

รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้*

A Buddhist Psychological Model for Leadership Development of Learning Organization



ชนันทกรณ์ เกียรติजनันท์

Chanunthakorn Kiatjanon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Email: chakiatjanon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสนาและตามหลักจิตวิทยา 2) เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสนาและตามหลักจิตวิทยา และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยการใช่วิธีการเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาและจิตวิทยา จำนวน 5 รูป/คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามามี 26 ข้อ จะมีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 95.20 (Adjusted $R^2 = .952$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 (V) ด้านความรู้รอบรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 (M) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันตามหลักสังคหวัตถุ 4 (T) เรียกว่า VMT Model และผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสมในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้

คำสำคัญ: รูปแบบพุทธจิตวิทยา; การพัฒนาภาวะผู้นำ; องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the leadership development of learning organization according to the principles of Buddhism and psychology, 2) to analyze and synthesize the leadership development of learning organization according to the principles of Buddhism and psychology, and 3) to propose the model of Buddhist Psychology for leadership development of learning organization. Mixed methods research; applied qualitative methods to explain quantitative results was used for research design and was divided into two phases.. Key informants were 5 Buddhist and psychological experts and selected by purposive sampling. Qualitative data was collected by interview form and data was analyzed by using content analysis. Results were showed as follows:

With regard to the development of leadership according to the principles of Buddhist psychology affecting the attributes of leadership of learning organization, the results show that these 26 best selected predictive variables had an effect on the attributes of leadership of learning organization, increased at 95.20 percent (Adjusted $R^2 = .952$) with the statistical significance at the level of .05. The developed model of Buddhist Psychology for leadership development had 3 main aspects consisted of Vision with Sappurisa Dhamma 7, mastery with Iddhipada 4 and learning team with Sangahavatthu 4, called “VMT Model”. Results from expert’s opinions indicated that a Buddhist Psychological model for leadership development of learning organization was appropriate for enhancing organization development.

Keywords: Buddhist Psychological Model; Leadership Development; Learning Organization

บทนำ

พุทธจิตวิทยาหรือจิตวิทยาแนวพุทธนั้นเป็นแนวคิดที่นำแก่นคำสอนของพุทธศาสนาที่ว่าด้วยเรื่องทุกข์และวิถีทางในการเข้าถึงความดับทุกข์นั้นมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทางจิตวิทยา จิตวิทยาการให้คำปรึกษาตามแนวพุทธเป็นแนวทางในการให้การปรึกษาทางพุทธจิตวิทยาโดยเน้นวิธีฝึกปฏิบัติตามหลักพระพุทธรศาสนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนที่มุ่งเน้นการให้มนุษย์รู้จักทุกข์และการดับทุกข์ โดยมีแนวทางให้มนุษย์รู้จักตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง และเข้าใจถึงกฎธรรมชาติ เป็นการศึกษาจากภายในตัวตนของมนุษย์ เมื่อมนุษย์เกิดความเข้าใจตนเองและธรรมชาติแล้ว มนุษย์จะสามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนไปสู่วิถีทางชีวิตที่เป็นประโยชน์

ภาวะผู้นำถือเป็นคุณลักษณะหรือองค์ประกอบประการหนึ่ง ซึ่งผู้นำทุกคนควรมี ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ และจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ และความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งตาม และลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ตลอดจนมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคนและสังคม (P.A. Payutto, 2003)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดการบริหารที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ต่างนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและบรรลุผลสำเร็จในภาพรวมขององค์กร (Makhasiranon, 2002) ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกได้ขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างงานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่องค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรที่ผูกกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก (Hoy&Miskel, 2001) องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลกันอย่างสูงสุด ดังนั้น ในบรรดาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประเภทต่างๆ สถาบันอุดมศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทอื่นๆ รูปแบบของสถาบันอุดมศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เชื่อว่าการทำงานในโลกยุคใหม่จะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น องค์กรใดที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ก็จะเป็นองค์กรที่ได้เปรียบต่อการพัฒนาในสภาพที่มีการแข่งขัน จากที่กล่าวมาจะพบว่า สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่บรรยากาศในการบริหารงานในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน ทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง มีการจัดองค์กรเพื่อการเรียนรู้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มุ่งสู่อนาคต มีการสื่อสารในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ สิ่งที่เป็นสาระข้อเท็จจริง ประกอบด้วยเหตุผลและความจริงใจ (Pintamul, 2017) นอกจากนี้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะต้องวางแผนปรับโครงสร้างและกำกับติดตาม

