่มีการโต้ตอบบุคคลเหล่านั้นเพื่อรักษามิตรภาพอันดีเอาไว้

3.8) ความอดทนอดกลั้นตามทัศนะของ ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว)

ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2529, หน้า 210) กล่าวว่า ขันติคือความอดทน ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางจิตใจ ขันติมี 4 ลักษณะ คือ 1) อดทนต่อความลำบากตรากตรำ ได้แก่ อดทนต่อสภาพดินฟ้าอากาศภูมิประเทศที่ทุรกันดาร สามารถอดทนได้ไม่ย่อท้อ 2) อดทนต่อความทุกขเวทนา คือ อดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย 3) อดทนต่อความเจ็บใจ คือ อดทนต่อการกระทบกระเทือนเปรียบเปรย การทำให้เจ็บอกเจ็บใจ 4) อดทนต่ออำนาจกิเลส คือ การไม่เอาแต่ใจตนเอง ไม่ยอมสบายต่อความฟุ้งเฟ้อ ต่าง ๆ และเป็นข้อที่ต้องใช้ความอดทนมากที่สุด

3.9) ความอดทนอดกลั้นของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2549, หน้า 3) กล่าวว่า ขันติ ความอดทน ผู้บริหารต้องมีความอดทนอดกลั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นหรือมีอุปสรรคเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความอดทนต่อความลำบากทางด้านร่างกายที่จะต้องทำงานหนักหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องอดทนต่อความลำบากทางใจด้วย เช่น เมื่อมีเรื่องความขัดแย้งมากระทบจิตใจทำให้จิตใจเศร้าหมองขุ่นมัว อดทนต่อคำด่า ว่ากล่าวตักเตือนจากคนในครอบครัว ถ้าผู้บริหารมีขันติความอดทนจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เพราะความอดทนเป็นบ่อเกิดแห่งคุณธรรมทั้งหลายอีกมากมาย

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความอดทนอดกลั้น” ได้ว่า หมายถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากตรากตรำในชีวิต อดทนต่อทุกขเวทนาจากความเจ็บป่วย อดทนต่อความเจ็บใจจากคำนินทาว่ากล่าวตักเตือน และอดทนต่ออำนาจกิเลส ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) อดทนต่อความยากลำบากในชีวิต 2) อดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ 3) อดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ

4. องค์ประกอบย่อยความเสียสละ (sacrifice)

4.1) ความเสียสละตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561, หน้า 114) อธิบายว่า จาคะ คือความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจ

4.2) ความเสียสละตามทัศนะของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 157) กล่าวว่า จาคะ แปลว่า ความเสียสละ การแบ่งปัน ความเอื้อเฟื้อ หมายถึงการสละสิ่งของและความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น รวมไปถึงการสละละทิ้งกิเลส ละความโลภ ความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความใจแคบ และการเลิกละนิสัย ตลอดจนถึงความประพฤติไม่ดีที่ทำให้เกิดความเสียหาย ก่อความบาดหมางทะเลาะเบาะแว้ง

4.3) ความเสียสละตามทัศนะของ บุญมี แท่นแก้ว

บุญมี แท่นแก้ว (2541, หน้า 120) กล่าวว่า จาคะ คือ การเสียสละวัตถุและอารมณ์ หมายถึงการเสียสละทรัพย์ สิ่งของของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น และการสละอารมณ์ หมายถึงเป็นผู้รู้จักปล่อยวางอารมณ์ที่เป็นข้าสึกต่อความสงบใจ

4.4) ความเสียสละตามทัศนะของ พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์)

พระเมธีวราภรณ์ (สุทัศน์) (2555, หน้า 125) กล่าวว่า จาคะ แปลว่า การเสียสละ การรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนให้อีกฝ่าย หรือเสียสละ ความสุขของตนเพื่ออีกฝ่าย ทุกฝ่ายพยามยอมกันในเรื่องบางเรื่องหรือทุกเรื่อง การเสียสละเพื่อ ประโยชน์แก่กันจะเกิดความสงสารเห็นอกเห็นในกันในที่สุด

4.5) ความเสียสละตามทัศนะของ พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง)

พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง) (2554) กล่าวว่า จาคะ ความเสียสละ ความเผื่อแผ่แบ่งปันตลอดถึงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน บุคคลที่จะมีความสุขจะต้องรู้จักความเป็นผู้ให้ด้วย มิใช่คอยจ้องแต่จะเป็นผู้รับเอาฝ่ายเดียว การให้ในที่นี้มิใช่หมายแต่เพียงการเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของ อันเป็นเรื่องที่มองเห็นและเข้าใจได้ง่าย ๆ เท่านั้น แต่ยังหมายถึง การให้น้ำใจแก่กันการแสดงน้ำใจเอื้อ เฟื้อต่อกัน ตลอดจนการเสียสละความพอใจและความสุขส่วนตนได้ เช่น ในคราวที่คู่ครองประสบความทุกข์ความเจ็บไข้หรือมีธุรกิจใหญ่ เป็นต้น ก็เสียสละความสุขความพอใจของตนขวนขวายช่วย เหลือเอาใจใส่ดูแลเป็นที่พึ่งอาศัยเป็นกำลังส่งเสริมหรือช่วยให้กำลังใจได้โดยประการใดประการหนึ่งตามความเหมาะสม รวมความว่าเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละไม่คับแคบเห็นแก่ตัว ชีวิตครอบครัวที่ขาดจาคะก็คล้ายการลงทุนที่ปราศจากผลกำไรมาเพิ่มเติมส่วนที่มีมาแต่เดิมก็คงที่หรือค่อยร่อยหรอพร่องไปหรือเหมือนต้นไม้ที่มิได้รับการบำรุงก็มีแต่อับเฉาร่วงโรย ไม่มีความสดชื่นงอกงาม

4.5) ความเสียสละตามทัศนะของ พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว)

ทัตตชีโว ภิกขุ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2529, หน้า 210) กล่าวว่า จาคะ หมายถึง ความเสียสละ ตัดใจ ตัดกรรมสิทธิ์ของตน ตัดความยึดถือ ความ เสียสละ มี 2 นัยคือ 1) สละวัตถุ หมายถึง การแบ่งปันกันกิน แบ่งปันกันใช้รวมทั้งการทำบุญให้ทาน และ 2) สละอารมณ์ หมายถึง ไม่พยาบาทหรือผูกโกรธใคร

4.6) ความเสียสละของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2549, หน้า 3) กล่าวว่า จาคะ คือความเสียสละ ในที่นี้มีความหมาย 2 นัย คือ นัยแรกคือเสียสละแบ่งปันสิ่งของที่หามาได้ให้แก่คนในครอบครัวอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง และนัยที่ 2 คือเสียสละหรือสละอารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อจิตใจที่ทำให้ใจเศร้าหมองขุ่นมัว อารมณ์โกรธ ความเคียดแค้นชิงชัง ความเกลียด ความอาฆาตจองเวร ความพยาบาทปองร้าย

เป็นต้น เมื่ออารมณ์เหล่านี้เกิดขึ้นต้องเสียสละออกไปจาก จิตใจไม่ปล่อยให้อารมณ์เหล่านี้อยู่ในจิตใจนานเพราะจะทำให้เสียสุขภาพกายและใจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การสละสิ่งของของตนให้คนอื่นที่ควรให้เป็นเรื่องที่พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญและยกย่อง ดังที่พระองค์ได้วางหลักการปฏิบัติไว้สำหรับภิกษุว่า ให้แบ่งปันเอกลาภที่เกิดขึ้น ในวัดแก่ภิกษุที่มาถึง เช่น ทรงอนุญาตให้ภิกษุสงฆ์ทำการอุปโลกกรรมแบ่ง ปันสิ่งของให้ถึงแก่สงฆ์ทุกรูปตามลำดับพรรษา ทรงบัญญัติพระวินัยไว้ให้ภิกษุสละผ้าจีวรที่อยู่ปราศจาก คือปล่อยให้ผ้าอยู่ที่หนึ่งตัวเองอยู่ที่หนึ่งจนอรุณของวันใหม่ขึ้นไป ทำให้ผ้านั้นเป็นนิสสัคคีย คือเป็นผ้าที่ควรสละเสียก่อน ส่วนตัวภิกษุเป็นอาบัติปาจิตตีย์ต้องนำผ้าผืนนั้นไปทำพิธีสละให้เป็นสมบัติของภิกษุรูปอื่นเสียก่อน แล้วให้ภิกษุรูปนั้นคืนให้ในภายหลัง จึงแสดงอาบัติต่อหน้าภิกษุรูปนั้นหรือรูปอื่นก็ได้ การทำอย่างนั้นจึงจะพ้นจากอาบัติที่ต้องนั้น มีข้อความปรากฏในปราภวสูตรตอนหนึ่งว่า ผู้ที่มีของเหลือกินเหลือใช้ ไม่แบ่งปันให้คนอื่นหรือคนรอบข้างกลับใช้สอยสิ่งเหล่านั้นเพียงผู้เดียว พระพุทธองค์ตรัสว่าการทำอย่างนั้นเป็นทางแห่งความเสื่อมของคนนั้น ในทางพุทธศาสนาการสละแบ่งปันสิ่งของของตนให้คนอื่น หรือการถวายสิ่งของของตนให้เป็นทานแก่สงฆ์หรือแก่บุคคล เป็นอุบายเครื่องละกิเลสอย่างหยาบคือ ความตระหนี่ออกจากจิตใจของตน ทำให้จิตใจของตนเป็นอิสระจากความตระหนี่ซึ่งเป็นเครื่องผูกพันจิตใจอย่างหนึ่ง ในโอวาทปาฏิโมกข์ซึ่งเป็นคำสอนที่ถือว่าเป็นหัวใจหลักของพุทธศาสนาที่พระองค์ทรงแสดงแก่พระอรหันต์สาวก จำนวน 1,250 รูป ที่มาประชุมกันที่พระเวฬุวัน อุทยานป่าไผ่ ที่พระเจ้าพิมพิสารถวายให้เป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและพระสาวกนั้น พระองค์ได้แนะนำให้สละอารมณ์ที่เป็นข้าศึกแก่จิตใจด้วยการให้ชำระจิตใจของตนให้สะอาด ให้ผ่องใสจากเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย เครื่องเศร้าหมองในที่นี้คือกิเลสทั้งหลาย เช่น ความกำหนัดยินดีใน รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสที่มากระทบ ตา หู จมูก ลิ้น และร่างกาย ความโกรธ ความอาฆาต ความพยาบาทปองร้าย สิ่งเหล่านี้ทำให้จิตใจเศร้าหมองไม่ปลอดโปร่ง บดบังปัญญา ปิดกั้นไม่ให้คนบรรลุถึงความดีที่ควรจะได้ เมื่อผู้บริหารเข้าใจหลักการเหล่านี้แล้วนำไปบริหารตนเอง บริหารงานในครอบครัว และในองค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ มีหลักฐานตามที่ได้ศึกษามานี้และตามหลักฐานที่พระพุทธองค์ได้ตรัสแก่อาฬวกยักษ์ในอาฬวกสูตรตอนหนึ่งว่า ในโลกนี้ เหตุให้ได้เกียรติที่ยิ่งไปกว่าสัจจะก็ดี เหตุให้มีปัญญาที่ยิ่งไปกว่าทมะก็ดี เหตุให้ผูกมิตรสหายไว้ได้ที่ยิ่งไปกว่าจาคะก็ดี เหตุให้หาทรัพย์ได้ที่ยิ่งไปกว่าขันติก็ดี มีอยู่หรือไม่ เมื่อพระพุทธองค์ตรัสถามจบ อาฬวก ยักษ์กราบทูลว่า ไม่มีสิ่งใดที่จะยิ่งไปกว่าหลักธรรมทั้ง 4 อย่างนี้ คือ ไม่มีเหตุอื่นที่จะให้ได้เกียรติยิ่งไปกว่า สัจจะ ความซื่อสัตย์ไม่มีเหตุอื่นที่จะให้เกิดปัญญายิ่งไปกว่า ทมะ การฝึกฝนอบรมตน ไม่มีเหตุอื่นที่จะผูกมิตรไว้ได้ยิ่งไปกว่าจาคะ การเสียสละแบ่งปัน ไม่มีเหตุอื่นที่จะทำให้หาทรัพย์ได้ยิ่งไปกว่า ขันติ ความอดทน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความเสียสละ” ได้ว่า หมายถึงความเสียสละทรัพย์ สิ่งของของตน ความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ของผู้อื่นหรือของส่วนรวม มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความ

ต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) เสียสละทรัพย์สิน ความสุข หรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม 2) อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ 3) มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น และ 4) ร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ดังกล่าว สามารถนำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.17

ตารางที่ 2.17 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)	
ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ พูดจริง ทำจริง มีความบริสุทธิ์ใจ มีความรับผิดชอบ รักษาคำพูด รักษาคำมั่นสัญญา ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่บิดพริ้ว ไม่คิดคด ไม่เป็นคนสับปลับ ไม่หน้าไว้หลังหลอก ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ	1) ซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ 2) พูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา 3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน 4) ไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด 5) ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น 6) ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
การควบคุมตนเอง (Self-control)	
การข่มใจ ข่มจิตข่มใจ ยับยั้งชั่งใจ บังคับควบคุมจิตใจ ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้โกรธง่าย เกลียดง่าย บังคับตนเอง ไม่พลั้งเผลอสติ ปรับตัวฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตัวให้เจริญ ก้าวหน้าด้วยสติปัญญา	1) มีความยับยั้งชั่งใจ หักห้าม ข่มจิต ข่มใจ 2) สามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติได้ 3) ไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น
ความอดทนอดกลั้น (tolerance)	
ความอดทนต่อความยากลำบากตรากตรำในชีวิต อดทนต่อทุกขเวทนาจากความเจ็บป่วย อดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำนินทาว่ากล่าวตักเตือนและอดทนต่ออำนาจกิเลสต่าง ๆ	1) อดทนต่อความยากลำบากในชีวิต 2) อดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ 3) อดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ 4) อดทนต่ออำนาจความรัก ความโกรธ และความเกลียดชัง

ตารางที่ 2.17 (ต่อ)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ความเสียสละ (sacrifice)	
ความเสียสละทรัพย์สิน ความสุขสบาย และประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ผู้อื่น อุทิศแรงกายแรงใจบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจกว้างพร้อมจะรับฟังความทุกข์และความต้องการของผู้อื่น ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจ	1) เสียสละทรัพย์สิน ความสุข หรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม 2) อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ 3) มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น 4) ร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ

2.8.5 องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

1. องค์ประกอบย่อยความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)

1.1) ความปรารถนาให้มีความสุขตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561, หน้า 124) อธิบายว่า เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

1.2) ความปรารถนาให้มีความสุขตามทัศนะของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 794) กล่าวว่า เมตตา แปลว่า ความรัก หมายถึงความหวังดี ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น เป็นความรู้สึกที่เป็นมิตร ความมีไมตรีต่อกัน เมตตาเป็นภาวะของจิตที่ปราศจากความโกรธ ความอาฆาตมาดร้าย มีแต่ความหวังดี มีไมตรีจิตหวังความสุขความเจริญแก่ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เมตตาเป็นคุณธรรมสำหรับผู้นำหรือผู้ใหญ่ เป็นเหตุให้เป็นที่เคารพรักนับถือของผู้น้อยและได้ความจงรักภักดีตลอดไป ผู้ปฏิบัติเป็นประจำนอกจากจะทำให้เป็นคนมีสีหน้าแช่มชื่นเบิกบานแล้วยังได้รับอานิสงส์อีกมาก เช่น นอนหลับสบาย ไม่ฝันร้าย ไปไหนมาไหนปลอดภัยทุกเมื่อ เป็นต้น

1.3) ความปรารถนาให้มีความสุขตามทัศนะของ ศุภชัย เมืองรักษ์

ศุภชัย เมืองรักษ์ (2555) กล่าวว่า เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

1.4) ความปรารถนาให้มีความสุขตามทัศนะของ วิทยากร เชียงกูล

วิทยากร เชียงกูล (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความเมตตากรุณา หมายถึงการรู้สึกว่าเป็นมิตรกับเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก รู้สึกว่าคนเรามีอะไรที่เหมือนกันมากกว่าที่จะมองส่วนที่ต่างกัน สิ่งที่

เกิดขึ้นกับเขาก็อาจจะเกิดขึ้นกับเราได้ คือ การนับถือคนอื่น ๆ การพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมีความปรารถนาดีต่อคนอื่น ซึ่งจะทำให้เรารู้สึกเป็นมิตร เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือสังคมโลก ทำให้เรามีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลดีต่อสุขภาพทางร่างกายด้วย หากไม่สามารถพัฒนาความกรุณาได้หรือหากไม่สามารถร่วมรับอารมณ์ความรู้สึกทุกข์ยากของคนอื่นได้ จะสูญเสียความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมนุษยชาติ ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของความรู้สึกอบอุ่นและแรงบันดาลใจ การร่วมรับอารมณ์ ความรู้สึกทุกข์ยากของคนอื่นจะทำให้เราไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และจะเป็นการเตือนสติเราและทำให้เรารับมือกับความทุกข์ที่มาเยี่ยมเราในวันใดวันหนึ่งได้ดีกว่า การไปร่วมรับอารมณ์ความรู้สึกทุกข์ยากของคนอื่น ไม่ได้หมายความว่าเราจะไปแบกภาระวิตกกังวลหรือความทุกข์แทนเขา แต่หมายความว่า เราได้แสดงความปรารถนาดี การทำดีไม่ได้มีผลดีทางจิตใจเฉพาะผู้รับเท่านั้น ยังเป็นผลดีทางจิตใจต่อผู้ให้ด้วย

1.5) ความปรารถนาให้มีความสุขตามทัศนะของ พระไพศาล วิสาโล

พระไพศาล วิสาโล (2556, หน้า 20) ได้กล่าวว่า เมตตา เป็นคุณภาพจิตอย่างหนึ่งอยู่ในหมวด ที่ชื่อว่า "พรหมวิหาร" ซึ่งคนไทยรู้จักดีแต่มักลืมไปว่ามีธรรมอีกหมวดที่คู่กัน นั่นก็คือ “สังคหวัตถุ พรหมวิหารนั้นเป็นเรื่องของการพัฒนาจิตให้มีคุณภาพ เรียกง่าย ๆ ว่า “ทำจิต” ส่วนสังคหวัตถุ เป็นเรื่อง ของการกระทำเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น หรือเรียกว่า “ทำกิจ” นั่นหมายความว่า เมื่อมีเมตตากรุณาแล้วก็ต้องลงมือ (ทาน) การพูดด้วยคำสุภาพเกื้อกูล (ปิยวาจา) การขวนขวาย กระทำด้วยเริ่มจากการแบ่งปันสิ่งของ ช่วยเหลือ (อัตถจริยา) และการปฏิบัติกับผู้คนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) หากทำเต็มที่แล้ว ไม่สามารถช่วยเหลือเขาให้พ้นทุกข์ได้นั้น จึงค่อยทำใจปล่อยวาง เป็นอุเบกขา อันเป็นข้อสุดท้ายของ พรหมวิหารธรรม

1.6) ความปรารถนาให้มีความสุขตามทัศนะของ นวรัตน์ ไวชมภู

นวรัตน์ ไวชมภู (2560, หน้า 110-111) ได้สรุปแนวคิดว่า เมตตาเป็นหลักธรรมแรกของพรหมวิหาร 4 ที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการครองคน โดยการมอบความรักความหวังดี แก่ผู้อื่น เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เปรียบเสมือนผู้ร่วมงาน มิใช่ลูกน้อง ซึ่งความรักความเมตาจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมองเห็นส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน หากพบข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้มีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร ผู้บริหารควรมองข้ามและให้อภัย ไม่ควรเก็บมาเป็นข้อต่อรองในการบริหารงาน รวมทั้งนำข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ในการวางแผนการบริหารคนให้เหมาะกับงานตามแนวคิด Put The Right Man On The Night Job ซึ่งการแสดงออกถึงความรักความหวังดี เป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนให้ประสบแต่ประโยชน์ และมีความสุขโดยทั่วกัน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความปรารถนาให้มีความสุข” ได้ว่า หมายถึงความรัก ความรักใคร่ ความหวังดี ความปรารถนาดี ความมีไมตรีต่อกัน อยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ปราศจากความโกรธ

ความอาฆาตมาดร้าย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) เป็นคนมีเหตุผล 2) ไม่หูเบาและไม่เชื่อง่าย และ 3) เชื่อมั่นและไว้วางใจผู้อื่น

2. องค์ประกอบย่อยความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)

2.1) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561, หน้า 124) อธิบายว่า กรุณา คือความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

2.2) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ตามทัศนะของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 25) กล่าวว่า กรุณา แปลว่า ความสงสารคิดจะช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ เป็นความรู้สึกหวั่นไหว ไม่สบายใจ ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์ลำบาก กระทั่งกลายเป็นแรงผลักดันให้ยื่นมือเข้าช่วยเหลือทางใดทางหนึ่งเพื่อให้เขาพ้นจากสภาพนั้น บางครั้งมีการใช้คำว่า การุญ หรือ การุณย์ แทนในความหมายเดียวกัน ผู้ที่มีกรุณามีลักษณะเป็นคนเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ได้ จิตใจกว้างขวาง ชอบเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือเกื้อกูล ชอบบำเพ็ญ ประโยชน์ ชอบสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่คนอื่นและสังคม

2.3) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ตามทัศนะของ ศุภชัย เมืองรักษ์

ศุภชัย เมืองรักษ์ (2555) กล่าวว่า กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

2.4) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ตามทัศนะของ นวรัตน์ ไวชมภู

นวรัตน์ ไวชมภู (2560, หน้า 110 - 111) ได้สรุปแนวคิดว่า กรุณา เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติต่อเนื่องจากความเมตตา ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารการศึกษามีความเมตตาแล้วความกรุณาจะมีผลตามมาโดยอัตโนมัติ โดยผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร และสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว โดยที่ไม่ทอดทิ้งหรือวางเฉย ซึ่งความกรุณาอาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อผู้ร่วมงาน โดยการไม่ทำให้ผู้ร่วมงานต้องทุกข์ใจกับการที่ต้องทำงานกับผู้บริหารการศึกษา ที่ไม่มีความกรุณา เช่น ผู้บริหารการศึกษาที่มีนิสัยเกรี้ยวกราดอารมณ์ฉุนเฉียว ดุด่าว่ากล่าว โดยไม่รับฟังเหตุผล พูดจาดูถูกเหยียดหยาม หรือใช้วาจาหยาบคาย ดังนั้น ความกรุณาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้

เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นมากมายในศตวรรษที่ 21 โดยเริ่มจากการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองให้มีความเมตตาต่อผู้อื่น ความกรุณาก็จะมีผลตามมา

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์” ได้ว่า หมายถึงความสงสาร ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ ความตั้งใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่น ความรู้สึกหวั่นไหว ไม่สบายใจ ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์ลำบากจนกลายเป็นแรงผลักดันให้เข้าไปช่วยเหลือ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญ ในการวัดได้ ดังนี้ 1) เป็นคนมีเหตุผล 2) ไม่หูเบาและไม่เชื่อง่าย และ 3) เชื่อมั่นและไว้วางใจผู้อื่น

3. องค์ประกอบย่อยความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)

3.1) ความยินดีกับผู้อื่นตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561, หน้า 124) อธิบายว่า มุทิตา คือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

3.2) ความยินดีกับผู้อื่นตามทัศนะของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 790) กล่าวว่า มุทิตา หมายถึง ความร่วมยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้า โดยไม่อิจฉาริษยาในความสำเร็จของเขา ผู้ที่มีมุทิตามีลักษณะเป็นคนไม่อิจฉาริษยา ยอมรับในความดีและความสำเร็จของคนอื่น แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของคนอื่นด้วยความเต็มใจ

3.3) ความยินดีกับผู้อื่นตามทัศนะของ ศุภชัย เมืองรักษ์

ศุภชัย เมืองรักษ์ (2555) กล่าวว่า มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

3.4) ความยินดีกับผู้อื่นตามทัศนะของ นวรัตน์ ไวชมภู

นวรัตน์ ไวชมภู (2560, หน้า 110 - 111) ได้สรุปแนวคิดว่า มุทิตา เป็นหลักธรรมของผู้บริหารการศึกษาสามารถปฏิบัติได้โดยการชื่นชมยินดี เมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบผลสำเร็จในชีวิต เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาร่วมแสดงความยินดีหรือส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น เปรียบเสมือนการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของผู้ร่วมงาน ให้แสดงออกมาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมแสดงความยินดี เมื่อผู้ร่วมงานได้ดี เช่น ยินดีเมื่อผู้ร่วมงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการยินดีโดยไม่เสแสร้งหรืออคติ ไม่อิจฉาหรือเกรงว่า ผู้ร่วมงานจะได้ดีกว่าตน ดังนั้น มุทิตาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่พึงกระทำต่อผู้ร่วมงาน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยินดีกับผู้อื่น” ได้ว่า หมายถึงความรู้สึกยินดีกับความสุข ความสำเร็จ ความสมหวัง หรือสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น เป็นความรู้สึกเป็นสุข มีจิตผ่องใส มีจิตแช่มชื่นเบิกบานต่อความสำเร็จของผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา แต่ชื่นชมยินดีกับความสุขและความสำเร็จของคนอื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) เป็นคนมีเหตุผล 2) ไม่หูเบาและไม่เชื่อง่าย และ 3) เชื่อมั่นและไว้วางใจผู้อื่น

4. องค์ประกอบย่อยความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)

4.1) ความเป็นกลางวางเฉยตามทัศนะของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561, หน้า 124) อธิบายว่า อุเบกขาความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

4.2) ความเป็นกลางวางเฉยตามทัศนะของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 1389) กล่าวว่า อุเบกขา แปลว่า ความวางเฉย หรือความวางใจเป็นกลาง หมายถึงความวางเฉยแบบวางใจ เป็นกลาง ๆ โดยไม่เอนเอียงเข้าข้างเพราะชอบ เพราะชัง เพราะหลง และเพราะกลัว เช่นไม่เสียใจ เมื่อคนที่ตนรักถึงความวิบัติ หรือไม่ดีใจเมื่อศัตรู ถึงความวิบัติ มิใช่วางเฉยแบบไม่แยแส ไม่รับรู้ หรือไม่รู้ไม่ชี้ทั้งที่สามารถช่วยเหลือได้ เป็นต้น ผู้ที่มีอุเบกขามีลักษณะเป็นคนหนักแน่น มีสติอยู่เสมอ ไม่ดีใจไม่เสียใจจนเกินเหตุ เป็นคนยุติธรรม ยึดหลักความเป็นผู้ใหญ่ รักษาความเป็นกลางไว้ได้มั่นคง ไม่เอนเอียงเข้าข้าง ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยเหตุผล ให้คุณให้โทษต่อผู้อื่นด้วยเหตุผลถูก ต้องคลองธรรม และวางเฉยได้เมื่อไม่อาจประพฤติเมตตา กรุณา หรือมุทิตาได้

4.3) ความเป็นกลางวางเฉยตามทัศนะของ ศุภชัย เมืองรักษ์

ศุภชัย เมืองรักษ์ (2551) กล่าวว่า อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อมีมีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตน

4.4) ความเป็นกลางวางเฉยตามทัศนะของ นวรัตน์ ไวชมภู

นวรัตน์ ไวชมภู (2560, หน้า 110 - 111) ได้กล่าวสรุปว่า อุเบกขา เป็นหลักธรรมหรือวิธีการของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องมีความเป็นกลางไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยการตั้งตนเป็นกลาง และใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผล เช่น กรณีที่เกิดความขัดแย้งของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารการศึกษาควรตัดสินอย่างเที่ยงธรรมภายใต้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงาน การวางตัวและการวางใจเป็นกลางนั้น ควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามเหตุผลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ ภายใต้ความถูกต้องและเที่ยงธรรม ตามหลักเกณฑ์ หรือระเบียบขององค์กร แนวทางการนำอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการครองคนให้เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เช่น เมื่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบกับอุปสรรคในการทำงานผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรค โดยไม่ซ้ำเติม ด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรมหรือไร้เหตุผล

ดังนั้นจึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความเป็นกลางวางเฉย” ได้ว่า หมายถึงความวางเฉย วางใจเป็นกลาง ยุติธรรม มีสติ มีเหตุผล มีความหนักแน่น ไม่เอนเอียง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพราะความรัก ความชอบ ความเกลียด ความเข้าใจผิด และความเกรงกลัว ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญในการวัดได้ ดังนี้ 1) เป็นคนมีเหตุผล 2) ไม่หูเบาและไม่เชื่อง่าย และ 3) เชื่อมั่นและไว้วางใจผู้อื่น

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ดังกล่าว สามารถนำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.18

ตารางที่ 2.18 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ความปรารถนาให้มีความสุข	
ความรัก ความเอ็นดู ความหวังดี ความปรารถนาดี มีไมตรีจิตต่อกันทั้งคำพูดและการกระทำ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ปราศจากความโกรธ ความอาฆาตมาดร้าย	1) มีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น 2) พูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต 3) ต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง 4) ไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น
ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์	
ความสงสาร ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ ความตั้งใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความ	1) มีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 2) พยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์

ตารางที่ 2.18 (ต่อ)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่น ความรู้สึกหวั่นไหว ไม่สบายใจ ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์ลำบากจนกลายเป็นแรงผลักดันให้เข้าไปช่วยเหลือ	3) ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์
ความยินดีกับผู้อื่น ความรู้สึกยินดีกับความสุข ความสำเร็จ ความสมหวัง หรือสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น เป็นความรู้สึกเป็นสุข มีจิตผ่องใส มีจิตแช่มชื่นเบิกบานต่อความสำเร็จของผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา แต่ชื่นชมยินดีกับความสุขและความสำเร็จของคนอื่น ด้วยความเต็มใจ	1) ยินดีและสุขใจกับความสุขความสำเร็จของผู้อื่น 2) ร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น 3) ไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น
ความเป็นกลางวางเฉย ความวางเฉย วางใจเป็นกลาง มีความหนักแน่น มีสติมั่นคง ยุติธรรม มีเหตุผล ไม่เอนเอียง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพราะความรัก ความชอบ ความเกลียด ความเข้าใจผิด และความเกรงกลัว	1) มีความหนักแน่น เป็นกลาง มีสติมั่นคง 2) มีความยุติธรรม มีเหตุผล 3) ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2.9 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ และการบูรณาการกับหลักพุทธธรรม จากนั้นนำมาสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ดังนี้

2.9.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก คือ 1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) 2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) 4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) และ 5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

แต่ละองค์ประกอบหลักดังกล่าวมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัดอีก 5 โมเดล ดังนี้

2.9.2 โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ประกอบด้วย 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) 2. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และ 3. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

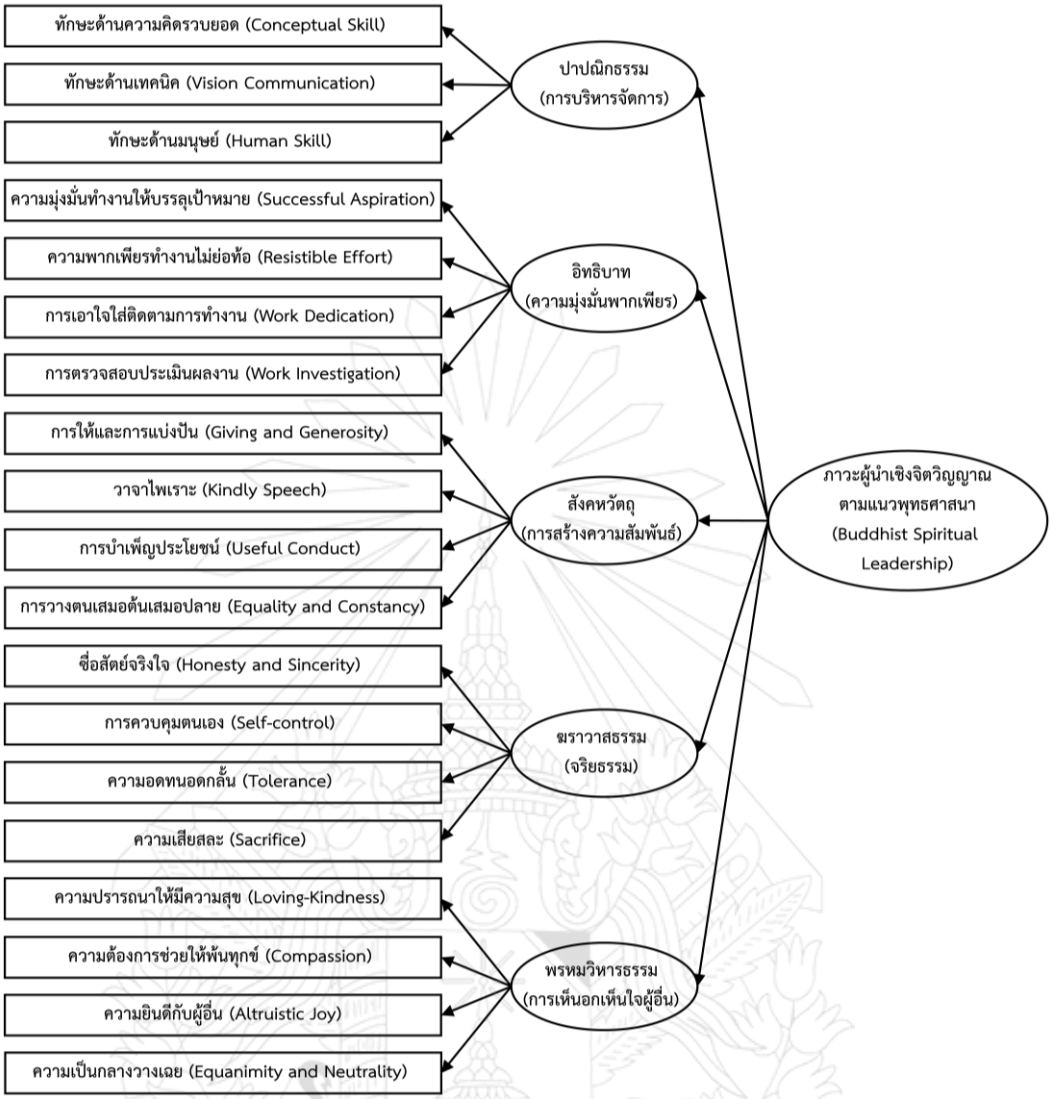
2.9.3 โมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ประกอบด้วย 1. ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) 2. ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) 3. การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และ 4. การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)

2.9.4 โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ประกอบด้วย 1. การให้และแบ่งปัน (Giving and Generosity) 2. วาจาไพเราะ (Kindly Speech) 3. การบำเพ็ญประโยชน์ (Service-mindedness) และ 4. ความเสมอต้นเสมอปลาย (Constancy without Conceit)

2.9.5 โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ประกอบด้วย 1. ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) 2. การควบคุมตนเอง (Self-control) 3. ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) และ 4. ความเสียสละ (Sacrifice)

2.9.6 โมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ประกอบด้วย 1. ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) 2. ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) 3. ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ 4. ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) และเป็นโมเดลสมมติฐาน (Hypothesis Model) เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำเสนอดังภาพที่ 2.17



ภาพที่ 2.17 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย: โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

นอกจากนี้ องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้

2.9.7 องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)

1. องค์ประกอบย่อยทักษะด้านการคิดรวบยอด มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันกิจขององค์การ

1.2 วางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.3 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้

1.4 เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

1.5 มีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย

2. องค์ประกอบย่อยทักษะด้านเทคนิค มีตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 สามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ

2.2 กล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน

2.3 จัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ

2.4 มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.5 สามารถให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจน

2.6 ปรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม

3. องค์ประกอบย่อยทักษะด้านมนุษย์ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

3.1 เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา

3.2 มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.3 ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ

3.4 สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

3.5 มีความเป็นประชาธิปไตย

3.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า

2.9.8 องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

1. องค์ประกอบย่อยความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 มีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ

1.2 มีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงาน

1.3 มีเป้าหมายและจุดหมายชัดเจนในการทำงาน

1.4 มีความสุขในการทำงานให้สำเร็จ

1.5 มีความกระตือรือร้นในความสำเร็จของงาน

2. องค์ประกอบย่อยความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 พากเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ

2.2 มีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง

2.3 ไม่ย่อท้อ ท้อถอยหรือท้อแท้ในการทำงาน

2.4 ไม่แสดงความเบื่อหน่ายในการทำงาน

2.5 มองเห็นความท้าทายในงานที่ทำ

3. องค์ประกอบย่อยการเอาใจใส่ติดตามการทำงาน มีตัวบ่งชี้ดังนี้

3.1 มีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ

3.2 ไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ

3.3 ไม่ละทิ้งหรือปล่อยงานให้เป็นภาระของผู้อื่น

3.4 มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ

3.5 ทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ

4. องค์ประกอบย่อยการตรวจสอบประเมินผลงาน มีตัวบ่งชี้ดังนี้

4.1 สามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้

4.2 สามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคได้

4.3 ติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด

4.4 มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

4.5 สามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้

2.9.9 องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)

1. องค์ประกอบย่อยการให้และแบ่งปัน มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน

1.2 ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ สงเคราะห์

1.3 ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ

1.4 รู้จักให้อภัยผู้อื่น

2. องค์ประกอบย่อยวาจาไพเราะ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 พูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย

2.2 พูดแต่ความจริง เชื่อถือได้

2.3 พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง

2.4 ไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน

2.5 มีมารยาทในการพูดคุยในสังคม

3. องค์ประกอบย่อยการบำเพ็ญประโยชน์ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

3.1 ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

3.2 ขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์

3.3 ไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น

3.4 ชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์

3.5 ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย

4. องค์ประกอบย่อยความเสมอต้นเสมอปลาย มีตัวบ่งชี้ดังนี้

4.1 เป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง

4.2 เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย

4.3 ร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ

4.4 วางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน

4.5 ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี

2.9.10 องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)

1. องค์ประกอบย่อยซื่อสัตย์จริงใจ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 ซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ

1.2 พูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา

1.3 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน

1.4 ไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด

1.5 ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

1.6 ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

2. องค์ประกอบย่อยการควบคุมตนเอง มีตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 มีความยับยั้งชั่งใจ หักห้าม ข่มจิต ข่มใจ

2.2 สามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติได้

2.3 ไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น

3. องค์ประกอบย่อยความอดทนอดกลั้น มีตัวบ่งชี้ดังนี้

3.1 อดทนต่อความยากลำบากในชีวิต

3.2 อดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ

3.3 อดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ

3.4 อดทนต่ออำนาจความรัก ความโกรธ และความเกลียดชัง

4. องค์ประกอบย่อยความเสียสละ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

4.1 เสียสละทรัพย์สิน ความสุข หรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

4.2 อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

4.3 มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น

4.4 ร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ

2.9.11 องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

1. องค์ประกอบย่อยความปรารถนาให้มีความสุข มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 มีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น

1.2 พูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต

1.3 ต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง

1.4 ไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น

2. องค์ประกอบย่อยความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ มีตัวบ่งชี้ดังนี้
   2.1 มีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์
   2.2 พยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์
   2.3 ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์
3. องค์ประกอบย่อยความยินดีกับผู้อื่น มีตัวบ่งชี้ดังนี้
   3.1 ยินดีและสุขใจกับความสุขความสำเร็จของผู้อื่น
   3.2 ร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น
   3.3 ไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น
4. องค์ประกอบย่อยความเป็นกลางวางเฉย มีตัวบ่งชี้ดังนี้
   4.1 มีความหนักแน่น เป็นกลาง มีสติมั่นคง
   4.2 มีความยุติธรรม มีเหตุผล
   4.3 ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

2.10 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.10.1 ความหมายของแนวทาง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) ให้ความหมายว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

อย่างไรก็ตามคำว่า แนวทาง มีผู้กล่าวถึงไว้ค่อนข้างน้อย แต่มีการใช้คำอื่น ๆ ที่มีความหมายเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้มีการใช้คำภาษาอังกฤษ guideline บ่งบอกถึงคำว่า แนวทาง ข้อแนะนำ หรือ หลักเกณฑ์ ซึ่งหมายถึงรายละเอียดของคำแนะนำว่าควรปฏิบัติหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร (พจนานุกรม Dr. Krok, 2023) แนวทางปฏิบัติ (บาบลา, 2524)

จึงพอสรุปได้ว่า แนวทาง (Guideline) หมายถึงวิธีที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติต่อไป

2.10.2 ความหมายของพัฒนา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change)

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526, หน้า 1) กล่าวว่า พัฒนา หมายถึง การกระทำที่เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

สนธยา พลศรี (2547, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

Streeten (1972, p. 3) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา (Development Guideline) หมายถึง วิธีที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปสู่สภาพที่มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

2.11 บริบทของพื้นที่วิจัย

2.11.1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์มีพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต งานวิจัย งานบริการ วิชาการแก่ชุมชน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

1. ประวัติความเป็นมา

เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2436 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ตั้งวิทยาลัยขึ้นในบริเวณวัดบวรนิเวศวิหาร พระราชทานนามว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์เพื่อเป็นที่ศึกษาเล่าเรียนของพระภิกษุสามเณร ทรงอุทิศพระราชทรัพย์บำรุงประจำปีและก่อสร้างสถานศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้ขึ้น ครั้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พุทธศักราช 2439 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เสด็จมาเปิดมหามกุฏราชวิทยาลัย พระองค์ทรงรับมหามกุฏราชวิทยาลัยอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์บำรุงประจำปี อาศัยพระราชประสงค์ดังกล่าว สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงทรงตั้งวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินกิจการของ มหามกุฏราชวิทยาลัยขึ้น 3 ประการ คือ 1. เพื่อเป็นสถานศึกษาของพระภิกษุสามเณร 2. เพื่อเป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและของต่างประเทศ และ 3. เพื่อเป็นสถานที่เผยแผ่พุทธศาสนา

ในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2488 สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ในฐานะที่ทรงเป็นนายกกรรมการมหามกุฏราชวิทยาลัย พร้อมด้วยพระเถรานุเถระ จึงได้ทรงประกาศตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงในรูปมหาวิทยาลัยพุทธศาสนาขึ้น โดยอาศัยนามว่า สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. ให้เป็นสถานศึกษาพระปริยัติธรรม 2. ให้เป็นสถานศึกษาวิทยาการอันเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศ 3. ให้เป็นสถานเผยแผ่พุทธศาสนาทั้งในและนอกประเทศ 4. ให้ภิกษุสามเณรมีความรู้และความสามารถในการบำเพ็ญประโยชน์แก่ประชาชน 5. ให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ และความสามารถในการค้นคว้า โต้ตอบ หรืออภิปรายธรรมได้อย่างกว้างขวางแก่ชาวไทยและชาวต่างประเทศ 6. ให้ภิกษุสามเณรได้เป็นกำลังสำคัญในการจรรโลงพุทธศาสนา และเป็นศาสนทายาทที่เหมาะแก่กาลสมัย และ 7. ความเจริญก้าวหน้า และคงอยู่ตลอดกาลนานของพุทธศาสนา ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า กรรมการสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย

สถาบันการศึกษาแห่งนี้ ได้เริ่มเปิดให้การอบรมศึกษาแก่ภิกษุสามเณร ตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2489 จนถึงปัจจุบัน

2. โครงสร้างการบริหาร



ภาพที่ 2.18 โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่มา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. หน่วยงานในสังกัด

3.1 สำนักงานอธิการบดี

3.1.1 กองบริหารกลาง

3.1.2 กองกิจการนักศึกษา

3.1.3 กองคลัง

3.1.4 กองโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

3.1.5 กองเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1.6 กองนโยบายและแผน

3.1.7 กองนิติการ

3.1.8 กองบริหารทรัพย์สิน

3.1.9 กองบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1.10 กองพัฒนาคุณภาพ

3.1.11 กองวิเทศสัมพันธ์

3.2 คณะ

3.2.1 บัณฑิตวิทยาลัย

3.2.2 คณะศาสนาและปรัชญา

3.2.3 คณะมนุษยศาสตร์

3.2.4 คณะสังคมศาสตร์

3.2.5 คณะศึกษาศาสตร์

3.3 สถาบัน/ศูนย์

3.3.1 สถาบันวิจัยญาณสังวร

3.3.2 ศูนย์บริการวิชาการ

3.4 วิทยาเขต 7 แห่ง ได้แก่

3.4.1 วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

3.4.2 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

3.4.3 วิทยาเขตอีสาน

3.4.4 วิทยาเขตล้านนา

3.4.5 วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3.4.6 วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3.4.7 วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3.5 วิทยาลัย

3.5.1 วิทยาลัยศาสนศาสตร์นครราชสีมา

3.5.2 วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3.5.3 วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

4. จำนวนบุคลากร

ตารางที่ 2.19 จำนวนบุคลากรปี 2565

ที่	ส่วนงานจัดการศึกษา	บุคลากรประจำ			บุคลากรอัตราจ้าง		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	153	77	230	61	54	115
2	มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัยในพระสังฆราชูปถัมภ์	1	4	5	3	7	10
3	วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์	13	2	15	10	6	16
4	วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร	10	5	15	7	5	12
5	วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย	21	7	28	5	2	7
6	วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย	21	4	25	11	8	19
7	วิทยาเขตอีสาน	35	5	40	26	13	39
8	วิทยาเขตล้านนา	32	13	45	23	10	33
9	วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช	23	8	31	19	9	28
10	วิทยาเขตร้อยเอ็ด	16	19	35	27	17	44
11	วิทยาเขตศรีล้านช้าง	23	6	29	19	10	29
	รวม	**348**	**150**	**498**	**211**	**141**	**352**

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2565

2.12.2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ที่สมเด็จบรมบพิตรพระราชสมภารเจ้า พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ เมื่อปีพุทธศักราช 2430 เป็นต้นมา

1. ประวัติความเป็นมา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงสถาปนามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้น โดยให้ย้ายการสอนพระปริยัติธรรมจากศาลาบอกพระปริยัติธรรมภายในวัดพระศรีรัตนศาสดารามไปตั้งที่วัดมหาธาตุ เพื่อเป็นที่เล่าเรียนของพระสงฆ์ฝ่ายมหานิกายและคฤหัสถ์ เมื่อ พ.ศ.2430 และโปรดให้เรียกว่า มหาธาตุวิทยาลัย มหาธาตุวิทยาลัยได้เปิดทำการสอนเป็นทางการ เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2432 และมีพระบรมราชโองการเปลี่ยนนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เมื่อ วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2439 โดยมีพระราชประสงค์จะให้เป็นอนุสรณ์เฉลิมพระเกียรติยศของพระองค์สืบไป ดังปรากฏในประกาศพระราชปรารภในการก่อพระฤกษ์สังฆิกเสนาศน์ราชวิทยาลัยต่อไปนี้

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนเดิมในนามมหาธาตุวิทยาลัยตลอดมา จนกระทั่งวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2490 พระมหาเถรานุเถระ ฝ่ายมหานิกายจำนวน 57 รูป มีพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทัตตเถร) เป็นประธานได้ประชุมกัน ณ ตำหนักสมเด็จ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษดิ์ ประกาศให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปมหาวิทยาลัย ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้เปิดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 เป็นต้นมา

ตามที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชปณิธานในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีความสามารถในการรักษา และเผยแผ่พุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2489 พระพิมลธรรม อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ รูปที่ 15 มีความประสงค์จะปรับปรุงการศึกษา ภายในสถาบันการศึกษาที่เป็นอยู่ในขณะนั้นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ต่อมาพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทัตตมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ จึงจัดประชุมพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกาย จำนวน 57 รูป เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2490 และประกาศให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงในระดับมหาวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาตรี คณะพุทธศาสตร์เป็นคณะแรกเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 หลังจากนั้น พ.ศ. 2500 ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลมาเป็นระบบหน่วยกิต โดยกำหนดให้นิสิตต้องศึกษา อย่างน้อย 126 หน่วยกิต และปฏิบัติศาสนกิจ 1 ปีก่อนรับปริญญาบัตร

ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 เปิดสอนคณะครุศาสตร์ และในปี พ.ศ. 2506 เปิดสอนหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษา ระดับประกาศนียบัตรและเปิดสอน คณะเอเชียอาคเนย์ และเปลี่ยนเป็นคณะมานุษยสงเคราะห์ศาสตร์ เมื่อ พ.ศ. 2516 และในปี พ.ศ. 2512 ปรับหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษาเป็นวิทยาลัยครูศาสนศึกษา และปรับเปลี่ยนหน่วยกิตเป็น 200 หน่วยกิต อย่างไรก็ดี การจัดการเรียนการสอนช่วง 2 ทศวรรษแรก ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์และรัฐเท่าที่ควร ทำ

ให้ประสบปัญหาด้านสถานะของมหาวิทยาลัย และงบประมาณเป็นอย่างมาก แต่ก็สามารถจัดการศึกษามาได้อย่างต่อเนื่อง

ในวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2527 วุฒิสภาพิจารณาให้ความเห็นชอบผ่านร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ พระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธยในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยมีพลเอกประจวบ สุนทรางกูร รองนายกรัฐมนตรี เป็นผู้รับสนองพระบรมราชโองการเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2527 พระราชบัญญัติฉบับนี้มี 13 มาตรา ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่ม 101 ตอนที่ 140 วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2527

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้คือรับรองวิทยฐานะเปรียญธรรม 9 ประโยค และปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งให้มีศักดิ์และสิทธิเท่าปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยทั่วไป และให้มีคณะกรรมการการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นผู้ควบคุมดูแลการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์

พระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จการศึกษาวิชาพุทธศาสนา พ.ศ. 2527 ทำให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเติบโตอย่างรวดเร็ว จากที่เคยมีวิทยาเขตเพียงหนึ่งแห่งใน พ.ศ. 2527 ได้มีวิทยาเขตเพิ่มขึ้นเป็น 9 แห่งใน พ.ศ. 2534 มหาวิทยาลัยตั้งบัณฑิตวิทยาลัยใน พ.ศ. 2531 และเปิดการศึกษาระดับปริญญาโทในปีเดียวกัน

ในวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ทรงลงพระปรามาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองฉบับ คือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพุทธศาสนา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ (สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558, หน้า 1-31)

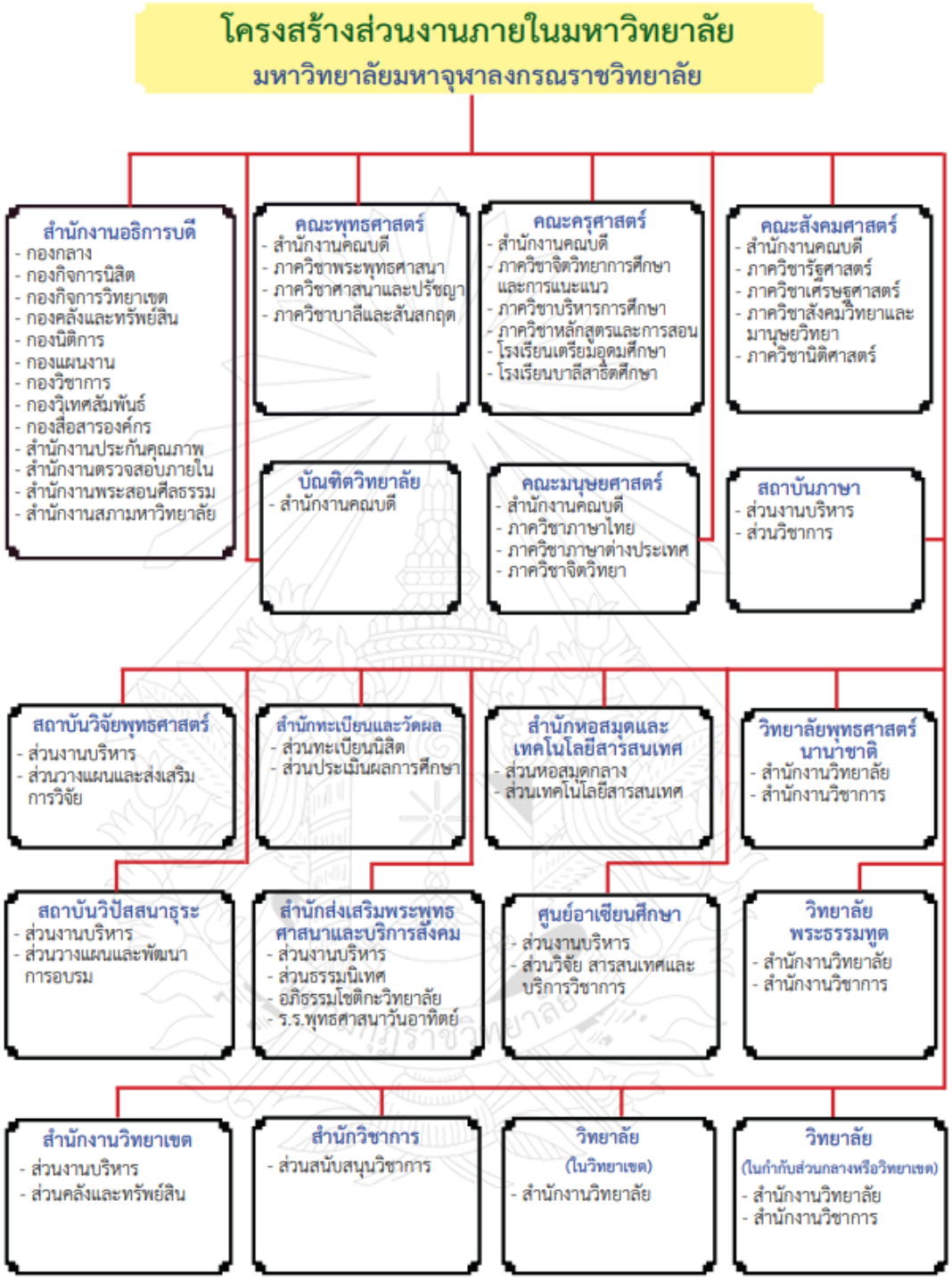
2. โครงสร้างมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.19 โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่มา: สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2558). *ประวัติและพัฒนาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่

3. โครงสร้างส่วนงาน



ภาพที่ 2.20 โครงสร้างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่มา: สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2558). ประวัติและพัฒนาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่

4. วิทยาเขต

4.1 วิทยาเขตหนองคาย

4.2 วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

4.3 วิทยาเขตเชียงใหม่

4.4 วิทยาเขตขอนแก่น

4.5 วิทยาเขตนครราชสีมา

4.6 วิทยาเขตอุบลราชธานี

4.7 วิทยาเขตแพร่

4.8 วิทยาเขตสุรินทร์

4.9 วิทยาเขตพะเยา

4.10 วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส

4.11 วิทยาเขตนครสวรรค์

5. วิทยาลัย

5.1 วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

5.2 วิทยาลัยพระธรรมฑูต

5.3 วิทยาลัยสงฆ์เลย

5.4 วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

5.5 วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

5.6 วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

5.7 วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

5.8 วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี

5.9 วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ

5.10 วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร

5.11 วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

5.12 วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย

5.13 วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

5.14 วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

5.15 วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

5.16 วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง

5.17 วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

5.18 วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

5.19 วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

5.20 วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ

5.21 วิทยาลัยสงฆ์ระยอง

5.22 วิทยาลัยสงฆ์มหาสารคาม

5.23 วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี

5.24 วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี

5.25 วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

5.26 วิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี

5.27 วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์

5.28 วิทยาลัยสงฆ์จันทบุรี

6. จำนวนบุคลากร

ตารางที่ 2.20 รายงานจำนวนบุคลากร ลูกจ้าง ปีการศึกษา 2563

ส่วนงาน	รวม	บุคลากร		ลูกจ้าง	
		วิชาการ	ปฏิบัติการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ
1. ส่วนกลาง	**608**	**139**	**245**	**121**	**103**
สำนักงานอธิการบดี	148		119		29
บัณฑิตวิทยาลัย	40	14	5	9	12
คณะพุทธศาสตร์	38	29	4	2	3
คณะครุศาสตร์	109	36	11	50	12
คณะมนุษยศาสตร์	30	15	2	10	3
คณะสังคมศาสตร์	93	25	3	50	15
สถาบันภาษา	8		7		1
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	12	8	3		1
สถาบันวิปัสสนาธุระ	5		3		2
สำนักทะเบียนและวัดผล	14		12		2
สำนักส่งเสริมฯ	43		31		12
สำนักหอสมุดฯ	26		20		6
ศูนย์อาเซียนศึกษา	3		3		
วิทยาลัยพุทธศาสตร์	16	7	4		5
วิทยาลัยพระธรรมทูต	9	5	4		

ตารางที่ 2.20 (ต่อ)

ส่วนงาน	รวม	บุคลากร		ลูกจ้าง	
		วิชาการ	ปฏิบัติการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ
สถาบันพระไตรปิฎกศึกษา	14		14		
2. วิทยาเขต	**793**	**198**	**161**	**245**	**189**
วิทยาเขตหนองคาย	57	15	11	16	15
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	44	14	16	12	2
วิทยาเขตเชียงใหม่	100	29	24	25	22
วิทยาเขตขอนแก่น	133	34	23	34	42
วิทยาเขตนครราชสีมา	60	18	12	18	12
วิทยาเขตอุบลราชธานี	51	16	13	18	4
วิทยาเขตแพร่	63	16	17	16	14
วิทยาเขตสุรินทร์	63	14	16	13	20
วิทยาเขตพะเยา	54	18	17	11	8
วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆสส	40	14	10	8	8
วิทยาเขตนครสวรรค์	128	10	2	74	42
3. วิทยาลัย	**737**	**158**	**75**	**300**	**204**
วิทยาลัยสงฆ์เลย	26	7	3	9	7
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	38	9	5	13	11
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	51	8	4	23	16
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	63	11	8	24	20
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	65	16	8	23	18
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	31	9	3	10	9
วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน	37	9	3	12	13
วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร	39	6	3	15	15
วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง	36	8	4	13	11
วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย	39	8	4	19	8
วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ	32	7	3	17	5
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	26	8	3	10	5
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี	34	8	3	16	7
วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง	19	9	4	6	

ตารางที่ 2.20 (ต่อ)

ส่วนงาน	รวม	บุคลากร		ลูกจ้าง	
		วิชาการ	ปฏิบัติการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด	24	8	4	5	7
วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ	28	6	4	12	6
วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร	20	7	4	4	5
วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ	25	3	2	12	8
วิทยาลัยสงฆ์ระยอง	14	6	1	4	3
วิทยาลัยสงฆ์มหาสารคาม	24			15	9
วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี	28	1		18	9
วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี	19			13	6
วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี	19	4	2	7	6
4. ห้องเรียน	**23**			**17**	**6**
ห้องเรียนจังหวัดกาญจนบุรี	23			17	6
5. หน่วยวิทยบริการ	**50**			**34**	**16**
หน่วยวิทยบริการจังหวัดสงขลา	14			10	4
หน่วยวิทยบริการจังหวัดชลบุรี	15			11	4
หน่วยวิทยบริการจังหวัดจันทบุรี	21			13	8
รวมทุกส่วนงาน	**2,211**	**495**	**481**	**717**	**518**

ที่มา: กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กองกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2564). รายงานจำนวนบุคลากร ลูกจ้าง ปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method research: MMR) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative approach) และการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative approach) ส่วนการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบงชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ (Empirical Definition) และใช้วิธีการวิเคราะหองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากในการสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่งอย่างหนักแน่นเข้มแข็งทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2 ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนามีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาความสอดคล้องในการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ คือ 1. พระสงฆ์ทรงคุณวุฒิในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณ 2. พระสงฆ์ผู้มีตำแหน่งทางการปกครอง และ 3. นักวิชาการทางพุทธศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ภาคผนวก ก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นการศึกษาความสอดคล้องของหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพื่อนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน (ภาคผนวก จ)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

ในการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์ คือ 1. เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย 2. มีความรู้ทางพระพุทธศาสนา และ 3. มีตำแหน่งทางวิชาการ (ภาคผนวก ก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา (ภาคผนวก ฉ)

3.3 ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนา

ประชากร

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คือ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 850 รูป/คน และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 2,211 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 3,061 รูป/คน

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยเฉพาะการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเส้น ซึ่งมักจะกำหนดขนาดตัวอย่างจากจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (indicator variable) สำหรับข้อมูลที่มีการกระจายโดยปกติ Bentler and Chou (1987) แนะนำว่า อัตราส่วนขั้นต่ำของตัวอย่างต่อตัวแปรคือ 5 ต่อ 1 ถือว่ามีความเพียงพอในกรณีที่ตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้หลายตัว ส่วนกฎหัวแม่มือหรือกฎนิ้วมือสิบนิ้ว (rule

of thumb) เสนอว่า ขนาดของตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ในกรณีที่จำนวนตัวอย่างมีเพียงพอสำหรับเกณฑ์ต่ำสุดที่เป็นไปได้สำหรับการวิเคราะห์ อย่างไรก็ตาม นักวิจัยส่วนใหญ่ยอมรับว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงเส้นต้องการขนาดตัวอย่างขนาดใหญ่ นักวิจัยส่วนมากใช้เกณฑ์ขั้นต่ำ คือ 300 ตัวอย่างขึ้นไป (Comrey & Lee, 1992; Tabachnic & Fidell, 2013) ซึ่งนักวิจัยและนักวิชาการสถิติหลายคนไม่เห็นด้วยเพราะไม่มีการคำนวณที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และบางคนแนะนำให้ใช้อัตราส่วนจำนวนตัวอย่างต่อพารามิเตอร์โดยประมาณ โดย Kline (2015) แนะนำให้ใช้อัตราส่วน 20 ต่อ 1 หรือตัวอย่าง 20 รายต่อพารามิเตอร์โดยประมาณในโมเดล บางคนเสนออัตราส่วน 10 ต่อ 1 (Schreiber et al., 2006) หรืออัตราส่วน 5 ต่อ 1 (Bentler & Chou, 1987) ทั้งนี้การวิเคราะห์โมเดลสมการความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ต้องอาศัยตัวอย่างขนาดใหญ่ (Hair et al., 2019) ไม่อาจใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างเหมือนการวิจัยเชิงสำรวจโดยทั่วไปได้ แต่สามารถใช้ขนาดตัวอย่างเหมือนกันการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ (Tabachnic & Fidell, 2013) โดยต้องพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างละเอียดด้วย โดย Comrey and Lee (1992) ระบุว่า ขนาดตัวอย่าง 50 รายถือว่าใช้ไม่ได้ (very poor) 100 รายขึ้นไปก็ยังไม่น่าเชื่อถือ (poor) 200 รายขึ้นไปก็พอเชื่อถือได้ (fair) แต่หาก 300 รายขึ้นไปถือว่าดี (good) หาก 500 รายขึ้นไปถือว่าดีมาก (very good) แต่ถ้าต้องการผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ยอดเยี่ยมที่สุดจะต้องใช้ตัวอย่าง 1000 รายขึ้นไป (excellent) MacCallum et al. (1999) เสนอว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ให้ผลการวิเคราะห์ที่น่าเชื่อถือต้องใช้ตัวอย่างมากกว่า 500 รายขึ้นไป ส่วน Denis (1974) ระบุว่า ขนาดตัวอย่าง 300 รายขึ้นไปเป็นความจำเป็นขั้นต่ำสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ แต่ถ้าในกรณีที่มีค่า communalities ต่ำมาก ๆ และองค์ประกอบที่กำหนดไว้ไม่ดีพอ (Factors are poorly determined.) ต้องใช้ขนาดตัวอย่าง 500 รายขึ้นไป (Tabachnic & Fidell, 2013) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง 500 รายขึ้นไป (Comrey and Lee, 1992; MacCallum et al, 1999; Denis, 1974) จึงได้มีการเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมเป็นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 550 ราย เพื่อให้มีความครบถ้วนถูกต้องซึ่งมีผลทำให้ได้ความน่าเชื่อถือระดับสูงมาก และใช้วิธีการสุ่มตามสัดส่วน (proportional random sampling) ของจำนวนประชากรที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนงาน	ประชากร (รูป/คน)				กลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน)			
	มมร.		มจร.		มมร.		มจร.	
	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
1. ส่วนกลาง	230	115	260	348	41	21	47	63
2. วิทยาเขต	233	199	443	350	42	36	80	63
3. วิทยาลัยและอื่น ๆ	35	38	509	301	6	7	92	54
	498	**352**	**1,212**	**999**	**90**	**63**	**218**	**180**
รวม	**850**		**2,211**		**153**		**397**	
	3061				**550**			

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สังกัดหน่วยงานสายงานการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถาม โดยมีรายละเอียดตามที่แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนข้อคำถาม
ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)	5	5
	ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)	6	6
	ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)	6	6
อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)	ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)	5	5
	ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)	5	5
	การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Dedication to Work)	5	5
	การตรวจสอบประเมินผลงาน (Investigation)	5	5
สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)	การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity)	4	4
	วาจาไพเราะ (Kindly Speech)	5	5
	การบำเพ็ญประโยชน์ (Useful Conduct)	5	5
	การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (Equality and Constancy)	5	5
ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)	ความซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)	6	6
	การควบคุมตนเอง (Self-control)	3	3

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนข้อคำถาม
	ความอดทนอดกลั้น (Tolerance)	4	4
	ความเสียสละ (Sacrifice)	4	4
พรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)	4	4
	ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)	3	3
	ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)	3	3
	ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)	3	3
	รวม	**86**	**86**

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เพื่อกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการร่วมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานตามแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ดังนั้นการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานเพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

4. ศึกษาหลักพุทธธรรมด้านการบริหาร และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการเพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับหลักพุทธธรรมด้านการบริหารแล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

5. สร้างแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-constructed Question) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับหลักพุทธธรรมด้านการบริหาร แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ

6. นำแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-constructed Question) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับหลักพุทธธรรมที่ผ่านการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 รูป/คน มากำหนดองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

7. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานเพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่ใช้ในการวิจัยเพื่อนำไปสู่การสร้างข้อคำถามจากตัวบ่งชี้

8. ร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด

9. สร้างข้อคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถามและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยจำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถามตัวบ่งชี้ จำนวน 86 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และมีระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

9.1 องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย โดย 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีข้อคำถาม 5 ข้อ 2) ทักษะด้านเทคนิค มีข้อคำถาม 6 ข้อ และ 3) ทักษะด้านมนุษย์ มีข้อคำถาม 6 ข้อ

9.2 องค์ประกอบหลักอิทธิบาท ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย โดย 1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีข้อคำถาม 5 ข้อ 2) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ มีข้อคำถาม 5 ข้อ 3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน มีข้อคำถาม 5 ข้อ และ 4) การตรวจสอบประเมินผลงาน มีข้อคำถาม 5 ข้อ

9.3 องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย โดย 1) การให้และแบ่งปัน มีข้อคำถาม 4 ข้อ 2) วาจาไพเราะ มีข้อคำถาม 5 ข้อ 3) การบำเพ็ญประโยชน์ มีข้อคำถาม 5 ข้อ และ 4) ความเสมอต้นเสมอปลาย มีข้อคำถาม 5 ข้อ

9.4 องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย โดย 1) ซื่อสัตย์จริงใจ มีข้อคำถาม 6 ข้อ 2) การควบคุมตนเอง มีข้อคำถาม 3 ข้อ 3) ความอดทนอดกลั้น มีข้อคำถาม 4 ข้อ และ 4) ความเสียสละ มีข้อคำถาม 4 ข้อ

9.5 องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย โดย 1) ความปรารถนาให้มีความสุข มีข้อคำถาม 4 ข้อ 2) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ มีข้อคำถาม 3 ข้อ 3) ความยินดีกับผู้อื่น มีข้อคำถาม 3 ข้อ และ 4) ความเป็นกลางวางเฉย มีข้อคำถาม 3 ข้อ

10. การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-objective Congruence: IOC) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1

โดย +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยใช้สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง $\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ N แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 (ดูภาคผนวก จ)

จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมาทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป

11. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจริง จำนวน 30 รูป/คน

จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1984, p. 161) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546)

ผลจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ปรากฏผลตามที่แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	.938
2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)	.901
3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)	.940
4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)	.912
5. พรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	.895
โดยรวม	**.957**

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นเอกสารประกอบการวิจัยเพื่อขอเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคนต่อคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอศาลายา จังหวัดนครปฐม จนกระทั่งได้รับเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน เลขที่ จว. 412/2566 ลงวันที่ 25 กันยายน 2566 (ภาคผนวก ฎ)

2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อแจ้งให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้รับทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข)

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ลงทะเบียน รวมทั้งการส่งอีเมล (E-mail) และขอความอนุเคราะห์ในการตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ โดยมีทั้งที่ให้ตอบแบบสอบถามทาง Google Form และทางไปรษณีย์ หากพบว่าอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างยังไม่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง จนได้รับจำนวนแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 522 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.90 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 550 ราย

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อนำไปกรอกข้อมูลลงโปรแกรมเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ สำหรับการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้นเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่แล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สังกัดหน่วยงาน และสายงานการปฏิบัติงาน ในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของเพียร์สัน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายที่พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิรัช คนกาญจน์, 2547)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมติฐาน ประกอบด้วย 86 ตัวบ่งชี้จาก 20 องค์ประกอบย่อย และ 5 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis)

ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยถือว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts, & Moustaki, 2011) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบจากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยก่อน จากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ไม่มีองค์ประกอบร่วม ซึ่งไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < 0.1$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor & Wu, 2012)

4.1.2 ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาจากค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias & Carlson, 2010)

4.1.3 ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอไว้ว่า ถ้า KMO มีความมากกว่า 0.80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมที่จำใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

หากผลการตรวจสอบพบว่า ตัวบ่งขี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไปเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดจะนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป โดยมีค่าสถิติที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading Matrix) ประกอบด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: FL) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) และค่าที (t)

2. ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)

3. ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient: FS)

4. ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (Error: E)

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร

6. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2)

7. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df)

8. ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

9. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index: GFI)

10. ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI)

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของสเกลองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอับดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ดังกล่าวข้างต้น

หากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป แต่เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ จึงต้องนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปสร้างสเกลองค์ประกอบแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งจะให้ความหมายในทำนองเดียวกันกับการใช้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย โดยพิจารณาจากเกณฑ์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอับดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) โดยมีค่าสถิติที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งดังกล่าวข้างต้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และสถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิการกระจาย (Coefficient of Variation) ค่าดัชนีความเบ้ (Skewness Index) และค่าดัชนีความโด่ง (Kurtosis Index)

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ (Empirical Data) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้นก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และสถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Multiple Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สถิติที่ใช้คือ ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) โดยดัชนี KMO จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่เหมาะสมจะต้องมากกว่า 0.05 และค่าดัชนี KMO จะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่นโดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงตัวแปรอื่น ๆ แปลความหมายดังนี้ (Kim & Muelle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

0.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

0.70-0.79 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี

0.60-0.69 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง

0.50-0.59 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

น้อยกว่า 0.50 ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตามที่นิยม คือ ข้อมูลต้องมีค่าดัชนี KMO มากกว่า 0.50 จึงจะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

5. การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สถิติที่ใช้คือค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity) ถ้าค่าสถิติของ Bartlett มีนัยสำคัญแสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood: ML) ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติตรวจสอบดังนี้ (Joreskog & Sorbom, 1993)

7.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.2 ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) (χ^2/df) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่ควรเกิน 2

7.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลฟังก์ชั่นความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI หากมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.4 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เป็นการนำค่าดัชนีมาปรับค่าโดยคำนึงถึงขนาดของตัวแปร และขนาดกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ค่า AGFI ซึ่งค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเหมือน GFI คือ ค่าดัชนี GFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

7.5 ค่า RMSEA (Root mean square measure error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน 0.08

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993)

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์		
ดัชนีตรวจสอบความตรง	**เกณฑ์ที่บ่งบอกความสอดคล้องในระดับดี**	**หมายเหตุ**
χ^2	P-value > 0.05	ความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า 0.05
χ^2/df	น้อยกว่า 2	
GFI	มากกว่า 0.09	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
AGFI	มากกว่า 0.09	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
RMSEA	น้อยกว่า 0.08	เกณฑ์เข้าใกล้ 0

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

นำผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1. เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrel & Rudd, 2009) และ 2. เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997)

3.4 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ คือ 1. พระสงฆ์ทรงคุณวุฒิในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณ 2. พระสงฆ์ผู้มีตำแหน่งทางการปกครอง และ 3. นักวิชาการทางพุทธศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ภาคผนวก ก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (ภาคผนวก ช)

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ คือ 1. พระสงฆ์ผู้มีตำแหน่งทางการปกครอง และ 2. นักวิชาการทางพุทธศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ภาคผนวก ก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ (ภาคผนวก ฉ)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามก่อน จากนั้นจึงจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

BSL	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา
QM	แทน	ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)
AC	แทน	อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)
BS	แทน	สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)
VH	แทน	ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)
HA	แทน	พรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)
CSK	แทน	ทักษะด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Skill)
TSK	แทน	ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)
HSK	แทน	ทักษะด้านมนุษย์ (HS)
SAS	แทน	ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)
REF	แทน	ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)
WDE	แทน	การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)
WIN	แทน	การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)
GAG	แทน	การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity)
KSP	แทน	วาจาไพเราะ (Kindly Speech)
SMI	แทน	การบำเพ็ญประโยชน์ (Service-mindedness)

CWC	แทน	ความเสมอต้นเสมอปลาย (Constancy without Conceit)
VH	แทน	ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)
HAS	แทน	ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)
SCO	แทน	2 การควบคุมตนเอง (Self-control)
TOL	แทน	ความอดทนอดกลั้น (Tolerance)
SAC	แทน	ความเสียสละ (Sacrifice)
LKI	แทน	ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)
COM	แทน	ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)
AJO	แทน	ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)
EAN	แทน	ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2	แทน	ค่าไค-สแวร์
χ^2/df	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
SS	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Sum of square)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
CFI	แทน	ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	แทน	ดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index)
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
b	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้

P-value แทน ค่าความน่าจะเป็น

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 522 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.84 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 539 ราย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนหรือเจ้าหน้าที่ นำเสนอข้อมูลเป็นการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามที่แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพ		
บรรพชิต	103	19.7
ฆราวาส	419	80.3
เพศ		
ชาย	343	65.7
หญิง	179	34.3
อายุ		
21-30 ปี	51	9.8
31-40 ปี	237	45.4
41-50 ปี	189	36.2
51-60 ปี	43	8.2
61 ปีขึ้นไป	2	0.4
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	57	10.9
ปริญญาโท	296	56.7
ปริญญาเอก	169	32.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
หน่วยงานต้นสังกัด		
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	141	27.0
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	381	73.0
สังกัดหน่วยงาน		
ส่วนกลาง	156	29.9
วิทยาเขต	212	40.6
วิทยาลัย	147	28.2
อื่น ๆ	7	1.3
สายงานการปฏิบัติงาน		
บุคลากรสายวิชาการ	336	64.4
บุคลากรสายสนับสนุน	186	35.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นฆราวาส คิดเป็นร้อยละ 80.3 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 56.7 เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 73.0 ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานระดับวิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 40.6 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 64.4

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนตามวัตถุประสงค์ คือ

4.3.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

ในการศึกษาองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาความสอดคล้องในการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ นำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมด้านการบริหารที่สอดคล้องกันโดยการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน จากนั้นทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ (Vision) มีความสอดคล้องและสามารถบูรณาการกับหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ได้ โดยตัวบ่งชี้ 3 ตัวขององค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) คือ 1) ร่วมกำหนดทิศทางในอนาคต 2) เห็นภาพชีวิตในอนาคตที่เป็นไปได้ และ 3) มีการยอมรับความคิดเห็นและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ และตัวบ่งชี้ 3 ตัวขององค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication) คือ 1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) ร่วมกระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกับทักษะด้านความคิดรวบยอด (จักขุมา) ของปาปณิกธรรม นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ “มีกระบวนการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ” ขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) มีความสอดคล้องกับหลักปาปณิกธรรมโดยรวม ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 28 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ในทุติยปาปณิกสูตร จักขุมา เป็นคุณสมบัติของพ่อค้าที่ตรงกับคำว่า วิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์ก็เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับสติปัญญาของผู้นำหรือผู้บริหาร” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 29 กันยายน 2566) กล่าวว่า “วิสัยทัศน์ที่ดีควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย หรืออย่างน้อยที่สุดก็ต้องมีตัวแทนจากหลายภาคส่วนร่วมระดมสมองหรือร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 30 กันยายน 2566) กล่าวว่า “สิ่งสำคัญของการแสดงวิสัยทัศน์ก็คือต้องสื่อสารหรือเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบและรับรู้อย่างชัดเจน และต้องมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องหรือสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์นั้นด้วย”

ตัวบ่งชี้ “การจูงใจให้สมาชิกในองค์การร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์” สอดคล้องกับทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 9 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีย่อมสามารถจูงใจ โน้มน้าวและนำบุคลากรให้ปฏิบัติตามได้โดยง่าย รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้น และผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่วางไว้บรรลุผล” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “การจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ เป็นกันเอง กระตุ้นและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน”

ตัวบ่งชี้ “มีการตรวจสอบและปรับแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง” สอดคล้องกับ “การตรวจสอบประเมินผลงาน” ซึ่งหมายถึง วิมังสา ในอิทธิบาท สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 7 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องคอยตรวจสอบและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประเมินและเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาปรับปรุง รวมไปถึงการประเมินผลงานและการ

พิจารณาความดีความชอบ” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 11 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “วิมังสาในอิทธิบาท คือ หมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นโดยอุบายที่ชอบ สอดคล้องกับการตรวจสอบประเมินผลงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบสำคัญทั้งของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน”

1.1 องค์ประกอบย่อยทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) สอดคล้องและบูรณาการกับ “วิธูโร” ในปาปนิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 7 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ทักษะด้านเทคนิค มีความหมายกว้างหมายถึงความสามารถในการค้าขาย การทำธุรกิจ การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 17 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “วิธูโร คือ เจนจัดธุรกิจ หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยงาน การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ เป็นต้น”

2. องค์ประกอบหลักความหวัง (Hope) มีความสอดคล้องและบูรณาการกับหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

2.1 ตัวบ่งชี้ 3 ตัวขององค์ประกอบย่อยการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success) คือ “ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (Dedication to successful work)” สอดคล้องและบูรณาการกับ “ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย” ในอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 28 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ตัวบ่งชี้นี้กล่าวถึงความมุ่งมั่น แต่เมื่อพูดถึงความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จต้องมีความรักในงาน รักทำงาน และพยายามทำงานด้วยความตั้งใจด้วย จึงจะสำเร็จ” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 29 กันยายน 2566) กล่าวว่า “หลักอิทธิบาทเริ่มต้นด้วยความรักความชอบในสิ่งที่ทำ หากไม่รักไม่ชอบงานแล้ว ย่อมไม่ทนทำงานให้สำเร็จ”

ตัวบ่งชี้ “ความพากเพียรพยายามปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ (Constant effort on work)” สอดคล้องและบูรณาการกับ “ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ” หมายถึง วิริยะ ในอิทธิบาท สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 7 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “วิริยะในอิทธิบาทคือความขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จ” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 9 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความพากเพียร ก็คือ วิริยะ เป็นองค์ธรรมในอิทธิบาท ทำให้มีความขยัน ความมุ่งมั่น และความไม่ย่อท้อในการทำงาน”

ตัวบ่งชี้ “ความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Self-confidence in successful work)” สอดคล้องกับ “การใส่ใจติดตามการทำงาน (จิตตะ)” และ “การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา)” ในอิทธิบาท สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 11 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “คนที่มั่นใจว่าจะทำงานให้สำเร็จได้ ต้องเอาใจใส่และติดตามการทำงานนั้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความแน่วแน่ และจดจ่ออยู่กับงานนั้นอย่างเต็มที่” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 17 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “เมื่อทุ่มเททำงานแล้ว จะต้องกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน

หากเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือ ความสำเร็จ แต่หากไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ก็ต้องตรวจสอบหาสาเหตุเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป”

2.2 องค์ประกอบย่อยการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success) มีความสอดคล้องกับทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร) ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 9 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารที่ทำงานให้สำเร็จได้นั้นถือว่ามีทักษะหรือมีความสามารถในการบริหารจัดการ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 11 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “หลักอิทธิบาทกล่าวถึงคุณสมบัติที่ทำให้การทำงานสำเร็จ ส่วนวิธีการทำงานเป็นทักษะและความชำนาญของผู้บริหาร” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความสามารถในการทำงานหรือการบริหารจัดการมีส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้”

2.3 องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work) ในองค์ประกอบหลักความหวัง (Hope) สอดคล้องกับ “นิสสยสัมปันโน” ในปาปณิกธรรม หมายถึงทักษะด้านมนุษย์ โดยตัวบ่งชี้ 3 ตัว คือ 1. การกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (To encourage and motivate people to desirable goals) 2. การผลักดันให้ผู้อื่นรับมือกับวิกฤติชีวิตอย่างมีสติ (To encouragement people to deal with life crises) และ 3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (To give followers morale) สอดคล้องและบูรณาการกับทักษะด้านมนุษย์ได้ สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 28 กันยายน 2566) กล่าวว่า “การสร้างแรงบันดาลใจต้องมีทั้งการกระตุ้น โน้มน้าว ชักชวนและจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นอย่างดี ทักษะด้านมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในหัวใจของลูกน้อง” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 29 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านมนุษย์เพื่อให้บุคลากรยอมรับอย่างแท้จริงจึงจะกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 30 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้บุคลากรให้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ ต้องมีทั้งความรู้และความสามารถด้านการบริหารงาน จึงจะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นได้”

2.4 องค์ประกอบย่อยการเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis) ในองค์ประกอบหลักความหวัง (Hope) พบว่า ตัวบ่งชี้ 3 ตัวคือ 1. การเตรียม พร้อมรับมือกับวิกฤติอย่างมีสติ (Mindful preparation to the crisis) 2. การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตอย่างทันท่วงที (Abrupt response to the crisis) และ 3. การมองโลกในแง่ดีเพื่อการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ (Optimism in excellence of problem solutions) พบว่าสอดคล้องกับทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร) ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 “สัมภาษณ์เมื่อ 11 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “เวลาที่เกิดสถานการณ์วิกฤตขึ้นมานั้น หากผู้บริหารไม่มีทักษะด้านการทำงานที่

เพียงพอ ย่อมเกิดความตระหนก แต่หากมีทักษะด้านการบริหารจัดการที่เพียงพอแล้ว ย่อมสามารถรับมือได้โดยง่าย”

3. องค์ประกอบหลักศรัทธา (Faith) มีความสอดคล้องกับหลักอิทธิบาทและทักษะด้านเทคนิค

3.1 องค์ประกอบย่อยการสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ในปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)

ตัวบ่งชี้ “ความเชื่อในแนวทางการปฏิบัติที่สมเหตุสมผล (Reasonable Belief in Work Performance)” สอดคล้องกับอิทธิบาทและทักษะด้านเทคนิค สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 7 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความเชื่อหรือความเชื่อมั่นว่าวิธีที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จะทำให้เกิดความมุ่งมั่น จดจ่อ และพยายามทำงานให้สำเร็จ และเมื่อเห็นผู้บริหารมีความเชื่อมั่นอย่างนั้น บุคลากรย่อมศรัทธาและเชื่อในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ”

ตัวบ่งชี้ “ความไว้วางใจช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (Risk Reduction in Workplace through Confidence)” สอดคล้องกับหลักอิทธิบาทและทักษะด้านเทคนิค สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 9 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานย่อมทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ ผู้บริหารเมื่อมอบหมายหรือสั่งงานแล้วก็ต้องไว้วางใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเข้าไปแทรกแซง และเมื่อผู้บริหารไม่เข้ามาแทรกแซง ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อแสดงความสามารถ”

ตัวบ่งชี้ “ศรัทธาในองค์การส่งเสริมวิสัยทัศน์ให้ยั่งยืน (Organizational Faith to Support Vision)” สอดคล้องกับหลักอิทธิบาทและทักษะด้านเทคนิค สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “การมีศรัทธาในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ย่อมทำให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมีความยั่งยืน ทุกคนพร้อมใจปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และรับผิดชอบร่วมกัน”

3.2 องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) พบว่า ตัวบ่งชี้ 3 ตัว คือ 1. การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามความสามารถ (Potential Work Performance) 2. การอุทิศตนทำงานด้วยความเชื่อในความสำเร็จ (Self-dedication on Beliefs in Success) และ 3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in Work) มีสาระโดยรวมอยู่ที่การปฏิบัติงาน จึงสอดคล้องและบูรณาการกับหลักอิทธิบาทและทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ตามหลักปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 29 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานตามระบบ ทุ่มเททำงานส่วนรวม และมีส่วนร่วมในการทำงานหรือในการรับผิดชอบย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกศรัทธาเชื่อมั่น” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

(สัมภาษณ์เมื่อ 30 กันยายน 2566) “ความตั้งใจปฏิบัติงานตามระบบ ความทุ่มเทหรืออุทิศตนทำงานตามความสามารถ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ย่อมให้ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่คาดหวัง ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความศรัทธาในผู้บริหาร”