การดำเนินการขององค์กรเพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์สูงสุด

ดังนั้น หากนำหลักพุทธจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมาย โดยการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน ทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นมืออาชีพ และมีการจัดองค์กรเพื่อการเรียนรู้ตั้งที่กล่าวข้างต้น การวิจัยด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาที่ปรากฏองค์ประกอบ แนวคิด และแนวปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถมองเห็นอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสนาและตามหลักจิตวิทยา
2. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสนาและตามหลักจิตวิทยา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ด้วยการใช้วิธีการเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Methods to Explain Quantitative Results) ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์พุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผ่านการพิจารณาเป็นค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60-1.00 ทุกข้อ และผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.826 แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์ พนักงาน และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ราย สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ระยะที่ 2 การนำเสนอรูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง และแล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสนาและตามหลักจิตวิทยา

การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสนาและตามหลักจิตวิทยา พบว่ามี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ตามหลักสัพพริธรรม 7 2) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกันตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรอบรู้ตามหลักอิทธิบาท 4

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรในมหาวิทยาลัย จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาคือ เพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี รองลงมา มีอายุ 40-45 ปี มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และมีอายุ 46-50 ปี ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นบุคลากรสายสนับสนุน และมีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งงาน 3-5 ปี รองลงมา มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งงาน มากกว่า 10 ปี มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งงาน 6-10 ปี และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งงาน 2 ปีหรือน้อยกว่า ตามลำดับ ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (สัพพริธรรม 7)	3.78	0.77	มาก
การพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรอบรู้ (อิทธิบาท 4)	3.71	0.92	มาก
การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (สังคหวัตถุ 4)	3.78	0.89	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	3.76	0.82	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (สัปปุริสธรรม 7) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (สังคหวัตถุ 4) และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรอบรู้ (อิทธิบาท 4) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	b	Std. Error	β	
(Constant) (a)	.100	.055		1.806
ผู้นำมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาได้ (X_2)	.059	.025	.058	2.371
ผู้นำมีหลักคิดที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ (X_4)	.112	.025	.120	4.543
ผู้นำมีการวางแผนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร (X_5)	.104	.021	.110	5.030
ผู้นำมีความเข้าใจบทบาทและภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ (X_6)	.191	.028	.194	6.890
ผู้นำเป็นผู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (X_8)	.082	.023	.093	3.650
ผู้นำเป็นนักประสานงานที่ดีกับทุกองค์กรและทุกภาคส่วนในการบริหาร (X_{13})	.074	.018	.075	4.003
ผู้นำวางหลักการและบริหารองค์กรเป็นขั้นตอน (X_{15})	.166	.024	.166	7.000
ผู้นำสนับสนุนการจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (X_{17})	.067	.021	.082	3.235
ผู้นำมีทักษะในการเรียนรู้สิ่งใหม่และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร (X_{18})	.088	.023	.107	3.788

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	b	Std. Error	β	
ผู้นำมีการจัดกลไกการบริหารงานให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ง่าย (X ₂₃)	.175	.025	.211	6.974
ผู้นำมีความเอาใจใส่ต่อสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ สิ่งใหม่ (X ₂₅)	.049	.023	.059	2.158
ผู้นำมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนการปฏิบัติงาน"รูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน (X ₂₆)	.076	.024	.086	3.176
ผู้นำมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนการปฏิบัติงาน"รูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน (X ₂₆)	.076	.024	.086	3.176
ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึก"ในการใฝ่เรียนรู้ (X ₂₇)	.125	.026	.147	4.851
ผู้นำมีความมุ่งมั่นสร้างการเรียนรู้ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ (X ₂₈)	.211	.033	.231	6.447
ผู้นำทบทวนปัญหาและข้อบกพร่องต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การหาวิธีแก้ไข(X ₂₉)	.195	.024	.227	8.248
ผู้นำยกย่องให้เกียรติผู้อื่นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน (X ₃₀)	.049	.025	.057	1.988
ผู้นำเป็นผู้เปิดโอกาสให้เกิดการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาของบุคลากรทุกระดับ (X ₃₄)	.118	.023	.129	5.175
ผู้นำมีความสุขภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรให้พัฒนาศักยภาพได้ตามเป้าหมาย (X ₃₅)	.087	.026	.103	3.302
ผู้นำมีใจที่เปิดกว้างและให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย (X ₃₆)	.142	.026	.161	5.430
ผู้นำสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกัน เพื่อให้แต่ละคนได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ (X ₃₉)	.145	.025	.165	5.814
ผู้นำเปิดเวทีให้เกิดการแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของการทำงาน (X ₄₀)	.096	.025	.111	3.864
ผู้นำเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่จากวิทยากรพิเศษจากภายนอก (X ₄₁)	.157	.018	.175	8.890

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	b	Std. Error	β	
ผู้นำอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น (X_{43})	.073	.022	.083	3.334
ผู้นำปฏิบัติตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน (X_{44})	.357	.029	.400	12.305
$R^2 = .955$			Adjusted $R^2 = .952$	