3.3 องค์ประกอบย่อยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work) สอดคล้องกับทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “แบบอย่างที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากผู้บริหารก็คือความสามารถด้านการทำงานและความประพฤติปฏิบัติ เช่น ความขยัน ความเอาจริงเอาจัง การเอาใจใส่ในงาน การกำกับติดตามการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมและร่วมรับผิดชอบ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การทำประโยชน์ ความเสียสละ เป็นต้น” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 17 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “สิ่งที่ผู้บริหารจะทำเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรก็คือด้านการปฏิบัติงาน เช่น ความตรงต่อเวลา การให้ความสำคัญกับงานมหาวิทยาลัยสงฆ์ก่อนงานอื่น ๆ การทำงานที่เป็นระบบ รวมถึงด้านความประพฤติ เช่น การใช้คำพูดที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ความมีเมตตา ความซื่อตรง ความจริงใจ ความเสียสละ เป็นต้น”

4. องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ (Trust) พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสอดคล้องกับหลายหลักธรรม

4.1 องค์ประกอบย่อยการแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดยตัวบ่งชี้ “พฤติกรรมที่ผู้นำทำเป็นประจำสม่ำเสมอ” สอดคล้องกับ “การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย” หมายถึง สมานัตตตา ในสังคหวัตถุ และ “ซื่อสัตย์จริงใจ” หมายถึง สัจจะ ในฆราวาสธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “พฤติกรรมที่ผู้บริหารทำเป็นประจำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ดี สะท้อนให้เห็นว่าเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย มีความจริงใจกับทุกคน และมีความซื่อสัตย์ต่อตัวเอง ต่องาน และต่อผู้อื่น ๆ”

ตัวบ่งชี้ “การรับฟังความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ” สอดคล้องกับหลักปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 28 กันยายน 2566) กล่าวว่า “การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีทักษะด้านการบริหารจัดการครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิค และด้านมนุษย์”

ตัวบ่งชี้ “ความคาดหวังต่อผู้ที่มีความสม่ำเสมอและความซื่อตรง” สอดคล้องกับ “การควบคุมตนเอง” ตรงกับ “ทมะ” และ “ซื่อสัตย์ จริงใจ หรือ สัจจะ” ในฆราวาสธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารมีความยับยั้งชั่งใจ ควบคุมตนเอง สงบสติอารมณ์ได้ และมีความจริงใจต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีความสม่ำเสมอและปฏิบัติงานอย่างซื่อตรง” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 17 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความสม่ำเสมอและความซื่อตรง

เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงมีร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารก็ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และต้องรู้จักควบคุมตนเองไม่แสดงความคาดหวังมากเกินไปจนกลายเป็นการสร้างความกดดันให้เกิดขึ้น”

4.2 องค์ประกอบย่อยความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1. ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล 2.) ความซื่อสัตย์จริงใจเปิดเผยไม่หลอกลวง และ 3. สปิริตการทำงานทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ มีใจความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความไว้วางใจกัน จึงสอดคล้องกับ “ซื่อสัตย์ จริงใจ (สัจจะ)” ในฆราวาสธรรม และทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 30 กันยายน 2566) กล่าวว่า “เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับ สัจจะ ในฆราวาสธรรม ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความจริงใจ ความไว้วางใจกัน ซึ่งผู้บริหารก็มีความคาดหวังในเรื่องนี้จากบุคลากรในระดับสูง” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 11 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความซื่อสัตย์และความเปิดเผยในการทำงานเป็นความคาดหวังของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงจะได้รับการตอบสนองจากบุคลากร”

4.3 องค์ประกอบย่อยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวสอดคล้องกับทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ในปาปณิกธรรม

ตัวบ่งชี้ “ผู้นำที่มีจิตวิญญาณมีเมตตาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น” สอดคล้องกับ “ความปรารถนาให้มีความสุข” ซึ่งเป็นความหมายของเมตตาในพรหมวิหาร สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 29 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ความมีเมตตาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นตรงกับเมตตา และ กรุณา ซื่อเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมากขึ้น” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 30 กันยายน 2566) “ผู้บริหารจะยึดหัวใจของผู้ปฏิบัติงานได้ก็ต้องอาศัยความมีเมตตาและไมตรีจิต และความเข้าอกเข้าใจกัน”

ตัวบ่งชี้ “การรับฟังความเห็นจากผู้ตามเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจ” สอดคล้องกับ “ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา)” ในพรหมวิหาร ตัวบ่งชี้ “ความคาดหวังให้ผู้อื่นใส่ใจเป็นธุระดูแลประโยชน์ให้” สอดคล้องกับ “ความอดทนอดกลั้น (ขันติ)” และ “การควบคุมตนเอง (ทมะ)” ในฆราวาสธรรม

5. องค์ประกอบหลักความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) พบว่ามีความสอดคล้องกับหลายหลักธรรม

5.1 องค์ประกอบย่อยการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดยตัวบ่งชี้ “การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return)” สอดคล้องกับหลักพรหมวิหารธรรม และทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 28 กันยายน 2566) กล่าวว่า “การแสดงออกด้วยคำพูดและการกระทำที่

ประกอบด้วยเมตตา กรุณา และมุทิตา ต่อบุคลากรด้วยความสุจริตจริงใจย่อมไม่คาดหวังสิ่งตอบแทนกลับคืน มีแต่ความปรารถนาดีอย่างเดียว”

ตัวบ่งชี้ “ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น” สอดคล้องกับ “ความปรารถนาให้มีความสุข” หรือ “เมตตา” สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 29 กันยายน 2566) กล่าวว่า “เมื่อมีความรักและความเอ็นดูให้กัน ย่อมปรารถนาให้อีกฝ่ายประสบแต่ความสุขความสมหวัง”

ตัวบ่งชี้ “การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ความเดือดร้อน” สอดคล้องกับ “ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์” ซึ่งตรงกับกรุณาในพรหมวิหารธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 30 กันยายน 2566) กล่าวว่า “การเห็นบุคลากรประสบกับปัญหา และเกิดความเดือดร้อน ผู้บริหารพึงเข้าไปช่วยเหลือตามกำลังความสามารถเพื่อบรรเทาทุกข์ความเดือดร้อน”

5.2 องค์ประกอบย่อยการเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1. การดูแลเอาใจใส่และความห่วงใยซึ่งกันและกัน 2. การปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดต่อผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตัว และ 3. การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่เกิดปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับ “ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ หรือกรุณา” ในพรหมวิหารธรรม และทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 7 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความสงสารเป็นส่วนหนึ่งของการเห็นอกเห็นใจกัน ทำให้มีการห่วงใย เอาใจใส่กัน ทำแต่สิ่งที่ดีที่สุดให้แก่กัน และพร้อมยื่นมือเข้าช่วยเหลือในเวลาเกิดปัญหา ถือว่าเป็นมนุษยสัมพันธ์ที่พึงมีระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา”

5.3 องค์ประกอบย่อยการให้อภัย ยอมรับและรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude) ตัวบ่งชี้ “การให้อภัยในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มุ่งแก้ไข ไม่ตำหนิ” สอดคล้องกับ “ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา)” “ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา)” และ “ความเป็นกลางวางเฉย (อุเบกขา)” ในพรหมวิหารธรรม และทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 9 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้บริหารไม่พึงตำหนิหรือลงโทษทันที ควรให้กำลังใจก่อนเพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผิด ท้อแท้ หมดกำลังใจ หาทางช่วยเหลือ แก้ไขและปรับปรุงในกรณีที่เป็นเหตุสุดวิสัย หากเป็นกรณีของการละเมิด ผู้บริหารไม่พึงซ้ำเติมหรือประจาน แต่ควรวางเฉย ไม่มีอคติและไม่ลำเอียงเข้าข้าง”

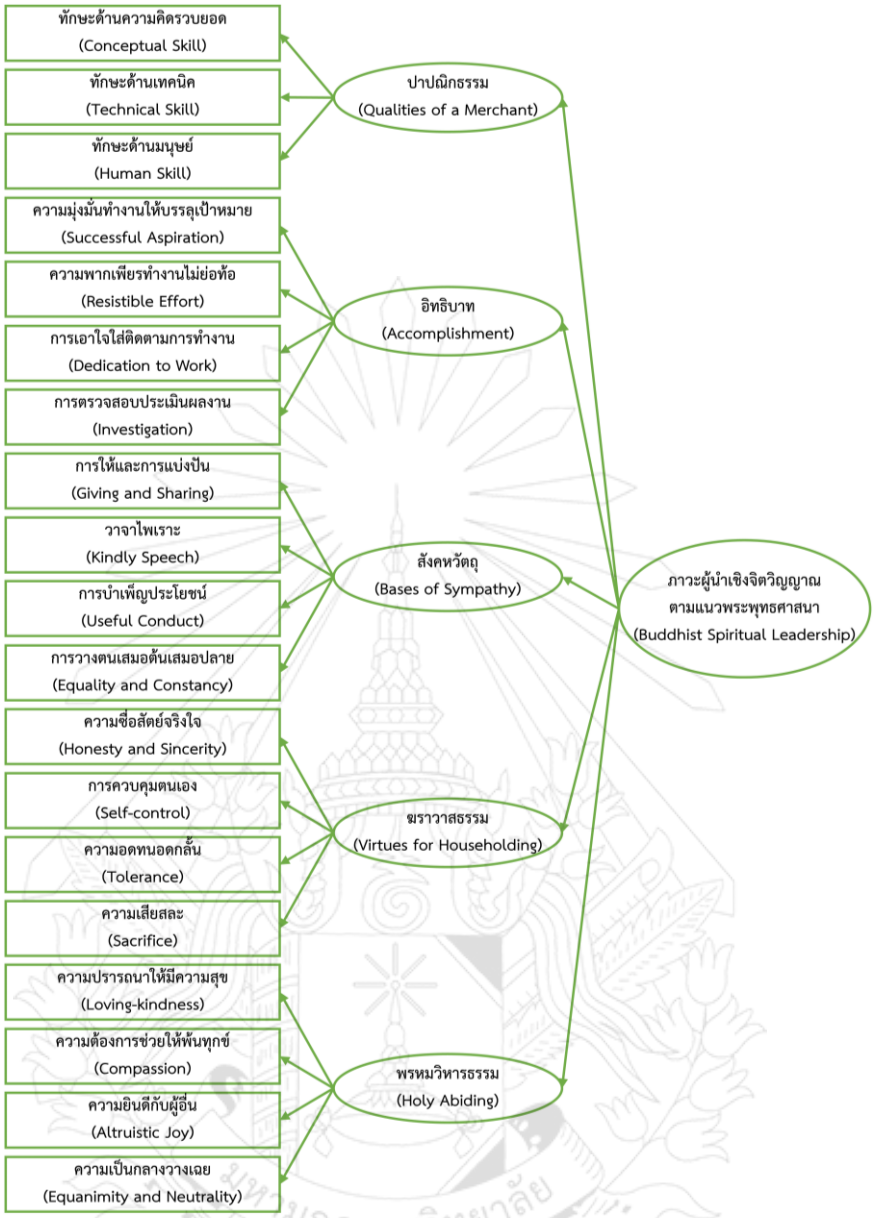
5.4 องค์ประกอบย่อยความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) พบว่า ตัวบ่งชี้ 3 ตัว คือ “มั่นใจในความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต” “คาดหวังผลทางบวกของผู้อื่น” และ “เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่นและมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ” มีความสอดคล้องกับ “ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)” ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 11 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความมั่นใจและความเชื่อมั่นในบุคลากรว่ามีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีเจตนาดี และสามารถให้การพึ่งพาช่วยเหลือได้ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและวางใจในบุคลากร”

5.5 องค์ประกอบย่อยความเมตตา (Kindness) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 คือ 1. ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข 2. การทำดีพูดดีและมีความประสงค์ดีต่อกัน และ 3. การช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ “ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา)” ในพรหมวิหารธรรม และทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน) ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารที่มีเมตตาย่อมแสดงออกให้บุคลากรสัมผัสได้ทั้งจากคำพูดและการกระทำ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ การงานและการใช้ชีวิต” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 17 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความเมตตามีความรักความปรารถดีเป็นพื้นฐาน ส่งผลให้มีการทำดีและพูดดีต่อกัน มีการให้การส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน”

5.6 องค์ประกอบย่อยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) พบว่า ตัวบ่งชี้ 1. การรู้จักกาลเทศะทุกสถานการณ์ และ 2. ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน สอดคล้องกับทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน) ในปาปณิกธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 28 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยปกติเป็นผู้รู้กาลเทศะ รู้สถานการณ์ มีมารยาทเรียบร้อยตามสมณสารูป มีความสุภาพอ่อนโยน สามารถเข้าสังคมได้อย่างอาจหาญ” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 29 กันยายน 2566) กล่าวว่า “โดยความเป็นพระสงฆ์ ต้องประพฤติตนให้เหมาะสมตามสมณสารูปอยู่แล้ว การรู้กาลเทศะและความสุภาพ อ่อนโยน อ่อนน้อม เป็นมารยาทที่พบเห็นในพระสงฆ์โดยส่วนใหญ่”

ตัวบ่งชี้ “ความอดทนอดกลั้น” สอดคล้องกับ “ความอดทนอดกลั้น (ขันติ)” ในฆราวาสธรรม สมดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 30 กันยายน 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารควรมีความอดทนอดกลั้นสูง โดยเฉพาะความอดทนในการรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ที่หลากหลายจากทุกภาคส่วน ซึ่งอาจจะมีทั้งคำชื่นชมและคำตำหนิ” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 7 ตุลาคม 2566) กล่าวว่า “ความอดทนอดกลั้นทำให้ผู้บริหารมีความสง่างาม โดยเฉพาะเมื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผย”

จากการศึกษาความสอดคล้องของหลักพุทธธรรมกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณข้างต้น พบว่า มีหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง 5 หลักธรรม คือ ปาปณิกธรรม อิทธิบาท สังคหวัตถุ ฆราวาสธรรม และพรหมวิหารธรรม ผู้วิจัยกำหนดเอาหลักพุทธธรรมทั้ง 5 นี้เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และกำหนดเอาหัวข้อธรรมของแต่ละหลักพุทธธรรมมาเป็นองค์ประกอบย่อย จำนวน 19 องค์ประกอบย่อย ซึ่งสามารถสร้างโมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ผลการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ปรากฏผลตามที่แสดงในตารางที่ 4.2 – 4.3

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (N = 5)

องค์ประกอบหลัก	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	4.40	0.548	มาก	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก
4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)	4.20	0.447	มาก	4.20	0.447	มาก	4.20	0.447	มาก
5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	4.60	0.548	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด
รวม	**4.44**	**0.507**	**มาก**	**4.48**	**0.510**	**มาก**	**4.52**	**0.510**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.507) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) และฆราวาสธรรม (จริยธรรม) อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447)

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (N = 5)

องค์ประกอบหลัก/ องค์ประกอบย่อย	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	4.47	0.516	มาก	4.27	0.458	มาก	4.33	0.488	มาก
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก	4.00	0.000	มาก
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.60	0.548	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก
3. ทักษะด้านมนุษย์	4.60	0.548	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก	4.80	0.447	มาก
อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)	4.50	0.513	มากที่สุด	4.55	0.510	มากที่สุด	4.45	0.510	มาก
1. ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก
2. ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ	4.20	0.447	มาก	4.60	0.548	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
3. การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน	4.80	0.447	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
4. การตรวจสอบประเมินผลงาน	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)	4.45	0.510	มาก	4.40	0.503	มาก	4.60	0.503	มากที่สุด
1. การให้และการแบ่งปัน	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก
2. วาจาไพเราะ	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด
3. การบำเพ็ญประโยชน์	4.00	0.000	มาก	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก
4. การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย	4.60	0.548	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก	4.60	0.548	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ องค์ประกอบย่อย	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)	4.60	0.503	มากที่สุด	4.50	0.513	มากที่สุด	4.15	0.366	มาก
1. ซื่อสัตย์จริงใจ	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก
2. การควบคุมตนเอง	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก
3. ความอดทนอดกลั้น	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก
4. ความเสียสละ	4.20	0.447	มาก	4.80	0.447	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	4.70	0.470	มากที่สุด	4.45	0.510	มาก	4.50	0.513	มากที่สุด
1. ความปรารถนาให้มีความสุข	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
2. ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก
3. ความยินดีกับผู้อื่น	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก
4. ความเป็นกลางวางเฉย	5.00	0.000	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด

ผลการประเมินองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม พบว่า องค์ประกอบย่อยของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ทักษะด้านเทคนิค อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) ทักษะด้านมนุษย์ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) องค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) การตรวจสอบประเมินผลงาน อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) องค์ประกอบย่อยของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ =

4.45, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า วาจาไพเราะ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.000) การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) การให้และการแบ่งปัน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) และการบำเพ็ญประโยชน์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.000) องค์ประกอบย่อยของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.503) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การควบคุมตนเอง อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.000) ความอดทนอดกลั้น อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.000) ซื่อสัตย์จริงใจ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) และความเสียสละ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) องค์ประกอบย่อยของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.470) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความปรารถนาให้มีความสุข อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.000) ความเป็นกลางวางเฉย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.000) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และความยินดีกับผู้อื่น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548)

ผลการประเมินองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเป็นไปได้ พบว่า องค์ประกอบย่อยของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.458) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) ทักษะด้านเทคนิค อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และทักษะด้านมนุษย์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.000) องค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) การตรวจสอบประเมินผลงาน อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) องค์ประกอบย่อยของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.503) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า วาจาไพเราะ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) การให้และการแบ่งปัน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) การบำเพ็ญประโยชน์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) และการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) องค์ประกอบย่อยของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความเสียสละ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. =

0.447 รองลงมาเป็น ซื่อสัตย์จริงใจ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) การควบคุมตนเอง อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และความอดทนอดกลั้น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) องค์ประกอบย่อยของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความปรารถนาให้มีความสุข อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) รองลงมาเป็น ความเป็นกลางวางเฉย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) และความยินดีกับผู้อื่น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447)

ผลการประเมินองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า องค์ประกอบย่อยของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.488) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.000) ทักษะด้านเทคนิค อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) ทักษะด้านมนุษย์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) องค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) การตรวจสอบประเมินผลงาน อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) องค์ประกอบย่อยของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.503) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การให้และการแบ่งปัน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) วาจาไพเราะ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.000) การบำเพ็ญประโยชน์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) องค์ประกอบย่อยของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.366) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ซื่อสัตย์จริงใจ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) การควบคุมตนเอง อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) ความอดทนอดกลั้น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) ความเสียสละ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.000) องค์ประกอบย่อยของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความปรารถนาให้มีความสุข อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. =

0.548) ความยินดีกับผู้อื่น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) ความเป็นกลางวางเฉย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548)

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอับดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์

2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) (χ^2/df) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่ควรเกิน 2

2.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลฟังก์ชั่นความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI หากมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เป็นการนำค่าดัชนีมาปรับค่าโดยคำนึงถึงขนาดของตัวแปร และขนาดกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ค่า AGFI ซึ่งค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเหมือน GFI คือ ค่าดัชนี GFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

2.5 ค่า RMSEA (Root mean square measure error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน 0.08

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993)

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์		
ดัชนีตรวจสอบความตรง	**เกณฑ์ที่บ่งบอกความสอดคล้องในระดับดี**	**หมายเหตุ**
χ^2	P-value > 0.05	ความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า 0.05
χ^2/df	น้อยกว่า 2	
GFI	มากกว่า 0.09	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
AGFI	มากกว่า 0.09	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
RMSEA	น้อยกว่า 0.08	เกณฑ์เข้าใกล้ 0

3. ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ โดยผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์จะแยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก ตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)				
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)			
1.	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.36	0.642	14.71
2.	ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวางแผนจัดการศึกษา	4.34	0.714	16.44
3.	ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	4.25	0.713	16.80
4.	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อบริหารงานได้	4.34	0.727	16.75
5.	ผู้บริหารมีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย	4.36	0.660	15.12
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)			
6.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ	4.21	0.739	17.55
7.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน	4.22	0.719	17.04
8.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรการบริหารได้อย่างเพียงพอ	4.38	0.639	14.60
9.	ผู้บริหารนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสม	4.22	0.736	17.43
10.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน	4.43	0.672	15.20
11.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับการทำงานตามสถานการณ์	4.29	0.656	15.28
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)			
12.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา	4.44	0.657	14.78
13.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตต่อผู้อื่น	4.40	0.655	14.88
14.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ	4.34	0.722	16.63
15.	ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.39	0.638	14.54
16.	ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย ไม่บ้าอำนาจ	4.43	0.670	15.13
17.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.33	0.688	15.91
องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)				
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)			
18.	ผู้บริหารมีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ	4.51	0.636	14.11
19.	ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่	4.43	0.673	15.19
20.	ผู้บริหารมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	4.39	0.707	16.10

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
21.	ผู้บริหารมีความสุขและสนุกในการทำงาน	4.43	0.679	15.31
22.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน	4.45	0.624	14.04
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)			
23.	ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ	4.30	0.678	15.77
24.	ผู้บริหารมีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง	4.29	0.712	16.59
25.	ผู้บริหารไม่แสดงความย่อท้อ ท้อถอย หรือท้อแท้ในการทำงาน	4.31	0.688	15.99
26.	ผู้บริหารไม่แสดงความเบื่อหน่ายหรือเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	4.37	0.650	14.86
27.	ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในงานเป็นความท้าทาย	4.28	0.696	16.24
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)			
28.	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ	4.44	0.614	13.84
29.	ผู้บริหารไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ	4.44	0.659	14.86
30.	ผู้บริหารไม่ผลักงานที่รับผิดชอบให้เป็นภาระของผู้อื่น	4.42	0.680	15.40
31.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ	4.48	0.632	14.13
32.	ผู้บริหารทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ	4.37	0.646	14.79
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)			
33.	ผู้บริหารสามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้	4.41	0.636	14.41
34.	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคในงานได้	4.35	0.705	16.20
35.	ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด	4.38	0.694	15.85
36.	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	4.32	0.703	16.27
37.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้	4.35	0.713	16.39
องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)				
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 การให้และแบ่งปัน (Giving and Generosity)			
38.	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน	4.43	0.656	14.80
39.	ผู้บริหารช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์และสงเคราะห์	4.41	0.673	15.27
40.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	4.45	0.675	15.16
41.	ผู้บริหารให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในความผิดพลาดพลั้งเผลอ	4.44	0.657	14.79
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 วาจาไพเราะ (Kindly Speech)			
42.	ผู้บริหารพูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย	4.44	0.671	15.11
43.	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง เชื่อถือได้	4.45	0.634	14.24

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
44.	ผู้บริหารพูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง ไม่ไร้สาระ	4.48	0.638	14.24
45.	ผู้บริหารไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน กระแนะกระแหน	4.42	0.691	15.65
46.	ผู้บริหารมีมารยาท สำรวม ระวังในการพูดคุยในสังคม	4.44	0.679	15.31
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบำเพ็ญประโยชน์ (Service-mindedness)			
47.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	4.43	0.619	13.99
48.	ผู้บริหารขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์	4.45	0.648	14.58
49.	ผู้บริหารไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น	4.41	0.638	14.47
50.	ผู้บริหารชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์	4.52	0.579	12.81
51.	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย	4.45	0.606	13.61
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสมอต้นเสมอปลาย (Constancy without Conceit)			
52.	ผู้บริหารเป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง	4.51	0.620	13.75
53.	ผู้บริหารเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย	4.43	0.613	13.84
54.	ผู้บริหารร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ	4.49	0.635	14.16
55.	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน	4.46	0.622	13.95
56.	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.44	0.651	14.66
องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)				
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)			
57.	ผู้บริหารซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ	4.42	0.680	15.40
58.	ผู้บริหารพูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา	4.38	0.668	15.27
59.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน	4.44	0.575	12.97
60.	ผู้บริหารไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด	4.43	0.616	13.92
61.	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	4.38	0.631	14.39
62.	ผู้บริหารไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	4.42	0.680	15.40
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุมตนเอง (Self-control)			
63.	ผู้บริหารมีความยับยั้งชั่งใจ รู้จักหักห้าม ข่มจิต ข่มใจของตน	4.42	0.680	15.40
64.	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.38	0.668	15.27
65.	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น	4.44	0.575	12.97
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความอดทนอดกลั้น (Tolerance)			
66.	ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากในชีวิต	4.48	0.611	13.63

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
67.	ผู้บริหารอดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ ความเจ็บป่วย	4.44	0.632	14.26
68.	ผู้บริหารอดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ	4.45	0.643	14.44
69.	ผู้บริหารอดทนต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ เกลียด โทสะ	4.43	0.661	14.93
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสียสละ (Sacrifice)			
70.	ผู้บริหารสละทรัพย์ ความสุขหรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	4.53	0.581	12.84
71.	ผู้บริหารอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	4.51	0.585	12.97
72.	ผู้บริหารมีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น	4.44	0.618	13.90
73.	ผู้บริหารร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ	4.51	0.579	12.83
องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)				
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)			
74.	ผู้บริหารมีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น	4.44	0.605	13.62
75.	ผู้บริหารพูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต	4.46	0.631	14.16
76.	ผู้บริหารต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง	4.39	0.673	15.34
77.	ผู้บริหารไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น	4.44	0.671	15.12
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)			
78.	ผู้บริหารมีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์	4.42	0.615	13.92
79.	ผู้บริหารพยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์	4.41	0.632	14.34
80.	ผู้บริหารทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์	4.42	0.649	14.67
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)			
81.	ผู้บริหารยินดีและสุขใจกับความสุขความสำเร็จของผู้อื่น	4.49	0.647	14.43
82.	ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น	4.47	0.613	13.73
83.	ผู้บริหารไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น	4.45	0.618	13.90
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)			
84.	ผู้บริหารเป็นคนยุติธรรมมีเหตุผล	4.39	0.664	15.14
85.	ผู้บริหารมีความหนักแน่น เป็นกลาง มั่นคง	4.35	0.697	16.02
86.	ผู้บริหารไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.36	0.705	16.15

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) (2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และ (3) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) มีตัวบ่งชี้รวม 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 4.44 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.54 – 17.55

องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) (2) ความพากเพียรทำงาน ไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) (3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และ (4) การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) มีตัวบ่งชี้รวม 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28 – 4.51 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.84 – 16.59

องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity) (2) วาจาไพเราะ (Kindly Speech) (3) การบำเพ็ญประโยชน์ (Service-mindedness) และ (4) ความเสมอต้นเสมอปลาย (Constancy without Conceit) มีตัวบ่งชี้รวม 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.41 – 4.52 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.81 – 15.65

องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ประกอบด้วย 4 องค์ ประกอบย่อย คือ (1) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) (2) การควบคุมตนเอง (Self-control) (3) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) และ (4) ความเสียสละ (Sacrifice) มีตัวบ่งชี้รวม 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.38 – 4.53 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.92 – 15.40

องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) (2) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) (3) ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ (4) ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality) มีตัวบ่งชี้รวม 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.35 – 4.49 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.62 – 16.15

นอกจากการตรวจสอบค่าเฉลี่ยและสัมประสิทธิ์การกระจายแล้ว การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปร (Normality) เป็นอีกวิธีหนึ่งในการเตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยจะพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูล โดยเคอร์แรนและคณะ ได้เสนอไว้ว่า ถ้าค่าสัมบูรณ์ของดัชนีความเบ้ (Skew Index) มีค่ามากกว่า 3 แสดงว่าข้อมูลไม่สมมาตรหรือมีความเบ้มาก และถ้าค่าดัชนีความโด่ง (Kurtosis Index) มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ (Curran West & Finch, 1997 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 98) ตามที่แสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าดัชนีความเบ้ (Skew Index) และค่าดัชนีความโด่ง (Kurtosis Index) ของข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	Skewness		Kurtosis		การแจกแจง
	Value	SD. Error	Value	SD. Error	
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	-0.684	.107	0.048	.213	ปกติ
ทักษะด้านเทคนิค	-0.438	.107	-0.529	.213	ปกติ
ทักษะด้านมนุษย์	-0.670	.107	-0.275	.213	ปกติ
ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	-0.870	.107	0.122	.213	ปกติ
ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ	-0.605	.107	-0.412	.213	ปกติ
การใส่ใจติดตามการทำงาน	-0.716	.107	-0.308	.213	ปกติ
การตรวจสอบประเมินผลงาน	-0.836	.107	0.719	.213	ปกติ
การให้และการแบ่งปัน	-0.955	.107	0.556	.213	ปกติ
วาจาไพเราะ	-0.851	.107	0.223	.213	ปกติ
การบำเพ็ญประโยชน์	-0.687	.107	-0.190	.213	ปกติ
การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย	-0.736	.107	-0.342	.213	ปกติ
ซื่อสัตย์จริงใจ	-0.366	.107	-1.007	.213	ปกติ
การควบคุมตนเอง	-0.700	.107	-0.374	.213	ปกติ
ความอดทนอดกลั้น	-0.829	.107	0.116	.213	ปกติ
ความเสียสละ	-0.749	.107	-0.041	.213	ปกติ
ความปรารถนาให้มีความสุข	-0.745	.107	-0.267	.213	ปกติ
ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์	-0.604	.107	-0.468	.213	ปกติ
ความยินดีกับผู้อื่น	-0.780	.107	-0.058	.213	ปกติ
ความเป็นกลางวางเฉย	-0.580	.107	-0.727	.213	ปกติ

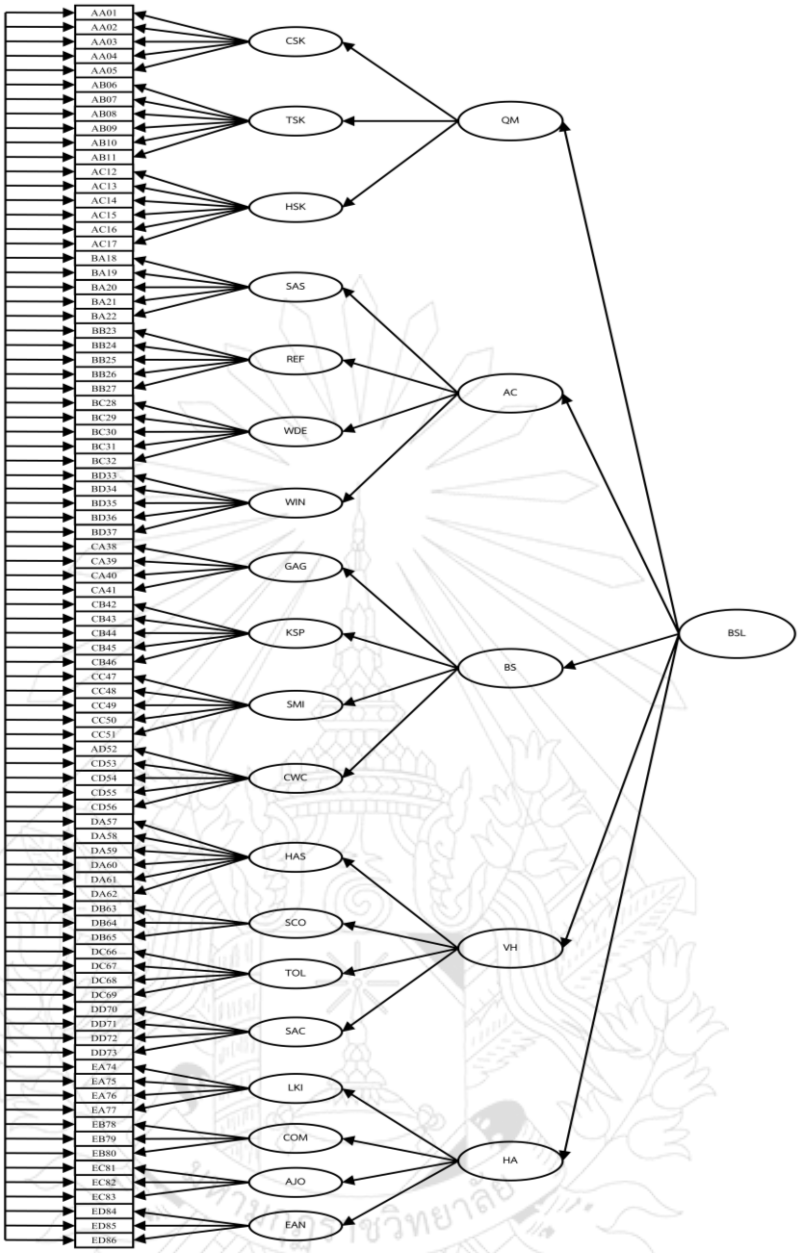
จากตารางที่ 4.6 ตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา จำนวน 19 ตัวแปร ดัชนีความเบ้ (Skew Index) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.366 ถึง -0.955 และดัชนีความโด่ง (Kurtosis Index) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.041 ถึง 0.719 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ข้อมูลของทั้ง 19 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่

พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอับดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ 1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) ความน่าจะเป็นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2. ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) (χ^2/df) มีค่าต่ำกว่า 2 3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-fit index: GFI) มีค่าระหว่าง 0.90-1.00 4. ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) มีค่าระหว่าง 0.90-1.00 และ 5. ค่า RMSEA (Root mean square measure error of approximation) มีค่าต่ำกว่า 0.08

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นโมเดลเชิงทฤษฎีประกอบด้วย 86 ตัวบ่งชี้จาก 19 องค์ประกอบย่อย และจาก 5 องค์ประกอบหลัก มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.2



86 ตัวบ่งชี้ 19 องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบหลัก 1 ตัวแปรวิจัย

ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม

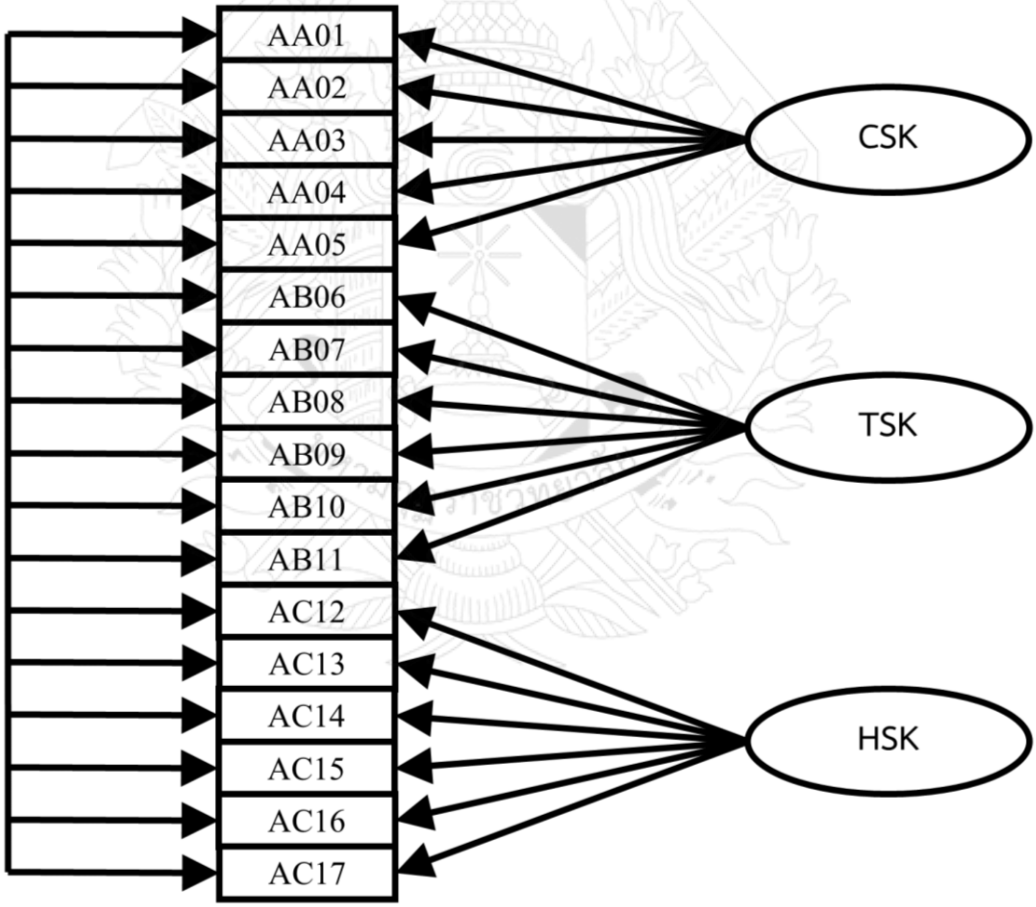
อย่างไรก็ตาม จากข้อจำกัดในการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามในครั้งเดียว ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน โดยตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัว

บ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts & Moustaki, 2011) ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัยและทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป แต่จากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจาก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 โมเดลการวัด ดังนี้

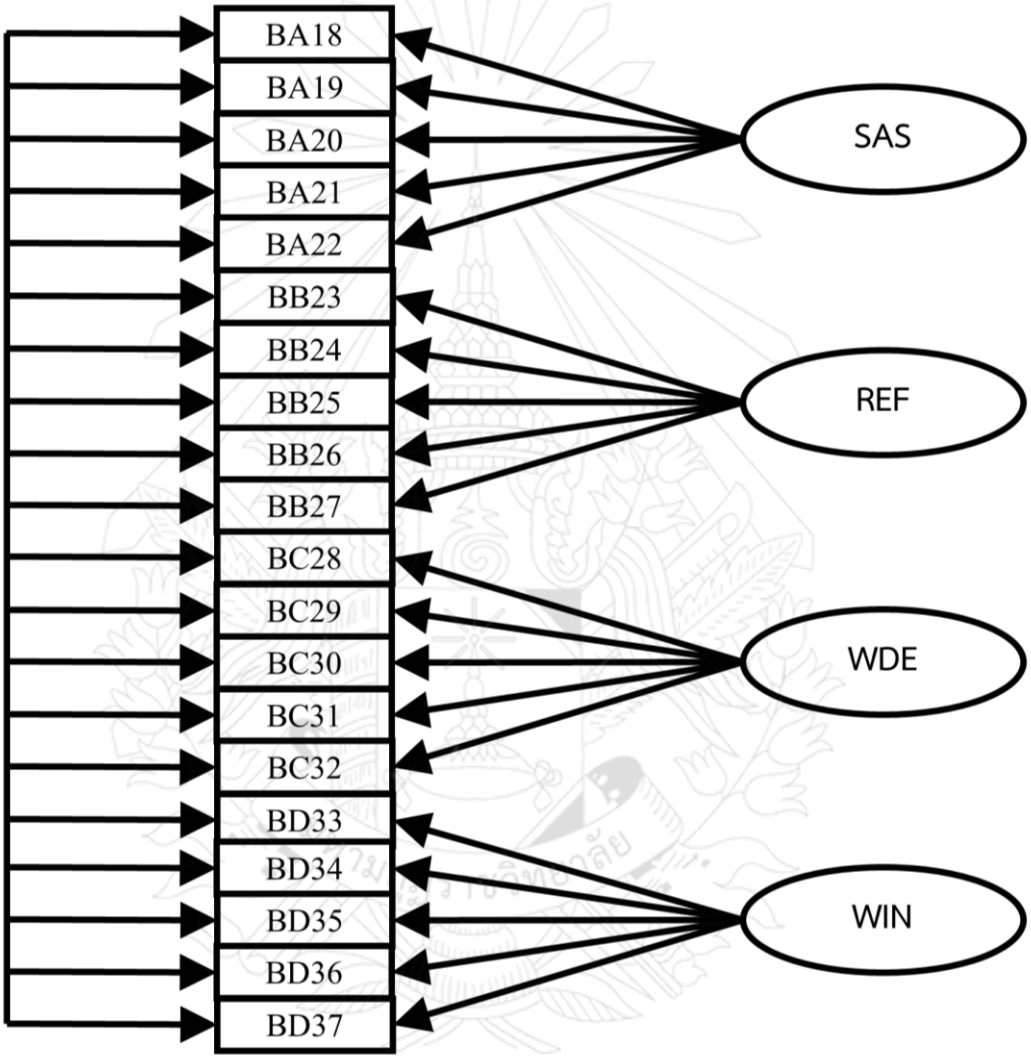
3.1 โมเดลการวัดที่ 1 องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) (2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และ (3) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) มีตัวบ่งชี้รวม 17 ตัวบ่งชี้



17 ตัวบ่งชี้ 3 องค์ประกอบย่อย

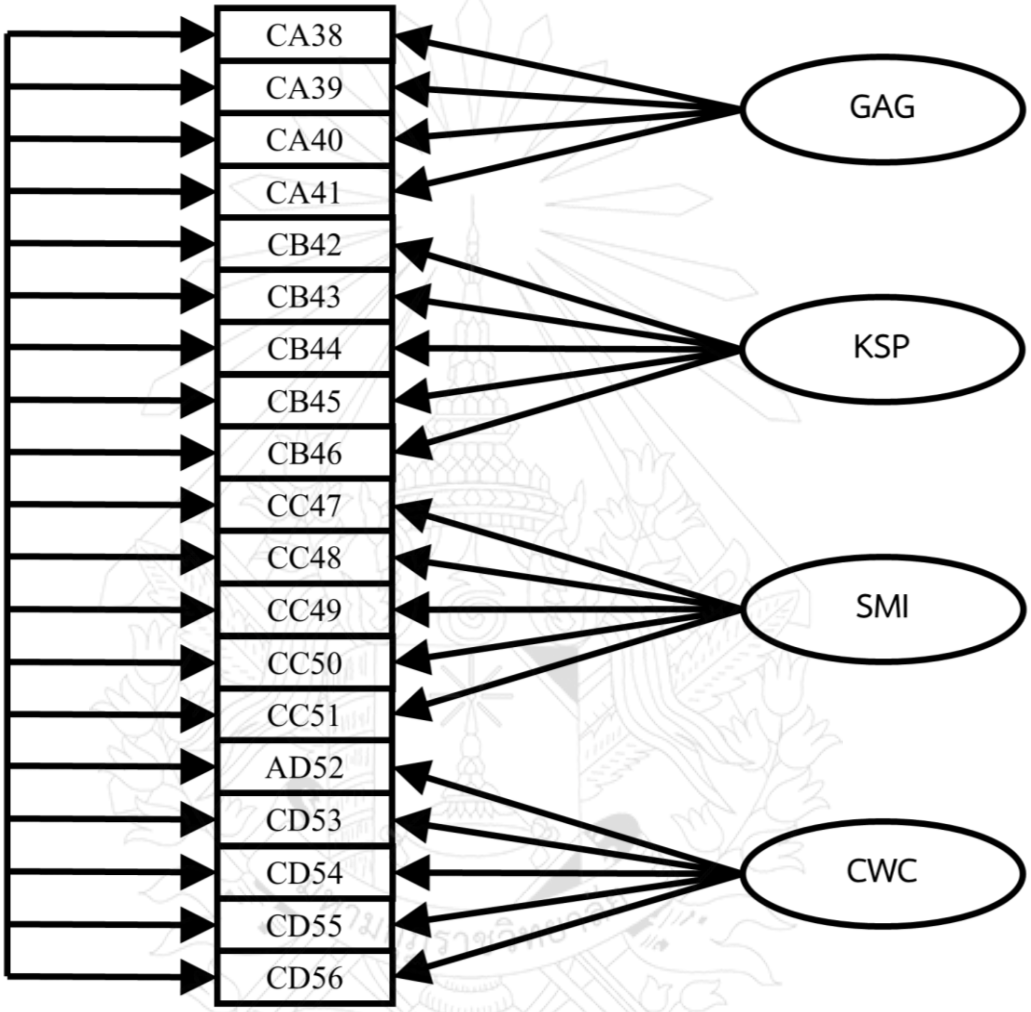
ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)

3.2 โมเดลการวัดที่ 2 องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) ซึ่งประกอบ ด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) (2) ความพากเพียรทำงาน ไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) (3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และ (4) การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) มีตัวบ่งชี้รวม 20 ตัวบ่งชี้



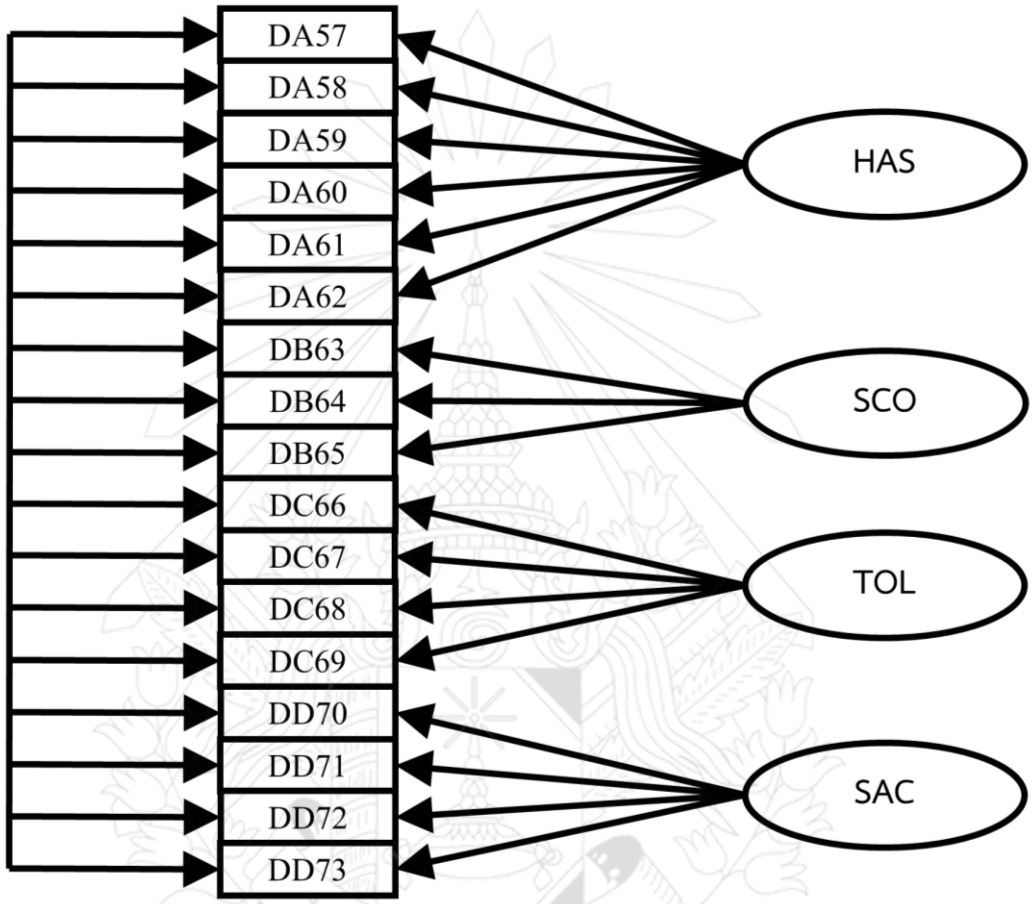
ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

3.3 โมเดลการวัดที่ 3 องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity) (2) วาจาไพเราะ (Kindly Speech) (3) การบำเพ็ญประโยชน์ (Service-mindedness) และ (4) ความเสมอต้นเสมอปลาย (Constancy without Conceit) มีตัวบ่งชี้รวม 19 ตัวบ่งชี้



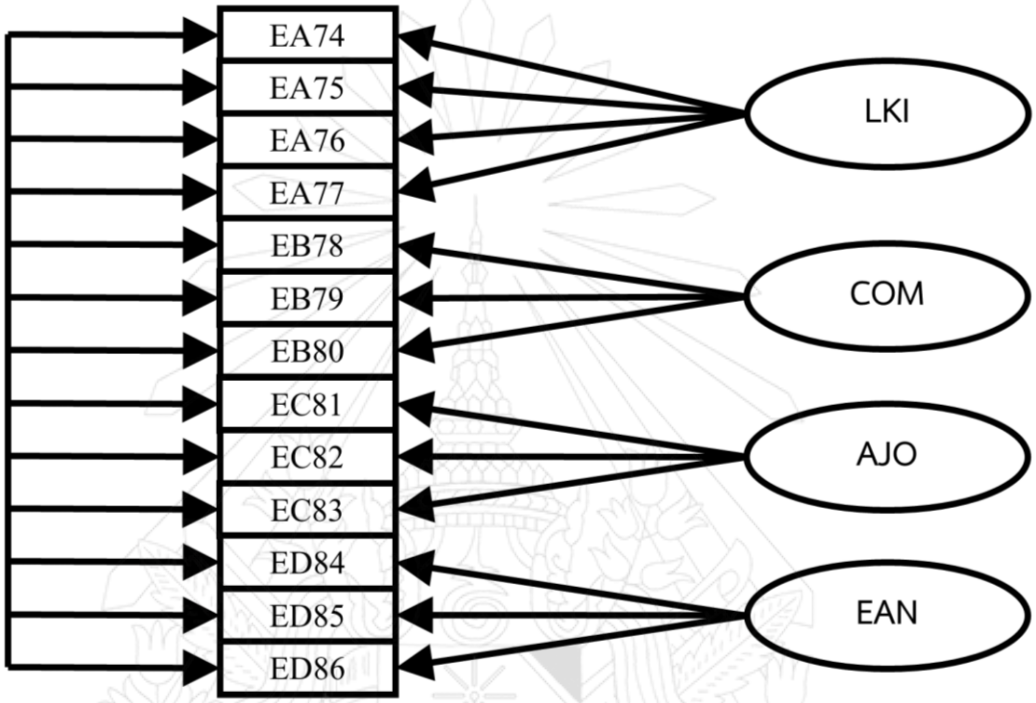
ภาพที่ 4.5 โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)

3.4 โมเดลการวัดที่ 4 องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ ประกอบย่อย คือ (1) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) (2) การควบคุมตนเอง (Self-control) (3) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) และ (4) ความเสียสละ (Sacrifice) มีตัวบ่งชี้รวม 17 ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 4.6 โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม)

3.5 โมเดลการวัดที่ 5 องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) (2) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) (3) ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ (4) ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality) มีตัวบ่งชี้รวม 13 ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หมายความว่า เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ แสดงว่า ไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น (Probability) ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ และวิเคราะห์หาค่าการ

ทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่างว่า มีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากเพียงพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำแนกเป็นรายโมเดล สามารถแสดงได้ตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM)

ตัวบ่งชี้	AA01	AA02	AA03	AA04	AA05	AB06	AB07	AB08	AB09	AB10	AB11	AC12	AC13	AC14	AC15	AC16	AC17
AA01	1.000																
AA02	.778**	1.000															
AA03	.683**	.734**	1.000														
AA04	.636**	.531**	.624**	1.000													
AA05	.679**	.700**	.591**	.543**	1.000												
AB06	.608**	.537**	.572**	.595**	.568**	1.000											
AB07	.626**	.591**	.535**	.558**	.585**	.742**	1.000										
AB08	.823**	.677**	.581**	.583**	.628**	.580**	.617**	1.000									
AB09	.547**	.505**	.447**	.564**	.513**	.635**	.685**	.543**	1.000								
AB10	.685**	.775**	.625**	.506**	.628**	.528**	.578**	.705**	.569**	1.000							
AB11	.676**	.658**	.596**	.553**	.684**	.622**	.682**	.709**	.596**	.696**	1.000						
AC12	.617**	.620**	.568**	.476**	.653**	.615**	.709**	.530**	.530**	.579**	.588**	1.000					
AC13	.598**	.638**	.556**	.441**	.755**	.533**	.626**	.522**	.504**	.572**	.634**	.764**	1.000				
AC14	.682**	.725**	.670**	.543**	.668**	.625**	.680**	.595**	.568**	.664**	.642**	.819**	.740**	1.000			
AC15	.603**	.577**	.546**	.484**	.628**	.608**	.684**	.558**	.554**	.547**	.721**	.670**	.750**	.675**	1.000		
AC16	.638**	.773**	.608**	.480**	.599**	.504**	.565**	.617**	.498**	.806**	.603**	.602**	.577**	.697**	.637**	1.000	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	AA01	AA02	AA03	AA04	AA05	AB06	AB07	AB08	AB09	AB10	AB11	AC12	AC13	AC14	AC15	AC16	AC17
AC17	.639**	.644**	.688**	.494**	.550**	.599**	.609**	.578**	.513**	.613**	.613**	.652**	.656**	.702**	.737**	.669**	1.000
$\overline{X}$	4.36	4.34	4.25	4.34	4.36	4.21	4.22	4.38	4.22	4.43	4.29	4.44	4.40	4.34	4.39	4.43	4.33
S.D.	.642	.714	.713	.727	.660	.739	.719	.639	.736	.672	.656	.657	.655	.722	.638	.670	.688
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .943, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 8572.221, df = 136, Sig. = .000																	

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดปาปณิกธรรม (QM) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรการบริหารได้อย่างเพียงพอ (AB08) กับ ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ (AA01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .823 ส่วนตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (AC14) กับ ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อบริหารงานได้ (AA04) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .441

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC)

ตัวบ่งชี้	BA18	BA19	BA20	BA21	BA22	BB23	BB24	BB25	BB26	BB27	BC28	BC29	BC30	BC31	BC32	BD33	BD34	BD35	BD36	BD37
BA18	1.000																			
BA19	.762**	1.000																		
BA20	.746**	.769**	1.000																	
BA21	.650**	.624**	.705**	1.000																
BA22	.670**	.692**	.689**	.639**	1.000															
BB23	.544**	.518**	.570**	.576**	.644**	1.000														
BB24	.507**	.502**	.524**	.601**	.601**	.796**	1.000													
BB25	.500**	.461**	.484**	.544**	.605**	.758**	.776**	1.000												
BB26	.511**	.469**	.482**	.594**	.520**	.737**	.785**	.826**	1.000											
BB27	.465**	.445**	.506**	.576**	.541**	.805**	.735**	.736**	.794**	1.000										
BC28	.578**	.605**	.580**	.695**	.654**	.587**	.586**	.529**	.618**	.601**	1.000									
BC29	.679**	.613**	.624**	.645**	.630**	.582**	.551**	.549**	.551**	.578**	.702**	1.000								
BC30	.641**	.616**	.624**	.680**	.668**	.617**	.604**	.613**	.649**	.635**	.801**	.770**	1.000							
BC31	.605**	.589**	.632**	.636**	.650**	.609**	.492**	.485**	.527**	.566**	.696**	.682**	.687**	1.000						
BC32	.605**	.583**	.595**	.604**	.644**	.530**	.493**	.490**	.503**	.482**	.682**	.646**	.676**	.773**	1.000					
BD33	.431**	.387**	.392**	.503**	.530**	.545**	.516**	.573**	.552**	.528**	.471**	.418**	.458**	.527**	.500**	1.000				
BD34	.503**	.435**	.465**	.527**	.488**	.648**	.617**	.581**	.633**	.584**	.533**	.499**	.593**	.517**	.502**	.695**	1.000			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	BA18	BA19	BA20	BA21	BA22	BB23	BB24	BB25	BB26	BB27	BC28	BC29	BC30	BC31	BC32	BD33	BD34	BD35	BD36	BD37
BD35	.433**	.442**	.443**	.523**	.481**	.588**	.533**	.517**	.519**	.550**	.528**	.439**	.485**	.531**	.510**	.664**	.761**	1.000		
BD36	.494**	.454**	.434**	.482**	.476**	.566**	.515**	.544**	.523**	.491**	.457**	.514**	.530**	.536**	.564**	.659**	.751**	.679**	1.000	
BD37	.441**	.356**	.404**	.527**	.525**	.602**	.600**	.701**	.632**	.594**	.477**	.491**	.532**	.518**	.561**	.765**	.727**	.716**	.752**	1.000
$\overline{X}$	4.51	4.43	4.39	4.43	4.45	4.30	4.29	4.31	4.37	4.28	4.44	4.44	4.42	4.48	4.37	4.41	4.35	4.38	4.32	4.35
S.D.	.636	.673	.707	.679	.624	.678	.712	.688	.650	.696	.614	.659	.680	.632	.646	.636	.705	.694	.703	.713

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = .948, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 10326.769, df = 190, Sig. = .000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดอิทธิบาท (AC) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ผู้บริหารไม่แสดงความย่อท้อ ท้อถอย หรือท้อแท้ในการทำงาน (BB25) กับ ผู้บริหารไม่แสดงความเบื่อหน่ายหรือเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (BB26) .826 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้ (BD37) กับ ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ (BA19) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .356

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS)

ตัวบ่งชี้	CA38	CA39	CA40	CA41	CB42	CB43	CB44	CB45	CB46	CC47	CC48	CC49	CC50	CC51	CD52	CD53	CD54	CD55	CD56
CA38	1.000																		
CA39	.779**	1.000																	
CA40	.691**	.759**	1.000																
CA41	.731**	.722**	.667**	1.000															
CB42	.656**	.674**	.634**	.663**	1.000														
CB43	.588**	.579**	.522**	.724**	.715**	1.000													
CB44	.605**	.650**	.689**	.561**	.739**	.686**	1.000												
CB45	.610**	.656**	.557**	.613**	.697**	.742**	.723**	1.000											
CB46	.682**	.648**	.534**	.598**	.764**	.675**	.699**	.688**	1.000										
CC47	.744**	.666**	.646**	.662**	.641**	.575**	.652**	.625**	.660**	1.000									
CC48	.705**	.705**	.698**	.649**	.615**	.594**	.615**	.600**	.598**	.748**	1.000								
CC49	.730**	.742**	.717**	.656**	.595**	.535**	.663**	.640**	.569**	.770**	.726**	1.000							
CC50	.711**	.614**	.565**	.656**	.531**	.549**	.494**	.572**	.549**	.676**	.701**	.675**	1.000						
CC51	.709**	.655**	.647**	.625**	.557**	.574**	.601**	.609**	.606**	.768**	.697**	.716**	.703**	1.000					
CD52	.613**	.579**	.551**	.505**	.451**	.416**	.512**	.432**	.459**	.592**	.650**	.631**	.604**	.642**	1.000				
CD53	.706**	.605**	.549**	.633**	.505**	.559**	.539**	.552**	.498**	.709**	.623**	.687**	.636**	.701**	.650**	1.000			
CD54	.691**	.681**	.706**	.541**	.486**	.475**	.683**	.513**	.538**	.646**	.650**	.710**	.596**	.694**	.680**	.680**	1.000		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	CA38	CA39	CA40	CA41	CB42	CB43	CB44	CB45	CB46	CC47	CC48	CC49	CC50	CC51	CD52	CD53	CD54	CD55	CD56
CD55	.671**	.628**	.569**	.603**	.509**	.543**	.583**	.651**	.498**	.658**	.630**	.678**	.655**	.667**	.623**	.737**	.688**	1.000	
CD56	.674**	.658**	.603**	.546**	.497**	.479**	.598**	.533**	.547**	.673**	.691**	.675**	.591**	.703**	.653**	.701**	.676**	.679**	1.000
$\overline{X}$	4.43	4.41	4.45	4.44	4.44	4.45	4.48	4.42	4.44	4.43	4.45	4.41	4.52	4.45	4.51	4.43	4.49	4.46	4.44
S.D.	.656	.673	.675	.657	.671	.634	.638	.691	.679	.619	.648	.638	.579	.606	.620	.613	.635	.622	.651

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .957, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 9891.804, df = 171, Sig. = .000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดสังคหวัตถุ (BS) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มีจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน (CA38) กับผู้บริหารช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์และสงเคราะห์ (CA39) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .799 ส่วนตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง เชื่อถือได้ (CB43) กับ ผู้บริหารเป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง (CD52) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .416

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH)

ตัวบ่งชี้	DA57	DA58	DA59	DA60	DA61	DA62	DB63	DB64	DB65	DC66	DC67	DC68	DC69	DD70	DD71	DD72	DD73
DA57	1.000																
DA58	.714**	1.000															
DA59	.654**	.744**	1.000														
DA60	.718**	.701**	.629**	1.000													
DA61	.659**	.660**	.641**	.714**	1.000												
DA62	.676**	.734**	.739**	.719**	.628**	1.000											
DB63	.555**	.548**	.514**	.510**	.502**	.482**	1.000										
DB64	.484**	.519**	.492**	.538**	.521**	.532**	.618**	1.000									
DB65	.523**	.564**	.572**	.565**	.539**	.604**	.653**	.662**	1.000								
DC66	.456**	.528**	.521**	.527**	.495**	.537**	.730**	.692**	.659**	1.000							
DC67	.425**	.522**	.535**	.463**	.477**	.553**	.640**	.639**	.653**	.722**	1.000						
DC68	.451**	.504**	.445**	.536**	.511**	.516**	.621**	.684**	.643**	.707**	.637**	1.000					
DC69	.478**	.567**	.490**	.541**	.495**	.522**	.696**	.746**	.653**	.762**	.712**	.775**	1.000				
DD70	.472**	.508**	.554**	.513**	.470**	.534**	.506**	.524**	.557**	.602**	.556**	.515**	.612**	1.000			
DD71	.492**	.541**	.549**	.535**	.428**	.557**	.605**	.626**	.571**	.659**	.572**	.573**	.647**	.744**	1.000		
DD72	.478**	.495**	.538**	.491**	.495**	.562**	.510**	.530**	.558**	.577**	.534**	.624**	.617**	.707**	.665**	1.000	
DD73	.397**	.519**	.443**	.414**	.377**	.503**	.480**	.625**	.537**	.538**	.529**	.530**	.631**	.635**	.668**	.638**	1.000

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	DA57	DA58	DA59	DA60	DA61	DA62	DB63	DB64	DB65	DC66	DC67	DC68	DC69	DD70	DD71	DD72	DD73
MEAN	4.42	4.38	4.44	4.43	4.38	4.42	4.47	4.44	4.50	4.48	4.44	4.45	4.43	4.53	4.51	4.44	4.51
S.D.	.680	.668	.575	.616	.631	.586	.616	.617	.617	.611	.632	.643	.661	.581	.585	.618	.579
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .952, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 7568.314, df = 136, Sig. = .000																	

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดฆราวาสธรรม (VH) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ผู้บริหารร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ (DC73) กับ ผู้บริหารอดทนต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ เกลียด โทสะ (DC69) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814 ส่วนตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติในสถานการณ์ต่าง ๆ (DB64) กับ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน (DA59) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .254

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (HA)

ตัวบ่งชี้	EA74	EA75	EA76	EA77	EB78	EB79	EB80	EC81	EC82	EC83	ED84	ED85	ED86
EA74	1.000												
EA75	.750**	1.000											
EA76	.766**	.748**	1.000										
EA77	.707**	.717**	.741**	1.000									
EB78	.627**	.550**	.625**	.560**	1.000								
EB79	.608**	.577**	.623**	.575**	.818**	1.000							
EB80	.577**	.538**	.604**	.613**	.739**	.703**	1.000						
EC81	.545**	.494**	.574**	.557**	.557**	.575**	.571**	1.000					
EC82	.566**	.505**	.563**	.585**	.537**	.561**	.550**	.775**	1.000				
EC83	.613**	.545**	.648**	.631**	.617**	.619**	.559**	.747**	.760**	1.000			
ED84	.554**	.485**	.534**	.555**	.556**	.537**	.476**	.606**	.549**	.645**	1.000		
ED85	.504**	.459**	.481**	.533**	.501**	.531**	.448**	.568**	.574**	.601**	.741**	1.000	
ED86	.539**	.462**	.529**	.652**	.478**	.508**	.548**	.560**	.575**	.616**	.635**	.709**	1.000
MEAN	4.44	4.46	4.39	4.44	4.42	4.41	4.42	4.49	4.47	4.45	4.39	4.35	4.36
S.D.	.605	.631	.673	.671	.615	.632	.649	.647	.613	.618	.664	.697	.705

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .933, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 5744.650, df = 78, Sig. = .000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดพรหมวิหารธรรม (HA) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ผู้บริหารพยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์ (EB79) กับ ผู้บริหารมีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ (EB78) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .818 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความหนักแน่น เป็นกลาง มั่นคง (ED85) กับ ผู้บริหารทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์ (EB80) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .448

โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จากตารางที่ 4.7 – 4.11 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลการวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) ทุกค่าแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) โมเดลการวัดของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) และโมเดลการวัดของพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัด

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy
ปาปณิกธรรม	8572.221	.000	.943
อิทธิบาท	10326.769	.000	.948
สังคหวัตถุ	9891.804	.000	.957
ฆราวาสธรรม	7568.314	.000	.952
พรหมวิหารธรรม	5744.650	.000	.933

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจาก

เมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า Bartlett Test for Sphericity มีค่าเท่ากับ 8572.221, 10326.769, 9891.804, 7568.314 และ 5744.650 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าอยู่ระหว่าง .933 – .957 โดยองค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม มีค่า KMO เท่ากับ .943 มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ มีค่า KMO เท่ากับ .948 มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี ส่วนองค์ประกอบหลักอิทธิบาท มีค่า KMO เท่ากับ .957 องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม มีค่า KMO เท่ากับ .952 และองค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม มีค่า KMO เท่ากับ .933 มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความเหมาะสมของ แฮร์ และคณะ (Hair et al, 1998, p. 99) แสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอ และเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม Lisrel เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 86 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 5 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QA) แสดงในตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบปาปณิกธรรม แสดงในตารางที่ 4.14 และการสร้างโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		b	SE	T			
CSK	AA01	0.61	0.02	25.79**	0.80	0.39	0.094
	AA02	0.65	0.03	23.99**	0.76	0.13	0.136
	AA03	0.45	0.02	21.13**	0.64	0.12	0.110
	AA04	0.97	0.06	17.29**	0.47	0.02	0.053
	AA05	0.56	0.02	23.79**	0.72	0.45	0.120

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		b	SE	T			
TSK	AB06	0.53	0.03	19.84**	0.57	0.10	0.212
	AB07	0.45	0.02	22.91**	0.69	0.44	0.090
	AB08	0.59	0.03	23.84**	0.72	0.14	0.136
	AB09	0.90	0.05	19.03**	0.54	0.02	0.691
	AB10	0.59	0.02	25.67**	0.81	0.69	0.079
	AB11	0.67	0.03	25.95**	0.81	0.33	0.106
HSK	AC12	0.56	0.03	22.73**	0.69	0.15	0.142
	AC13	0.55	0.03	22.31**	0.68	0.01	0.146
	AC14	0.65	0.03	25.53**	0.79	0.30	0.115
HSK	AC15	0.59	0.03	23.48**	0.71	0.17	0.142
	AC16	0.56	0.02	23.96**	0.72	0.30	0.119
	AC17	0.52	0.02	23.83**	0.72	0.33	0.102
χ^2 = 51.16, χ^2/df = 1.023, GFI = 0.989, AGFI = 0.965, RMSEA = 0.007							

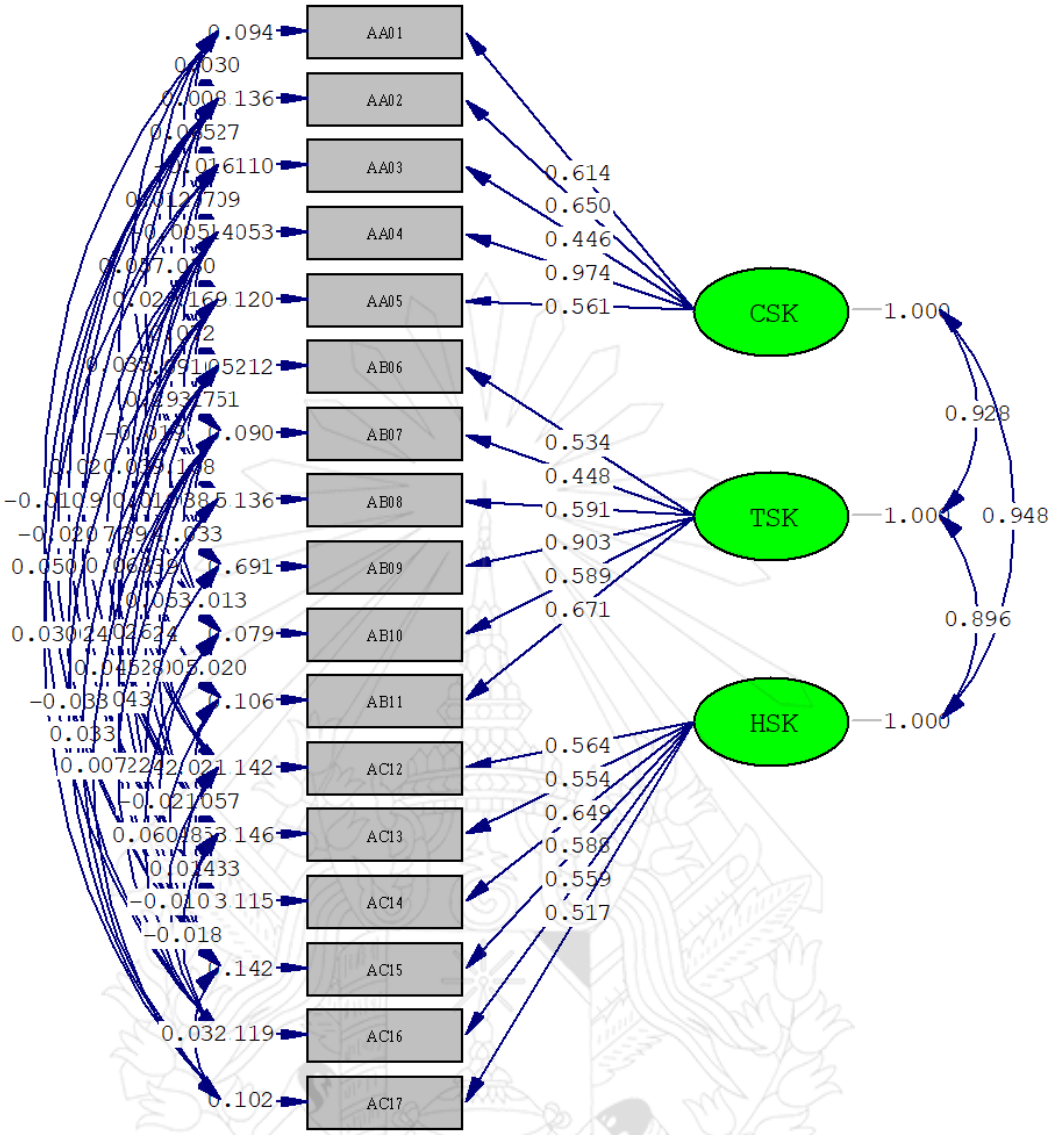
** p < .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบปาปณิกธรรม (QM)

องค์ประกอบย่อย	CSK	TSK	HSK
CSK	1.000		
TSK	.846**	1.000	
HSK	.828**	.832**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 4.13 – 4.14 สามารถสร้างโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM) ได้ดังภาพที่ 4.8



Chi-Square (χ^2) = 51.16, df = 50, P-value = 0.42804, χ^2/df = 1.023,
GFI = 0.989, AGFI = 0.965, RMSEA = 0.007

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM)

จากตารางที่ 4.13 – 4.14 และภาพที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM) โดยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 51.16 ที่ความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.42804 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 50 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เท่ากับ 1.023 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.989 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted

Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.965 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง หมายความว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.14 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0. 45 – 0.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ และนอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.13 และภาพที่ 4.8 พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์ที่ได้นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว มีค่าความความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.828 – 0.846 ทั้งนี้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้นั้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในครั้งนี้ได้มีการนำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett’s approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยต่อไป สำหรับโมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM) ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ตามสมการ

CSK = 0.39(AA01) + 0.13(AA02) + 0.12(AA03) + 0.02(AA04) + 0.45(AA05)

TSK = 0.10(AA06) + 0.44(AA07) + 0.14(AA08) + 0.02(AA09) + 0.69(AA10) + 0.33(AA11)

HSK = 0.15(AA12) + 0.01(AA13) +0.30(AA14) + 0.17(AA15) + 0.30(AA16) + 0.33(AA17)

โมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) แสดงในตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรใน

องค์ประกอบอิทธิบาท (AC) แสดงในตารางที่ 4.16 และการสร้างโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		b	SE	t			
SAS	BA18	0.63	0.03	23.48**	0.75	0.29	0.137
	BA19	0.65	0.03	23.33**	0.70	0.19	0.179
	BA20	0.50	0.02	23.22**	0.69	-0.19	0.112
	BA21	0.58	0.02	25.94**	0.82	0.67	0.074
	BA22	0.69	0.03	26.84**	0.83	0.71	0.098
REF	BB23	0.57	0.02	28.01**	0.87	0.61	0.049
	BB24	0.51	0.02	26.08**	0.79	-0.03	0.068
	BB25	0.55	0.02	27.43**	0.84	0.23	0.056
	BB26	0.64	0.02	28.72**	0.89	0.60	0.052
	BB27	0.52	0.02	26.39**	0.80	0.18	0.069
WDE	BC28	0.69	0.03	25.70**	0.79	0.24	0.130
	BC29	0.73	0.03	24.36**	0.74	0.17	0.188
	BC30	0.80	0.03	25.37**	0.79	0.15	0.168
	BC31	0.76	0.03	24.21**	0.73	0.20	0.219
	BC32	0.77	0.03	22.98**	0.68	0.05	0.275
WIN	BD33	1.07	0.05	22.43**	0.67	0.03	0.570
	BD34	0.84	0.03	26.53**	0.84	0.30	0.135
	BD35	0.93	0.04	24.85**	0.78	0.15	0.250
	BD36	1.37	0.06	24.36**	0.75	0.09	0.515
	BD37	0.96	0.04	24.62**	0.83	0.41	0.185
χ^2 = 93.25, χ^2/df = 1.211, GFI = 0.982, AGFI = 0.952, RMSEA = 0.020							

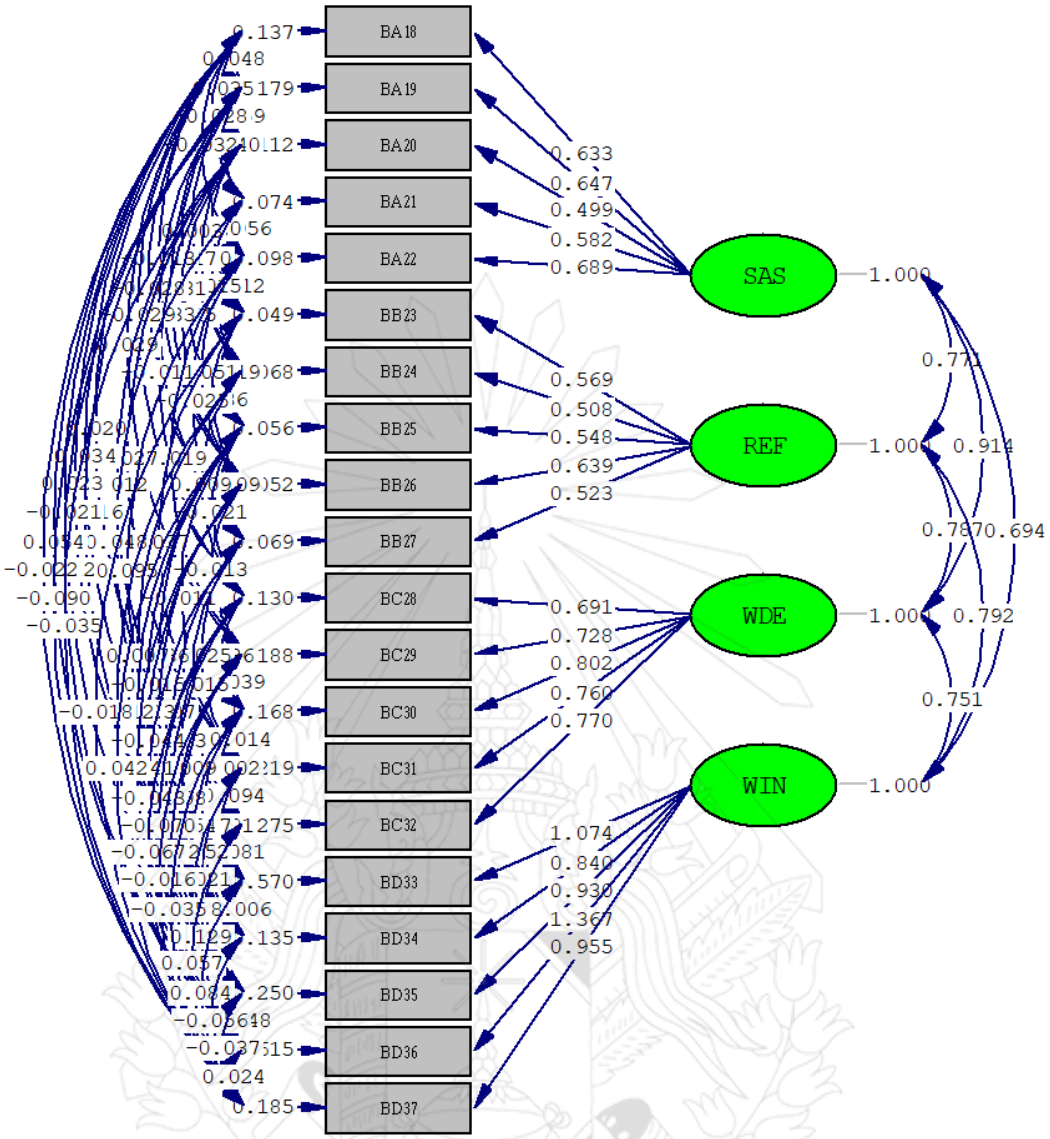
** $p < .01$

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบอิทธิบาท (AC)

องค์ประกอบย่อย	SAS	REF	WDE	WIN
SAS	1.000			
REF	.675**	1.000		
WDE	.822**	.707**	1.000	
WIN	.604**	.716**	.659**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 – 4.16 สามารถสร้างโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) ได้ดังภาพที่ 4.9



Chi-Square (χ^2) = 93.25, df = 77, P-value = 0.10019, χ^2/df = 1.211,
GFI = 0.982, AGFI = 0.952, RMSEA = 0.020

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC)

จากตารางที่ 4.15 – 4.16 และภาพที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) โดยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 93.25 ที่ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0. 10019 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 77 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เท่ากับ 1.211 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted

Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.952 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.020 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง หมายความว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.15 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.50 – 1.37 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ และนอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 และภาพที่ 4.9 พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว มีความความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.604 – 0.822 ทั้งนี้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้นั้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในครั้งนี้ได้มีการนำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett’s approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยต่อไป สำหรับโมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ตามสมการ

SAS = 0.29(BA18) + 0.19(BA19) + (-0.19)(BA20) + 0.67(BA21) + 0.71(BA22)

REF = 0.61(BB23) + (-0.03)(BB24) + 0.23(BB25) + 0.60(BB26) + 0.18(BB27)

WDE = 0.24(BC28) + 0.17(BC29) + 0.15(BC30) + 0.20(BC31) + 0.05(BC32)

WIN = 0.03(BD33) + 0.30(BD34) + 0.15(BD35) + 0.09(BD36) + 0.41(BD37)

โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) แสดงในตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบสังคหวัตถุ (BS) แสดงในตารางที่ 4.18 และการสร้างโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) แสดงในภาพที่ 4.10

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		b	SE	t			
GAG	CA38	0.86	0.03	29.00**	0.93	0.81	0.056
	CA39	0.70	0.02	29.05**	0.91	1.09	0.047
	CA40	0.82	0.03	23.99**	0.77	-0.33	0.203
	CA41	0.80	0.03	26.24**	0.80	0.46	0.157
KSP	CB42	0.95	0.04	26.52**	0.82	-0.17	0.194
	CB43	0.75	0.03	25.73**	0.78	-0.94	0.158
	CB44	0.91	0.03	27.95**	0.86	2.02	0.131
	CB45	0.93	0.04	26.25**	0.80	-0.12	0.214
	CB46	1.54	0.06	26.40**	0.82	0.11	0.532
SMI	CC47	0.68	0.02	28.24**	0.88	-0.01	0.065
	CC48	0.62	0.02	27.41**	0.85	0.62	0.065
	CC49	0.77	0.03	28.19**	0.88	0.24	0.080
	CC50	1.01	0.04	24.00**	0.73	-0.03	0.378
	CC51	0.61	0.02	27.68**	0.86	0.69	0.062
CWC	CD52	0.66	0.03	24.18**	0.73	0.03	0.159
	CD53	0.61	0.02	27.64**	0.86	-0.10	0.061
	CD54	0.72	0.03	26.24**	0.83	0.96	0.106
	CD55	0.63	0.03	25.49**	0.78	0.25	0.112
	CD56	0.69	0.03	26.11**	0.80	0.39	0.121
χ^2 = 28.94, χ^2/df = 1.071, GFI = 0.994, AGFI = 0.959, RMSEA = 0.012							

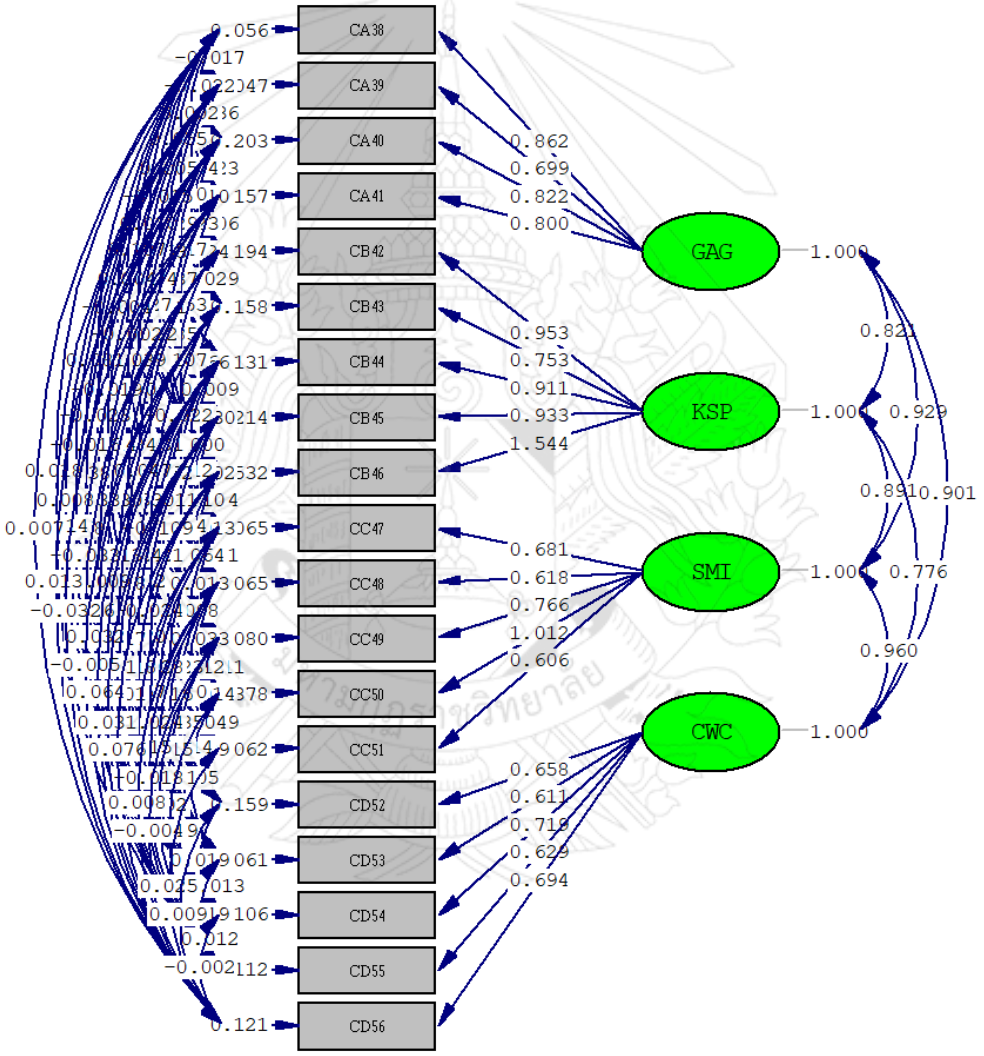
** $p < .01$

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบสังคหวัตถุ (BS)

องค์ประกอบย่อย	GAG	KSP	SMI	CWC
GAG	1.000			
KSP	.795**	1.000		
SMI	.862**	.769**	1.000	
CWC	.803**	.691**	.866**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 4.17 – 4.18 สามารถสร้างโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) ได้ดังภาพที่ 4.10



Chi-Square (χ^2) = 28.94, df = 27, P-value = 0.36400, χ^2/df = 1.071,

GFI = 0.994, AGFI = 0.959, RMSEA = 0.012

ภาพที่ 4.10 โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS)

จากตารางที่ 4.17 – 4.18 และภาพที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 28.94 ที่ความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.36400 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 27 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เท่ากับ 1.071 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.959 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง หมายความว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.17 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.61 – 1.54 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ และนอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.18 และภาพที่ 4.9 พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีความความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.691 – 0.866 ทั้งนี้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้นั้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในครั้งนี้ได้มีการนำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett’s approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย สำหรับโมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ตามสมการ

GAG = 0.81(CA38) + 1.09(CA39) + (-0.33)(CA40) + 0.46(CA41)

KSP = (-0. 17)(CB42) + (-0. 94)(CB43) + 2. 02(CB44) + (-0. 12)(CB45) + 0.11(CB46)

SMI = (-0.01)(CC47) + 0.62(CC48) + 0.24(CC49) + (-0.03)(CC50) + 0.69(CC51)

CWC = 0.03(CD52) + (-0.10)(CD53) + 0.96(CD54) + 0.25(CD55) + 0.39(CD56)

โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) แสดงในตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบฆราวาสธรรม (VH) แสดงในตารางที่ 4.20 และการสร้างโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) แสดงในภาพที่ 4.11

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		b	SE	t			
HAS	DA57	0.52	0.02	23.25**	0.73	-2.79	0.101
	DA58	0.56	0.02	22.77**	0.79	3.15	0.081
	DA59	0.54	0.02	25.64**	0.92	-2.57	0.026
	DA60	0.62	0.02	25.46**	0.87	-0.37	0.057
	DA61	0.59	0.03	21.84**	0.78	-0.41	0.101
	DA62	0.56	0.02	28.15**	0.95	4.56	0.018
SCO	DB63	0.62	0.03	24.44**	0.76	4.08	0.117
	DB64	0.60	0.02	26.04**	0.80	4.09	0.092
	DB65	0.68	0.03	26.95**	0.84	-1.60	0.087
TOL	DC66	0.71	0.03	25.79**	0.87	1.32	0.077
	DC67	0.62	0.03	24.74**	0.80	0.31	0.100
	DC68	0.92	0.03	27.15**	0.94	0.56	0.055
	DC69	1.16	0.04	27.31**	0.89	1.21	0.161
SAC	DD70	0.81	0.03	26.75**	0.84	-2.05	0.120
	DD71	0.62	0.03	25.32**	0.92	2.86	0.032
	DD72	1.00	0.04	26.65**	0.85	-0.11	0.172
	DD73	0.74	0.03	22.74**	0.68	1.80	0.255
χ^2 = 18.50, χ^2/df = 1.233, GFI = 1.00, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.021							