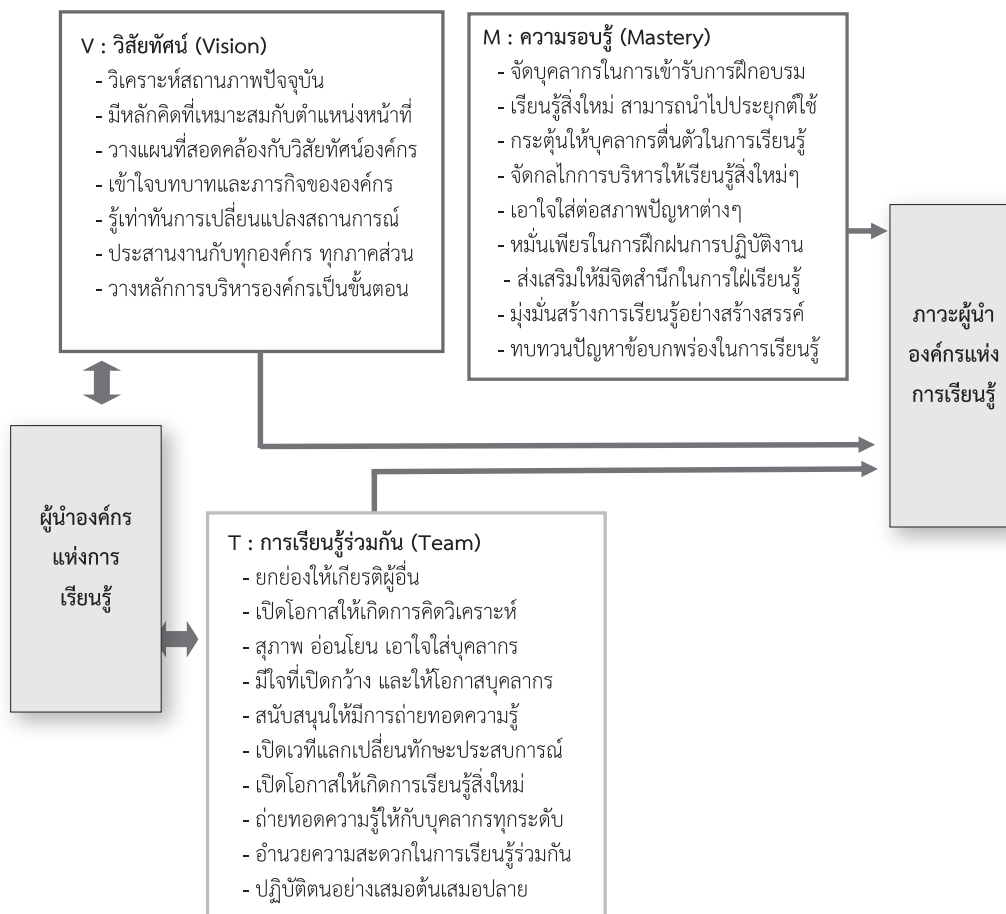
*p < .05, **p < .01

จากตาราง 2 ปรากฏว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนมี 26 ข้อ ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (สัปปุริสธรรม 7) จำนวน 7 ข้อ การพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรู้ (อิทธิบาท 4) จำนวน 9 ข้อ การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (สังคหวัตถุ 4) จำนวน 10 ข้อ จะมีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 95.20 (Adjusted $R^2 = .952$) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (สัปปุริสธรรม 7) จำนวน 7 ข้อ มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรู้ (อิทธิบาท 4) จำนวน 9 ข้อ และมีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (สังคหวัตถุ 4) จำนวน 10 ข้อ เพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวน 1 ระดับ จะมีผลต่อระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น .952 ระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \hat{Z}_z = & .058(Z2) + .120(Z4) + .110(Z5) + .194(Z6) + .093(Z8) + .075(Z13) + .166(Z15) \\ & + .082(Z17) + .107(Z18) + .120(Z21) + .211(Z23) + .059(Z25) + .086(Z26) + \\ & .147(Z27) + .231(Z28) + .227(Z29) + .057(Z30) + .129(Z34) + .103(Z35) + \\ & .161(Z36) + .165(Z39) + .111(Z40) + .175(Z41) + .076(Z42) + .083(Z43) + \\ & .400(X44) \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธจิตวิทยา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยเสนอรูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านวิสัยทัศน์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 (V) ด้านความรอบรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 (M) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันสังคหวัตถุ 4 (T) เรียกว่า VMT Model และผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสมในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้ แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกมี 26 ข้อ ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (สัปปริสธรรม 7) จำนวน 7 ข้อ การพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรอบรู้ (อิทธิบาท 4) จำนวน 9 ข้อ การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ร่วมกัน (สังคหวัตถุ 4) จำนวน 10 ข้อ จะมีผลต่อระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทยเพิ่มขึ้น .952 ระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของวรุตม์ ทวีศรี (Taweessri, 2014) พบว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์กรประสิทธิภาพสูง คือ (1) หลักสัปปริสธรรม 7 มีอิทธิพลระดับปานกลางถึงสูง (2) หลักอิทธิบาท 4 มีอิทธิพลระดับปานกลาง และ (3) หลักสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลค่อนข้างน้อยถึงปานกลางโดยนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นทั้ง 7 ด้านของธรรมนี้ ผู้นำที่ดีถ้ามีหลักธรรมทั้ง 7 นี้จะทำให้ผู้นำเป็นคนน่าเชื่อถือ ทำให้เกิดศรัทธาในหมู่พนักงานได้ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาปฏิบัติส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่กับการทำงาน และผู้ร่วมงาน และเมื่อนำหลักสังคหวัตถุ 4 เข้ามาเป็นตัวควบคุม ผู้นำจะได้ใจและบริหารคนได้ ต้องมีการเสียสละ อุทิศตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับการศึกษาของธงชัย สิงอุดม (Sing-Udom, 2014) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิกในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน จะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ จากหลักธรรมที่ได้นำมาบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้พบหลักหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการปกครองคณะสงฆ์ คือ หลักสัปปริสธรรม 7 และ พรหมวิหาร 4

รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรอบรู้ และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วยหลักธรรม ดังต่อไปนี้ (1) สัปปริสธรรม 7 ด้านวิสัยทัศน์ (2) อิทธิบาท 4 ด้านความรอบรู้ และ (3) สังคหวัตถุ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทรงกรด เจริญพร (Charoenphon, 2009) พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวหลักธรรมพุทธศาสนา ประกอบด้วยหลักธรรมในแต่ละหลักการ ดังนี้ หลักการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน ได้แก่ ปัจจัยให้เกิดสัมมาทิฐิ 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 ไตรสิกขา ปัญญา 3 ขรวาสาธรรม 4 หลักการที่ 2 รูปแบบ วิถีคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม หลักการที่ 5 การคิดเชิงระบบ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของบุษกร วัฒนบุตร (Wattanabut, 2016) พบว่า) แนวการบริหารจัดการองค์กรเพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธปัญญาเป็นกระบวนการต่างๆ ที่จะกลั่นกรองให้ได้มาซึ่งความรู้ เพื่อนำมารองรับกับการดำรงชีวิตของมนุษย์บนโลกปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ และมีมุมมองในการเรียนรู้ จึงเป็นวิถีทางการดำรงชีวิตตามความคิดที่ตนเองค้นพบและรับรู้จนตกผลึกเป็นแก่นความรู้ที่แท้จริงในการที่จะเข้าใจตนเองและสังคมจนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1) ผู้นำควรวีธหลักพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์โดยการวางระบบบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต จัดทำนโยบายหรือโครงการเหมาะสมกับจังหวะและเวลา และวางหลักการและบริหารองค์กรอย่างเป็นขั้นตอน
- 2) ผู้นำควรประยุกต์หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ โดยควรมีการติดตามให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการทำงานตลอดเวลา มีการจัดกลไกการบริหารงานให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ง่าย
- 3) ผู้นำควรนำหลักพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการเปิดเวทีให้เกิดการแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของการทำงาน และผู้นำควรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับในโอกาสพิเศษขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ในการนำหลักพุทธจิตวิทยาพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น สาราณียธรรม 6 และภavana 4
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยและขยายผลการศึกษาในการนำหลักพุทธจิตวิทยาพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรอื่นๆ ในประเทศไทยต่อไป
- 3) ควรมีการศึกษาตัวแปรการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการนำหลักพุทธจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

References

- Charoenphon, S. (2009). *The Learning Organization Based upon Dhamma of Buddhism*. Dissertation in Educational Administration, Graduate School, Burapha University.
- Hoy, & Miskel. (2001). *Education administration*. New York: McGraw-Hill.
- Kodsiri, C., Nitedsilp, W., Klaharn, W., Samutchai, C. (2016). The development of a learning organization within Buddhist principles for the Buddhist University in the northern region of Thailand. *FEU Academic Review*, 10(3), 200-214.
- Makhasiranon, W. (2002). *Learning organization to intelligent organization*. Bangkok: Expert Net.
- Phra Dhammapitaka. (P.A. Payutto). (2003). *Leadership: Importance on Human and Country Development*. Bangkok: Thammasa Publishing.
- Pintamul, P. (2017). Management Corporate Social Responsibility According to the Buddhist Monks of Thailand for Community and Society. *Journal of Arts Management*, 1(2), 119-128.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Sing-Udom, T. (2014). *The Development of Sangha Leadership in Sangha Administrative Area, Region 8*. Dissertation in Doctor of Philosophy (Public Administration). Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Taweessri, W. (2014). *Leadership Development Based on Buddhist Principles for High Efficient Performance of Research and Development Organization under The ministry of Science and Technology*. Dissertation in Doctor of Philosophy (Administration). Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Wattanabut, B. (2016). Organization Management for Learning Organization in the Cognitive Constructivism Based. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(2), 205-219.
- Witaya-Udom, W. (2007). *Leadership*. Bangkok: Theera Film and Cytex.
- Yawiraj, N. (1994). *Strategic leadership*. Bangkok: Central Express.