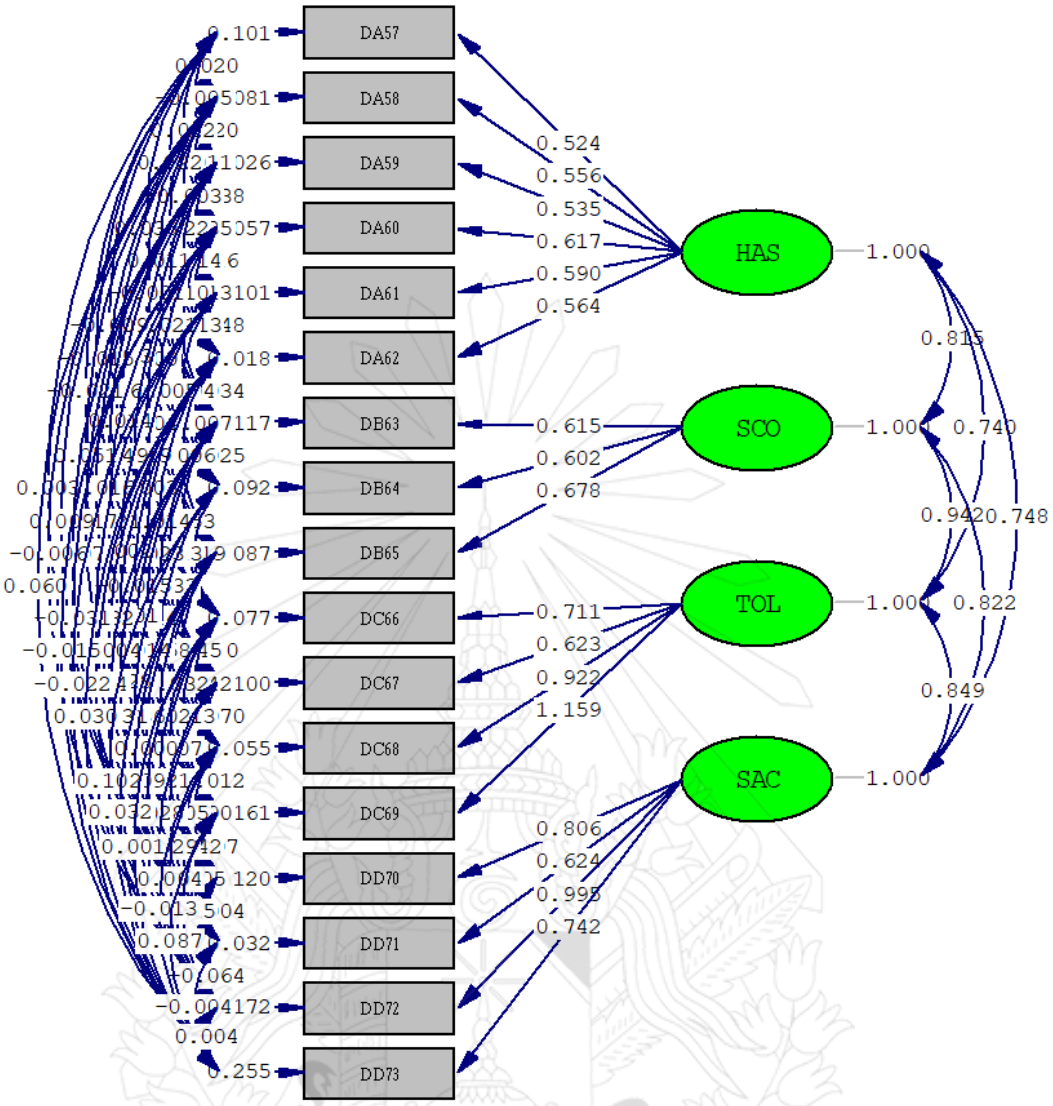
** $p < .01$

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบฆราวาสธรรม (VH)

องค์ประกอบย่อย	HAS	SCO	TOL	SAC
HAS	1.000			
SCO	.707**	1.000		
TOL	.649**	.847**	1.000	
SAC	.659**	.726**	.741**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.19 – 4.20 สามารถสร้างโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) ได้ดังภาพที่ 4.11



Chi-Square (χ^2) = 18.50, df = 15, P-value = 0.23726, χ^2/df = 1.233, GFI = 1.00, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.021

ภาพที่ 4.11 โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH)

จากตารางที่ 4.19 – 4.20 และภาพที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ Chi-Square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 18.50 ที่ความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0. 23726 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 15 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เท่ากับ 1.233 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted

Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง หมายความว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.19 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52 – 1.16 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ และนอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีความความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.649 – 0.847 ทั้งนี้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้นั้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในครั้งนี้ได้มีการนำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett’s approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย สำหรับโมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ตามสมการ

HAS = (-2.79)(DA57) + 3.15(DA58) + (-2.57)(DA59) + (-0.37)(DA60) + (-0.41)(DA61) + 4.56(DA62)

SCO = (4.08)(DB63) + (4.09)(DB64) + (-1.60)(DB65)

TOL = 1.32(DC66) + 0.31(DC67) + 0.56(DC68) + 1.21(DC69)

SAC = (-2.05)(DD70) + 2.86(DD71) + (-0.11)(DD72) + 1.80(DD73)

โมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) แสดงในตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบพรหมวิหาร (HA) แสดงในตารางที่ 4.22 และการสร้างโมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) แสดงในภาพที่ 4.12

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		b	SE	t			
LKI	EA74	0.61	0.02	28.58**	0.91	1.04	0.038
	EA75	0.61	0.03	23.66**	0.74	-0.79	0.127
	EA76	0.57	0.02	27.82**	0.88	0.59	0.046
	EA77	0.82	0.03	27.53**	0.94	0.85	0.045
COM	EB78	0.63	0.02	29.28**	0.92	-0.88	0.036
	EB79	0.68	0.02	31.14**	0.98	1.43	0.009
	EB80	0.72	0.03	26.24**	0.91	1.05	0.049
AJO	EC81	0.62	0.02	27.14**	0.84	0.03	0.072
	EC82	0.69	0.03	26.97**	0.84	0.05	0.093
	EC83	0.72	0.02	30.38**	0.96	1.17	0.023
EAN	ED84	0.73	0.03	28.12**	0.89	0.82	0.066
	ED85	0.78	0.03	27.08**	0.85	0.13	0.111
	ED86	0.51	0.02	26.10**	0.82	0.60	0.060
χ^2 = 70.23, χ^2/df = 1.276, GFI = 0.98, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.023,							

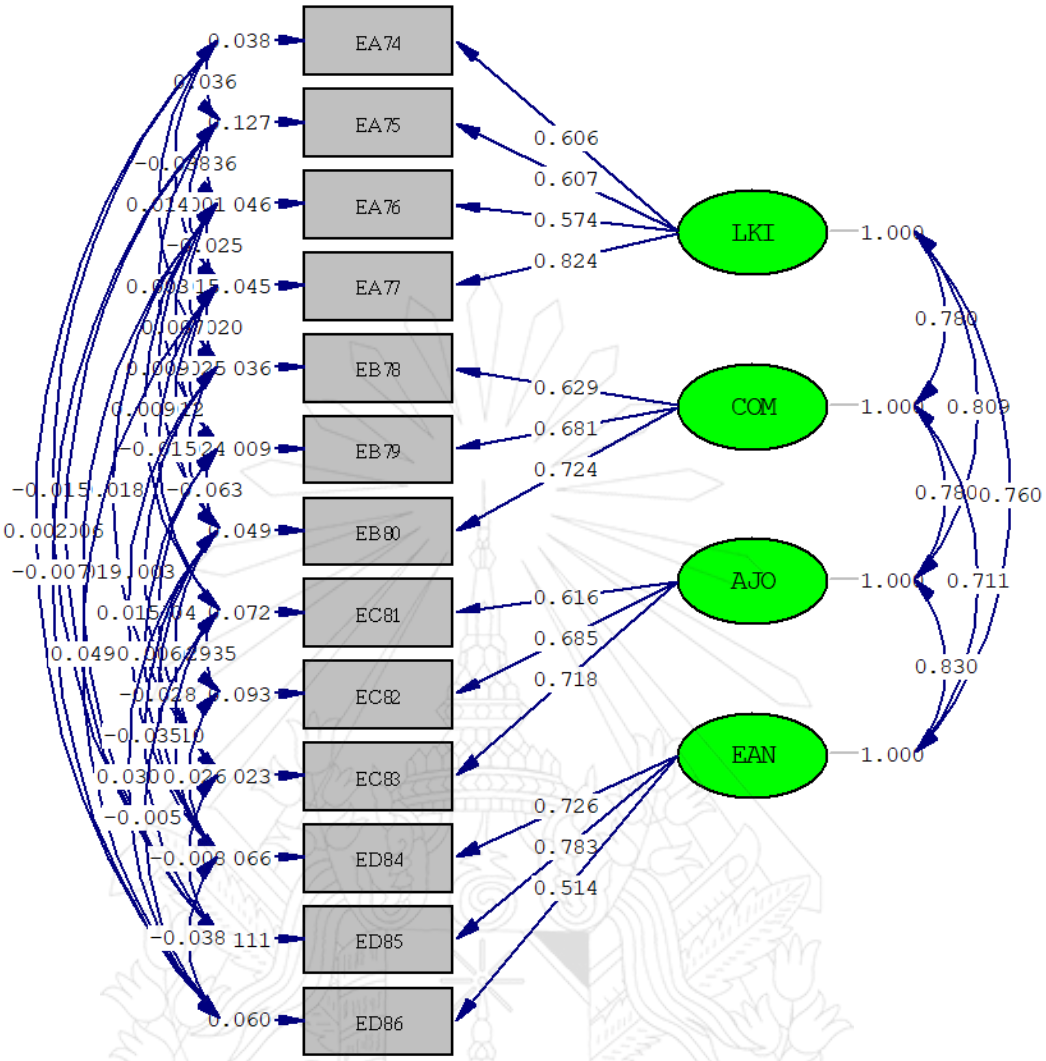
** $p < .01$

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบพรหมวิหาร (HA)

องค์ประกอบย่อย	LKI	COM	AJO	EAN
LKI	1.000			
COM	.720**	1.000		
AJO	.693**	.683**	1.000	
EAN	.655**	.624**	.719**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.21 – 4.22 สามารถสร้างโมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) ได้ดังภาพที่ 4.12



Chi-Square (χ^2) = 26.85, df = 21, P-value = 0.17582, χ^2/df = 1.278, GFI = 0.992, AGFI = 0.966, RMSEA = 0.023,

ภาพที่ 4.12 โมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA)

จากตารางที่ 4.21 – 4.22 และภาพที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ Chi-Square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 26.85 ที่ความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0. 17582 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 21 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เท่ากับ 1.278 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.992 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.966 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.023 ซึ่ง

เป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง หมายความว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.21 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.51 – 0.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ และนอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.22 และภาพที่ 4.12 พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีความความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.624 – 0.720 ทั้งนี้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีค่าความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้นั้นกับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในครั้งนี้ได้มีการนำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett’s approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย สำหรับโมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ตามสมการ

LKI = 1.04(EA74) + (-0.79)(EA75) + 0.59(EA76) + 0.85(EA77)

COM = (-0.88)(EB78) + 1.43(EB79) + 1.05(EB80)

AJO = 0.03(EC81) + 0.05(EC82) + 1.17(EC83)

EAN = 0.82(ED84) + 0.13(ED85) + 0.60(ED86)

โดยภาพรวมจากตารางที่ 4.13 – 4.22 และภาพที่ 4.8 – 4.12 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบกเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทั้ง 5 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย คือ โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า หมายความว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย และได้นำผลการวิเคราะห์สำหรับการ

สร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบบาร์ทเนตต์ (Bartlett's approach) มาสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย จำนวน 19 ตัว ดังสมการต่อไปนี้

CSK = 0.39(AA01) + 0.13(AA02) + 0.12(AA03) + 0.02(AA04) + 0.45(AA05)

TSK = 0.10(AA06) + 0.44(AA07) + 0.14(AA08) + 0.02(AA09) + 0.69(AA10) + 0.33(AA11)

HSK = 0.15(AA12) + 0.01(AA13) +0.30(AA14) + 0.17(AA15) + 0.30(AA16) + 0.33(AA17)

SAS = 0.29(BA18) + 0.19(BA19) + (-0.19)(BA20) + 0.67(BA21) + 0.71(BA22)

REF = 0.61(BB23) + (-0.03)(BB24) + 0.23(BB25) + 0.60(BB26) + 0.18(BB27)

WDE = 0.24(BC28) + 0.17(BC29) + 0.15(BC30) + 0.20(BC31) + 0.05(BC32)

WIN = 0.03(BD33) + 0.30(BD34) + 0.15(BD35) + 0.09(BD36) + 0.41(BD37)

GAG = 0.81(CA38) + 1.09(CA39) + (-0.33)(CA40) + 0.46(CA41)

KSP = (-0. 17)(CB42) + (-0. 94)(CB43) + 2. 02(CB44) + (-0. 12)(CB45) + 0.11(CB46)

SMI = (-0.01)(CC47) + 0.62(CC48) + 0.24(CC49) + (-0.03)(CC50) + 0.69(CC51)

CWC = 0.03(CD52) + (-0.10)(CD53) + 0.96(CD54) + 0.25(CD55) + 0.39(CD56)

HAS = (-2.79)(DA57) + 3.15(DA58) + (-2.57)(DA59) + (-0.37)(DA60) + (-0.41)(DA61) + 4.56(DA62)

SCO = (4.08)(DB63) + (4.09)(DB64) + (-1.60)(DB65)

TOL = 1.32(DC66) + 0.31(DC67) + 0.56(DC68) + 1.21(DC69)

SAC = (-2.05)(DD70) + 2.86(DD71) + (-0.11)(DD72) + 1.80(DD73)

LKI = 1.04(EA74) + (-0.79)(EA75) + 0.59(EA76) + 0.85(EA77)

COM = (-0.88)(EB78) + 1.43(EB79) + 1.05(EB80)

AJO = 0.03(EC81) + 0.05(EC82) + 1.17(EC83)

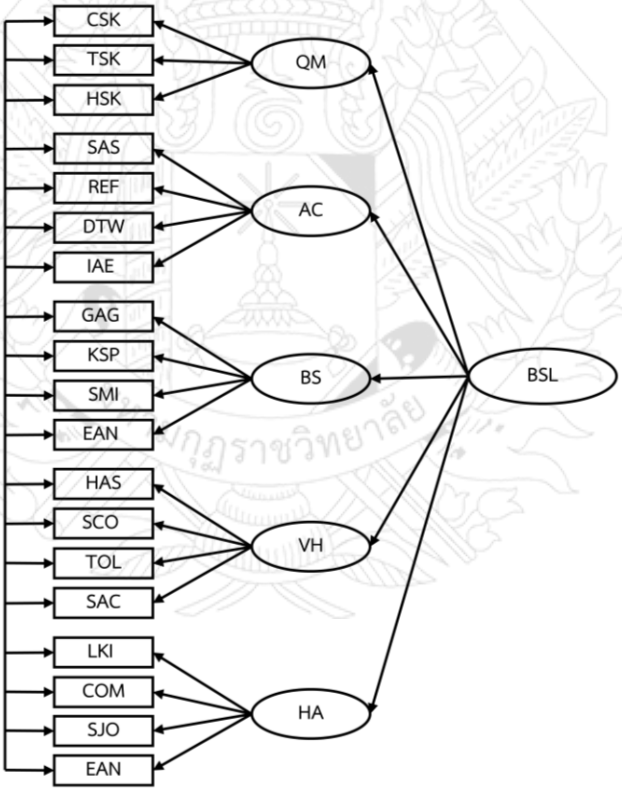
EAN = 0.82(ED84) + 0.13(ED85) + 0.60(ED86)

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-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 ค่าดัชนี

วัดระดับความกลมกลืน (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 0.023 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนั้นจึงสรุปว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secondary Order Confirmatory Factor Analysis) จาก 19 องค์ประกอบย่อย ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น 19 ตัวข้างต้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปาปณิกธรรม (QM) อิทธิบาท (AC) สังคหวัตถุ (BS) ฆราวาสธรรม (VH) และพรหมวิหารธรรม (HA) ตามที่แสดงในโมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในภาพที่ 4.13



19 องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบหลัก 1 ตัวแปรวิจัย

ภาพที่ 4.13 โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 29 ตัวเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หมายถึง เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ หากตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ย่อมไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นมาวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นมีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 19 ตัวของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

ตัวบ่งชี้	CSK	TSK	HSK	SAS	REF	WDE	WIN	GAG	KSP	SMI	CWC	HAS	SCO	TOL	SAC	LKI	COM	AJO	EAN
CSK	1.000																		
TSK	0.846	1.000																	
HSK	0.828	0.832	1.000																
SAS	0.650	0.677	0.693	1.000															
REF	0.829	0.867	0.820	0.675	1.000														
WDE	0.610	0.664	0.634	0.822	0.707	1.000													
WIN	0.643	0.688	0.711	0.604	0.716	0.659	1.000												
GAG	0.608	0.637	0.669	0.789	0.621	0.814	0.690	1.000											
KSP	0.640	0.656	0.714	0.651	0.658	0.692	0.727	0.795	1.000										
SMI	0.630	0.630	0.677	0.753	0.635	0.799	0.657	0.862	0.769	1.000									
CWC	0.601	0.612	0.611	0.711	0.633	0.810	0.613	0.803	0.691	0.866	1.000								
HAS	0.753	0.829	0.814	0.639	0.799	0.653	0.700	0.669	0.705	0.700	0.673	1.000							
SCO	0.560	0.591	0.595	0.717	0.612	0.818	0.634	0.804	0.672	0.796	0.850	0.707	1.000						
TOL	0.520	0.536	0.578	0.704	0.547	0.725	0.610	0.781	0.657	0.786	0.778	0.649	0.847	1.000					
SAC	0.578	0.556	0.585	0.604	0.606	0.665	0.664	0.664	0.641	0.680	0.687	0.659	0.726	0.741	1.000				
LKI	0.597	0.561	0.615	0.558	0.628	0.634	0.654	0.637	0.647	0.645	0.702	0.626	0.679	0.674	0.714	1.000			
COM	0.556	0.566	0.593	0.633	0.589	0.677	0.619	0.676	0.679	0.684	0.704	0.644	0.727	0.700	0.727	0.720	1.000		
AJO	0.618	0.596	0.634	0.532	0.636	0.610	0.645	0.619	0.651	0.642	0.702	0.687	0.730	0.654	0.691	0.693	0.683	1.000	
EAN	0.625	0.613	0.693	0.544	0.639	0.597	0.692	0.647	0.692	0.639	0.642	0.689	0.632	0.627	0.626	0.655	0.624	0.719	1.000
$\overline{X}$	4.332	4.291	4.389	4.443	4.311	4.427	4.362	4.434	4.445	4.449	4.465	4.409	4.468	4.438	4.499	4.432	4.417	4.467	4.368
S.D.	0.586	0.577	0.579	0.577	0.620	0.567	0.607	0.593	0.582	0.544	0.541	0.539	0.539	0.579	0.514	0.578	0.578	0.574	0.615

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อยู่ระหว่าง .520 ถึง .867 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบย่อยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความพยายามทำงานไม่ย่อท้อ (REF) และทักษะด้านเทคนิค (TSK) มีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .867 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความอดทนอดกลั้น (TOL) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (CSK) มีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .520 และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเสียสละ (SAC) ($\overline{X}$ = 4.499, S.D. = 0.514) และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค (TSK) ($\overline{X}$ = 4.291, S.D. = 0.577) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้หาค่าสถิติ Bartlett เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามที่แสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

โมเดล	Bartlett Test of Sphericity	p	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	3068.087	.000	0.878

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3068.087 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.878 หมายความว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากเพียงพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรม Lisrel เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย นำเสนอในตารางที่ 4.25 และภาพที่ 4.14

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

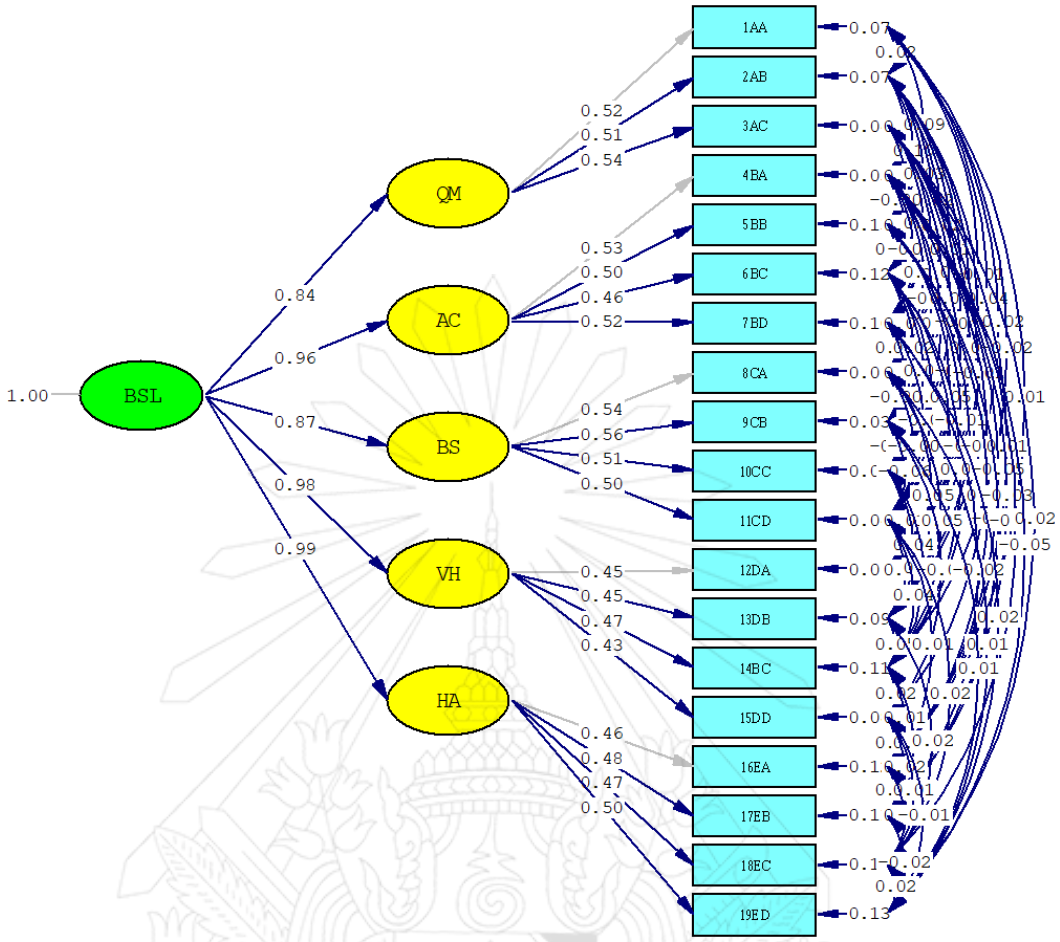
องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	b	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
องค์ประกอบย่อยปาปณิกธรรม (QM)						
CSK	0.52	-	-	0.79	0.69	0.07
TSK	0.51	0.02	34.19	0.78	1.58	0.07
HSK	0.54	0.02	29.92	0.87	1.51	0.00
องค์ประกอบย่อยอิทธิบาท (AC)						
SAS	0.53	-	-	0.84	1.48	0.00
REF	0.50	0.02	22.13	0.67	0.46	0.10
WDE	0.46	0.02	26.99	0.64	-0.37	0.12
WIN	0.52	0.03	20.75	0.72	0.57	0.10
องค์ประกอบย่อยสังคหวัตถุ (BS)						
GAG	0.55	-	-	0.84	0.69	0.00
KSP	0.56	0.02	28.00	0.91	1.03	0.03
SMI	0.51	0.02	34.65	0.88	0.42	0.00
CWC	0.50	0.02	32.47	0.87	1.60	0.00
องค์ประกอบย่อยฆราวาส (VH)						
HAS	0.45	-	-	0.70	0.52	0.00
SCO	0.45	0.02	24.35	0.70	0.33	0.09
TOL	0.47	0.02	23.21	0.67	-0.02	0.11
SAC	0.43	0.02	22.93	0.69	0.30	0.00
องค์ประกอบย่อยพรหมวิหาร (HA)						
LKI	0.46	-	-	0.64	0.21	0.10
COM	0.48	0.02	23.40	0.68	0.20	0.10
AJO	0.47	0.02	21.83	0.67	0.27	0.10

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	b	SE	t			
	b	SE	t			
EAN	0.50	0.03	20.19	0.66	0.31	0.13
χ^2 = 80.31, χ^2/df = 1.274, GFI = 0.984, AGFI = 0.952, RMSEA = 0.023,						

** p < .01

จากตารางที่ 4.25 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้ตามที่แสดงในภาพที่ 4.14



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 4.14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

จากตารางที่ 4.25 และภาพที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-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 0.023 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนั้น จึงสรุปว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

จากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ 1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 และ 5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ จะได้สมการดังนี้

BSL = 0.84(QM) + 0.96(AC) + 0.87(BS) + 0.98(VH) + 0.99(HA)

5. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1. เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2. เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1977) ดังนี้

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 (Farrell & Rudd, 2009) ดังในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ตัวแปรวิจัย	องค์ประกอบหลัก	b
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย	1. ปาปณิกธรรม (QM)	0.84
	2. อิทธิบาท (AC)	0.96
	3. สังคหวัตถุ (BS)	0.87
	4. ฆราวาสธรรม (VH)	0.98
	5. พรหมวิหารธรรม (HA)	0.99

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 5 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา (Buddhist Spiritual Leadership: BSL) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ 1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) เท่ากับ 0.84 2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) เท่ากับ 0.96 3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) เท่ากับ 0.87 4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) เท่ากับ 0.98 และ 5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) เท่ากับ 0.99 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.07 ทุกค่า

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย เป็นไปตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 (Tacq, 1997) รายละเอียดตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	b
ปาปณิกธรรม (QM)	1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (CSK)	0.52
	2. ทักษะด้านเทคนิค (TSK)	0.51
	3. ทักษะด้านมนุษย์ (HSK)	0.54
อิทธิบาท (AC)	ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (SAS)	0.53
	ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (REF)	0.50
	การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (WDE)	0.46
	การตรวจสอบประเมินผลงาน (WIN)	0.52
สังคหวัตถุ (BS)	การให้และแบ่งปัน (GAG)	0.54
	วาจาไพเราะ (KSP)	0.56
	การบำเพ็ญประโยชน์ (SMI)	0.51
	ความเสมอต้นเสมอปลาย (CWC)	0.50
ฆราวาสธรรม (VH)	ซื่อสัตย์จริงใจ (HAS)	0.45
	การควบคุมตนเอง (SCO)	0.45
	ความอดทนอดกลั้น (TOL)	0.47
	ความเสียสละ (SAC)	0.43
พรหมวิหาร (HA)	ความปรารถนาให้มีความสุข (LKI)	0.46
	ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (COM)	0.48
	ความยินดีกับผู้อื่น (AJO)	0.47
	ความเป็นกลางวางเฉย (EAN)	0.50

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (CSK) เท่ากับ 0.52 2. ทักษะด้านเทคนิค (TSK) เท่ากับ 0.51 และ 3. ทักษะด้านมนุษย์ (HSK) เท่ากับ 0.54 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละ

องค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (SAS) เท่ากับ 0.53 2. ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (REF) เท่ากับ 0.50 3. การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (WDE) เท่ากับ 0.46 และ 4. การตรวจสอบประเมินผลงาน (WIN) เท่ากับ 0.52 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. การให้และแบ่งปัน (GAG) เท่ากับ 0.54 2. วาจาไพเราะ (KSP) เท่ากับ 0.56 3. การบำเพ็ญประโยชน์ (SMI) เท่ากับ 0.51 และ 4. ความเสมอต้นเสมอปลาย (CWC) เท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ซื่อสัตย์จริงใจ (HAS) เท่ากับ 0.45 2. การควบคุมตนเอง (SCO) เท่ากับ 0.45 3. ความอดทนอดกลั้น (TOL) เท่ากับ 0.47 และ 4. ความเสียสละ (SAC) เท่ากับ 0.43 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของพรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ความปรารถนาให้มีความสุข (LKI) เท่ากับ 0.46 2. ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (COM) เท่ากับ 0.48 3. ความยินดีกับผู้อื่น (AJO) เท่ากับ 0.47 และ 4. ความเป็นกลางวางเฉย (EAN) เท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 (Tacq, 1997) มีรายละเอียดปรากฏตามที่แสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	b
ทักษะด้านความคิดรวบยอด (CSK)	1. กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ (AA01)	0.61
	2. วางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (AA02)	0.65
	3. วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้ (AA03)	0.45
	4. เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (AA04)	0.97
	5. มีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย (AA05)	0.56
ทักษะด้านเทคนิค (TSK)	6. สามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ (AB06)	0.53
	7. กล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน (AB07)	0.45
	8. จัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ (AB08)	0.59
	9. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (AB09)	0.90
	10. สามารถให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจน (AB10)	0.59
	11. ปรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม (AB11)	0.67
ทักษะด้านมนุษย์ (HSK)	12. เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา (AC12)	0.56
	13. มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น (AC13)	0.55
	14. ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (AC14)	0.65
	15. สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน (AC15)	0.59
	16. มีความเป็นประชาธิปไตย (AC16)	0.56
	17. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า (AC17)	0.52
ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (SAS)	18. มีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ (BA18)	0.63
	19. มีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงาน (BA19)	0.65
	20. มีเป้าหมายและจุดหมายชัดเจนในการทำงาน (BA20)	0.50
	21. มีความสุขในการทำงานให้สำเร็จ (BA21)	0.58
	22. มีความกระตือรือร้นในความสำเร็จของงาน (BA22)	0.69
5. ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (REF)	23. พากเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ (BB23)	0.57
	24. มีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง (BB24)	0.51
	25. ไม่ย่อท้อ ท้อถอยหรือท้อแท้ในการทำงาน (BB25)	0.55

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	b
การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (WDE)	26. ไม่แสดงความเบื่อหน่ายในการทำงาน (BB26)	0.64
	27. มองเห็นความท้าทายในงานที่ทำ (BB27)	0.52
	28. มีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ (BC28)	0.69
	29. ไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ (BC29)	0.73
	30. ไม่ละทิ้งหรือปล่อยงานให้เป็นภาระของผู้อื่น (BC30)	0.80
	31. มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ (BC31)	0.76
	32. ทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ (BC32)	0.77
การตรวจสอบประเมินผลงาน (WIN)	33. สามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้ (BD33)	1.07
	34. สามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคได้ (BD34)	0.84
	35. ติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด (BD35)	0.93
	36. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน (BD36)	1.37
	37. สามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้ (BD37)	0.96
การให้และแบ่งปัน (GAG)	38. มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน (CA38)	0.86
	39. ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ สงเคราะห์ (CA39)	0.70
	40. ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ (CA40)	0.82
	41. รู้จักให้อภัยผู้อื่น (CA41)	0.80
วาจาไพเราะ (KSP)	42. พูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย (CB42)	0.95
	43. พูดแต่ความจริง เชื่อถือได้ (CB43)	0.75
	44. พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง (CB44)	0.91
	45. ไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน (CB45)	0.93
	46. มีมารยาทในการพูดคุยในสังคม (CB46)	1.54
การบำเพ็ญประโยชน์ (SMI)	47. ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (CC47)	0.68
	48. ขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ (CC48)	0.62
	49. ไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น (CC49)	0.77
	50. ชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์ (CC50)	1.01
	51. ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย (CC51)	0.61
ความเสมอต้นเสมอปลาย (CWS)	52. เป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง (CD52)	0.66
	53. เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย (CD53)	0.61
	54. ร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ (CD54)	0.72

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	b
	55. วางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน (CD55)	0.63
	56. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี (CD56)	0.69
ซื่อสัตย์จริงใจ (HAS)	57. ซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ (DA57)	0.52
	58. พูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา (DA58)	0.56
	59. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน (DA59)	0.54
	60. ไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด (DA60)	0.62
	61. ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น (DA61)	0.59
	62. ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ (DA62)	0.56
การควบคุมตนเอง (SCO)	63. มีความยับยั้งชั่งใจ หักห้าม ข่มจิต ข่มใจ (DB63)	0.62
	64. สามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติได้ (DB64)	0.60
	65. ไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น (DB65)	0.68
ความอดทนอดกลั้น (TOL)	66. อดทนต่อความยากลำบากในชีวิต (DC66)	0.71
	67. อดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ (DC67)	0.62
	68. อดทนอดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ (DC68)	0.92
	69. อดทนต่ออำนาจความรัก ความโกรธ และความเกลียดชัง (DC69)	1.16
ความเสียสละ (SAC)	70. เสียสละทรัพย์สิน ความสุข หรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม (DD70)	0.81
	71. อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (DD71)	0.62
	72. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น (DD72)	1.00
	73. ร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ (DD73)	0.74
ความปรารถนาให้มีความสุข (LKI)	74. มีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น (EA74)	0.61
	75. พูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต (EA75)	0.61
	76. ต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง (EA76)	0.57
	77. ไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น (EA77)	0.82
ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (COM)	78. มีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ (EB78)	0.63
	79. พยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์ (EB79)	0.68
	80. ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์ (EB80)	0.72

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	b
ความยินดีกับผู้อื่น (AJO)	81. ยินดีและสุขใจกับความสุขความสำเร็จของผู้อื่น (EC81)	0.62
	82. ร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (EC82)	0.69
	83. ไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น (EC83)	0.72
ความเป็นกลางวางเฉย (EAN)	84. มีความยุติธรรม มีเหตุผล (ED84)	0.73
	85. มีความหนักแน่น เป็นกลาง มั่นคง (ED85)	0.78
	86. ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (ED86)	0.51

จากตารางที่ 4.28 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 86 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.45 – 1.54 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.03 ทุกค่า

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอับดับหนึ่งใน 5 โมเดลการวัด และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอับดับสองในโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่พัฒนาจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้โดยมีค่าสถิติที่สรุปได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 สรุปค่าสถิติจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด 5 โมเดล และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

โมเดลการวัด/เกณฑ์	χ^2 p > .05	χ^2/df ต่ำกว่า 2	GFI 0.90-1.00	AGFI 0.90-1.00	RMSEA ต่ำกว่า .05
ปาปณิกธรรม (QM)	51.16	1.023	0.99	0.97	0.007
อิทธิบาท (AC)	93.25	1.211	0.98	0.95	0.020
สังคหวัตถุ (BS)	28.94	1.071	0.99	0.96	0.012
ฆราวาสธรรม (VH)	18.50	1.233	1.00	0.96	0.021
พรหมวิหาร (HA)	26.85	1.278	0.99	0.97	0.023
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา (BSL)	80.31	1.127	0.98	0.95	0.023

ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ผลที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ ได้ เช่น

1. ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2. สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้อื่น ๆ หรือการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

3. ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา

4. เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

4.3.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)

1.1 ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน พันธกิจ ฯลฯ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยลัย ดังนั้นผู้บริหารควรเข้าใจในเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนเสียก่อน โดยการฝึกอบรมผู้บริหารให้เข้าใจในภาพรวมและความซับซ้อนขององค์กร เข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 19 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การไม่ควรเป็นภาระหรือหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง และผู้บริหารเองก็ไม่ควรใช้อำนาจเผด็จการมากดดันหรือบีบบังคับให้ผู้บริหารระดับรองลงไปยอมรับและนำไปปฏิบัติ โดยไม่ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้างวิสัยทัศน์” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 23 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “วิสัยทัศน์ที่ดีควรเกิดจากการมองเป้าหมายร่วมกันของตัวแทนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ควรมาจากความคิดของใครคนใดคนหนึ่ง”

1.2 ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 16 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การบริหารจัดการเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การประสานงาน การแก้ปัญหา และการขจัดความขัดแย้ง ฯลฯ โดยความรู้เหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวม สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย สังเคราะห์ และวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างชัดเจน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 20 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ความรู้ด้านการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งนอกจากจะศึกษาด้วยตนเองแล้ว ควรมีการจัดอบรมเฉพาะผู้บริหารเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ตรงและสามารถนำไป

ปรับใช้ได้ทันที” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ความรู้ด้านการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ต้องมีการฝึกฝนอบรม เป็นความรู้ใหม่สำหรับผู้บริหารและเป็นความรู้ที่ไม่หยุดนิ่งตายตัว จึงต้องควรมีการฝึกอบรมเรียนรู้เป็นการเฉพาะ”

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)

2.1 ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 20 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “แผนปฏิบัติงานเป็นเสมือนแผนที่ที่ใช้กำหนดเส้นทางการทำงานตั้งจุดเริ่มต้นไปจนถึงจุดหมายปลายทาง การทำแผนปฏิบัติงานที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความรัก ความเอาใจใส่และความพึงพอใจในการงานที่ทำ การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ต้องใช้ความอุตสาหะ ความพากเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ และความสังเกตเพื่อทำงานให้สำเร็จ” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 22 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การทำงานทุกอย่างควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อใช้เป็นเข็มทิศในการกำหนดทิศทางความสำเร็จของงาน เมื่อได้แผนมาแล้วก็ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย หากไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ย่อมไม่สามารถกำหนดเป้าหมายของงานได้ชัดเจน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 18 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “แผนงานหรือแผนดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการถือว่าเป็นแผนที่ที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางกำกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดแผนงานจึงควรมีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานและการกำกับติดตามงานเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้การแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยประเมินจากกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้เดิม”

2.2 ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานที่ชัดเจน สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 16 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ในการบริหารงาน ผู้บริหารควรประกาศเกณฑ์มาตรฐานที่นำมาใช้ประเมินผลสำเร็จของงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบและสอบถามรายละเอียด การมีเกณฑ์ประเมินมาตรฐานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 (สัมภาษณ์ เมื่อ 19 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การสั่งงานหรือการมอบหมายงานแก่บุคลากรนั้นควรมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ผู้บริหารเองก่อนจะมอบหมายงานหรือสั่งงานก็ต้องเชื่อมั่นว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมและสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ เมื่อมีเกณฑ์ประเมินที่เป็นมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของตน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นมาและประกาศบังคับใช้เพื่อให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งควรมีความชัดเจนมากเพียงพอที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามได้” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 23 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานมีประโยชน์หลายด้าน

อาทิ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงงาน การควบคุมงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)

3.1 ผู้บริหารควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารสามารถแสดงเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันได้โดยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงความมีเมตตากรุณา การพูดจาที่ดีต่อกัน และการสร้างศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 20 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าไปให้คำปรึกษาหารือเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเอื้อเฟื้อ มีเมตตากรุณา ทำประโยชน์แก่กัน พูดคุยกันด้วยดี และไม่ถือตัว” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 22 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ธรรมทาน หมายถึงการให้คำแนะนำที่ดีและเป็นประโยชน์ การให้คำแนะนำด้านการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ที่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ชีวิต คำแนะนำจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก่อนย่อมส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 23 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เขาได้มีทางเลือกในการแก้ปัญหา มีกำลังใจ มีความหวังในการแก้ปัญหา มีหลักการและแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหา ได้ข้อมูลรอบด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ”

3.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 16 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานโดยไม่แทรกแซง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเสมอภาค ความอดทนอดกลั้น การควบคุมตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 19 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การปฏิบัติงานย่อมเกิดปัญหา อุปสรรคและความผิดพลาดได้ตลอดเวลา ผู้บริหารไม่ควรไม่ตำหนิ กดดัน แทรกแซงหรือก้าวก่ายงาน แต่ควรสอบถามเพื่อหาทางช่วยเหลือเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ในการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้บริหารเองก็ควรยอมรับว่าเป็นความผิดพลาดของตนเองส่วนหนึ่งจากการมอบหมายงาน ซึ่งอาจมีความซับซ้อนและยากเกินกว่าศักยภาพของผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือเพราะมีผู้รับผิดชอบน้อยเกินไป และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและจัดทีมงานเข้าไปช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาให้สำเร็จตามกำหนด”

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)

4.1 ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง ไม่กลับคำพูด สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การไม่รักษาคำพูดสะท้อนให้เห็นว่าเป็นคนไม่ซื่อสัตย์ ไม่รับผิดชอบ เป็นคนเหลาะแหละ ไร้ความสามารถในการทำงาน ขาดความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารจึงไม่ควรพูดหรือรับปากในสิ่งที่ยังไม่ได้มีการกำหนดไว้ก่อน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 18 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่ให้คุณให้โทษได้ ดังนั้นคำพูดของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องจริงเสมอ ไม่ใช่เรื่องเท็จ ผู้บริหารจึงต้องระมัดระวังในการพูด ต้องคิดก่อนพูด โดยเฉพาะเมื่อต้องพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ปฏิบัติงาน หากยังไม่แน่ใจหรือว่าหากยังไม่ได้มีการหารือไว้ล่วงหน้าก็ยังไม่ควรรับปากหรือให้คำสัญญาใด ๆ” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 22 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารหากจะรักษาความเชื่อถือ ความเชื่อมั่น ศรัทธาไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่ต้องรักษามากที่สุดก็คือคำพูด โดยเฉพาะคำสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้ปฏิบัติงาน ต้องทำให้เป็นจริงตามที่พูดให้ได้”

4.2 ผู้บริหารควรฝึกควบคุมอารมณ์ สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 16 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องพยายามขจัดนิสัยหรือพฤติกรรมที่ไม่ดีออกไป พยายามฝึกหัดเพื่อบังคับใจตนเองให้ได้ ไม่ควรแสดงความเกรี้ยวกราด ความโมโหฉุนเฉียว ความไม่พอใจ และความขัดเคืองใจออกมาให้ผู้ปฏิบัติงานเห็น ซึ่งจะทำให้ผู้พบเห็นรู้สึกเสื่อมศรัทธาได้”ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 18 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ความสามารถในการข่มใจ สงบสติอารมณ์ และความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดเสียดแทงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงประพฤติให้ได้ เพราะผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมไม่ต้องการทำงานร่วมกันผู้ที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เนื่องจากปัญหาและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบางอย่างจำเป็นต้องมีการพูดคุยหารือกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ซึ่งอาจทำให้ผู้รับฟังเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจได้” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 (สัมภาษณ์เมื่อ 20 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การควบคุมอารมณ์ได้ย่อมทำให้ไม่มีศัตรู ไม่มีความแค้นเคืองกับใคร ยับยั้งตนเองไม่ให้หลงทำผิด หากควบคุมตนเองไม่ได้ ย่อมทำให้หลงผิด ลุ่มหลงในอบายมุข ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดีต้องฝึกตนเองให้ดีก่อนแล้วค่อยไปบริหารหรือแนะนำคนอื่น หากยังฝึกตนไม่ดี เมื่อไปแนะนำคนอื่น เขาก็จะไม่เชื่อฟัง ไม่เชื่อถือ และอาจได้รับการดูถูกดูหมิ่นกลับมาด้วย”

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

5.1 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารควรหาทางช่วยแก้ไข ไม่ควรตำหนิหรือคาดโทษ ระดมสรรพกำลังเพื่อทำให้ผ่านพ้นอุปสรรค

ไปได้ ควรอาศัยสถานการณ์วิกฤตในการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรักความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นภายในองค์การ” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 (สัมภาษณ์เมื่อ 22 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “เมื่อเกิดเหตุผิดพลาดหรือเมื่องานไม่เสร็จตามกำหนด ผู้บริหารไม่ควรกดดันผู้ปฏิบัติงาน แต่ควรระดมทีมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้ามาช่วยกันแก้ไขและลดปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามหากมีการติดตามงานอยู่เป็นระยะ ๆ ผู้บริหารย่อมคาดการณ์ได้ล่วงหน้าและสามารถระดมผู้เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกันทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 23 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “หลังการมอบหมายงาน ผู้บริหารไม่ควรเพิกเฉยหรือทอดทิ้งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบเพียงลำพัง แต่ควรเข้าไปกำกับติดตามสอบถามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้”

5.2 ผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 15 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “การรวบรวมและจัดเรียงข้อมูลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ รวมไปถึงการพิจารณาตัดสินเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด ได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และน่าเชื่อถือ” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 16 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ในการพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบ ผู้บริหารไม่ควรแสดงความลำเอียงโดยการชี้นำคณะกรรมการคนอื่น ๆ ให้คล้อยตามความคิดของตน แต่ควรยึดเกณฑ์มาตรฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นกรอบในการพิจารณา” และผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 (สัมภาษณ์เมื่อ 21 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยเพื่อยุติความขัดแย้งภายในหน่วยงานหรือองค์การโดยนำข้อมูลที่มีอยู่มาประกอบการพิจารณา ร่วมหาทางออกพร้อมกับทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งกัน โดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง”

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยจากการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลตามที่แสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

แนวทางการพัฒนา	สิ่งที่ควรทำหรือพัฒนา
1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	1) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 2) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)	1) ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานชัดเจน 2) ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)	1) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)	1) ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด 2) ผู้บริหารควรฝึกควบคุมอารมณ์
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	1) ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค 2) ผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัยปรากฏตามที่แสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ผลการประเมินผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (n = 5)

แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)	4.40	0.516	มาก	4.40	0.516	มาก	4.60	0.516	มาก
1.1 ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	4.60	0.548	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก	4.80	0.447	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)	4.50	0.527	มาก	4.30	0.483	มาก	4.30	0.483	มาก
2.1 ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานชัดเจน	4.60	0.548	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก
2.2 ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก	4.20	0.447	มาก
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)	4.40	0.516	มาก	4.40	0.516	มาก	4.40	0.516	มาก
3.1 ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก
3.2 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)	4.50	0.527	มากที่สุด	4.50	0.527	มากที่สุด	4.30	0.483	มาก

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1 ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
4.2 ผู้บริหารควรฝึกควบคุมอารมณ์	4.40	0.548	มาก	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	4.30	0.483	มาก	4.40	0.516	มาก	4.50	0.527	มากที่สุด
5.1 ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค	4.40	0.548	มาก	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
5.2 ผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น	4.20	0.447	มาก	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก

จากตารางที่ 4.31 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ด้านความเหมาะสม พบว่า แนวทางการพัฒนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานชัดเจน อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรฝึกควบคุมอารมณ์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.483) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) ด้านความเป็นไปได้ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.483) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานชัดเจน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรฝึกควบคุมอารมณ์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.483) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานชัดเจน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.516) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.483) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548) และผู้บริหารควรฝึกควบคุมอารมณ์ อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.447) และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มี

ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.548) และผู้บริหารเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น อยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.548

4.4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) และพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) โดยมีแนวทางในการพัฒนาตามองค์ประกอบหลัก 5 แนวทาง คือ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรและการบริหารจัดการ การมีแผนปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานและการรับฟังความคิดเห็น การพูดจริง ทำจริง และควบคุมอารมณ์ และการให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและมีความเป็นกลางเมื่อเกิดความขัดแย้ง ตามที่แสดงในภาพที่ 4.15



ภาพที่ 4.15 แสดงองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย 2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ และเป็นนักวิชาการด้านศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 8 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured questionnaire) ระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากร (Population) เป็นบุคลากรสายวิชาการ หรือ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน หรือ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 3,061 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 10:1 ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 6 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 19 ตัวแปร และเส้นอิทธิพลจำนวน 24 เส้น รวมทั้งสิ้น 49 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 490 รูป/คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ 10 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 539 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert’s five-point rating scale questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

คือ 1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมติฐาน 2. ความถี่และร้อยละเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 3. ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด 4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ 5. ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 6. ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ และ 7. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดล ดังนี้ 1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) ความน่าจะเป็นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) 2. ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2 3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-fit index: GFI) มีค่าระหว่าง 0.90-1.00 4. ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) มีค่าระหว่าง 0.90-1.00 และ 5. ค่า RMSEA (Root mean square measure error of approximation) มีค่าต่ำกว่า 0.05 และระยะที่ 3 เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ และเป็นนักวิชาการด้านศาสนาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 8 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 522 รูป/คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นฆราวาส คิดเป็นร้อยละ 80.3 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 56.7 เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 73.0 ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานระดับวิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 40.6 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 64.4

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (Buddhist

Spiritual Leadership of Buddhist University Administrators in Thailand) จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยและทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน บูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกันและตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และองค์ประกอบย่อยที่ 3 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

2. องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)

3. องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การให้และแบ่งปัน (Giving and Generosity) องค์ประกอบย่อยที่ 2 วาจาไพเราะ (Kindly Speech) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบำเพ็ญประโยชน์ (Service-mindedness) และองค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสมอต้นเสมอปลาย (Constancy without Conceit)

4. องค์ประกอบหลักฆราวาส (จริยธรรม) มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุมตนเอง (Self-control) องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) และองค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสียสละ (Sacrifice)

5. องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ 4 ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)

5.1.2 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้มีการแยกผลการตรวจสอบออกเป็นวัตถุประสงค์ย่อย ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ จำนวน 86 ตัวบ่งชี้ เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 – 4.43 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.00 – 19.38 แสดงได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัวตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา จำนวน 19 ตัวแปร พบว่า ดัชนีความเบ้ (Skew Index) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.366 – -0.955 และดัชนีความโด่ง (Kurtosis Index) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.041 – 0.719 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ข้อมูลของทั้ง 19 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

2. การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน และบูรณาการกับหลักพุทธธรรมด้านการบริหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ พบว่า ตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดที่ใช้ในการวิจัย 5 โมเดลมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละโมเดล ดังนี้ 1. โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.194 – 1.000 2. โมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.237 – 0.823 3. โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.287 – 1.000 4. โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.254 – 0.814 และ 5. โมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.869 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

2.2 ค่าสถิติของ Bartlett เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 771.641, 2262.444, 2827.466, 2969.585 และ 1872.629 ตามลำดับ โดยมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า .01 ($p < .01$)

2.3 ค่าสถิติของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่าง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.661 – 0.840 แสดงให้เห็นว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเพียงพอต่อการใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตั้งแต่ระดับพอใช้ไปจนถึงระดับดีมาก โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความเหมาะสมของ แฮร์ และคณะ

(Hair et al, 1998, p. 99) แสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอ และเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะใช้เป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดของ 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-Square (χ^2) = 51.16, P-value = 0.42804, df = 50, Relative Chi-Square (χ^2/df) = 1.023, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.989, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.965, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.007 2) โมเดลการวัดของอิทธิบาท มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-Square (χ^2) = 93.25, P-value = 0.10019, df = 77, Relative Chi-Square (χ^2/df) = 1.211, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.982, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.952, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.020 3) โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-Square (χ^2) = 28.94, P-value = 0.36400, df = 27, Relative Chi-Square (χ^2/df) = 1.071, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.994, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.959, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.012 4) โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-Square (χ^2) = 18.50, P-value = 0.23726, df = 15, Relative Chi-Square (χ^2/df) = 1.233, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 1.000, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.960, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.021 และ 5) โมเดลการวัดของพรหมวิหาร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-Square (χ^2) = 26.85, P-value = 0.17582, df = 21, Relative Chi-Square (χ^2/df) = 1.278, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.992, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.966, and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.023

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี ผลการวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แสดงว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1. ปาปณิกธรรม 2. อิทธิบาท 3. สังคหวัตถุ 4. ฆราวาสธรรม และ 5. พรหมวิหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบได้จำนวน 19 สเกล ดังสมการต่อไปนี้

CSK = 0.39(AA01) + 0.13(AA02) + 0.12(AA03) + 0.02(AA04) + 0.45(AA05)

TSK = 0.10(AA06) + 0.44(AA07) + 0.14(AA08) + 0.02(AA09) + 0.69(AA10) + 0.33(AA11)

HSK = 0.15(AA12) + 0.01(AA13) +0.30(AA14) + 0.17(AA15) + 0.30(AA16) + 0.33(AA17)

SAS = 0.29(BA18) + 0.19(BA19) + (-0.19)(BA20) + 0.67(BA21) + 0.71(BA22)

REF = 0.61(BB23) + (-0.03)(BB24) + 0.23(BB25) + 0.60(BB26) + 0.18(BB27)

WDE = 0.24(BC28) + 0.17(BC29) + 0.15(BC30) + 0.20(BC31) + 0.05(BC32)

WIN = 0.03(BD33) + 0.30(BD34) + 0.15(BD35) + 0.09(BD36) + 0.41(BD37)

GAG = 0.81(CA38) + 1.09(CA39) + (-0.33)(CA40) + 0.46(CA41)

KSP = (-0. 17)(CB42) + (-0. 94)(CB43) + 2. 02(CB44) + (-0. 12)(CB45) + 0.11(CB46)

SMI = (-0.01)(CC47) + 0.62(CC48) + 0.24(CC49) + (-0.03)(CC50) + 0.69(CC51)

CWC = 0.03(CD52) + (-0.10)(CD53) + 0.96(CD54) + 0.25(CD55) + 0.39(CD56)

HAS = (-2.79)(DA57) + 3.15(DA58) + (-2.57)(DA59) + (-0.37)(DA60) + (-0.41)(DA61) + 4.56(DA62)

SCO = (4.08)(DB63) + (4.09)(DB64) + (-1.60)(DB65)

TOL = 1.32(DC66) + 0.31(DC67) + 0.56(DC68) + 1.21(DC69)

SAC = (-2.05)(DD70) + 2.86(DD71) + (-0.11)(DD72) + 1.80(DD73)

LKI = 1.04(EA74) + (-0.79)(EA75) + 0.59(EA76) + 0.85(EA77)

COM = (-0.88)(EB78) + 1.43(EB79) + 1.05(EB80)

AJO = 0.03(EC81) + 0.05(EC82) + 1.17(EC83)

EAN = 0.82(ED84) + 0.13(ED85) + 0.60(ED86)

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

จากสเกลองค์ประกอบย่อยที่สร้างขึ้นใน 5 โมเดลการวัด คือ 1. โมเดลการวัดของปาปณิกธรรม (QM) มี 3 องค์ประกอบย่อย 2. โมเดลการวัดของอิทธิบาท (AC) มี 4 องค์ประกอบย่อย 3. โมเดลการวัดของสังคหวัตถุ (BS) มี 4 องค์ประกอบย่อย 4. โมเดลการวัดของฆราวาสธรรม (VH) มี 4 องค์ประกอบย่อย และ 5. โมเดลการวัดของพรหมวิหาร (HA) มี 4 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา (Buddhist Spiritual

Leadership) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยในแต่ละโมเดลการวัด พบว่า องค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับสองต่อไป โดย 1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อย 19 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.520 – 0.867. ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3068.087 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) และ 3. ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.878

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-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 0.023 ซึ่งเป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนั้นจึงสรุปว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

จากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ 1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 และ 5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ จะได้สมการดังนี้

BSL = 0.84(QM) + 0.96(AC) + 0.87(BS) + 0.98(VH) + 0.99(HA)

2.6 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ คือ 1. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1977) โดยผลการวิจัยมีดังนี้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 5 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา (Buddhist Spiritual Leadership) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ปาปณิกธรรม (QM) เท่ากับ 0.84 2. อิทธิบาท (AC) เท่ากับ 0.96 3. สังคหวัตถุ (BS) เท่ากับ 0.87 4. ฆราวาสธรรม (VH) เท่ากับ 0.98 และ 5. พรหมวิหาร (HA) เท่ากับ 0.99 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.70 ทุกค่า (Farrell & Rudd, 2009)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (CSK) เท่ากับ 0.52 2. ทักษะด้านเทคนิค (TSK) เท่ากับ 0.51 และ 3. ทักษะด้านมนุษย์ (HSK) เท่ากับ 0.54 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า (Tacq, 1977)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบ ย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (SAS) เท่ากับ 0.53 2. ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (REF) เท่ากับ 0.50 3. การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (WDE) เท่ากับ 0.46 และ 4. การตรวจสอบประเมินผลงาน (WIN) เท่ากับ 0.52 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. การให้และแบ่งปัน (GAG) เท่ากับ 0.54 2. วาจา ไพเราะ (KSP) เท่ากับ 0.56 3. การบำเพ็ญประโยชน์ (SMI) เท่ากับ 0.51 และ 4. ความเสมอต้นเสมอปลาย (CWC) เท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของฆราวาสธรรม (จริยธรรม) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบ

ย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ซื่อสัตย์จริงใจ (HAS) เท่ากับ 0.45 2. การควบคุมตนเอง (SCO) เท่ากับ 0.45 3. ความอดทนอดกลั้น (TOL) เท่ากับ 0.47 และ 4. ความเสียสละ (SAC) เท่ากับ 0.43 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ 4 องค์ประกอบย่อยของพรหมวิหาร (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ดังนี้ 1. ความปรารถนาให้มีความสุข (LKI) เท่ากับ 0.46 2. ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (COM) เท่ากับ 0.48 3. ความยินดีกับผู้อื่น (AJO) เท่ากับ 0.47 และ 4. ความเป็นกลางวางเฉย (EAN) เท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ 86 ตัว มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

โดยสรุปค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ข้างต้น สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

5.1.3 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) พบว่า 1) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และ 2) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) พบว่า 1) ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติงานชัดเจน และ 2) ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) พบว่า 1) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน และ 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) พบว่า 1) ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด และ 2) ผู้บริหารควรควบคุมอารมณ์

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) พบว่า 1) ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค และ2) ผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีประเด็นสำหรับการอภิปรายผลใน 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (Buddhist Spiritual Leadership of Buddhist University Administrators in Thailand) โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้จากการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 รูป/คน ซึ่งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยได้มาจากการบูรณาการเชิงพุทธระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) กับหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) มีองค์ประกอบย่อยจักขุมาที่ครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ ซึ่งถือว่าเป็นทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 14) ที่อธิบายว่า จักขุมา หมายถึง มีปัญญา และรู้จักมองการณ์ไกล คือชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด ซึ่งสอดคล้องกับ แคทซ์ (Katz, 1974, pp. 55-62) องค์ประกอบย่อยวิธูโร คือทักษะด้านเทคนิคที่เกี่ยวกับการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skill) คือเป็นผู้มีทักษะด้านการปฏิบัติงาน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549, หน้า 15) มีทักษะด้านการวางแผน มีทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร และการสื่อความหมาย และมีทักษะด้านการจัดการ (Katz, 2005) และองค์ประกอบย่อยนิสสยสัมปันโน ที่ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 15) ให้ความหมายว่าตรงกับทักษะมนุษย์ (Human Skill) ซึ่ง Katz (2005) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz’s Three Skills Theory) ว่า ทักษะด้านมนุษย์คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) กล่าวถึงหลักการทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ พุทธทาสภิกขุที่แปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เรียกว่า หลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ และพระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) (ม.ป.ป., หน้า 150) เรียกว่า ทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) กล่าวถึงหลักการสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งความผูกพันสนิทสนมกันระหว่าง

ผู้ให้และผู้รับ ในพระสุตตันตปิฎก อธิบายว่าเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักการสงเคราะห์ (กรมการศาสนา, 2525 ข, หน้า 220) สอดคล้องกับ พุทธทาสภิกขุ (ม.ป.ป., หน้า 14) กล่าวถึงสังคหวัตถุว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เารักเขา เราหวังดีต่อเขา ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาไพเราะ การบำเพ็ญประโยชน์ และการทำตัวให้เป็นเกลอ หรือเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย หรือเรียกว่า ความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอันเป็นเครื่องหน่วงเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้ องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) กล่าวถึงความเสมอภาคที่มนุษย์ควรปฏิบัติต่อกัน อันจะนำมาซึ่งเชื่อใจและไว้วางใจกัน ถือว่าเป็นหลักการใช้ชีวิตของคนทั่วไปให้มีความสงบสุขในสังคม และพระพุทธเจ้าทรงตรัสยกย่องฆราวาสธรรมไว้ในพระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค (กรมการศาสนา, 2525 ค, หน้า 298) ว่า “...ผู้อยู่ครองเรือนมีศรัทธา มีธรรม 4 ประการ คือ สัจจะ ธรรมะ ธิติ จาคะ ละโลกนี้ไปแล้วย่อมไม่เศร้าโศก เชิญถามสมณพราหมณ์อื่น ๆ ได้เลยว่า ในโลกนี้มีอะไรยิ่งไปกว่าสัจจะ ทมะ จาคะ และขันติ” และองค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) กล่าวถึงหลักการปฏิบัติตนหรือหลักการวางตนของผู้ใหญ่หรือผู้บริหาร ซึ่งปรากฏอยู่ในโทณสูตร หมายถึงธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ (กรมการศาสนา, 2525 22, หน้า 228-235) สังคหวัตถุ ฆราวาสธรรม และพรหมวิหารธรรม จะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ใช้บังคับบัญชา เป็นการผูกมัดเชื่อมโยงและยึดเหนี่ยวกัน เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา นำมาซึ่งความเชื่อถือ การยอมรับและการไว้วางใจ มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นพุทธศาสนิกชน ต่อผู้บริหารก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร (พระครูสุวิชาธรรมนาถ, 2561, หน้า 152 – 162)

5.2.2 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการแยกศึกษาวิจัยเป็นวัตถุประสงค์ย่อย ๆ ดังนี้

1. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมติฐาน โดยผลการวิจัย พบว่า โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา (Buddhist Spiritual Leadership) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบในลักษณะของโมเดลการวัด 5 โมเดล คือ 1. โมเดลการวัดปาปณิกธรรม (QM) ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) 2. โมเดลการวัดอิทธิบาท

(AC) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และการตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) 3. โมเดลการวัดสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) ประกอบด้วย การให้และแบ่งปัน (Giving and Generosity) วาจาไพเราะ (Kindly Speech) การบำเพ็ญประโยชน์ (Service-mindedness) และความเสมอต้นเสมอปลาย (Constancy without Conceit) 4. โมเดลการวัดฆราวาสธรรม (จริยธรรม) ประกอบด้วย ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) การควบคุมตนเอง (Self-control) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) และความเสียสละ (Sacrifice) 5. โมเดลการวัดพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ประกอบด้วย ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality) โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ดังกล่าวประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวนหนึ่ง ซึ่งผลจากการตรวจสอบ พบว่า ในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าดัชนีของความสอดคล้องมากกว่า 0.05 หมายความว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา มีความแตกต่างจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของนักวิชาการท่านอื่น ๆ เช่น Fairholm 1997) Magnusen (2001) Solomon & Hunter (2002) Fry (2003) Borger (2007) Fleming (2007) Smith (2007) Hunsaker (2008) Boorom (2009) Chegini & Nezhad (2011) Juthaizi & Tahir (2011) Nooralizad & Ghorchian (2011) Chen & Yang (2012) และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) เพราะได้มาจากการการบูรณาการองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ได้จากการสังเคราะห์เข้ากับหลักพุทธธรรมด้านการบริหาร และนำหลักพุทธธรรมที่บูรณาการแล้วมาเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนองค์ธรรมในแต่ละหลักพุทธธรรมเป็นองค์ประกอบย่อย พร้อมกำหนดตัวบ่งชี้ตามความหมายขององค์ธรรมนั้น ๆ

2. การศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ จำนวน 86 ตัว เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ 86 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 – 4.43 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.00 – 17.06 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน และบูรณาการกับหลักพุทธธรรมด้านการบริหาร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งโมเดลที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

อันดับหนึ่งและโมเดลที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นพระสงฆ์ ทรงศีล มีข้อวัตรปฏิบัติอันเป็นที่เคารพนับถือ เป็นที่เลื่อมใส ของชาวพุทธ เมื่อเป็นผู้บริหารท่านก็แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมที่เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เช่น การให้และการแบ่งปัน ให้สิ่งของเพื่อเกื้อกูล ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ การพูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพไพเราะ การบำเพ็ญประโยชน์ เช่น การทอดผ้าป่าระดมทุนช่วยเหลือด้านการศึกษาและสาธารณะสงเคราะห์ การประพฤติตนสม่ำเสมอ การรักษาระยะห่างระหว่างบรรพชิตกับคฤหัสถ์ การมีส่วนร่วมในกิจการงานส่วนรวม ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์จริงใจ มีความอดทนอดกลั้น ควบคุมตนเองได้ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้ยังมีไมตรีจิต มีเมตตาต่อทุกคน มีความสงสารและพร้อมช่วยเหลือผู้ตกทุกข์หรือประสบความลำบาก รู้สึกยินดีกับโชคลาภ ความสำเร็จ ความสมหวังของผู้อื่น และเมื่อเห็นผู้ทำผิดได้รับโทษก็ไม่ซ้ำเติม สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นหลักคำสอนเกี่ยวกับการทำความดีในพุทธศาสนาและเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

4. การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินการวิจัยที่เริ่มต้นมาจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจนได้โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย ซึ่งดำเนินการโดยคำนึงถึงความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นอกจากนี้ยังได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดด้วย ซึ่งการดำเนินการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่กล่าวว่า “การศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้จะต้องคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาเป็นสำคัญ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากพัฒนาตัวบ่งชี้จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อยด้อยคุณภาพไปด้วย”

5.2.3 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) พบว่า 1. ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับแคทซ์ (Katz,

1993, pp. 37-38) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กร เข้าใจองค์ประกอบย่อย ๆ ภายในองค์กร เข้าใจความซับซ้อนภายในองค์กร เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยงขององค์กร และเข้าใจความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก และ 2. ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแคทซ์ (Katz, 1993, pp. 37-38) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารจัดการ การบริหารงบประมาณ การจัดหาวัสดุ การเก็บรักษาวัสดุครุภัณฑ์ ระเบียบงานบริหารทั่วไป การเป็นผู้นำในการประชุม การสั่งการและการมอบหมายงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน เป็นต้น

สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) พบว่า 1. ผู้บริหารควรมีแผนงานชัดเจน เพราะแผนดำเนินงานจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและความผิดพลาด หรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยให้ประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ สามารถควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น และ 2. ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานที่ชัดเจน เพราะการมีเกณฑ์ประเมินที่ชัดจะทำให้การมอบหมายงานตรงกับความสามารถของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความภูมิใจและได้รับการยอมรับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานเองก็ได้รับทราบเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนาในส่วนที่ต้องพัฒนาอย่างเหมาะสม และการประเมินมีความชัดเจนและเป็นธรรม

สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) พบว่า 1) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อ 19 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า การเสนอแนะที่ดีควรมีเป้าหมายชัดเจน ตรงประเด็น ตรงไปตรงมา ให้ข้อมูลเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ เป็นข้อเท็จจริง ไม่มีอคติ ไม่บิดเบือนข้อมูล และควรมีวิธีการสื่อสารที่ดีด้วย เพราะจะทำให้การเสนอแนะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ฟังสามารถปฏิบัติตามได้และไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา และ HRODTHAI (2564, 6 มีนาคม) ที่กล่าวถึงการให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสร้างสรรค์ว่า “การให้คำปรึกษาถือว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้การช่วยเหลือโดยการพบปะเป็นการส่วนตัว ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่ไม่ดีให้ดีขึ้นอย่างมีเหตุผล เพิ่มความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้สามารถนำสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปแล้วไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม” และ 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สมดังที่ Starfish Academy (2555) ที่กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีว่า “การแสดงออกให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นนั้น ผู้บริหารสามารถทำได้โดยการรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาที่เหมาะสม

แม้ว่าผู้บริหารอาจไม่เคยมีประสบการณ์แบบเดียวกันมาก่อน การรับฟัง การเปิดกว้างให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น การเข้าถึงง่าย ไม่เก็บตัว ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจพร้อมที่จะพูดคุยด้วย”

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) พบว่า 1) ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด สอดคล้องกับ Life Enricher (ม.ป.ป.) ที่กล่าวถึงการรักษาคำพูดว่า “การไม่รักษาคำพูดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความไว้วางใจในผู้บริหาร ส่งผลให้วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ เป้าหมาย และทุกสิ่งทุกอย่างที่เคยคาดหวังจากองค์กรก็จะหายไปด้วยเพราะผู้บริหารไม่มีความน่าเชื่อถือ” และ 2) ผู้บริหารควรควบคุมอารมณ์ สอดคล้องกับ พสุ เตชะรินทร์ (2556, 21 พฤษภาคม) ที่กล่าวว่า “สำหรับผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการกับความโกรธเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ หากแสดงความโมโห หงุดหงิด ฉุนเฉียว และโกรธบุคคลรอบข้างตลอดเวลาย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารควรสามารถรับมือหรือมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง”

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) พบว่า 1) ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค สมดังที่ James Spillane (2015, 8 April) ที่กล่าวว่า “เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารควรรับฟังและหาที่มาของปัญหา ไม่ควรแสดงอารมณ์โกรธหรือโมโหต่อผู้ปฏิบัติงาน และรีบหาทางแก้ไขอย่างใจเย็นและเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัทและผู้ปฏิบัติงานโดยเร็ว เมื่อแก้ปัญหาได้แล้วก็ควรตั้งกฎระเบียบหรือข้อตกลงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำขึ้นมาอีก” และ2) ผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียงเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น สมดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 (สัมภาษณ์เมื่อ 23 ธันวาคม 2566) กล่าวว่า “ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้จากความแตกต่างระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงาน บางอย่างก็เป็นประโยชน์ บางอย่างก็ส่งผลเสีย การบริหารหรือการจัดการความขัดแย้งสามารถกระทำได้โดยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องไม่มีความลำเอียงต่อความขัดแย้งหรือกลุ่มคนที่ขัดแย้งกัน” และ James Spillane (2015, 8 April) ที่กล่าวว่า “เมื่อเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรเรียกแต่ละฝ่ายมาพูดคุยแบบส่วนตัว รับฟังอย่างใจเย็นและเป็นมืออาชีพ หาทางแก้ปัญร่วมกัน เลือกวิธีแก้ปัญหาที่จะส่งผลดีที่สุดต่อบริษัท และตั้งกติกาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องเดิมอีก”

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ให้มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตาม

แนวพุทธศาสนา (Buddhist Spiritual Leadership) ทั้งในระดับส่วนกลาง ระดับวิทยาเขตและระดับวิทยาลัย

2. ใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง เป็นกรอบติดตามภารกิจ (Monitoring) ติดตามผล (Follow up) และประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง

3. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่นำมาใช้เป็นตัวแปรเริ่มต้นในงานวิจัยนี้เป็นผลจากการศึกษาจาก 14 แหล่งอ้างอิง มีองค์ประกอบหลักตามทฤษฎีทั้งหมด 36 องค์ประกอบ แต่ได้รับการคัดสรรเพื่อใช้ในงานวิจัยนี้เพียง 5 องค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์องค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูง จึงทำให้องค์ประกอบหลักอีก 31 องค์ประกอบ ไม่ได้มีการนำมาใช้ในการวิจัยนี้ด้วย ซึ่งบางองค์ประกอบอาจเป็นผลมาจากการค้นพบใหม่ที่มีความสำคัญ ดังนั้นจึงขอแนะนำให้นักวิจัยที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในอนาคต ได้คำนึงถึงการนำเอาองค์ประกอบเหล่านั้นมาใช้ในการวิจัยหรือในการพัฒนาด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทัศนะของนักวิเชาการหรือหน่วยงาน พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) เป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัย จึงใช้ค่าความถี่สูงเป็นเกณฑ์ในการคัดสรร ทำให้องค์ประกอบเชิงทฤษฎีเหล่านั้นไม่ได้ถูกกำหนดใช้ในการวิจัยนี้ด้วย ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้หลักเกณฑ์อื่นในการพิจารณาคัดสรรองค์ประกอบเพื่อให้องค์ประกอบที่มีค่าความถี่ต่ำได้มีโอกาสถูกนำไปศึกษา

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 86 ตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยนี้สามารถนำไปทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กมลวรรณ ทิพยเนตร. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรมการศาสนา. (2525 ก). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง. เล่มที่ 4. พระวินัยปิฎก เล่มที่ 4 มหาวรรค ภาค 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมการศาสนา. (2525 ข). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 11 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 3 ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมการศาสนา. (2525 ค). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 15 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 7 สังยุตตนิกาย สคาถวรรค*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมการศาสนา. (2525 ง). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 18 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 10 สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมการศาสนา. (2525 จ). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 19 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 11 สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมการศาสนา. (2525 ฉ). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 20 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 12 อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมการศาสนา. (2525 ช). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 21 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 13 อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมประชาสัมพันธ์. (2567, 20 มกราคม). น้อมรำลึกครบรอบ 154 ปี ชาตกาล “หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต”. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 25667 จาก https://www.prd.go.th/th/content/ category/ detail/id/9/id/251999.

กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรมและจริยธรรมระดับก่อนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กองกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2564). *รายงานจำนวนบุคลากร ลูกจ้าง ปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564 จาก https://central.mcu.ac.th /?wpdmpro=จำนวนบุคลากร-ลูกจ้าง-มหา.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร: ซัคเซส มีเดีย.

ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2555). *จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2553, 15 มิถุนายน). *ใครคือผู้นำทางจิตวิญญาณ Spiritual Leadership*. กรุงเทพธุรกิจ. วันอังคารที่ 15 มิถุนายน 2553. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564 จาก http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2010q2/2010June15p4.htm.

ทัตตชีโว ภิกขุ. (2529). *ฆราวาสธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิวไวเต็ก.

ทีปทัศน์ ชุณหสวัสดิกุล. (2563, 17 เมษายน). *กาย-จิต-จิตวิญญาณ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ในการเติบโตของมนุษย์ กับ หมอปอง ทีปทัศน์ ชุณหสวัสดิกุล*. บทสัมภาษณ์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2564.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

นวรัตน์ ไวชมภู. (2560). “วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21”. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 1(4). 110-111.

น้อย สุปิงคลัด. (2537). *ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

นิตยสารผู้จัดการ. (2555). เปิดไตรสูตรสร้างนักบริหารใช้หลักธรรมสู่ความสำเร็จธุรกิจ. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2565 แหล่งที่มา: http://info.gotomanager.com/news/printnews.aspx?id=70732.

บาบลา. (2524). *Guideline*. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2564 จาก https://babla.co.th/english-thai/guideline.

บุญมี แท่นแก้ว. (2541). *จริยธรรมกับชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

บุญลักษณ์ อึ้งชัยพงษ์. (2536). *ผลของการใช้ชุดการแนะแนวที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประพันธ์ สุริหาร. (2532). *ทฤษฎีการบริหาร*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปรียา ตันวิพัฒน์. (2544). *การพัฒนาแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชา ช่างอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พจนานุกรม Dr.Krok. (2023). *Guideline*. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2564 จาก https://dict. .drkrok.com/guideline/

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2544). *ธรรมปริทัศน์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2551). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ "คำวัด"*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2553). *วิธีบูรณาการพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (ม.ป.ป.). *พจนานุกรมธรรมปัญญานันทะ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2525). *พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2542). *พุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *การศึกษาพัฒนาการหรือบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2540). *พระพุทธศาสนาในอาเซีย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมนูญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 82). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย

พระไพศาล วิสาโล. (2556). *พลังแห่งความเมตตา*. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน

พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว). (2529). *ฆราวาสธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิวไวเต็ก

พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย (แก้ววงศ์น้อย). (2544). *แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวุฒิชัย วุฑฺฒิชโย (ว. วชิรเมธี). (2554, 13 มิถุนายน). *กัลยาณมิตรธรรม: ภาวะผู้นำของกัลยาณมิตร. คอลัมน์: ไลฟ์สไตล์*. หนังสือพิมพ์โพสต์ ทูเดย์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564 จาก https://www.posttoday.com/lifestyle/94082.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. (2540, 1 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 114 ตอนที่ 51 ก. หน้า 24 – 43.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. (2540, 1 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 114 ตอนที่ 51 ก. หน้า 4 – 23.

พระสมทบ ถิรปญฺโญ (รุ่งมิตร จรัสแสง). (2554). *ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคมจังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พสุ เตชะรินทร์. (2556, 21 พฤษภาคม). *หน้าร้อน ความโกรธ ผู้นำ*. คอลัมนิสต์. กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564 จาก https://www.bangkokbiznews.com/ blogs/ columnist/102411.

พิทูร มลิวัลย์. (2550). *แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี*. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.

พุทธทาสภิกขุ. (2523). *ฆราวาสธรรม*. กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร.

พุทธทาสภิกขุ. (ม.ป.ป.: 14). *บริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพมหานคร: อตัมมโย.

ภูริกานต์ วัจน์ประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2557). “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี”. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 40(2). 92-107.

มโน เลาหวณิช. (2565, 28 มีนาคม). *อะไรจะเกิดขึ้นเมื่อองค์ทะไลลามะมรณภาพลง?*. คอลัมน์. Thaipublica: ไทยพัลลิก้า กล้าพูดความจริง. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564 จาก https:// thaipublica.org/2022/03/mano-laohavanich31_dalai-lama/

เมธี โพธิพัฒน์. (2523). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2526). *หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพมหานคร: ส.ส.น. ไทยอนุเคราะห์ไทย

รุ่งนภา สารพิน. (2566, 11 กรกฎาคม). *หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์*. คอลัมน์: กระจกไร้เงา. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566 จาก https://www.thaipost.net/columnist-people/411755/

วรพรรณ ศรีอุบล. (2535). *ผลการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้สไลด์เทปเป็นเทคนิคแม่แบบที่มีต่อเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี ที่ 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรวรรณินี ราชสงฆ์. (2541). *การเปรียบเทียบผลการใช้เทคนิคแม่แบบและเทคนิคการใช้บทบาทสมมติที่มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จังหวัดพัทลุง.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจารณ์ พาณิชย์. (2561, 23 กรกฎาคม). *ความเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism)*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2565 จาก https://www.gotoknow.org/posts/649107.

วิชัย โชควิวัฒน์. (2553). *ไปไหว้พระโพธิสัตว์ที่ไต้หวัน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก. (2535). *พุทธศาสน์*. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2544). *หนังสือเรียนวิชาพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

วิทยากร เชียงกูล. (2552). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข*. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.

วิวัฒน์ อัศวานิชย์. (2523). *ความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในตนเองกับความซื่อสัตย์ของเด็กไทย*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วีโอเอไทย. (2022, 22 มกราคม). *“ติช นัท ฮันห์” ผู้นำจิตวิญญาณระดับโลกชาวเวียดนาม มรณภาพด้วยวัย 95 ปี*. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564 จาก https://www.voathai.com/a/thich-nhat-hanh-passes-away-vietnam-buddhism-monk/6407578.html.

ศุภชัย เมืองรักษ์. (2551). “พรหมวิหาร 4 กับการจัดการองค์กรของราชทัณฑ์สิงคโปร์”. *Productivity World*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, (13)1. มกราคม-กุมภาพันธ์.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมช.น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2551). *จิต-วิญญาณในพุทธศาสนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). “อิทธิบาท 4 ทางแห่งความสำเร็จ” ใน *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 36). นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 40). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2563). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร). (2539). *มงคลยอดชีวิตฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร). (2541). *ธรรมะสร้างเยาวชน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2560). *นวโกวาท (หลักสูตรนักธรรมชั้นตรี)*. (พิมพ์ครั้งที่ 84). กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมบูรณ์ ทินกร. (2535). *การศึกษาเปรียบเทียบความสามารถและความซื่อสัตย์ในการเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนสะกดคำกับการใช้แบบฝึกหัดตามคู่มือครู*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการมัธยมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2526). *การพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2558). *ประวัติและพัฒนาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. [ออนไลน์]. สืบค้นวันที่ 11 กรกฎาคม 2564 จาก https://dictionary.orst.go.th/

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2551). “วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้จริง”. ใน *ผู้นำ*, สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สติตะสิริ บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน

สุจิรา สุขสาร. (2545). *การพัฒนาเครื่องมือวัดคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของนักเรียนตามมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2541*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการวัดผลการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไสว มาลาทอง. (2542). *คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักการปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

อดิศักดิ์ ภูมิรัตน์. (2535). *ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). “สังคหวัตถุ 4: วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้”. *วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต*. 12(29), พฤษภาคม-มิถุนายน 2550.

อังคณา กสินันท์. (2539). *ผลการจัดประสบการณ์จากการละเล่นพื้นบ้านภาคกลางเพื่อพัฒนาคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อุดม เชยกีวงศ์ และกนิษฐาน แป้นสุวรรณ. (2548). *พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงดาว

อุบลรัตน์ โพธิโกสุม. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูและความซื่อสัตย์ของเด็กไทย*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุไรวรรณ อินทยารัตน์. (2540). *ผลของการสอนวิธีบทบาทสมมติและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม ของนักศึกษาผู้ใหญ่ระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

2. ภาษาอังกฤษ

Beane, James A. (1991). *Curriculum Planning and development*. Boston: Allyn and Bacon.

Benefiel, M. (2005). *Soul at work: Spiritual leadership in organizations*. New York: Seabury Books. ISBN 1596270136

Bentler, P. M., and Chou, C. P. (1987). “Practical issues in structural modeling with small samples: Test statistics”. *Multivariate Behavioral Research, 34*(2), 181 – 197

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis.* Hillsdale, NJ: Lawrence Eribaum Associates.

Denis, D. J. (1974). “Applied univariate, bivariate, and multivariate statistics”. *Hoboken*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Fry, Louis W (Dec 2003). “Toward a theory of spiritual leadership”. *The Leadership Quarterly*, 14 (6), 693–727:10.1016/j.leaqua.2003.09.001.

Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). “When to use and how to report the results of PLS-SEM”. *European Business Review, 31*(1), 2-24. 10.1108/ EBR-11-2018-0203

Hersey, Paul and Blanchard, and Kenneth H. (1993). “Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources”. *Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice Hall

HRODTHAI. (2564, 6 มีนาคม). *การให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสร้างสรรค์*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2565 จาก https://www.hrodthai.com/single-post/การให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสร้างสรรค์

Hunsaker, W. (2008). *Spiritual Leadership in a South Korea Cultural Context School of Global Leadership & Entrepreneurship*. CA: Regent University.

James Spillane. (2015, 8 April). Employers: How To Deal With Conflict In The Place. Retrievedfrom https://www.business2 community.com/human-resources/ em ployers-deal-conflict-workplace-01200803#sskD6dymcTqZ76jG.99.

Life Enricher. (ม.ป.ป.). *วิธีเป็นผู้บริหารที่รักษาคำพูด*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2565 จาก https://thelifeenricher.com/วิธีเป็นผู้บริหารที่รักษาคำพูด/

MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Shaobo Zhang, and Sehee Hong. (1999). “Sample Size in Factor Analysis”. *Psychological Methods.* 4(1), 84 – 99

Mumford, E. (1972). *Job Satisfaction*. London: Longman.

Organ, D. W. (1991). *Organizational Citizenship Behavior*. (4th ed.). USA.: Richard D. Irwin Inc.

Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model. Retrieved from Paper presented at the school of Leadership studies*, Regent University:

Starfish Academy. (2565). *10 ทักษะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี*. บทความ. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2565 จาก https://www.starfishlabz.com/blog/817-10-ทักษะสำคัญ-ของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี

Streeten, Paul. (1972). *The Frontiers of Development Studies.* London: Macmillan

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics.* Boston, MA: Pearson Education Inc.

Willium Hunsaker. (2008). *Spiritual Leadership in a South Korea Cultural Context School of Global Leadership & Entrepreneurship.* CA: Regent University.

Wolf, E. J. (2004). “Spiritual leadership: A new model”. *Health care Executive,* 19(2), 22-50.

Yodkowsky, E. S. (2001). *The meaning in life*. [Online]. Retrieved on August 20, 2022, from http://pobox/~sentience/tmol-fag/meaningoflife.html.

Yuki, G. (2013). *Leadership in Organizations.* (8th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education.

Ziat, M.S., Nargessian, A., & Esfahani, S. (2009). "The Role of Spiritual Leadership on Human Resource Empowerment in the University of Tehran". *Journal of Public Administration.* 1(1), 114-119.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Qualified Persons)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Qualified Persons)

1. พระราชปรีชามุนี, ดร. (รังสฤษดิ์ ป.ธ.4 ปร.ด.)

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าคณะจังหวัดเลย (ม) วัดศรีบุญเรือง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2. พระราชวชิรสุธี (สุพัฒน์ สุวฑฺฒโน ป.ธ.4)

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าคณะจังหวัดเลย (ธ) เจ้าอาวาสวัดศรีสุทธาวาส (พระอารามหลวง)

3. พลวงพ่อขันตี ญาณวโร

ตำแหน่งปัจจุบัน วัดป่าม่วงไข่ ตำบลสานตม อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย

4. หลวงพ่อสมศรี อตฺตสิริ

ตำแหน่งปัจจุบัน วัดป่าเวฬุวนาราม ตำบลผาน้อย อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

5. พระศรีวชิรวาที (ฉัตรชัย สุฉตฺตชโย), ผศ.ดร. (ป.ธ.9 อ.ม. ศศ.ด. ศษ.ด.)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดบวรนิเทศราชวรวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
รองอธิการบดีด้านวิชาการและพัฒนาคุณภาพ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

6. พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร. (ป.ธ.7)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดอาวุธวิกสิตาราม (พระอารามหลวง) เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งปัจจุบัน รองอธิการบดีด้านวิจัยและนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

7. ศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานมูลนิธิศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์

8. รองศาสตราจารย์ ดร. หอมหวล บัวระภา

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและศาสนาตะวันออก และ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและศาสนาตะวันออก มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/๓๗๘

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

กราบเรียน พระราชปรีชามุณี, ดร. เจ้าคณะจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความเมตตาจากพระเดชพระคุณ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ในครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/๑ ๙๗๕

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

กราบเรียน พระราชวชิรสุธี เจ้าคณะจังหวัดเลย (ธ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความเมตตาจากพระเดชพระคุณ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ในครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/๑ ๗๗๕

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

กราบเรียน พระราชวชิรสุธี เจ้าคณะจังหวัดเลย (ธ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความเมตตาจากพระเดชพระคุณ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ในครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/๑ ๗๗๕

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

กราบเรียน พระราชวชิรสุธี เจ้าคณะจังหวัดเลย (ธ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความเมตตาจากพระเดชพระคุณ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ในครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๗๗๒ **วันที่** ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระศรีวชิรวาที, ผศ.ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๓๗๒ **วันที่** ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๗๗๕

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๗๗๘

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางและข้อมูลในการทำดุษฎีนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

ประธานมูลนิธิศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

2. รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก

อาจารย์ประจำ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

3. พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม รศ.ดร.

อาจารย์ประจำ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

4. รศ.ดร. ไชยา ภาวะบุตร

คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000

5. พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

6. ผศ.ดร. ประยุทธ ชูสอน

ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

7. ผศ.ดร. มณีญา สุราช

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ตำบลสามพร้าว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ภาคผนวก ง
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๙ **วันที่** ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๑๑

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๙๙

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก ศรีนอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๓๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๑๑

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม, รศ.ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๓๔ ๖๑๖๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๑๑

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๑๙

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๔ ๙๒๔ ๑๐๙๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๑๑

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีญา สุราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒.แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THAILAND)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักดุษฎีนิพนธ์ และดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง ผู้วิจัย
โทร ๐๘๙ ๙๒๔ ๑๐๙๔

ภาคผนวก จ
แบบตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้กับหลักพุทธธรรมและหัวข้อธรรม



แบบตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้กับหลักพุทธธรรมและหัวข้อธรรม

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกันหรือไม่

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง มีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง

-1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบคุณ

(นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง)

นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชาวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตารางแสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้กับหลักพุทธธรรมและหัวข้อธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
วิสัยทัศน์ (Vision) การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งไปสู่ภาพความสำเร็จในอนาคต ผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียร่วม กันสร้างความชัดเจนในความเปลี่ยนแปลง โดยระบุจุดหมายและเส้นทางที่สะท้อนให้เห็นถึงอุดมการณ์สูงสุด กระตุ้นให้เกิดความหวังและศรัทธา	1) ร่วมกำหนดทิศทางในอนาคต 2) เห็นภาพชีวิตในอนาคตที่เป็นไปได้ 3) มีการยอมรับความคิดเห็นและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ทักษะด้านความคิดรวบยอด (จักขุมา)	• ปาปณิกธรรม
การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision communication) การบอกกล่าว เผยแพร่หรือสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ตาม ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ เข้าใจและยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยจะส่งผลดีในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน คำนึงถึงความพึงพอใจและความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก	1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) ร่วมกระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ทักษะด้านความคิดรวบยอด (จักขุมา)	• ปาปณิกธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) การผลักดันวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นให้บรรลุผลสำเร็จโดยการนำสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยสมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	1) มีกระบวนการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2) จูงใจให้สมาชิกในองค์การร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) มีการตรวจสอบและปรับแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ทักษะด้านความคิดรวบยอด (จักขุมา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน) • การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา)	• ปาปณิกธรรม • อิทธิบาท
ความหวัง (Hope) การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Determination to Success) การสร้างความท้าทายของผู้ตามที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เหมาะสมกับการบรรลุเป้า หมาย ด้วยการทำในสิ่งที่ดีที่สุด ย่อมช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นมีความหวังและมีความมั่นใจในตนเองที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่มีความมั่นใจหรือตกอยู่ในสภาพที่มีความไม่แน่นอน ความล้มเหลว ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความทุกข์ทรมานต่าง ๆ ก็ตาม	1) ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ Dedication to successful work) 2) ความพากเพียรพยายามปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ (Constant effort on work) 3) ความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Self-confidence in successful work)	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ) • การใส่ใจติดตามการทำงาน (จิตตะ) • การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา) • ทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร)	• อิทธิบาท • ปาปณิกธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Inspiration to work) การทำให้เชื่อมั่นว่า อนาคตที่วาดไว้สามารถเกิดขึ้นได้และเดินหน้าไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนไปพร้อมกับการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำใด ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อ สถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียด รวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศกการพลัดพราก ความเบื่อหน่าย ความหวังเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	1) การกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (To encourage and motivate people to desirable goals) 2) การผลักดันให้ผู้อื่นรับมือกับวิกฤติชีวิตอย่างมีสติ (To encouragement people to deal with life crises) 3) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (To give followers morale)	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• ปาปณิกธรรม
การเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective deal with crisis) การแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ความเครียดรวมทั้งการปรับตัวต่อความเศร้าโศก การพลัดพราก ความเบื่อหน่าย และช่วยลดความหดหู่ได้ ดังนั้น	1) การเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤติอย่างมีสติ (Mindful preparation to the crisis) 2) การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตอย่างทันท่วงที (Abrupt response to the crisis)	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร)	• ปาปณิกธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
ความหวังมีส่วนสำคัญในกระบวนการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของชีวิตและภัยคุกคามที่มีผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความหวังจึงเป็นเสมือนแรงขับชีวิตที่มีความเป็นพลวัตร สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ก่อให้ เกิดอารมณ์ในเชิงบวก ความคิดในเชิงบวก ความ สามารถในการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ นำมาซึ่งความทนทาน ความอุตสาหะ และความอดทนอดกลั้น	3) การมองโลกในแง่ดีเพื่อการแก้ปัญหาที่เป็นเลิศ (Optimism in excellence of problem solutions)	....		
ศรัทธา (Faith) การแสดงออกถึงความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผล ปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน				
การสร้างความเชื่อด้วยปัญญาจากเหตุและผลในการปฏิบัติงาน (Reasonable Faith in Work) การมีศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดาอย่างสมเหตุสมผล ผู้ที่มีศรัทธาย่อมทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ลดความเสี่ยงในการ ทำงานเพราะมีความไว้วางในในการปฏิบัติ	1) ความเชื่อในแนวทางการปฏิบัติที่สมเหตุสมผล (Reasonable Belief in Work Performance) 2) ความไว้วางใจช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (Risk Reduction in Workplace through Confidence)	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ) • การใส่ใจติดตามการทำงาน (จิตตะ) • การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา)	• อิทธิบาท

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
งาน ทำให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งความหวังและศรัทธาในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความยั่งยืน	3) ศรัทธาในองค์การส่งเสริมวิสัยทัศน์ให้ยั่งยืน (Organizational Faith to Support Vision	....	• ทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร)	• ปาปณิกธรรม
การปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ (Action from Lesson Learned) การมีศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของความสามารถในการพึ่งพาและความสามารถในการคาดเดาอย่างสมเหตุสมผล ผู้ที่มีศรัทธาย่อมทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ลดความเสี่ยงในการทำงานเพราะมีความไว้วางในในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความคาดหวัง ซึ่งความ หวังและศรัทธาในองค์การจะช่วยทำให้วิสัยทัศน์ยั่งยืน	1) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามความสามารถ 2) การอุทิศตนทำงานด้วยความเชื่อในความสำเร็จ (Self-dedication on Beliefs in Success) 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in Work)	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ) • การใส่ใจติดตามการทำงาน (จิตตะ) • การตรวจสอบประเมินผลงาน (วิมังสา) • ทักษะด้านเทคนิค (วิธูโร)	• อิทธิบาท • ปาปณิกธรรม
การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Good Model in Work) การมีศรัทธาในผู้นำที่รักษาคำสัญญาและทำงานด้วยความจริงใจจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามในการทำงาน การมีศรัทธาจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการ	1) ความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่มีความจริงใจ รักษาคำสัญญา (Confidence in Honest Leader) 2) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm in Work)	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ซื่อสัตย์จริงใจ (สัจจะ) • ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ฉันทะ) • ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (วิริยะ)	• ฆราวาสธรรม • อิทธิบาท

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
ร่วมเติมเต็มวิสัยทัศน์ในองค์การด้วยความยินดีและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มสามารถ	3) การอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Self-dedication to work excellence)	....	• การบำเพ็ญประโยชน์ (อัตถจริยา)	• สังคหวัตถุ
ความไว้วางใจ (Trust) การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดการกระทำ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน				
การแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ (Integrity in Speech and Action) พฤติกรรมที่ทำเป็นประจำสม่ำเสมอของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำ ผู้นำที่มีสปิริตในการทำงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตามและเต็มเปี่ยมไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ การรับฟังและพิจารณาความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจและความเคารพ	1) พฤติกรรมที่ผู้นำทำเป็นประจำสม่ำเสมอ 2) การรับฟังความเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ 3) ความคาดหวังต่อผู้ที่มีความสม่ำเสมอและความซื่อตรง	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) • ซื่อสัตย์จริงใจ (สัจจะ) • การควบคุมตนเอง (ทมะ)	• สังคหวัตถุ • ฆราวาสธรรม
ความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการทำงาน (Honesty and Openness in Work) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล บนพื้นฐานของความ	1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสม่ำเสมอและความซื่อตรงของบุคคล	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ซื่อสัตย์จริงใจ (สัจจะ) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• ฆราวาสธรรม • ปาปณิกธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
ซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ความจริงใจ การไม่โกหก หลอกลวง มีความสามารถ มีจริยธรรม หรือคุณธรรม สปิริตการทำงานของผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม	2) ความซื่อสัตย์จริงใจเปิดเผยไม่หลอกลวง 3) สปิริตการทำงานทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ	....		
การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ (Good Relationship in Reliability and Recognition) การรู้คุณค่าในด้านจิตวิญญาณจะช่วยให้ผู้นำทั้งหลายเกิดความเมตตา เห็นอกเห็นใจคนอื่น รับฟังข้อคิดเห็นของผู้ตามเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจ ความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้ชัดเจน	1) ผู้นำที่มีจิตวิญญาณมีเมตตาและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การรับฟังความเห็นจากผู้ตามเพื่อนำมาพิจารณาก่อนตัดสินใจ 3) ความคาดหวังให้ผู้อื่นใส่ใจเป็นธุระดูแลประโยชน์ให้	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา) • ความอดทนอดกลั้น (ขันติ) • การควบคุมตนเอง (ทมะ) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ฆราวาสธรรม • ปาปณิกธรรม
ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic love) ความรัก ความปรารถนาดี ความห่วงใยและความมีน้ำใจช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ความอยากเห็นผู้อื่นมีความสุขความสำเร็จในชีวิต การสร้างค่านิยมของการเอาใจใส่กันผ่านค่านิยมความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น				
การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน รวมไปถึงความรัก ความปรารถนาดี การให้ความ	1) การกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน (Doing with no return) 2) ความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา)	• พรหมวิหารธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
ช่วยเหลือเพื่อให้พ้นทุกข์ การเผื่อแผ่แบ่งปันแก่ผู้อื่นเพราะตนมีพร้อมครบบริบูรณ์ การให้ความสำคัญแก่ผู้อื่นก่อน	3) การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ความเดือดร้อน	....	• ความยินดีกับผู้อื่น (มุทิตา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• ปาปณิกธรรม
การเห็นอกเห็นใจกัน (Compassion) การรับรู้สภาพปัญหาของผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจในความเดือดร้อน การให้อภัย การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น การดูและเอาใจใส่ความห่วงใย การไม่เห็นแก่ตัว	1) การดูแลเอาใจใส่และความห่วงใยซึ่งกันและกัน 2) การปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดต่อผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ตัว 3) การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่เกิดปัญหาต่าง ๆ	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (กรุณา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม
การให้อภัย การยอมรับ และรู้คุณ (Forgiveness, Acceptance, Gratitude) การยอมรับ และรู้คุณ หมายถึง การรับรู้สภาพปัญหาของผู้อื่น การเข้าอกเข้าใจในความเดือดร้อน การให้อภัย การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น การดูและเอาใจใส่ ความห่วงใย การไม่เห็นแก่ตัว	1) การให้อภัยในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มุ่งแก้ไข ไม่ตำหนิ 2) การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล 3) การยกย่องชมเชยและการมอบให้รางวัลแก่ผู้มีผลงาน	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ความยินดีกับผู้อื่น (มุทิตา) • ความเป็นกลางวางเฉย (อุเบกขา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	สอดคล้อง/ ไม่สอดคล้อง	หัวข้อธรรม	หลักพุทธธรรม
ความจงรักภักดี เชื่อใจ ไว้วางใจ (Trust, Loyalty) ความคาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต มั่นใจในความยุติธรรม มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ และมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์	1) มั่นใจในความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต 2) คาดหวังผลทางบวกของผู้อื่น 3) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น และมั่นใจในการพึ่งพา ช่วยเหลือ	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม
ความเมตตา (Kindness) ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข การแสดงออกถึงการกระทำและคำพูดที่มีไมตรีจิตต่อกัน การเอื้อเฟื้ออำนวยและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี	1) ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข 2) การทำดีพูดดีและมีความประสงค์ดีต่อกัน 3) การช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ความปรารถนาให้มีความสุข (เมตตา) • ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน)	• พรหมวิหารธรรม • ปาปณิกธรรม
ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ความรักความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข การแสดงออกถึงการกระทำและคำพูดที่มีไมตรีจิตต่อกัน การเอื้อเฟื้ออำนวยและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี	1) การรู้จักกาลเทศะทุกสถานการณ์ 2) ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน 3) ความอดทนอดกลั้น	☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง ความเห็น.....	• ทักษะด้านมนุษย์ (นิสสยสัมปันโน) • ความอดทนอดกลั้น (ขันติ)	• ปาปณิกธรรม • ฆราวาสธรรม

ภาคผนวก ฉ
แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย



แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ผู้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย) นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญกรอกข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล .....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
   สถาบัน.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. ความเชี่ยวชาญ
   ☐ นักวิชาการ
   ☐ นักบริหาร
   ☐ ผู้เชี่ยวชาญหลักธรรมพระพุทธศาสนา

คำชี้แจงในการประเมินแบบประเมิน

1. ศึกษาเอกสารประกอบการประเมิน “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย”

2. พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา

อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)																
2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)																
3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)																
4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)																
5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)																

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)																
1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)																
1.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)																
1.3 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)																
2. อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)																
2.1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)																
2.2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)																
2.3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)																
2.4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)																
3. สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)																
3.1 การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity)																

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.2 วาจาไพเราะ (Kindly Speech)																
3.3 การบำเพ็ญประโยชน์ (Useful Conduct)																
3.4 การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (Equality and Constancy)																
4. ฆราวาสธรรม (จริยธรรม)																
4.1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)																
4.2 การควบคุมตนเอง (Self-control)																
4.3 ความอดทนอดกลั้น (Tolerance)																
4.4 ความเสียสละ (Sacrifice)																
5. พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)																
5.1 ความปรารถนาให้มีความสุข (loving-kindness)																
5.2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (compassion)																
5.3 ความยินดีกับผู้อื่น (altruistic joy)																

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ข้อเสนแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
5.4 ความเป็นกลางวางเฉย (equanimity and neutrality)																

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ภาคผนวก ช
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ



แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องสกับตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่

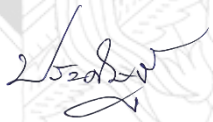
โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง มีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง

-1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบคุณ



(นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง)

นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชาวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด และข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) และ 3) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill)					
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) ความสามารถในการกำหนดและสื่อ สารวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้า หมาย และพันกิจขององค์การสามารถวิเคราะห์และวางแผนการจัดการ ศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธใหม่ ๆ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีวิธีตัดสินใจอย่างหลากหลาย	1) กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) วางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 3) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้ 4) เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 5) มีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย	1) ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวางแผนจัดการศึกษา 3) ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อบริหารงานได้ 5) ผู้บริหารมีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย			
2. ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กล้าตัดสินใจ สั่งการ และ	6) สามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ 7) กล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน	6) ผู้บริหารสามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ 7) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
มอบหมายงานต่าง ๆ จัดหาเครื่องมือและทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ นำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร สามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรในสถานศึกษา และ สามารถปรับการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	8) จัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ 9) มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม 10) สามารถให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจน 11) ปรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	8) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรการบริหารได้อย่างเพียงพอ 9) ผู้บริหารนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสม 10) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน 11) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับการทำงานตามสถานการณ์			
3. ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	12) เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา 13) มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น 14) ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ 15) สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน 16) มีความเป็นประชาธิปไตย 17) สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	12) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา 13) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตต่อผู้อื่น 14) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ 15) ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน 16) ผู้บริหารเป็นประชาธิปไตย ไม่บ้าอำนาจ 17) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพ			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) 2) ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) 3) การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) และ 4) การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)					
4. ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration) ความรัก ความมีใจรัก ความใฝ่ใจ ความฝักใฝ่ ความพอใจ ความยินดี ความตั้งใจจริงจัง หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จ มีความชัดเจนในการทำงานให้บรรลุจุดหมายหรือเป้าหมาย ทำงานอย่างมีความสุขและกระตือรือร้น	18) มีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ 19 มีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงาน 20 มีเป้าหมายและจุดหมายชัดเจนในการทำงาน 21 มีความสุขในการทำงานให้สำเร็จ 22 มีความกระตือรือร้นในความสำเร็จของงาน	18) ผู้บริหารมีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ 19) ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ 20) ผู้บริหารมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจน 21) ผู้บริหารมีความสุขและสนุกในการทำงาน 22) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน			
5. ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort) ความพากเพียร พยายาม บากบั่น อาจหาญ กล้าใจสู้ ไม่หวั่นเกรง ไม่เกรงกลัว และไม่ย่อท้อที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้	23) พากเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ 24) มีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง 25) ไม่ย่อท้อ ท้อถอยหรือท้อแท้ในการทำงาน	23) ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ 24) ผู้บริหารมีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
กับการทำงานด้วยความเข้มแข็งอดทน โดยไม่ท้อแท้ เบื่อหน่าย และเห็นงานหรืออุปสรรคและความยากลำบากเป็นความท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้	26) ไม่แสดงความเบื่อหน่ายในการทำงาน 27) มองเห็นความท้าทายในงานที่ทำ	25) ผู้บริหารไม่แสดงความย่อท้อ ท้อถอย หรือท้อแท้ในการทำงาน 26) ผู้บริหารไม่แสดงความเบื่อหน่ายหรือเหนื่อยหน่ายในการทำงาน 27) ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในงานเป็นความท้าทาย			
6. การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication) การมีความคิดจดจ่อ ความมีใจจดจ่อ ความมีจิตผูกพัน ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจ การมีใจฝักใฝ่ จดจ่อ เฝ้าคิด ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ห่างไปไหน ไม่ละทิ้ง ไม่หนีงาน ไม่ปล่อยให้เป็นภาระของคนอื่น เป็นคนมีความรับผิดชอบต่องานหรือสิ่งที่ทำด้วยความรอบคอบ	28) มีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ 29) ไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ 30) ไม่ละทิ้งหรือปล่อยงานให้เป็นภาระของผู้อื่น 31) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ 32) ทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ	28) ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ 29) ผู้บริหารไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ 30) ผู้บริหารไม่ผลักงานที่รับผิดชอบให้เป็นภาระของผู้อื่น 31) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ 32) ผู้บริหารทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ			
7. การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation) ความรู้จักสอบสวน ไตร่ตรอง ตรึกตรอง พิจารณา ใคร่ครวญ พินิจ	33) สามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้ 34) สามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคได้	33) ผู้บริหารสามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้ 34) ผู้บริหารสามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคในงานได้			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
พิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ และตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคอย่างใกล้ชิดด้วยความละเอียดรอบคอบ และคิดค้นหาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล	35) ติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด 36) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน 37) สามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้	35) ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด 36) ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน 37) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้			
องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การให้และการแบ่งปัน (giving and sharing) 2) วาจาไพเราะ (kindly speech) 3) การบำเพ็ญประโยชน์ (useful conduct) และ 4) การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (equality and constancy)					
8. การให้และแบ่งปัน (giving and generosity) การให้ การแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์สงเคราะห์กันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้ แนะนำ สั่งสอน และให้อภัย	38) มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน 39) ช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์สงเคราะห์ 40) ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ 41) รู้จักให้อภัยผู้อื่น	38) ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน 39) ผู้บริหารช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์และสงเคราะห์ 40) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ 41) ผู้บริหารให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในความผิดพลาดพลั้งเผลอ			
9. วาจาไพเราะ (kindly speech) การเจรจากับผู้อื่นด้วยคำพูด	42) พูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย	42) ผู้บริหารพูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
สุภาพ ไพเราะ อ่อนโยน ดูดดื่ม ตราตรึงใจ ซาบซึ้งใจ อ่อนหวาน ไม่หยาบคาย ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่เสียดสี เหมาะสมกับกาลเทศะและ โอกาส เหมาะสมกับสังคมชุมชนทุกชั้น เป็นคำสัตย์จริง และเป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง	43) พูดแต่ความจริง เชื่อถือได้ 44) พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง 45) ไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน 46) มีมารยาทในการพูดคุยในสังคม	43) ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง เชื่อถือได้ 44) ผู้บริหารพูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง ไม่ไร้สาระ 45) ผู้บริหารไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน กระแนะกระแหน 46) ผู้บริหารมีมารยาท สำรวม ระวังในการพูดคุยในสังคม			
10. การบำเพ็ญประโยชน์ (service-mindedness) การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น ทั้งทางกายและทางวาจาขวนขวายช่วยเหลือ บำเพ็ญสาธารณ ประโยชน์ ไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น การแนะนำและชักชวนทำประโยชน์ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่นิ่งดูดาย	47) ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น 48) ขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ 49) ไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น 50) ชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์ 51) ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย	47) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น 48) ผู้บริหารขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ 49) ผู้บริหารไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น 50) ผู้บริหารชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์ 51) ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย			
11. ความเสมอต้นเสมอปลาย (constancy without conceit) ความมีตนเสมอ ความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย การรู้จักปรับตัวให้เข้า	52) เป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง 53) เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย 54) ร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ 55) วางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน	52) ผู้บริหารเป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง 53) ผู้บริหารเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย 54) ผู้บริหารร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ 55) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
กับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อทุกคน ไม่ถือตัววางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ควรจะเป็นและที่ตนเป็น	56) ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี	56) ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี			
องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม) การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) 3) ความอดทนอดกลั้น (tolerance) และ 4) ความเสียสละ (sacrifice)					
12. ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity) ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ พูดจริง ทำจริง มีความบริสุทธิ์ใจ มีความรับผิดชอบรักษาคำพูด รักษาคำมั่นสัญญา ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่บิดพริ้ว ไม่คิดคด ไม่เป็นคนสับปลับ หน้าไว้หลังหลอก ไม่เอารัดเอาเปรียบไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ	57) ซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ 58) พูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา 59) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน 60) ไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด 61) ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น 62) ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	57) ผู้บริหารซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ 58) ผู้บริหารพูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา 59) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน 60) ผู้บริหารไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด 61) ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น 62) ผู้บริหารไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ			
13. การควบคุมตนเอง (Self-control) การข่มจิตข่มใจ ยับยั้งชั่งใจควบคุมจิตใจ ควบคุมอารมณ์ ไม่โกรธง่ายเกลียดง่าย บังคับตนเอง ไม่พลั้งเผลอสติ ปรับตัว	63) มีความยับยั้งชั่งใจ หักห้าม ข่มจิตข่มใจ 64) สามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติได้	63) ผู้บริหารมีความยับยั้งชั่งใจ รู้จักหักห้าม ข่มจิต ข่มใจของตน 64) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติในสถานการณ์ต่าง ๆ			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตัวให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา	65) ไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น	65) ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น			
14. ความอดทนอดกลั้น (tolerance) ความอดทนต่อความยากลำบาก ตรากตรำในชีวิต อดทนต่อทุกข เวทนาจากความเจ็บป่วย อดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำติฉินนินทาว่ากล่าวตักเตือน และอดทนต่ออำนาจกิเลสต่าง ๆ	66) อดทนต่อความยากลำบากในชีวิต 67) อดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ 68) อดทนอดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ 69) อดทนต่ออำนาจความรัก ความโกรธ และความเกลียดชัง	66) ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากในชีวิต 67) ผู้บริหารอดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ ความเจ็บป่วย 68) ผู้บริหารอดทนอดกลั้นต่อความเจ็บใจ จากคำพูดต่าง ๆ 69) ผู้บริหารอดทนต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ เกลียด โทสะ			
15. ความเสียสละ (sacrifice) ความเสียสละทรัพย์สิน ความ สุขสบายและประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ผู้อื่น อุทิศแรงกายแรงใจบำเพ็ญสาธารณ ประโยชน์ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจกว้างพร้อมจะรับฟังความทุกข์ และความต้องการของผู้อื่น ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจ	70) เสียสละทรัพย์สิน ความสุข หรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม 71) อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ 72) มีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น 73) ร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ	70) ผู้บริหารสละทรัพย์ ความสุขหรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม 71) ผู้บริหารอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ 72) ผู้บริหารมีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น 73) ผู้บริหารร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) การแสดงออกของผู้บริหารที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1. ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) 2. ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) 3. ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) และ 4. ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)					
16. ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness) ความรัก ความเอ็นดู ความหวังดี ความปรารถนาดี มีไมตรีจิตต่อกันทั้งคำพูดและการกระทำ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ปราศ จากความโกรธ ความอาฆาตมาดร้าย	74) มีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น 75) พูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต 76) ต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง 77) ไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น	74) ผู้บริหารมีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น 75) ผู้บริหารพูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต 76) ผู้บริหารต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง 77) ผู้บริหารไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น			
17. ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) ความสงสาร ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ ความตั้งใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่น ความรู้สึกหวั่นไหว ไม่สบายใจ ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์ลำบากจนกลายเป็นแรงผลักดันให้เข้าไปช่วยเหลือ	78) มีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 79) พยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์ 80) ทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์	78) ผู้บริหารมีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 79) ผู้บริหารพยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์ 80) ผู้บริหารทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์			

องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
18. ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy) ความรู้สึกยินดีกับความสุข ความสำเร็จ ความสมหวัง หรือสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น เป็นความรู้สึกเป็นสุข มีจิตผ่องใส มีจิตแช่มชื่นเบิกบานต่อความสำเร็จของผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา แต่ชื่นชมยินดีกับความสุขและความสำเร็จของคนอื่น ด้วยความเต็มใจ	81) ยินดีและสุขใจกับความสุข ความสำเร็จของผู้อื่น 82) ร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น 83) ไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น	81) ผู้บริหารยินดีและสุขใจกับความสุข ความสำเร็จของผู้อื่น 82) ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น 83) ผู้บริหารไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น			
19. ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality) ความวางเฉย เป็นกลาง มีความหนักแน่น มีสติมั่นคง ยุติธรรม มีเหตุผล ไม่เอนเอียง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพราะความรัก ความชอบ ความเกลียด ความเข้าใจผิด และความเกรงกลัว	84) มีความยุติธรรม มีเหตุผล 85) มีความหนักแน่น เป็นกลาง มั่นคง 86) ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	84) ผู้บริหารเป็นคนยุติธรรมมีเหตุผล 85) ผู้บริหารมีความหนักแน่น เป็นกลาง มั่นคง 86) ผู้บริหารไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง			

ภาคผนวก ซ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

กราบนมัสการ/เรียน .....

เนื่องด้วยกระผม นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง รหัสประจำตัวนักศึกษา 6330840432004 กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ 1) ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล และ 2) ดร.กรรณิกา ไวโสภา ซึ่งการทำดุษฎีนิพนธ์สดังกล่างมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น กระผมใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

2) โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบโดยผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อมหาวิทยาลัยและตัวท่านเอง

ขอกราบขอบพระคุณ/ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอนถามในครั้งนี้

(นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง)
นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชาวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

☐ บรรพชิต ☐ ฆราวาส

2. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

3. อายุ

☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
☐ 61 ปีขึ้นไป

4. การศึกษา

☐ มัธยมศึกษา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. หน่วยงานต้นสังกัด

☐ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
☐ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

6. สังกัด

☐ ส่วนกลาง ☐ วิทยาเขต
☐ วิทยาลัย ☐ อื่น ๆ ระบุ .....

7. สายงานการปฏิบัติงาน

☐ บุคลากรสายวิชาการ ☐ บุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill)						
1.	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
2.	ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวางแผนจัดการศึกษา					
3.	ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อบริหารงานได้					
5.	ผู้บริหารมีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะด้านเทคนิค (technical skill)						
6.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
7.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน					
8.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรการบริหารได้อย่างเพียงพอ					
9.	ผู้บริหารนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสม					
10.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน					
11.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับการทำงานตามสถานการณ์					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ทักษะด้านมนุษย์ (human skill)						
12.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา					
13.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตต่อผู้อื่น					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ					
15.	ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน					
16.	ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย ไม่บ้าอำนาจ					
17.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)						
18.	ผู้บริหารมีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ					
19.	ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่					
20.	ผู้บริหารมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจน					
21.	ผู้บริหารมีความสุขและสนุกในการทำงาน					
22.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)						
23.	ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ					
24.	ผู้บริหารมีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง					
25.	ผู้บริหารไม่แสดงความย่อท้อ ท้อถอย หรือท้อแท้ในการทำงาน					
26.	ผู้บริหารไม่แสดงความเบื่อหน่ายหรือเหนื่อยหน่วยในการทำงาน					
27.	ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในงานเป็นความท้าทาย					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)						
28.	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ					
29.	ผู้บริหารไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ					
30.	ผู้บริหารไม่ผลักงานที่รับผิดชอบให้เป็นภาระของผู้อื่น					
31.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ					
32.	ผู้บริหารทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)						
33.	ผู้บริหารสามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้					
34.	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคในงานได้					
35.	ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด					
36.	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
37.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การให้และแบ่งปัน (giving and generosity)						
38.	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน					
39.	ผู้บริหารช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์และสงเคราะห์					
40.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
41.	ผู้บริหารให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในความผิดพลาดพลั้งเผลอ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 วาจาไพเราะ (kindly speech)						
42.	ผู้บริหารพูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย					
43.	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง เชื่อถือได้					
44.	ผู้บริหารพูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง ไม่ไร้สาระ					
45.	ผู้บริหารไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน กระแนะกระแหน					
46.	ผู้บริหารมีมารยาท สำรวม ระวังในการพูดคุยในสังคม					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบำเพ็ญประโยชน์ (service-mindedness)						
47.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น					
48.	ผู้บริหารขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์					
49.	ผู้บริหารไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น					
50.	ผู้บริหารชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์					
51.	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสมอต้นเสมอปลาย (constancy without conceit)						
52.	ผู้บริหารเป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง					
53.	ผู้บริหารเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย					
54.	ผู้บริหารร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ					
55.	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน					
56.	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)						
57.	ผู้บริหารซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ					
58.	ผู้บริหารพูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา					
59.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน					
60.	ผู้บริหารไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด					
61.	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น					
62.	ผู้บริหารไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุมตนเอง (Self-control)						
63.	ผู้บริหารมีความยับยั้งชั่งใจ รู้จักหักห้าม ข่มจิต ข่มใจของตน					
64.	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติในสถานการณ์ต่าง ๆ					
65.	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความอดทนอดกลั้น (tolerance)						
66.	ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากในชีวิต					
67.	ผู้บริหารอดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ ความเจ็บป่วย					
68.	ผู้บริหารอดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ					
69.	ผู้บริหารอดทนต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ เกลียด โทสะ					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสียสละ (sacrifice)						
70.	ผู้บริหารสละทรัพย์ ความสุขหรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม					
71.	ผู้บริหารอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์					
72.	ผู้บริหารมีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น					
73.	ผู้บริหารร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)						
74.	ผู้บริหารมีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น					
75.	ผู้บริหารพูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต					
76.	ผู้บริหารต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง					
77.	ผู้บริหารไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)						
78.	ผู้บริหารมีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์					
79.	ผู้บริหารพยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์					
80.	ผู้บริหารทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)						
81.	ผู้บริหารยินดีและสุขใจกับความสุขความสำเร็จของผู้อื่น					
82.	ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น					
83.	ผู้บริหารไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)						
84.	ผู้บริหารเป็นคนยุติธรรมมีเหตุผล					
85.	ผู้บริหารมีความหนักแน่น เป็นกลาง มั่นคง					
86.	ผู้บริหารไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					

ภาคผนวก ฌ
แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย



แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ใน 5 ด้าน คือ 1) ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) 2) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) 3) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) 4) ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) และ 5) พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

* * * * * * * * * * * * * * * *

ผู้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย) นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

( ) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

( ) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา

( ) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านส่วนราชการจังหวัดเลย

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

* * * * * * * * * * * * * * * *

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ใน 5 ด้าน คือ 1) ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) 2) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) 3) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) 4) ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) และ 5) พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ใน 5 ด้าน คือ 1) ปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) 2) อิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) 3) สังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) 4) ฆราวาสธรรม (จริยธรรม) และ 5) พรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)

* * * * * * * * * * * * * * * *

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ) อย่างไร

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.3 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

.....
.....
.....
.....
.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร) อย่างไร

2.1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์) อย่างไร

3.1 การให้และการแบ่งปัน (Giving and Generosity)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.2 วาจาไพเราะ (Kindly Speech)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.3 การบำเพ็ญประโยชน์ (Useful Conduct)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.4 การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (Equality and Constancy)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านฆราวาสธรรม (จริยธรรม) อย่างไร

4.1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4.2 การควบคุมตนเอง (Self-control)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4.3 ความอดทนอดกลั้น (tolerance)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4.4 ความเสียสละ (sacrifice)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ด้านพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) อย่างไร

5.1 ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.3 ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.4 ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ภาคผนวก ญ
แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย



แบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

ผู้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย) นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญกรอกข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล .....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
   สถาบัน.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. ความเชี่ยวชาญ
   - ☐ นักวิชาการ
   - ☐ นักบริหาร
   - ☐ ผู้เชี่ยวชาญหลักธรรมพระพุทธศาสนา

คำชี้แจงในการประเมินแบบประเมิน

1. ศึกษาเอกสารประกอบการประเมิน “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย”

2. พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทยและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แนวทางการพัฒนา	สิ่งที่ควรทำหรือพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)																
1) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย																
2) ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการ																
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)																
1) ผู้บริหารควรมีแผนปฏิบัติการชัดเจน																
2) ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน																
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)																
2) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องาน																
3) ผู้บริการควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น																
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)																
1) ผู้บริหารควรพูดจริง ทำจริง รักษาคำพูด																
2) ผู้บริหารควรควบคุมอารมณ์																
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)																
1) ผู้บริหารควรช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค																
2) ผู้บริหารควรเป็นกลางไม่ลำเอียง																

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

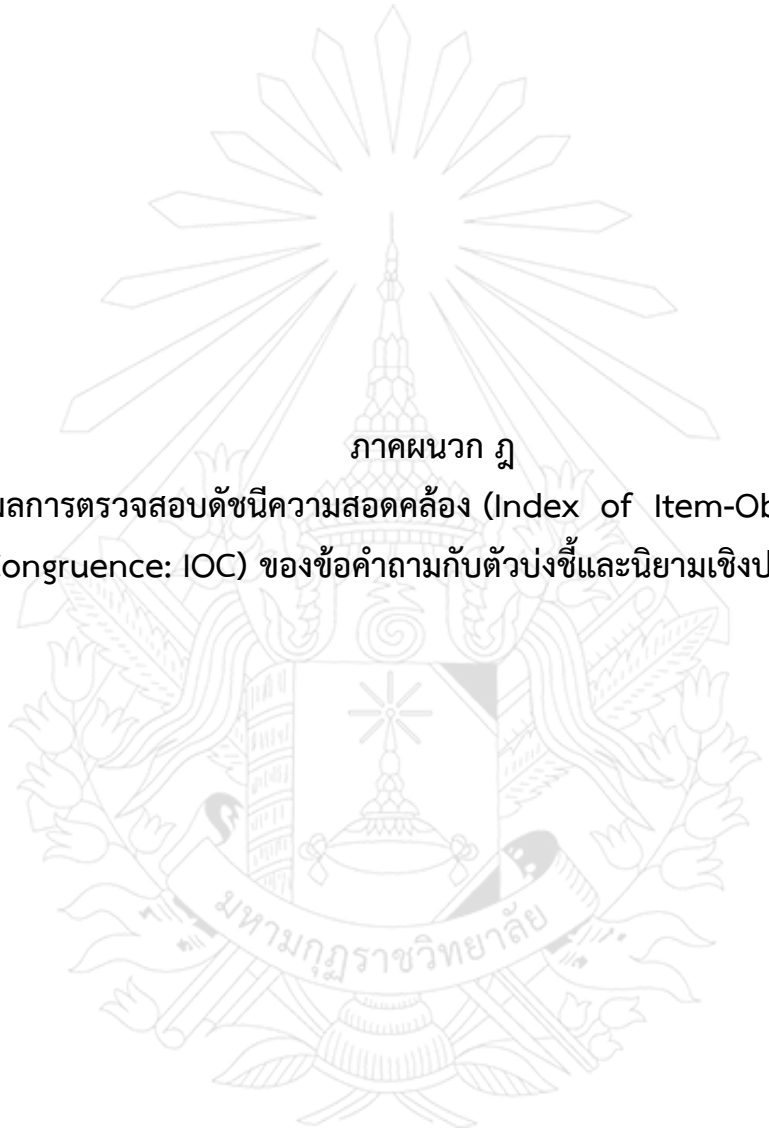
.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

วันที่.....



ภาคผนวก ฎ
ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตารางแสดงผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7		
องค์ประกอบหลักปาปณิกธรรม (การบริหารจัดการ)										
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill)									
1.	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวางแผนจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อบริหารงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีวิธีการตัดสินใจในการทำงานอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะด้านเทคนิค (technical skill)									
6.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ สั่งการและมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรการบริหารได้อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับการทำงานตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7		
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 ทักษะด้านมนุษย์ (human skill)									
12.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย ไม่บ้าอำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักอิทธิบาท (ความมุ่งมั่นพากเพียร)										
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Successful Aspiration)									
18.	ผู้บริหารมีความรักและพอใจในงานหรืออาชีพที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารมีความสุขและสนุกในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความพากเพียรทำงานไม่ย่อท้อ (Resistible Effort)									
23.	ผู้บริหารขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารมีความกล้าและทุ่มเททำงานอย่างเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารไม่แสดงความย่อท้อ ท้อถอย หรือท้อแท้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7		
26.	ผู้บริหารไม่แสดงความเบื่อหน่ายหรือเหนื่อยหน่วยในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในงานเป็นความท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การเอาใจใส่ติดตามการทำงาน (Work Dedication)									
28.	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ จดจ่อ และตั้งใจในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารไม่ทอดทิ้ง เพิกเฉย หรือละเลยงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารไม่ผลักงานที่รับผิดชอบให้เป็นภาระของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารทำงานด้วยความรอบคอบใคร่ครวญ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลงาน (Work Investigation)									
33.	ผู้บริหารสามารถพิจารณาหาข้อดีข้อเสียของงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบหาปัญหาและอุปสรรคในงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ลุล่วงได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ (การสร้างความสัมพันธ์)										
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 การให้และแบ่งปัน (giving and generosity)									
38.	ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์และสงเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7		
40.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	ผู้บริหารให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในความผิดพลาดพลั้งเผลอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 วาจาไพเราะ (kindly speech)									
42.	ผู้บริหารพูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่หยาบคาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารพูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง ไม่ไร้สาระ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารไม่พูดเสียดสี ประชดประชัน กระแนะกระแหน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารมีมารยาท สำรวม ระวังในการพูดคุยในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบำเพ็ญประโยชน์ (service-mindedness)									
47.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารขวนขวายช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	ผู้บริหารไม่ทำลายหรือขัดขวางประโยชน์ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50.	ผู้บริหารชักชวนและแนะนำกันทำประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51.	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่นิ่งดูดาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสมอต้นเสมอปลาย (constancy without conceit)									
52.	ผู้บริหารเป็นคนไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53.	ผู้บริหารเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54.	ผู้บริหารร่วมสุขร่วมทุกข์ในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7		
55.	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับฐานะของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56.	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม (จริยธรรม)										
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty and Sincerity)									
57.	ผู้บริหารซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58.	ผู้บริหารพูดจริงทำจริง รักษาคำพูดและคำมั่นสัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60.	ผู้บริหารไม่โกหกหลอกลวง สับปลับ ไม่คิดคด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61.	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62.	ผู้บริหารไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุมตนเอง (Self-control)									
63.	ผู้บริหารมีความยับยั้งชั่งใจ รู้จักหักห้าม ข่มจิต ข่มใจของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64.	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และสงบสติในสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65.	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด ฉุนเฉียวต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความอดทนอดกลั้น (tolerance)									
66.	ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากในชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
67.	ผู้บริหารอดทนต่อทุกขเวทนาต่าง ๆ ความเจ็บป่วย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
68.	ผู้บริหารอดกลั้นต่อความเจ็บใจจากคำพูดต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7		
69.	ผู้บริหารอดทนต่ออำนาจความโลภ ความโกรธ เกลียด โทสะ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเสียสละ (Sacrifice)									
70.	ผู้บริหารสละทรัพย์ ความสุขหรือประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
71.	ผู้บริหารอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
72.	ผู้บริหารมีน้ำใจเอื้อเฟื้อใจรับฟังความทุกข์ของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
73.	ผู้บริหารร่วมแรงร่วมใจ ไม่เห็นแก่ตัวหรือมีจิตใจคับแคบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักพรหมวิหารธรรม (การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)										
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความปรารถนาให้มีความสุข (Loving-kindness)									
74.	ผู้บริหารมีความรัก หวังดี และปรารถนาดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
75.	ผู้บริหารพูดคุยและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรีจิต	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
76.	ผู้บริหารต้องการให้ผู้อื่นประสบสุขและสมหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
77.	ผู้บริหารไม่โกรธหรืออาฆาตแค้นต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต้องการช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion)									
78.	ผู้บริหารมีความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
79.	ผู้บริหารพยายามช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาทุกข์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
80.	ผู้บริหารทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นประสบกับความทุกข์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยินดีกับผู้อื่น (Altruistic Joy)									
81.	ผู้บริหารยินดีและสุขใจกับความสุขความสำเร็จของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							ผลรวม	แปลผล
		1	2	3	4	5	6	7		
82.	ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
83.	ผู้บริหารไม่มีความอิจฉาริษยากับความสำเร็จของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความเป็นกลางวางเฉย (Equanimity and Neutrality)									
84.	ผู้บริหารเป็นคนยุติธรรมมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
85.	ผู้บริหารมีความหนักแน่น เป็นกลาง มั่นคง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
86.	ผู้บริหารไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ฏ
เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน

ที่ จว. ๔๑๒/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย

TITLE : DEVELOPMENT OF BUDDHIST SPIRITUAL LEADERSHIP INDICATORS OF BUDDHIST UNIVERSITY ADMINISTRATOR IN THAILAND

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

ประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๕๗๑/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่างและผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ฐ
ค่าสถิติต่าง ๆ

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของ โมเดลการวัดปาปณิกธรรม

ตัวบ่งชี้	AA01	AA02	AA03	AA04	AA05	AB06	AB07	AB08	AB09	AB10	AB11	AC12	AC13	AC14	AC15	AC16	AC17
AA01	1.000																
AA02	.778**	1.000															
AA03	.683**	.734**	1.000														
AA04	.636**	.531**	.624**	1.000													
AA05	.679**	.700**	.591**	.543**	1.000												
AB06	.608**	.537**	.572**	.595**	.568**	1.000											
AB07	.626**	.591**	.535**	.558**	.585**	.742**	1.000										
AB08	.823**	.677**	.581**	.583**	.628**	.580**	.617**	1.000									
AB09	.547**	.505**	.447**	.564**	.513**	.635**	.685**	.543**	1.000								
AB10	.685**	.775**	.625**	.506**	.628**	.528**	.578**	.705**	.569**	1.000							
AB11	.676**	.658**	.596**	.553**	.684**	.622**	.682**	.709**	.596**	.696**	1.000						
AC12	.617**	.620**	.568**	.476**	.653**	.615**	.709**	.530**	.530**	.579**	.588**	1.000					
AC13	.598**	.638**	.556**	.441**	.755**	.533**	.626**	.522**	.504**	.572**	.634**	.764**	1.000				
AC14	.682**	.725**	.670**	.543**	.668**	.625**	.680**	.595**	.568**	.664**	.642**	.819**	.740**	1.000			
AC15	.603**	.577**	.546**	.484**	.628**	.608**	.684**	.558**	.554**	.547**	.721**	.670**	.750**	.675**	1.000		
AC16	.638**	.773**	.608**	.480**	.599**	.504**	.565**	.617**	.498**	.806**	.603**	.602**	.577**	.697**	.637**	1.000	
AC17	.639**	.644**	.688**	.494**	.550**	.599**	.609**	.578**	.513**	.613**	.613**	.652**	.656**	.702**	.737**	.669**	1.000
MEAN	4.34	4.25	4.34	4.36	4.21	4.22	4.38	4.22	4.43	4.29	4.44	4.40	4.34	4.39	4.43	4.33	4.34
S.D.	.714	.713	.727	.660	.739	.719	.639	.736	.672	.656	.657	.655	.722	.638	.670	.688	.714
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .943, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 8572.221, df = 136, Sig. = .000																	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โมเดลการวัดอิทธิบาท

ตัวบ่งชี้	BA18	BA19	BA20	BA21	BA22	BB23	BB24	BB25	BB26	BB27	BC28	BC29	BC30	BC31	BC32	BD33	BD34	BD35	BD36	BD37
BA18	1.000																			
BA19	.762**	1.000																		
BA20	.746**	.769**	1.000																	
BA21	.650**	.624**	.705**	1.000																
BA22	.670**	.692**	.689**	.639**	1.000															
BB23	.544**	.518**	.570**	.576**	.644**	1.000														
BB24	.507**	.502**	.524**	.601**	.601**	.796**	1.000													
BB25	.500**	.461**	.484**	.544**	.605**	.758**	.776**	1.000												
BB26	.511**	.469**	.482**	.594**	.520**	.737**	.785**	.826**	1.000											
BB27	.465**	.445**	.506**	.576**	.541**	.805**	.735**	.736**	.794**	1.000										
BC28	.578**	.605**	.580**	.695**	.654**	.587**	.586**	.529**	.618**	.601**	1.000									
BC29	.679**	.613**	.624**	.645**	.630**	.582**	.551**	.549**	.551**	.578**	.702**	1.000								
BC30	.641**	.616**	.624**	.680**	.668**	.617**	.604**	.613**	.649**	.635**	.801**	.770**	1.000							
BC31	.605**	.589**	.632**	.636**	.650**	.609**	.492**	.485**	.527**	.566**	.696**	.682**	.687**	1.000						
BC32	.605**	.583**	.595**	.604**	.644**	.530**	.493**	.490**	.503**	.482**	.682**	.646**	.676**	.773**	1.000					
BD33	.431**	.387**	.392**	.503**	.530**	.545**	.516**	.573**	.552**	.528**	.471**	.418**	.458**	.527**	.500**	1.000				
BD34	.503**	.435**	.465**	.527**	.488**	.648**	.617**	.581**	.633**	.584**	.533**	.499**	.593**	.517**	.502**	.695**	1.000			
BD35	.433**	.442**	.443**	.523**	.481**	.588**	.533**	.517**	.519**	.550**	.528**	.439**	.485**	.531**	.510**	.664**	.761**	1.000		
BD36	.494**	.454**	.434**	.482**	.476**	.566**	.515**	.544**	.523**	.491**	.457**	.514**	.530**	.536**	.564**	.659**	.751**	.679**	1.000	
BD37	.441**	.356**	.404**	.527**	.525**	.602**	.600**	.701**	.632**	.594**	.477**	.491**	.532**	.518**	.561**	.765**	.727**	.716**	.752**	1.000
MEAN	4.51	4.43	4.39	4.43	4.45	4.3	4.29	4.31	4.37	4.28	4.44	4.44	4.42	4.48	4.37	4.41	4.35	4.38	4.32	4.35
S.D.	0.636	0.673	0.707	0.679	0.624	0.678	0.712	0.688	0.65	0.696	0.614	0.659	0.68	0.632	0.646	0.636	0.705	0.694	0.703	0.713
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = .948, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 10326.769, df = 190, Sig. = .000																				

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โมเดลการวัดสังคหวัตถุ

ตัวบ่งชี้	CA38	CA39	CA40	CA41	CB42	CB43	CB44	CB45	CB46	CC47	CC48	CC49	CC50	CC51	CD52	CD53	CD54	CD55	CD56
CA38	1.000																		
CA39	.779**	1.000																	
CA40	.691**	.759**	1.000																
CA41	.731**	.722**	.667**	1.000															
CB42	.656**	.674**	.634**	.663**	1.000														
CB43	.588**	.579**	.522**	.724**	.715**	1.000													
CB44	.605**	.650**	.689**	.561**	.739**	.686**	1.000												
CB45	.610**	.656**	.557**	.613**	.697**	.742**	.723**	1.000											
CB46	.682**	.648**	.534**	.598**	.764**	.675**	.699**	.688**	1.000										
CC47	.744**	.666**	.646**	.662**	.641**	.575**	.652**	.625**	.660**	1.000									
CC48	.705**	.705**	.698**	.649**	.615**	.594**	.615**	.600**	.598**	.748**	1.000								
CC49	.730**	.742**	.717**	.656**	.595**	.535**	.663**	.640**	.569**	.770**	.726**	1.000							
CC50	.711**	.614**	.565**	.656**	.531**	.549**	.494**	.572**	.549**	.676**	.701**	.675**	1.000						
CC51	.709**	.655**	.647**	.625**	.557**	.574**	.601**	.609**	.606**	.768**	.697**	.716**	.703**	1.000					
CD52	.613**	.579**	.551**	.505**	.451**	.416**	.512**	.432**	.459**	.592**	.650**	.631**	.604**	.642**	1.000				
CD53	.706**	.605**	.549**	.633**	.505**	.559**	.539**	.552**	.498**	.709**	.623**	.687**	.636**	.701**	.650**	1.000			
CD54	.691**	.681**	.706**	.541**	.486**	.475**	.683**	.513**	.538**	.646**	.650**	.710**	.596**	.694**	.680**	.680**	1.000		
CD55	.671**	.628**	.569**	.603**	.509**	.543**	.583**	.651**	.498**	.658**	.630**	.678**	.655**	.667**	.623**	.737**	.688**	1.000	
CD56	.674**	.658**	.603**	.546**	.497**	.479**	.598**	.533**	.547**	.673**	.691**	.675**	.591**	.703**	.653**	.701**	.676**	.679**	1.000
MEAN	4.43	4.41	4.45	4.44	4.44	4.45	4.48	4.42	4.44	4.43	4.45	4.41	4.52	4.45	4.51	4.43	4.49	4.46	4.44
S.D.	.656	.673	.675	.657	.671	.634	.638	.691	.679	.619	.648	.638	.579	.606	.620	.613	.635	.622	.651
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .957, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 9891.804, df = 171, Sig. = .000																			

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โมเดลการวัดฆราวาสธรรม

ตัวบ่งชี้	DA57	DA58	DA59	DA60	DA61	DA62	DB63	DB64	DB65	DC66	DC67	DC68	DC69	DD70	DD71	DD72	DD73
DA57	1.000																
DA58	.714**	1.000															
DA59	.654**	.744**	1.000														
DA60	.718**	.701**	.629**	1.000													
DA61	.659**	.660**	.641**	.714**	1.000												
DA62	.676**	.734**	.739**	.719**	.628**	1.000											
DB63	.555**	.548**	.514**	.510**	.502**	.482**	1.000										
DB64	.484**	.519**	.492**	.538**	.521**	.532**	.618**	1.000									
DB65	.523**	.564**	.572**	.565**	.539**	.604**	.653**	.662**	1.000								
DC66	.456**	.528**	.521**	.527**	.495**	.537**	.730**	.692**	.659**	1.000							
DC67	.425**	.522**	.535**	.463**	.477**	.553**	.640**	.639**	.653**	.722**	1.000						
DC68	.451**	.504**	.445**	.536**	.511**	.516**	.621**	.684**	.643**	.707**	.637**	1.000					
DC69	.478**	.567**	.490**	.541**	.495**	.522**	.696**	.746**	.653**	.762**	.712**	.775**	1.000				
DD70	.472**	.508**	.554**	.513**	.470**	.534**	.506**	.524**	.557**	.602**	.556**	.515**	.612**	1.000			
DD71	.492**	.541**	.549**	.535**	.428**	.557**	.605**	.626**	.571**	.659**	.572**	.573**	.647**	.744**	1.000		
DD72	.478**	.495**	.538**	.491**	.495**	.562**	.510**	.530**	.558**	.577**	.534**	.624**	.617**	.707**	.665**	1.000	
DD73	.397**	.519**	.443**	.414**	.377**	.503**	.480**	.625**	.537**	.538**	.529**	.530**	.631**	.635**	.668**	.638**	1.000
MEAN	4.42	4.38	4.44	4.43	4.38	4.42	4.47	4.44	4.50	4.48	4.44	4.45	4.43	4.53	4.51	4.44	4.51
S.D.	.680	.668	.575	.616	.631	.586	.616	.617	.617	.611	.632	.643	.661	.581	.585	.618	.579

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .952, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 7568.314, df = 136, Sig. = .000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โมเดลการวัดพรหมวิหารธรรม

ตัวบ่งชี้	EA74	EA75	EA76	EA77	EB78	EB79	EB80	EC81	EC82	EC83	ED84	ED85	ED86
EA74	1.000												
EA75	.750**	1.000											
EA76	.766**	.748**	1.000										
EA77	.707**	.717**	.741**	1.000									
EB78	.627**	.550**	.625**	.560**	1.000								
EB79	.608**	.577**	.623**	.575**	.818**	1.000							
EB80	.577**	.538**	.604**	.613**	.739**	.703**	1.000						
EC81	.545**	.494**	.574**	.557**	.557**	.575**	.571**	1.000					
EC82	.566**	.505**	.563**	.585**	.537**	.561**	.550**	.775**	1.000				
EC83	.613**	.545**	.648**	.631**	.617**	.619**	.559**	.747**	.760**	1.000			
ED84	.554**	.485**	.534**	.555**	.556**	.537**	.476**	.606**	.549**	.645**	1.000		
ED85	.504**	.459**	.481**	.533**	.501**	.531**	.448**	.568**	.574**	.601**	.741**	1.000	
ED86	.539**	.462**	.529**	.652**	.478**	.508**	.548**	.560**	.575**	.616**	.635**	.709**	1.000
MEAN	4.44	4.46	4.39	4.44	4.42	4.41	4.42	4.49	4.47	4.45	4.39	4.35	4.36
S.D.	.605	.631	.673	.671	.615	.632	.649	.647	.613	.618	.664	.697	.705

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .933, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 5744.650, df = 78, Sig. = .000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

The following lines were read from file D:\downloads\cfa-bsl-pradit\bsl new1\pradit.pr2:
!Confirmatory Factor Analysis (padit five factor Model)

DA NI=19 NO=522 MA=CM

LA
1AA 2AB 3AC 4BA 5BB 6BC 7BD 8CA 9CB 10CC 11CD 12DA 13DB 14BC 15DD 16EA 17EB 18EC 19ED

KM
1.000
0.846 1.000
0.828 0.832 1.000
0.650 0.677 0.693 1.000
0.829 0.867 0.820 0.675 1.000
0.610 0.664 0.634 0.822 0.707 1.000
0.643 0.688 0.711 0.604 0.716 0.659 1.000
0.608 0.637 0.669 0.789 0.621 0.814 0.690 1.000
0.640 0.656 0.714 0.651 0.658 0.692 0.727 0.795 1.000
0.630 0.630 0.677 0.753 0.635 0.799 0.657 0.862 0.769 1.000
0.601 0.612 0.611 0.711 0.633 0.810 0.613 0.803 0.691 0.866 1.000
0.753 0.829 0.814 0.639 0.799 0.653 0.700 0.669 0.705 0.700 0.673 1.000
0.560 0.591 0.595 0.717 0.612 0.818 0.634 0.804 0.672 0.796 0.850 0.707 1.000
0.520 0.536 0.578 0.704 0.547 0.725 0.610 0.781 0.657 0.786 0.778 0.649 0.847 1.000
0.578 0.556 0.585 0.604 0.606 0.665 0.664 0.664 0.641 0.680 0.687 0.659 0.726 0.741 1.000
0.597 0.561 0.615 0.558 0.628 0.634 0.654 0.637 0.647 0.645 0.702 0.626 0.679 0.674 0.714 1.000
0.556 0.566 0.593 0.633 0.589 0.677 0.619 0.676 0.679 0.684 0.704 0.644 0.727 0.700 0.727 0.720 1.000
0.618 0.596 0.634 0.532 0.636 0.610 0.645 0.619 0.651 0.642 0.702 0.687 0.730 0.654 0.691 0.693 0.683
1.000
0.625 0.613 0.693 0.544 0.639 0.597 0.692 0.647 0.692 0.639 0.642 0.689 0.632 0.627 0.626 0.655 0.624
0.719 1.000
ME
4.332 4.291 4.389 4.443 4.311 4.427 4.362 4.434 4.445 4.449 4.465 4.409 4.468 4.438 4.499 4.432 4.417
4.467 4.368

SD
0.586 0.577 0.579 0.577 0.620 0.567 0.607 0.593 0.582 0.544 0.541 0.539 0.539 0.579 0.514 0.578 0.578
0.574 0.615

MO NY=19 NE=5 NK=1 GA=FU,FI PH=SY PS=SY LY=FU,FI TE=FU,FI

VA 1 LY 1 1 LY 4 2 LY 8 3 LY 12 4 LY 16 5

FR GA 1 1
FR GA 2 1
FR GA 3 1
FR GA 4 1
FR GA 5 1

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2)
FR LY(7,2) LY(8,3) LY(9,3) LY(10,3) LY(11,3)
FR LY(12,4) LY(13,4) LY(14,4) LY(15,4) LY(16,5) LY(17,5)
FR LY(18,5) LY(19,5)

FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7
FR TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10 TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14
FR TE 15 15 TE 16 16 TE 17 17 TE 18 18 TE 19 19

FR TE 12 5 TE 13 11 TE 9 7 TE 13 6 TE 4 6 TE 14 13
FR TE 5 1 TE 6 11 TE 5 2 TE 5 3 TE 2 12 TE 3 12 TE 1 12
FR TE 11 8 TE 11 9 TE 8 4 TE 7 19 TE 6 8 TE 16 15 TE 19 18
FR TE 18 13 TE 17 15 TE 15 18 TE 19 9 TE 11 7 TE 18 11
FR TE 13 8 TE 16 11 TE 6 5 TE 1 2 TE 6 2 TE 12 4 TE 10 6
FR TE 14 8 TE 10 4 TE 11 3 TE 8 7 TE 10 9 TE 13 10 TE 18 4
FR TE 14 10 TE 14 11 TE 16 4 TE 19 8 TE 15 4 TE 14 6 TE 19 3
FR TE 19 4 TE 7 4 TE 9 4 TE 17 4 TE 9 8 TE 13 3 TE 15 14 TE 9 6
FR TE 16 1 TE 17 7 TE 13 1 TE 19 17 TE 7 2 TE 5 4 TE 8 2 TE 14 1
FR TE 7 3 TE 14 5 TE 16 14 TE 9 3 TE 4 2 TE 8 3 TE 10 3 TE 9 2
FR TE 11 1 TE 15 9 TE 16 17 TE 10 12 TE 16 5 TE 16 3 TE 10 2
FR TE 13 5 TE 11 2 TE 18 16 TE 19 15 TE 17 5 TE 17 14
LE
QM AC BS VH HA

LK
BSL

PATH DIAGRAM
OU MI SE TV RS EF FS SS SC ND=3 AD=OFF

น้ำหนักองค์ประกอบ

!Confirmatory Factor Analysis (padit five factor Model)
Number of Iterations = 77
LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	QM	AC	BS	VH	HA

	---	---	---	---	---
1AA	0.518	- -	- -	- -	- -
2AB	0.507	- -	- -	- -	- -
	(0.015)				
	34.191				
3AC	0.538	- -	- -	- -	- -
	(0.018)				
	29.916				
4BA	- -	0.525	- -	- -	- -
5BB	- -	0.501	- -	- -	- -
		(0.023)			
		22.133			
6BC	- -	0.458	- -	- -	- -
		(0.017)			
		26.990			
7BD	- -	0.517	- -	- -	- -
		(0.025)			
		20.751			
8CA	- -	- -	0.545	- -	- -
9CB	- -	- -	0.557	- -	- -
			(0.020)		
			27.997		
10CC	- -	- -	0.510	- -	- -
			(0.015)		
			34.649		
11CD	- -	- -	0.504	- -	- -
			(0.016)		
			32.473		
12DA	- -	- -	- -	0.454	- -
13DB	- -	- -	- -	0.452	- -
				(0.019)	
				24.353	
14BC	- -	- -	- -	0.471	- -
				(0.020)	
				23.207	
15DD	- -	- -	- -	0.427	- -
				(0.019)	
				22.925	
16EA	- -	- -	- -	- -	0.461
17EB	- -	- -	- -	- -	0.478
					(0.020)
					23.396
18EC	- -		- -	- -	0.468
					(0.021)
					21.833

19ED	- -	- -	- -	- -	0.499
					(0.025)
					20.194

สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

1AA	2AB	3AC	4BA	5BB	6BC
0.785	0.781	0.870	0.837	0.666	0.642

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

7BD	8CA	9CB	10CC	11CD	12DA
0.719	0.838	0.913	0.878	0.865	0.703

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

13DB	14BC	15DD	16EA	17EB	18EC
0.701	0.665	0.689	0.638	0.684	0.668

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

19ED
0.656

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณตามแนวพุทธศาสนา

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 63
Minimum Fit Function Chi-Square = 86.824 (P = 0.0250)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 80.311 (P = 0.0697)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 17.311
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 44.434)

Minimum Fit Function Value = 0.167
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0332
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0853)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0230
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0368)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.642
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.608 ; 0.694)

ECVI for Saturated Model = 0.729
ECVI for Independence Model = 79.283

Chi-Square for Independence Model with 171 Degrees of Freedom = 41268.413
Independence AIC = 41306.413
Model AIC = 334.311

Saturated AIC = 380.000
Independence CAIC = 41406.309
Model CAIC = 1002.035
Saturated CAIC = 1378.957

Normed Fit Index (NFI) = 0.998
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.998
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.368
Comparative Fit Index (CFI) = 0.999
Incremental Fit Index (IFI) = 0.999
Relative Fit Index (RFI) = 0.994

Critical N (CN) = 553.124

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00619
Standardized RMR = 0.0188
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.984
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.952
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.326

สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)

!Confirmatory Factor Analysis (padit five factor Model)
Factor Scores Regressions

ETA

	1AA	2AB	3AC	4BA	5BB	6BC
QM	0.691	1.582	1.511	0.137	-1.678	0.116
AC	-0.025	-0.615	-0.433	1.477	0.458	-0.366
BS	-0.089	-0.294	-0.517	0.721	0.470	-1.459
VH	0.080	-0.351	-0.345	1.178	0.090	-0.576
HA	0.026	-0.256	-0.333	1.211	0.093	-0.546

ETA

	7BD	8CA	9CB	10CC	11CD	12DA

QM	0.084	-0.691	0.147	-0.065	0.226	-1.259
AC	0.570	-0.573	0.301	-0.044	0.164	0.421
BS	0.078	0.691	1.028	0.415	1.595	0.221
VH	0.294	-0.455	0.377	-0.039	0.121	0.523
HA	0.297	-0.404	0.313	0.031	0.150	0.351

ETA

	13DB	14BC	15DD	16EA	17EB	18EC
QM	0.743	-0.071	0.298	0.079	0.079	0.033
AC	-0.064	-0.052	0.117	0.110	0.120	0.239
BS	-0.630	-0.503	0.300	-0.122	-0.014	-0.019
VH	0.333	-0.024	0.295	0.122	0.083	0.149
HA	0.119	-0.094	0.152	0.205	0.196	0.265

ETA

	19ED
QM	0.059
AC	0.210
BS	-0.011
VH	0.245
HA	0.311

ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)

THETA-EPS

	1AA	2AB	3AC	4BA	5BB	6BC
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
1AA	0.074					
	(0.007)					
	10.353					
2AB	0.020	0.072				
	(0.006)	(0.007)				
	3.443	10.492				
3AC	- -	- -	0.043			
			(0.006)			
			7.287			
4BA	- -	0.013	- -	0.054		
		(0.004)		(0.009)		
		2.986		5.755		
5BB	0.087	0.100	0.072	-0.021	0.126	
	(0.008)	(0.008)	(0.007)	(0.006)	(0.010)	
	11.349	13.199	10.563	-3.351	13.178	
6BC	- -	0.027	- -	0.027	0.015	0.117

		(0.004)		(0.006)	(0.005)	(0.008)
		7.220		4.255	3.191	14.467
7BD	- -	0.022	0.017	-0.055	- -	- -
		(0.004)	(0.005)	(0.007)		
		5.172	3.740	-8.472		
8CA	- -	0.017	0.013	0.029	- -	0.069
		(0.003)	(0.003)	(0.005)		(0.006)
		4.880	3.705	6.028		12.000
9CB	- -	0.009	0.017	-0.028	- -	0.017
		(0.004)	(0.004)	(0.006)		(0.004)
		2.602	3.993	-4.834		3.905
10CC	- -	0.009	0.010	0.009	- -	0.052
		(0.003)	(0.003)	(0.004)		(0.005)
		2.674	3.063	2.195		9.861
11CD	-0.007	0.006	-0.009	- -	- -	0.058
	(0.003)	(0.003)	(0.003)			(0.005)
	-2.238	1.837	-2.747			11.412
12DA	0.044	0.069	0.054	-0.026	0.051	- -
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.004)	(0.006)	
	7.016	11.287	9.292	-6.344	8.492	
13DB	-0.020	- -	-0.013	- -	-0.007	0.059
	(0.003)		(0.003)		(0.003)	(0.005)
	-5.806		-4.745		-2.228	11.973
14BC	-0.016	- -	- -	- -	-0.013	0.033
	(0.004)				(0.004)	(0.005)
	-4.091				-3.493	6.644
15DD	- -	- -	- -	-0.035	- -	- -
				(0.005)		
				-7.133		
16EA	0.009	- -	0.009	-0.046	0.009	- -
	(0.005)		(0.004)	(0.006)	(0.004)	
	1.997		2.200	-8.016	2.210	
17EB	- -	- -	- -	-0.032	-0.007	- -
				(0.006)	(0.004)	
				-5.623	-1.638	
18EC	- -	- -	- -	-0.054	- -	- -
				(0.005)		
				-9.943		
19ED	- -	- -	0.018	-0.053	- -	- -
			(0.005)	(0.006)		
			3.857	-8.692		

THETA-EPS

7BD	8CA	9CB	10CC	11CD	12DA

	-----	-----	-----	-----	-----	-----
7BD	0.104					
	(0.009)					
	11.573					
8CA	0.022	0.058				
	(0.005)	(0.006)				
	4.817	9.311				
9CB	0.017	-0.027	0.029			
	(0.006)	(0.007)	(0.011)			
	2.922	-3.670	2.571			
10CC	- -	- -	-0.040	0.036		
			(0.006)	(0.004)		
			-6.611	8.483		
11CD	-0.011	-0.015	-0.061	- -	0.039	
	(0.004)	(0.004)	(0.006)		(0.005)	
	-3.039	-3.516	-9.745		8.229	
12DA	- -	- -	- -	0.007	- -	0.087
					(0.003)	(0.006)
				2.498		13.392
13DB	- -	0.052	- -	0.039	0.053	- -
				(0.005)	(0.004)	(0.005)
				11.182	8.646	10.969
14BC	- -	0.049	- -	0.042	0.038	- -
				(0.005)	(0.005)	(0.005)
				9.980	8.559	7.568
15DD	- -	- -	-0.010	- -	- -	- -
					(0.004)	-2.647
16EA	- -	- -	- -	- -	0.013	- -
					(0.003)	3.747
17EB	-0.018	- -	- -	- -	- -	- -
					(0.005)	-3.268
18EC	- -	- -	- -	- -	0.015	- -
					(0.004)	4.204
19ED	0.016	0.011	0.012	- -	- -	- -
				(0.007)	(0.004)	(0.006)
				2.390	2.383	1.930

THETA-EPS

13DB	14BC	15DD	16EA	17EB	18EC	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
13DB	0.087					
	(0.006)					
	14.930					

14BC	0.049	0.112				
	(0.005)	(0.007)				
	9.522	15.088				
15DD	- -	0.018	0.083			
		(0.004)	(0.007)			
		4.111	12.569			
16EA	- -	0.012	0.021	0.121		
		(0.005)	(0.006)	(0.009)		
		2.549	3.724	13.029		
17EB	- -	0.007	0.018	0.021	0.106	
		(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.009)	
		1.501	3.026	3.080	12.060	
18EC	0.020	- -	0.006	0.010	- -	0.109
			(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.008)
			5.722	1.253	1.792	13.160
19ED	- -	- -	-0.009	- -	-0.017	0.022
				(0.005)	(0.006)	(0.007)
				-1.655	-2.743	3.319

THETA-EPS

	19ED

19ED	0.131
	(0.011)
	12.246

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

Covariance Matrix of ETA and KSI

	QM	AC	BS	VH	HA	BSL
	--------	--------	--------	--------	--------	--------
QM	1.000					
AC	0.805	1.000				
BS	0.728	0.838	1.000			
VH	0.822	0.947	0.856	1.000		
HA	0.828	0.954	0.862	0.973	1.000	
BSL	0.836	0.963	0.871	0.983	0.990	1.000

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของ 5 องค์ประกอบหลัก

Descriptive Statistics

	N	Mean	S.D.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
ปาปณิกธรรม	522	67.6264	10.24856	-.274	.107	-.536	.213
อิทธิบาท	522	81.7203	11.36763	-.266	.107	-.287	.213
สังคหวัตถุ	522	79.6801	12.38967	-.388	.107	-.698	.213
ฆราวาสธรรม	522	89.3103	11.96458	-.503	.107	-.135	.213
พรหมวิหาร	522	54.7490	7.58397	-.315	.107	-.456	.213

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ 86 ตัว

Descriptive Statistics

ตัวบ่งชี้	N	Mean	S.D.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
AA01	522	4.36	.642	-.551	.107	-.433	.213
AA02	522	4.34	.714	-.706	.107	-.394	.213
AA03	522	4.25	.713	-.432	.107	-.840	.213
AA04	522	4.34	.727	-.989	.107	.801	.213
AA05	522	4.36	.660	-.596	.107	-.478	.213
AB06	522	4.21	.739	-.468	.107	-.660	.213
AB07	522	4.22	.719	-.383	.107	-.891	.213
AB08	522	4.38	.639	-.581	.107	-.402	.213
AB09	522	4.22	.736	-.753	.107	.408	.213
AB10	522	4.43	.672	-.790	.107	-.345	.213
AB11	522	4.29	.656	-.473	.107	-.345	.213
AC12	522	4.44	.657	-.813	.107	-.247	.213
AC13	522	4.40	.655	-.678	.107	-.387	.213
AC14	522	4.34	.722	-.714	.107	-.435	.213
AC15	522	4.39	.638	-.608	.107	-.379	.213
AC16	522	4.43	.670	-.803	.107	-.319	.213
AC17	522	4.33	.688	-.562	.107	-.635	.213
BA18	522	4.51	.636	-.967	.107	.070	.213
BA19	522	4.43	.673	-.841	.107	-.120	.213

ตัวบ่งชี้	N	Mean	S.D.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
BA20	522	4.39	.707	-.766	.107	-.537	.213
BA21	522	4.43	.679	-.833	.107	-.323	.213
BA22	521	4.45	.624	-.727	.107	-.219	.214
BB23	522	4.30	.678	-.486	.107	-.631	.213
BB24	522	4.29	.712	-.525	.107	-.779	.213
BB25	522	4.31	.688	-.520	.107	-.665	.213
BB26	522	4.37	.650	-.590	.107	-.438	.213
BB27	522	4.28	.696	-.483	.107	-.722	.213
BC28	522	4.44	.614	-.670	.107	-.247	.213
BC29	522	4.44	.659	-.761	.107	-.504	.213
BC30	522	4.42	.680	-.741	.107	-.594	.213
BC31	522	4.48	.632	-.890	.107	.184	.213
BC32	522	4.37	.646	-.651	.107	.027	.213
BD33	522	4.41	.636	-.843	.107	.718	.213
BD34	522	4.35	.705	-.780	.107	-.005	.213
BD35	522	4.38	.694	-.871	.107	.337	.213
BD36	522	4.32	.703	-.934	.107	1.018	.213
BD37	522	4.35	.713	-.846	.107	.242	.213
CA38	522	4.43	.656	-.844	.107	.167	.213
CA39	522	4.41	.673	-.786	.107	-.192	.213
CA40	522	4.45	.675	-.997	.107	.408	.213
CA41	522	4.44	.657	-.888	.107	.218	.213
CB42	522	4.44	.671	-.987	.107	.580	.213
CB43	522	4.45	.634	-.812	.107	.067	.213
CB44	522	4.48	.638	-.979	.107	.491	.213
CB45	522	4.42	.691	-.974	.107	.514	.213
CB46	522	4.44	.679	-1.171	.107	1.530	.213
CC47	522	4.43	.619	-.647	.107	-.282	.213
CC48	522	4.45	.648	-.797	.107	-.230	.213
CC49	522	4.41	.638	-.692	.107	-.090	.213
CC50	522	4.52	.579	-.836	.107	.372	.213

ตัวบ่งชี้	N	Mean	S.D.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
CC51	522	4.45	.606	-.621	.107	-.551	.213
CD52	522	4.51	.620	-.884	.107	-.240	.213
CD53	522	4.43	.613	-.580	.107	-.586	.213
CD54	522	4.49	.635	-.850	.107	-.323	.213
CD55	522	4.46	.622	-.718	.107	-.465	.213
CD56	522	4.44	.651	-.737	.107	-.505	.213
DA57	522	4.42	.680	-.778	.107	-.394	.213
DA58	522	4.38	.668	-.649	.107	-.474	.213
DA59	522	4.44	.575	-.419	.107	-.748	.213
DA60	522	4.43	.616	-.580	.107	-.587	.213
DA61	522	4.38	.631	-.514	.107	-.644	.213
DA62	522	4.42	.586	-.423	.107	-.701	.213
DB63	522	4.47	.616	-.722	.107	-.453	.213
DB64	522	4.44	.617	-.625	.107	-.552	.213
DB65	522	4.50	.617	-.821	.107	-.328	.213
DC66	522	4.48	.611	-.790	.107	-.099	.213
DC67	522	4.44	.632	-.720	.107	-.255	.213
DC68	522	4.45	.643	-.874	.107	.300	.213
DC69	522	4.43	.661	-.977	.107	.821	.213
DD70	522	4.53	.581	-.848	.107	.055	.213
DD71	522	4.51	.585	-.737	.107	-.435	.213
DD72	522	4.44	.618	-.792	.107	.372	.213
DD73	522	4.51	.579	-.753	.107	-.083	.213
EA74	522	4.44	.605	-.574	.107	-.590	.213
EA75	522	4.46	.631	-.783	.107	-.177	.213
EA76	522	4.39	.673	-.695	.107	-.454	.213
EA77	522	4.44	.671	-.789	.107	-.507	.213
EB78	522	4.42	.615	-.567	.107	-.596	.213
EB79	522	4.41	.632	-.583	.107	-.604	.213
EB80	522	4.42	.649	-.686	.107	-.554	.213
EC81	522	4.49	.647	-.937	.107	-.031	.213

ตัวบ่งชี้	N	Mean	S.D.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
EC82	522	4.47	.613	-.746	.107	-.161	.213
EC83	522	4.45	.618	-.708	.107	-.219	.213
ED84	522	4.39	.664	-.619	.107	-.657	.213
ED85	522	4.35	.697	-.612	.107	-.782	.213
ED86	522	4.36	.705	-.681	.107	-.615	.213

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=AA AB AC BA BB BC BD CA CB CC CD DA DB DC DD EA EB EC ED
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	S.D.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	522	10.00	25.00	20.0747	3.22064	-.549	.107	.180	.213
ทักษะด้านเทคนิค	522	10.00	30.00	23.2586	3.99426	-.307	.107	-.080	.213
ทักษะด้านมนุษย์	522	12.00	30.00	24.2931	4.42644	-.544	.107	-.359	.213
ฉันทะ	522	10.00	25.00	21.0172	2.90107	-.507	.107	-.377	.213
วิริยะ	522	10.00	25.00	20.1513	3.06270	-.280	.107	-.628	.213
จิตตะ	522	10.00	25.00	20.5383	3.04153	-.213	.107	-.361	.213
วิมังสา	522	7.00	25.00	20.0134	3.20595	-.483	.107	.427	.213
ทาน	522	8.00	20.00	16.6648	2.83599	-.292	.107	-.981	.213
ปิยวาจา	522	10.00	25.00	20.6494	3.76642	-.725	.107	.087	.213
อัตถจริยา	522	10.00	25.00	21.3851	2.81401	-.256	.107	-.445	.213
สมานัตตตา	522	10.00	25.00	20.9808	3.59404	-.797	.107	.364	.213
สัจจะ	522	12.00	30.00	25.5939	3.33535	-.036	.107	-.831	.213
ทมะ	522	14.00	35.00	29.4272	4.56468	-.847	.107	.141	.213
ขันติ	522	8.00	20.00	16.9291	2.49236	-.626	.107	-.039	.213
จาคะ	522	8.00	20.00	17.3602	2.22716	-.586	.107	.130	.213
เมตตา	522	8.00	20.00	16.9943	2.52092	-.364	.107	-.638	.213
กรุณา	522	6.00	15.00	12.5000	1.82776	-.221	.107	-.495	.213
มุทิตา	522	6.00	15.00	12.8870	1.81819	-.408	.107	-.457	.213
อุเบกขา	522	6.00	15.00	12.3678	2.17532	-.356	.107	-.866	.213
Valid N (listwise)	522								

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.994	86

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AA01	369.03	2073.826	.737	.994
AA02	369.00	2069.931	.799	.994
AA03	369.10	2063.059	.879	.994
AA04	369.27	2077.444	.605	.994
AA05	369.00	2069.931	.735	.994
AB06	369.33	2077.402	.646	.994
AB07	369.13	2070.395	.709	.994
AB08	369.03	2073.826	.737	.994
AB09	369.43	2077.633	.614	.994
AB10	369.00	2069.931	.799	.994
AB11	369.17	2062.006	.934	.994
AC12	368.90	2067.472	.832	.994
AC13	369.00	2069.931	.735	.994
AC14	369.07	2063.237	.863	.994
AC15	369.17	2062.006	.934	.994
AC16	369.00	2069.931	.799	.994
AC17	369.10	2063.059	.879	.994
BA18	368.90	2079.748	.678	.994
BA19	368.93	2070.202	.785	.994
BA20	369.03	2065.620	.756	.994

BA21	369.17	2060.833	.819	.994
BA22	369.03	2073.826	.737	.994
BB23	369.13	2060.120	.874	.994
BB24	369.07	2062.409	.814	.994
BB25	369.10	2063.059	.879	.994
BB26	369.07	2073.030	.847	.994
BB27	369.23	2079.289	.664	.994
BC28	369.17	2062.006	.934	.994
BC29	369.00	2065.034	.759	.994
BC30	369.13	2062.257	.840	.994
BC31	368.97	2066.516	.786	.994
BC32	369.07	2070.616	.806	.994
BD33	369.10	2072.507	.786	.994
BD34	369.30	2054.010	.885	.994
BD35	369.10	2057.541	.902	.994
BD36	369.13	2060.120	.874	.994
BD37	369.10	2063.059	.879	.994
CA38	368.97	2067.068	.844	.994
CA39	369.03	2070.102	.804	.994
CA40	369.00	2069.931	.799	.994
CA41	368.97	2066.516	.786	.994
CB42	368.90	2066.576	.847	.994
CB43	368.97	2066.516	.786	.994
CB44	369.00	2069.931	.799	.994
CB45	369.10	2057.541	.902	.994
CB46	368.90	2069.541	.795	.994
CC47	368.93	2072.409	.822	.994
CC48	368.97	2065.620	.801	.994
CC49	368.97	2067.964	.828	.994
CC50	368.87	2072.878	.813	.994
CC51	369.00	2064.966	.888	.994
CD52	368.97	2064.309	.822	.994
CD53	369.17	2062.006	.934	.994
CD54	369.00	2069.931	.799	.994
CD55	369.10	2057.541	.902	.994
CD56	369.20	2059.545	.757	.994
DA57	369.00	2064.345	.827	.994

DA58	369.10	2057.541	.902	.994
DA59	368.97	2075.068	.774	.994
DA60	368.97	2077.895	.813	.994
DA61	369.07	2076.478	.699	.994
DA62	369.00	2070.414	.873	.994
DB63	368.97	2066.516	.786	.994
DB64	369.13	2062.464	.781	.994
DB65	369.00	2069.931	.799	.994
DC66	369.00	2068.483	.825	.994
DC67	369.17	2070.351	.723	.994
DC68	369.00	2069.931	.735	.994
DC69	369.20	2052.786	.901	.994
DD70	369.00	2071.310	.856	.994
DD71	368.97	2066.516	.854	.994
DD72	369.03	2072.516	.761	.994
DD73	369.03	2066.861	.863	.994
EA74	369.00	2066.069	.798	.994
EA75	368.90	2066.921	.775	.994
EA76	369.13	2063.706	.762	.994
EA77	369.20	2059.545	.757	.994
EB78	369.07	2058.340	.878	.994
EB79	369.13	2055.430	.887	.994
EB80	369.23	2053.495	.856	.994
EC81	369.00	2069.931	.799	.994
EC82	368.97	2070.309	.786	.994
EC83	368.93	2070.823	.853	.994
ED84	369.07	2061.375	.830	.994
ED85	369.10	2059.955	.808	.994
ED86	369.20	2059.545	.757	.994

FLEISS MULTIRATER KAPPA

AA01 AA02 AA03 AA04 AA05 AB06 AB07 AB08 AB09 AB10 AB11 AC12 AC13 AC14 AC15 AC16 AC17 BA18 BA19 BA20 BA21 BA22 BB23 BB24 BB25 BB26 BB27 BC28 BC29 BC30 BC31 BC32 BD33 BD34 BD35 BD36 BD37 CA38 CA39 CA40 CA41 CB42 CB43 CB44 CB45 CB46 CC47 CC48 CC49 CC50 CC51 CD52 CD53 CD54 CD55 CD56 DA57 DA58 DA59 DA60 DA61 DA62 DB63 DB64 DB65 DC66 DC67 DC68 DC69 DD70 DD71 DD72 DD73 EA74 EA75 EA76 EA77 EB78 EB79 EB80 EC81 EC82 EC83 ED84 ED85 ED86

```
/CRITERIA  IGNORE_CASE=FALSE
ASYMPTOTIC_CILEVEL=95
/MISSING  CLASSMISSING=EXCLUDE.
```

Fleiss Multirater Kappa

Overall Agreement[a]						
		Asymptotic			Asymptotic 95% Confidence Interval	
	Kappa	Standard Error	z	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Overall Agreement	.521	.002	215.960	.000	.517	.526
a. Sample data contains 30 effective subjects and 86 raters.						

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=A B C D E
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปาปณิกธรรม	316.7000	1684.700	.892	.965
อิทธิบาท	301.4667	1514.947	.926	.959
สังคหวัตถุ	303.9333	1505.720	.931	.958
ฆราวาสธรรม	296.6333	1437.068	.935	.960
พรหมวิหาร	331.2667	1770.064	.952	.963

ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

Descriptive Statistics

	N	Mean	S.D	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
AA	522	4.3322	.58615	-.684	.107	.048	.213
AB	522	4.2912	.57747	-.438	.107	-.529	.213
AC	522	4.3892	.57866	-.670	.107	-.275	.213
BA	522	4.4425	.57747	-.870	.107	.122	.213
BB	522	4.3107	.61989	-.605	.107	-.412	.213
BC	522	4.4272	.56686	-.716	.107	-.308	.213
BD	522	4.3617	.60711	-.836	.107	.719	.213
CA	522	4.4339	.59261	-.955	.107	.556	.213
CB	522	4.4452	.58170	-.851	.107	.223	.213
CC	522	4.4494	.54404	-.687	.107	-.190	.213
CD	522	4.4651	.54103	-.736	.107	-.342	.213
DA	522	4.4090	.53882	-.366	.107	-1.007	.213
DB	522	4.4681	.53889	-.700	.107	-.374	.213
DC	522	4.4381	.57947	-.829	.107	.116	.213
DD	522	4.4986	.51408	-.749	.107	-.041	.213
EA	522	4.4315	.57830	-.745	.107	-.267	.213
EB	522	4.4170	.57756	-.604	.107	-.468	.213
EC	522	4.4674	.57411	-.780	.107	-.058	.213
ED	522	4.3678	.61481	-.580	.107	-.727	.213

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล : นายประดิษฐ์ ศรีโนนยาง

เลขทะเบียนนักศึกษา : 6330840432004

ที่อยู่ : 34/4 บ้านโนนชัย ซอยราษฎร์คนึง 29 ถนนราษฎร์คนึง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

ประวัติการศึกษา

: 2533 ศาสนศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

: 2536 Master of Arts (Applied Linguistics) Poona University

: ปัจจุบัน กำลังศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัญฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง