

การสร้างตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับพระสังฆาธิการในการบริหารคณะสงฆ์: ระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก*

Constructing Appropriate Leadership Models for the Abbot in Sangha Administration: Grounded theory Approach

¹พระมหาวิเชษฐ์ สุวตฺตโน (ศรีพรหม) และ พิชาย รัตนติลก ณ ภูเก็ต

¹Phramaha Wichet Suwattano (Sriprom) and Phichai Ratnatilaka Na Bhuket

คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Graduate School of Social Development Administration, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: mahawichet@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ของพระสังฆาธิการ และ 2) สร้างตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับพระสังฆาธิการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์อย่างเข้มข้น กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจาก 6 วัดในจังหวัดชัยภูมิ และเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รวมทั้งหมด 26 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่มีทั้งหมด 22 องค์ประกอบ คือ 1.เมตตา 2. ตระหนักรู้ในตน 3. มุ่งมั่นตั้งใจ 4. เสียสละ 5. เคร่งครัดในระเบียบวินัย 6. เฉลียวฉลาด 7. ความสามารถทางสังคม 8. มีความสามารถในการงาน 9. เชื่อมั่นในตนเอง 10. มีกรอบแนวคิด 11. มีความรู้ ทักษะ 12. ริเริ่ม สร้างสรรค์ 13. ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 14. ประนีประนอม 15. ความสำนึกรับผิดชอบ 16.ให้อำนาจตัดสินใจ 17. มอบหมายงานให้ทำ 18. ช่วยเหลือให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ 19. สร้างคุณค่าต่อสังคม 20. ประมวลผลอย่างสมดุล 21. การกระตุ้นทางปัญญา 22. คำนึงถึงตัวบุคคล) 2) ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการศึกษามีทั้งหมด 14 องค์ประกอบ คือ 1. Charisma 2. Envision 3. Intelligence 4. Self-Esteem 5. Determination 6. Altruism 7. Emotional Maturity 8. Self-Awareness 9. Inspirational Motivation 10. Intellectual Stimulation 11. Individualized Consideration 12. Contingent Reward 13. Empowerment 14. Building Community Relations และตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชน มีทั้งหมด 15 องค์ประกอบ คือ 1. Sociability 2. Emotional Intelligence 3. Equilibrium 4. Charisma 5. Sacrifice 6. Integrity 7. Openness 8. Identify Problems 9. Conceptualizing 10. Effective Communications 11. Internalized Moral Perspective 12. Balanced Processing 13. Relational Transparency 14. Give the Work Back to the People 15. Creating Value for the Community

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ทฤษฎีฐานราก; พระสังฆาธิการ; การบริหารคณะสงฆ์



Abstract

The objectives of this research are: 1) to Study the understanding of the components of leadership qualities in Sangha administration, and 2) to construct an appropriate leadership model for Sangha administration. The research adopted a qualitative approach, collecting data from relevant documents, participatory observations, and intensive interviews with key informants from six temples in Chaiphum province and the National Office of Buddhism, totaling 26 participants. The data is analyzed based on fundamental theoretical principles and presented descriptively.

The research findings indicated that 1) The leadership qualities in Sangha administration consist of 22 components, which include: 1. Loving kindness, 2. Self-awareness, 3. Determination, 4. Self-sacrifice 5. Self-Discipline 6. Intelligence 7. Sociability 8. Competency 11. Self-confident 10. Conceptualizing 11. Knowledge, skills 12. Initiative and Creativity, 13. Role-modeling, 14. Reconciliation, 15. Accountability 16. Decision making authority, 17. Task delegation, 18. Supportive advancement, 19. Societal value, 20. Balanced evaluation, 21. Intellectual stimulation, 22. Individualized consideration. 2) The appropriate leadership model for Sangha administration focused on education consisted of 14 components: 1. Charisma 2. Envision 3. Intelligence 4. Self-Esteem 5. Determination 6. Altruism 7. Emotional Maturity 8. Self-Awareness 9. Inspirational Motivation 10. Intellectual Stimulation 11. Individualized Consideration 12. Contingent reward 13. Empowerment 14. Building community relations. Additionally, the appropriate leadership model for Sangha administration focused on development and coordination with the community consisted of 14 components: 1. sociability 2. emotional Intelligence 3. equilibrium 4. charisma 5. sacrifice 6. integrity 7. openness 8. problem identification 9. conceptualization 10. effective communications 11. internalized moral perspective 12. balanced processing 13. relational transparency 14. give the work back to the people and 15. creating value for the community.

Keywords: Leadership; Grounded Theory; The Abbot; Sangha Administration

บทนำ

โครงสร้างองค์กรปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันถือว่าวัดเป็นหน่วยแรกและเป็นองค์กรหลัก ในการขับเคลื่อนงานด้านกิจการคณะสงฆ์ และ พระพุทธศาสนาโดยตรง โดยมีพระสังฆาธิการเป็นบุคลากรหลัก ในการขับเคลื่อนงาน ซึ่งหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนาตาม พระราชบัญญัติที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมี 6 ด้าน คือ 1) ด้านการรักษาความเรียบร้อยดีงาม 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านการสาธารณูปการ และ 6) ด้านการ สาธารณสงเคราะห์ ซึ่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทุกๆ ด้านถือได้ว่า พระสังฆาธิการ เป็นบุคลากรที่สำคัญ ในการทำหน้าที่บริหารงานงานคณะสงฆ์ และงานพระศาสนาให้มีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่ปกครองให้เป็นไปตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับหรือระเบียบมหาเถรสมาคม คำสั่งมหาเถรสมาคม พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน (National Office of Buddhism, 2012)

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการซึ่งครอบคลุมพื้นที่ทุกภาคของประเทศไทย พบว่า ปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการนั้นมีความซับซ้อน แตกต่าง หลากหลาย กระจายไปแต่ละพื้นที่ อีกทั้งสาเหตุของปัญหาก็อาจเกิดขึ้นจากปัจจัย และเงื่อนไขหลายประการ แต่เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดแล้วปัญหามีจุดร่วมกันหลายประการ ประกอบด้วย ปัญหาด้านวิสัยทัศน์, ปัญหาด้านองค์ความรู้ ทั้งทางโลกและทางธรรม, ปัญหาด้านการสื่อสาร, ปัญหาด้านการเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นและกระจายอำนาจการตัดสินใจ, ปัญหาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ปัญหาด้านการช่วยเหลือและให้ความสำคัญกับผู้อื่น, ปัญหาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ดังนั้น ปัญหาเหล่านี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงการขาดภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ (Phrahadsanai Paripunno (Suwanjinda), 2012; Phrakrusophonpatummakon (Chalor Dhammapalo), 2015; Phramaha Thaworn Apichawo (Wisetlerd), 2013; Phramaha Jeeraphan thammapaseatto (Numprasert), 2010; Phrakruwimolkhuntipalakorn (Tueyod), 2012; Phrakhrusangvornsadhuvatr (Sumruay Sangvaro), 2011; Phrabaidikasomchai Dhammadharo (Sihabut), 2012; Phrakhrusatitnabhakhun Sensuk, 2007)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ที่องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จได้สิ่งสำคัญอันดับแรกคือ ผู้บริหารหรือบุคลากรต้องมีภาวะผู้นำ (Gill, 2003) องค์กรต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง และการจัดการที่เข้มแข็งเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรในปัจจุบันต้องการผู้นำเพื่อที่กล้าท้าทายสถานะเดิม (status quo) สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ใหม่เพื่ออนาคต และกระตุ้นแรงบันดาลใจให้สมาชิกองค์การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น (Robbins and Judge, 2013) นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการ เช่น ผลการศึกษาของ PhraSombat Sukthaweelertpong, Chandarasorn (2018); Bodeerat, Adivadhanasit, Banchirdrit and Suyaprom (2013); Rukkhuntho, Chongruk, Athisup and Chuchuaisuwan (2015); Phrakhupisanboonyapinan Ajjatharo (Rookkhachat) (2012) เป็นต้น

จากการประมวลงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ทำให้พบช่องว่างของการศึกษาหลักๆ 3 ประการ คือ 1) การใช้แนวคิดทฤษฎีเป็นฐานในการศึกษาวิจัยยังมีขอบเขตไม่กว้าง และยังไม่ครอบคลุมถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใหม่ๆ โดยมากแล้วจะใช้เพียงบางแนวคิดเป็นฐานในการศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้ การศึกษาส่วนมากอยู่ในกรอบแนวคิดในบริบททางพระพุทธศาสนา 2) ยังไม่พบการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) อย่างจริงจังในการศึกษาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ ซึ่งอาจทำให้ข้อสรุปที่ได้ขาดความหนักแน่นในเชิงทฤษฎี และ 3) ยังไม่พบการศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับการสร้างตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการภายใต้บริบท หรือความมุ่งเน้นของวัดที่เฉพาะเจาะจง จากช่องว่างดังกล่าวนี้ทำให้ผู้ศึกษาเห็นโอกาสที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อเพิ่มเติม เสริมขยาย รวมถึงปรับปรุงแนวความคิด และองค์ประกอบของภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่ดำรงอยู่ และเพื่อสร้างตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการอันจะช่วยให้การบริหารคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership), ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership), ภาวะผู้นำเชิงบริการ (Servant Leadership), และภาวะผู้นำเชิงปรับตัว (Adaptive Leadership) เป็นแนวคิดนำในการศึกษา และใช้ระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Approach) เป็นระเบียบวิธีในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ของพระสังฆาธิการ
- 2) เพื่อสร้างตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับพระสังฆาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากหนังสือ ตำรา เอกสารข้อมูล และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจละเอียดลึกซึ้ง เพื่อสร้างแนวคำถามเชิงคุณภาพ ตลอดจนถึงศึกษาระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ระเบียนวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และเตรียมอุปกรณ์สำหรับบันทึกข้อมูล เตรียมความพร้อมก่อนลงพื้นที่ในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) ดำเนินตามแนวทางระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ซึ่งทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายบนฐานของการสร้างทฤษฎี โดยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากวัดในจังหวัดชัยภูมิ คัดเลือกวัดที่มีผลงานโดดเด่นในด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชน ควบคู่ไปกับการพิจารณาคัดเลือกจากเจ้าอาวาสผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านภาวะผู้นำ และการบริหารคณะสงฆ์ จำนวน 6 วัด ได้แก่ 1) วัดชัยภูมิพิทักษ์ (ผาเกิ้ง) 2) วัดบางอำพัน 3) วัดเลียบน้ำไหล 4) วัดห้วยหินฝน 5) วัดฉิมพลี (บ้านจั่ว) และ 6) วัดอัมพา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) ในแต่ละวัดประกอบด้วย เจ้าอาวาส 1 รูป, พระลูกวัด 1 รูป, กรรมการวัดหรือไวยาวัจกรวัด 1 คน, และผู้นำชุมชน 1 คน นอกจากนั้น คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจากเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 2 คน โดยพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่มีตำแหน่ง หน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับงานคณะสงฆ์โดยตรง รวมผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้งหมด 26 รูป/คน การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด โดยขออนุญาตก่อนเก็บข้อมูล และได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา 1) แนวคำถามเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง คือแนวคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เช่น ชื่อ-นามสกุล-ฉายา (สำหรับพระภิกษุ) ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่, หน่วยงานที่สังกัด เป็นต้น ส่วนที่สอง แนวคำถามเกี่ยวกับแนวคำถามเกี่ยวกับลักษณะ เป้าหมาย ความมุ่งมั่น รวมถึงบริบท สภาพแวดล้อม ประวัติศาสตร์ และความ เป็นมาของวัด ส่วนที่สาม แนวคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่ดำรงอยู่ และส่วนที่สี่ แนวคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับพระสังฆาธิการ 2) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) ผู้วิจัยเข้าไปอยู่อาศัยภายในพื้นที่ 2 สัปดาห์เพื่อร่วมทำกิจกรรม และสังเกตทั้งสถานที่ กิจกรรม และบริบท รวมถึงปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น โดยใช้เวลาเก็บข้อมูล 2 ช่วงเวลา คือ ช่วงที่ 1 ระหว่างเดือน กันยายน ถึง พฤศจิกายน 2563 และช่วงที่ 2 ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน 2564

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ 3 รูปแบบ คือ 1) ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสารข้อมูล และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) ใช้วิธีสัมภาษณ์ทั้งการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือสัมภาษณ์แบบเข้มข้น (Intensive Interview), การสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) 3) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation)

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Approach) ดังต่อไปนี้

1) จัดทำรหัสเริ่มแรก (Initial Coding) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการให้รหัสข้อมูลในเบื้องต้น เพื่อเปิดกว้างถึงความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี โดยใช้เทคนิคการให้รหัสแบบบรรทัดต่อบรรทัด (line-by-line coding) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์ ผลจากการให้รหัสข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 วัด ทำให้ได้รหัสเริ่มแรกทั้งสิ้น 688 รหัส

2) จัดทำรหัสแบบมุ่งความสนใจ (Focused Coding) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำรหัสเริ่มแรกของแต่ละกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาอย่างละเอียด และทำการเปรียบเทียบกัน เพื่อหาความถี่บ่อย ความซ้ำซ้อน ลดทอนรหัสที่มีความซ้ำซ้อน และผนวกบางรหัสที่มีความหมายสอดคล้องเข้าด้วยกัน จากนั้นทำการแยกแยะ คัดเลือกรหัสที่มีนัยยะสำคัญในเชิงทฤษฎีเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ ผลจากขั้นตอนนี้ ทำให้ได้รหัสข้อมูลที่มีนัยยะสำคัญทั้งสิ้น 442 รหัส

3) จัดทำรหัสเชิงทฤษฎี (Theoretical Coding) 3.1) จัดหมวดหมู่ของรหัส (Categories) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำรหัสข้อมูลแบบมุ่งความสนใจมาพิจารณาอย่างละเอียดเพื่อทำการจัดหมวดหมู่ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของรหัสที่มีความสอดคล้องกัน สามารถจัดให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกันได้ นอกจากนั้น ผู้ได้ทำการลดทอนรหัสที่ไม่มีนัยยะสำคัญต่อการวิเคราะห์ออกไป ผลจากการดำเนินการแสดงให้เห็นได้ดังนี้

3.1) พระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา ด้านคุณลักษณะ มีจำนวนทั้งสิ้น 9 หมวดหมู่ และด้านพฤติกรรม มี 10 หมวดหมู่ และพระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชน ด้านคุณลักษณะ มีจำนวนทั้งสิ้น 9 หมวดหมู่ และด้านพฤติกรรมมี 9 หมวดหมู่

3.2) กำหนดประเด็นหลัก (Themes) ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกหมวดหมู่ของรหัสเชิงทฤษฎีที่มีความหมายเชิงนัยยะไปสู่การกำหนดประเด็นหลัก (Themes) โดยได้ทำการลดทอนหมวดหมู่ที่ซ้ำซ้อน และผนวกบางหมวดหมู่ที่มีความสอดคล้องเข้าด้วยกัน ทำให้ได้ประเด็นหลักที่มีความกระชับ ชัดเจนมากขึ้น นำไปสู่การปรากฏขึ้นของมโนทัศน์ของทฤษฎี ผลจากการดำเนินการแสดงให้เห็นได้ดังนี้ 1) พระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา ด้านคุณลักษณะ มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ประเด็นหลัก ด้านพฤติกรรมมี 6 ประเด็นหลัก 2) พระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชน ด้านคุณลักษณะ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 7 ประเด็นหลัก และด้านพฤติกรรมมี 8 ประเด็นหลัก

4) จัดหมวดหมู่เชิงมโนทัศน์ และแสดงขอบเขตของทฤษฎี ในขั้นตอนนี้ ได้นำประเด็นหลัก และหมวดหมู่ของประเด็นหลักมาจัดเป็นหมวดหมู่เชิงมโนทัศน์ โดยให้คำอธิบาย นิยามความหมาย และรายละเอียดของคุณสมบัติต่างๆ ของประเด็นหลัก

5) ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำประเด็นหลัก และคำอธิบาย นิยามความหมาย รายละเอียดของคุณสมบัติต่างๆ ของประเด็นหลัก ที่ได้ทบทวน ตรวจสอบความถูกต้อง จากทุกขั้นตอนที่ผ่านมา จากนั้นดำเนินการเขียน แล้วนำเสนอเป็นทฤษฎี หรือตัวแบบของภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอผลการศึกษาวิจัยในเชิงพรรณนา (Descriptive Presentation) อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ และตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่มีทั้งหมด 22 องค์ประกอบ คือ 1. เมตตา 2. ตระหนักรู้ในตน 3. มุ่งมั่นตั้งใจ 4. เสียสละ 5. เคร่งครัดในระเบียบวินัย 6. เฉลียวฉลาด 7. ความสามารถทางสังคม 8. มีความสามารถในงาน 9. เชื่อมั่นในตนเอง 10. มีกรอบแนวคิด 11. มีความรู้ ทักษะ 12. ริเริ่มสร้างสรรค์ 13. ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 14. ประณีประนอม 15. ความสำนึกรับผิดชอบ 16. ให้อำนาจตัดสินใจ 17. มอบหมายงานให้ทำ 18. ช่วยเหลือให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ 19. สร้างคุณค่าต่อสังคม

20. ประมวลผลอย่างสมดุล 21. การกระตุ้นทางปัญญา 22. คำนึงถึงตัวบุคคล สามารถจำแนกแต่ละกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้ 1) เจ้าอาวาสวัดชัยภูมิพิทักษ์ (ผาเกิ้ง) มีคุณลักษณะ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ 7 ประการ ได้แก่ 1. เมตตา 2. ตระหนักรู้ในตน 3. เคร่งครัดในระเบียบวินัย 4. ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 5. มอบหมายงานให้ทำ 6. ช่วยเหลือให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ และ 7. สร้างคุณค่าต่อสังคม 2) เจ้าอาวาสวัดบางอำพัน มีคุณลักษณะ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1. เสียสละ 2. เฉลียวฉลาด 3. ตระหนักรู้ในตน 4. ความสามารถทางสังคม 5. ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และ 6. ประนีประนอม 3) เจ้าอาวาสวัดเสียบน้ำไหล มีคุณลักษณะ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ 8 ประการ ได้แก่ 1. มีความสามารถในงาน 2. เสียสละ 3. มุ่งมั่นตั้งใจ 4. ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 5. ความสำนึกรับผิดชอบ 6. คำนึงถึงตัวบุคคล 7. มอบหมายงานให้ทำ และ 8. ประมวลผลอย่างสมดุล 4) เจ้าอาวาสวัดห้วยหินฝน มีคุณลักษณะ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1. มีกรอบแนวคิด 2. เสียสละ 3. ช่วยเหลือให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ 4.ให้อำนาจตัดสินใจ 5. การกระตุ้นทางปัญญา และ 6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 5) เจ้าอาวาสวัดฉิมพลี (บ้านจั่ว) มีคุณลักษณะ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1. มีความรู้ ทักษะ 2. เชื่อมั่นในตนเอง 3. มุ่งมั่นตั้งใจ 4. ประมวลผลอย่างสมดุล 5. ช่วยเหลือให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ และ 6. สร้างคุณค่าต่อสังคม 6) เจ้าอาวาสวัดอัมพา มีคุณลักษณะ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1. ริเริ่ม สร้างสรรค์ 2. มุ่งมั่นตั้งใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. ช่วยเหลือให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ 5. ประมวลผลอย่างสมดุล และ 6. สร้างคุณค่าต่อสังคม

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการของวัดที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 2 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะ (Traits) มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ 1. Charisma 2. Envision 3. Intelligence 4. Self-Esteem 5. Determination 6. Altruism 7. Emotional Maturity 8. Self-Awareness 2) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1. Inspirational Motivation 2. Intellectual Stimulation 3. Individualized Consideration 4. Contingent Reward 5. Empowerment 6. Building Community Relations

ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการของวัดที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชน มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 2 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะ (Traits) มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ 1. Sociability 2. Emotional Intelligence 3. Equilibrium 4. Charisma 5. Sacrifice 6. Integrity 7. Openness 2) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ 1. Identify Problems 2. Conceptualizing 3. Effective Communications 4. Internalized Moral Perspective 5. Balanced Processing 6. Relational Transparency 7. Give the Work Back to the People 8. Creating Value for the Community

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Approach) สามารถสรุปผล และสังเคราะห์ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้ดังนี้

1) ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการของวัดที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา

ด้านคุณลักษณะ (Traits) มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. อิทธิพลเชิงบารมี (Charisma) ผู้นำต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (To act as strong role models for followers) มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงกว่าคนทั่วไป (High moral standards) และมี

คุณลักษณะความสามารถพิเศษ (Extraordinary) เฉพาะตัวของผู้นำที่ทำให้มีบารมีโดยธรรมชาติ มีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ เช่น ใ้ใช้วาจา, การปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เป็นต้น

2. มิวสิทัศน์ (Envision) ผู้นำต้องมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต (Foresight) และความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) เพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. เฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาดในตน (Intelligence in Self), ในคน (Intelligence in Human) และในงาน (Intelligence in work)

4. เชื่อมั่นในศักยภาพแห่งตน (Self-Esteem) ผู้นำต้องมีแรงจูงใจในตน (Self-motivation), และเห็นคุณค่าในตน (Confidence in your own value)

5. มุ่งมั่น ทุ่มเท (Determination) ผู้นำต้องมี ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Determination in work) บรรลุอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีมานะอดทน (Perseverance) ต่อปัญหา อุปสรรค

6. การแก่เห็นประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) ผู้นำมีลักษณะของการช่วยเหลือคนอื่นด้วยความเต็มใจ นึกถึงประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

7. วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ผู้นำสามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกของตนได้ดี และสามารถตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกที่เข้ามากระทบได้อย่างเหมาะสม

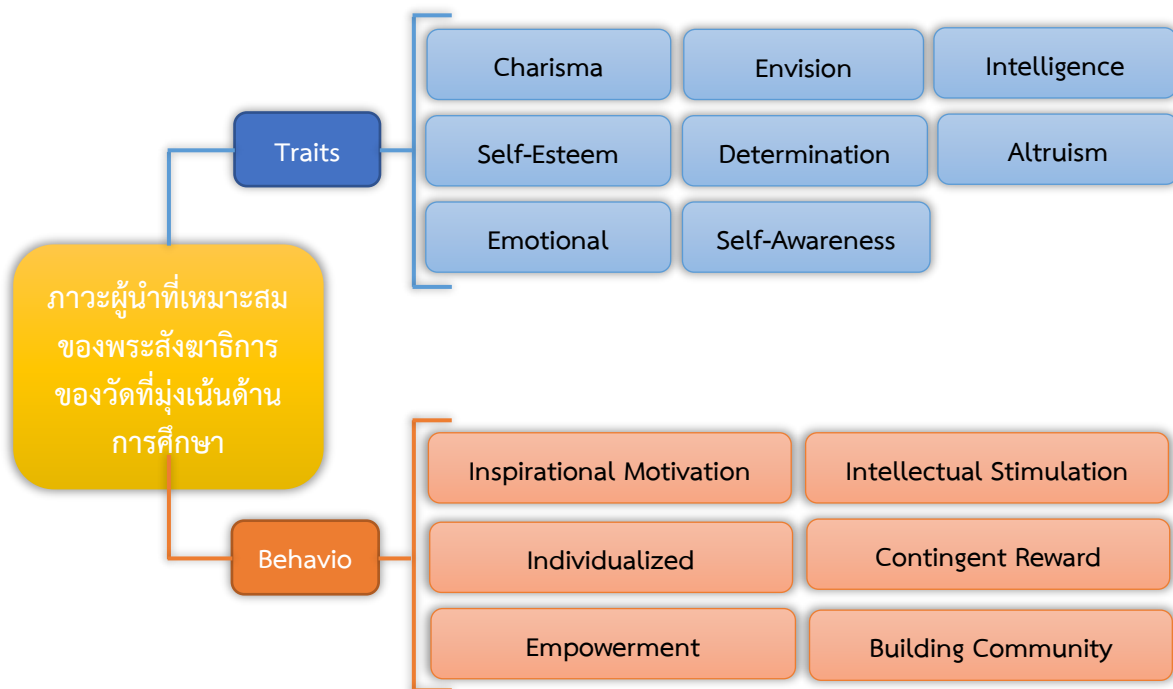


Figure 1: Appropriate Leadership Models for the Abbot
In Sangha Administration of Temples that Focus on Education

8. ตระหนักรู้ในตน (Self-Awareness) ผู้นำต้องตระหนักรู้ภายในตน (Internal Awareness) รู้ข้อดีข้อเสียของตน ตระหนักรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตน (External Awareness) สิ่งที่ตนมีผลกระทบต่อคนอื่น

ด้านพฤติกรรม (Behaviors) มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. กระตุ้นแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำต้องกระตุ้นผู้ตามให้มุ่งมั่นในเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง (Maintain Disciplined Attention) และกระตุ้นให้ผู้ตามทำมากกว่าที่คาดหวัง (Motivation Beyond Expectations)



2. กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำต้องกระตุ้นผู้ตามให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Stimulates followers to be creative and innovative) และกระตุ้นให้กล้าท้าทายสิ่งเดิม (Stimulates challenge their own beliefs and values)

3. ให้ความสำคัญกับตัวบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำต้องเยียวยาอารมณ์ของผู้ตาม (Emotional Healing) ให้ความสำคัญกับผู้ตามเป็นอันดับแรก (Putting Followers First) และช่วยให้เติบโต และประสบความสำเร็จ (Helping Followers Grow and Succeed)

4. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยน ภายใต้ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เมื่อผู้ตามประสบความสำเร็จทำได้ตามเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ ผู้นำก็จะให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

5. เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ผู้นำต้องให้อำนาจการตัดสินใจ (Power in decision making) แก่ผู้ตาม และพัฒนาพวกเขาให้สามารถพึ่งพาตัวเองได้ (Self-sufficient)

6. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Building Community Relations) ผู้นำต้องช่วยเหลือเกื้อกูล (Contribution) ชุมชน สังคม และสร้างความร่วมมือ (Collaboration) จากชุมชน และสังคมด้วย

2) ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการของวัดที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชน
ด้านคุณลักษณะ (Traits) มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถทางสังคม (Sociability) ผู้นำมีทักษะการปฏิบัติตน (Personal Skills) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ และมีทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผู้นำมีความเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และคนอื่น มีความหนักแน่นมั่นคงไม่หวั่นไหวต่อแรงกระทบทางอารมณ์จากรอบด้าน สามารถควบคุมจัดการ และตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

3. ดุลยภาพ (Equilibrium) ผู้นำต้องมีความความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ มีความสามารถในการประนีประนอม (Compromise) ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ประสานประโยชน์ของกลุ่มต่างๆ ให้เกิดความสมดุล และมีความอดทนอดกลั้น (Tolerance) ต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง

4. อิทธิพลเชิงบารมี (Charisma) ผู้นำต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม (To act as strong role models for followers) มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงกว่าคนทั่วไป (High moral standards) และมีคุณลักษณะพิเศษ (Extraordinary) เฉพาะตัวของผู้นำที่ทำให้มีบารมีโดยธรรมชาติ มีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ เช่น ใช้โวหาร, การปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เป็นต้น

5. เสียสละ (Sacrifice) ความเสียสละ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ เพราะงานของผู้นำนั้นเกี่ยวข้องกับประโยชน์ส่วนรวมทั้งในระดับองค์กร และระดับสังคม และเป็นความคาดหวังขององค์กร และสังคมทั่วไปต่อบทบาทของผู้นำ

6. ความซื่อสัตย์ต่อความดี (Integrity) ผู้นำมีความซื่อสัตย์ต่อความดีภายในตนอย่างหนักแน่น (Personal Integrity) และซื่อสัตย์ต่อส่วนรวม (Social Integrity) ประพฤติสุจริต ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการทำงานเพื่อส่วนรวม

7. เปิดใจกว้าง (Openness) ผู้นำมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (Curiously) และมีความทะเยอทะยาน (Ambition) อย่างแรงกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้ดีกว่าเดิม

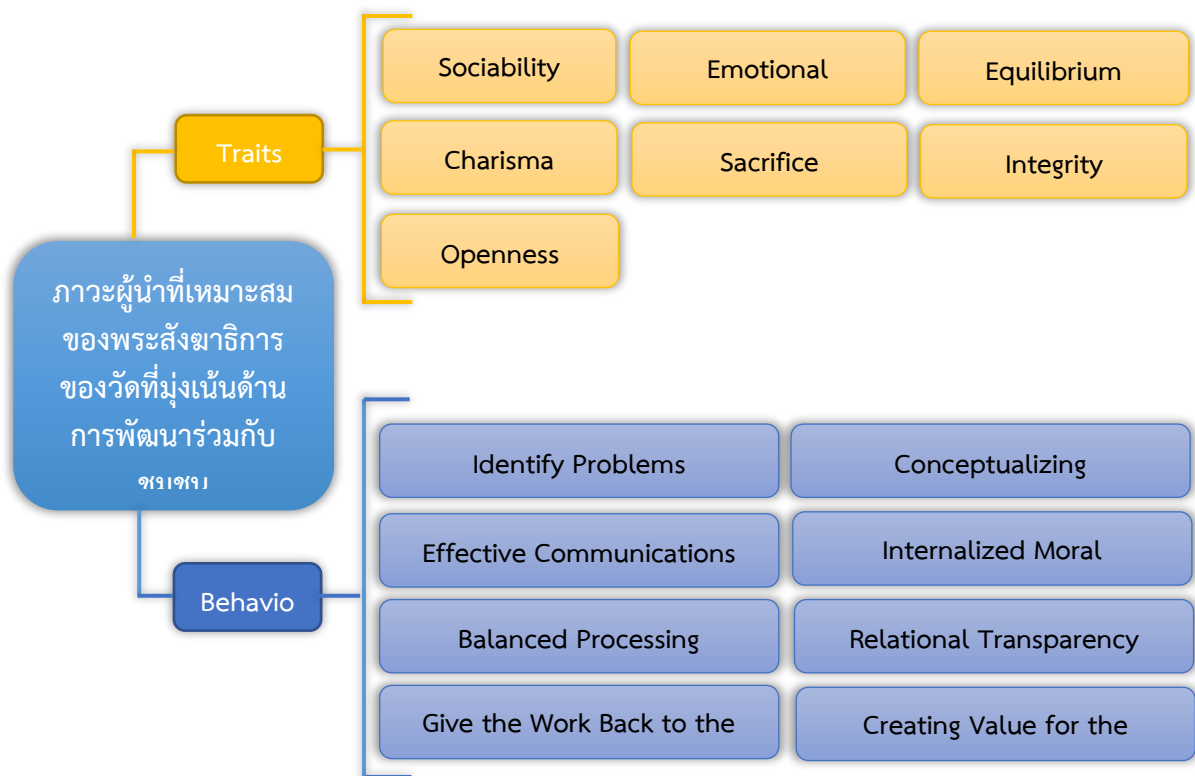


Figure 2: Appropriate Leadership Models for the Abbot in Sangha Administration of Temples That Focus on Developing Together with The Community

ด้านพฤติกรรม (Behaviors) มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ระบุปัญหาเพื่อพัฒนา (Identify Problems) ผู้นำต้องระบุความสำคัญของปัญหา (Significance of the Problem) สาเหตุของปัญหา และสร้างฉันทามติร่วมกันต่อปัญหานั้น รวมถึงพิจารณาความเป็นไปได้ของการพัฒนา (Possibility of Development) และการแก้ไขปัญหา
2. มีกรอบแนวคิด (Conceptualizing) ผู้นำต้องเข้าใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์การอย่างละเอียด (Thorough understanding of the organization) และมีกลยุทธ์การนำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Strategy)
3. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications) ผู้นำต้องสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (Relationship Communication) และมีความสามารถในการสื่อสารเชิงคาดหวัง (Expected Communication) เช่น ความสามารถในการสื่อสารเพื่อระดมทรัพยากร เป็นต้น
4. มุมมองทางจริยธรรมภายในตน (Internalized Moral Perspective) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญทางจริยธรรม ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งล่อใจ ยึดถือจริยธรรมภายในตน มากกว่าที่จะยอมให้แรงกดดันที่ไม่ถูกต้องจากภายนอกมามีอิทธิพลต่อตนเอง
5. ประมวลผลอย่างสมดุล (Balanced Processing) ผู้นำต้องประมวลผลข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ (Thorough data processing) และรับฟังเสียงจากบุคคลระดับล่าง (Listen Voices from Below) แม้ว่าเป็นกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับตน

6. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) ผู้นำต้องมีความจริงใจในความสัมพันธ์กับคนอื่น สื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ใช้ตนเป็นเหมือนกระจกเงาสสะท้อนต่อคนอื่นๆ และใช้ความสัมพันธ์กับคนอื่นสะท้อนถึงตนเอง

7. มอบหมายงานให้ทำ (Give the Work back to the People) ผู้นำมีการมอบหมายงาน (Delegation) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม และสนับสนุนคนทำงาน (Support workers) โดยการสร้างบรรยากาศที่ดี และความรู้สึกลดท้อในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ และจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

8. สร้างคุณค่าเพื่อสังคม (Creating Value for the Community) ผู้นำช่วยเหลือเกื้อกูล (Contribution) สร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นแก่สังคม การมีจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม และสร้างความร่วมมือ (Collaboration) ด้วยให้ความสำคัญกับชุมชน เข้าใจ เข้าถึงชุมชนการ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ของพระสังฆาธิการ มีทั้งหมด 22 องค์ประกอบ แบ่งเป็นด้านคุณลักษณะ (Traits) 12 องค์ประกอบ และด้านพฤติกรรม (Behaviors) 10 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง, การกระตุ้นทางปัญญา, และการคำนึงถึงตัวบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass, and Riggio (2006) และ Northouse (2015) ที่อธิบายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูง ผู้ตามจะให้ความเคารพนับถือ และพยายามเลียนแบบพฤติกรรมนั้น อีกทั้งพยายามเร่งเร้า กระตุ้นให้ผู้ตามพยายามสร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญพิเศษกับความจำเป็นส่วนบุคคล สร้างสรรค์บรรยากาศเชิงสนับสนุนเพื่อให้ผู้ตามประสบความสำเร็จ และเติบโต ส่วนองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ในตน และการประมวลผลอย่างสมดุล สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ของ Harter (2002) และ Northouse (2015) ซึ่งอธิบายถึงว่า ผู้นำที่แท้จริงจะรู้จักตัวเองอย่างลึกซึ้ง แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับตัวตนที่แท้จริง และมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สืบสวนความคิดเห็นของคนอื่น ก่อนที่จะทำการตัดสินใจ

องค์ประกอบด้านการมีกรอบแนวคิด, การให้อำนาจตัดสินใจ, การช่วยเหลือให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ, การสร้างคุณค่าต่อสังคม และ ความสำนึกรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบริการ (Servant Leadership) ของ Spears (2002); Northouse (2015); Daft (2008); และ Van Dierendonck, and Nuijten (2011) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้นำเชิงบริการมีความสามารถในการมองปัญหา เข้าใจในวัตถุประสงค์ ความซับซ้อน และพันธกิจขององค์การ มากไปกว่านั้นยังมีพันธสัญญาอย่างหนักแน่นต่อความก้าวหน้า และการบำรุงเลี้ยงดูคนอื่นให้เติบโต อีกทั้งยังให้ผู้ตามมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวเอง และในท้ายที่สุดผู้นำให้ความสำคัญต่อการสร้างสรรค์ชุมชน และมีความสำนึกรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบด้านการมอบหมายงานให้ทำ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปรับตัว (Adaptive Leadership) ของ Northouse (2015) ซึ่งอธิบายว่า ผู้นำเชิงปรับตัวต้องมอบหมายงานกลับไปให้บุคคลทำ พร้อมทั้งแสดงความเชื่อมั่นสนับสนุนให้คิดได้เอง มากกว่าที่จะคิดแทนพวกเขา

องค์ประกอบด้านเมตตา สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ของ Fly (2003) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีลักษณะของความความเมตตา (Kindness) มีมนุษยธรรม องค์ประกอบด้านการเสียสละ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2013) ได้อธิบายว่า ผู้นำที่เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจะถูกรับรู้ในฐานะเป็นผู้มีบารมี (Charisma) องค์ประกอบด้านการเคร่งครัดในระเบียบ

วินัย สอดคล้องกับ George (2003) ซึ่งเน้นย้ำว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) หากไม่มีสิ่งนี้ผู้นำจะไม่ได้รับความเคารพจากผู้ตาม

องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถในการงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kirkpatrick and Locke (1991) ที่อธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ และเทคนิคที่เพียงพอเหมาะสมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ องค์ประกอบด้านการริเริ่ม สร้างสรรค์ และองค์ประกอบด้านการประนีประนอม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Stogdill (1948, 1974) ที่พบว่าการริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในการขับเคลื่อนให้เกิดการริเริ่มกิจกรรมต่างๆ และผู้นำต้องมีคุณลักษณะความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ส่วนองค์ประกอบด้าน ความมุ่งมั่นตั้งใจ, ความเฉลียวฉลาด, ความสามารถทางสังคม, ความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Stogdill (1948, 1974); Mann (1959); Lord, DeVader, and Alliger (1986); Kirkpatrick, and Locke (1991); Yukl (2013); Northouse (2015); และ Zaccaro, Kemp, and Bader, (2004) ที่ยืนยันว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นคุณลักษณะ (Traits) ที่สำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า 1) ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการของวัดที่มุ่งเน้นด้านการศึกษามีทั้งหมด 14 องค์ประกอบ แบ่งเป็นด้านคุณลักษณะ (Traits) 8 องค์ประกอบ และด้านพฤติกรรม (Behaviors) 6 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้าน อิทธิพลเชิงบารมี (Charisma), มีวิสัยทัศน์ (Envision), กระตุ้นแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation), กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation), ให้ความสำคัญกับตัวบุคคล (Individualized Consideration) สอดคล้องกับการศึกษาของ Bass, and Riggio (2006); Kouzes and Posner (2002) และ Bennis and Nanus (1985) ซึ่งยืนยันว่าคุณลักษณะเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) องค์ประกอบด้าน การตระหนักรู้ในตน (Self-Awareness) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Northouse (2015); Walumbwa et al. (2008); Luthans, and Avolio (2003) และ Gardner et al. (2005) ที่ยืนยันว่าปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ส่วนองค์ประกอบด้าน เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) และ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Building Community Relations) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Northouse (2015); Dierendonck and Nuijten (2011); Liden, Panaccio, Hu and Meuser (2014) และ Dierendonck (2011) ที่ยืนยันว่าปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงบริการ (Servant Leadership)

องค์ประกอบด้าน การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ของ Bass and Riggio (2006) นอกจากนั้น ผลการศึกษาของ Stogdill (1948); Mann (1959) และ Lord, DeVader and Alliger (1986) ยืนยันว่า ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) เป็นคุณลักษณะ (Traits) ที่สำคัญของผู้นำ ผลการศึกษาของ Stogdill (1948, 1974); Kirkpatrick and Locke (1991) และ Paglis, and Green (2002) แสดงให้เห็นว่า เชื่อมั่นในศักยภาพแห่งตน (Self-Esteem) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของ Stogdill (1948, 1974); Mann (1959); Lord, DeVader and Alliger (1986) และ Kirkpatrick, and Locke (1991) ยืนยันได้ว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Determination) ทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของ Barbutto and Wheeler (2006) และ Fry (2003) พบว่า การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบด้าน วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zaccaro, Kemp and Bader (2004) และ Yukl (2013) ที่เน้นว่าองค์ประกอบนี้ทำให้บุคคลเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ



2) ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการของพระสังฆาธิการของวัดที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนา ร่วมกับชุมชน มีทั้งหมด 15 องค์ประกอบ แบ่งเป็นด้านคุณลักษณะ (Traits) 7 องค์ประกอบ และด้าน พฤติกรรม (Behaviors) 8 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้าน มุมมองทางจริยธรรมภายในตน (Internalized Moral Perspective), ประมวลผลอย่างสมดุล (Balanced Processing), ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงของ Northouse (2015); Walumbwa et al. (2008); Luthans and Avolio (2003) และ Gardner et al (2005) องค์ประกอบด้าน การมีกรอบแนวคิด (Conceptualizing) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงบริการของ Spears (2002) องค์ประกอบด้าน ระบุปัญหาเพื่อพัฒนา (Identify Problems) และ มอบหมายงานให้ทำ (Give the Work Back to the People) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปรับตัว (Adaptive Leadership) ของ Northouse (2015) และ Heifetz, Grashow and Linsky (2009) องค์ประกอบด้าน ความสามารถทางสังคม (Sociability) สอดคล้อง กับผลการศึกษาด้านคุณลักษณะ (Trait) ผู้นำ ของ Stogdill (1948,1974); Zaccaro, Kemp and Bader (2004) และ Northouse (2015) องค์ประกอบด้าน ดุลยภาพ (Equilibrium) สอดคล้องกับการศึกษา คุณลักษณะผู้นำของ Stogdill (1974) องค์ประกอบด้าน ความเสียสละ (Sacrifice) สอดคล้องกับผลการศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงบริการของ Wong, Davey, and Church (2007) องค์ประกอบด้าน ความซื่อสัตย์ต่อความดี (Integrity) สอดคล้องกับผลการศึกษาด้านคุณลักษณะ (Trait) ผู้นำของ Kirkpatrick and Locke (1991); Northouse, (2015) และ Fry (2003) องค์ประกอบด้าน เปิดใจกว้าง (Openness) สอดคล้องกับ การศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยหลักของบุคลิกภาพ (Big Five personality Factors) ของ Goldberg (1990) และองค์ประกอบ ด้าน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communications) สอดคล้องกับ รูปแบบภาวะผู้นำใน สภาวะวิกฤติ ของ Bawany (2020)

สรุป

จากผลการศึกษาทั้งภาวะผู้นำที่ดำรงอยู่ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่าบริบท สภาพแวดล้อม และจุดมุ่งหมายของพระสังฆาธิการ และการบริหารคณะสงฆ์ ส่งผลต่อลักษณะของภาวะผู้นำที่ ดำรงอยู่ และความต้องการภาวะผู้นำที่เหมาะสมแตกต่างกัน เช่น พระสังฆาธิการที่เน้นด้านการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำจะเป็นไปในลักษณะการให้ความสำคัญกับตัวบุคคลเพื่อช่วยให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ส่วนพระสังฆาธิการที่เน้นด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชนจะให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ อันดีเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะ พฤติกรรม และองค์ประกอบภาวะ ผู้นำให้มีความเฉพาะ เจาะจง เหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อม และจุดมุ่งหมายของพระสังฆาธิการ จะทำให้การบริหารคณะสงฆ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

องค์กรคณะสงฆ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ และพฤติกรรมของพระสังฆาธิการ ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการ บริหารงานทั้งในวัดที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาร่วมกับชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัย เพื่อสร้างตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ในวัดที่มีบริบท หรือจุดเน้นด้านอื่นๆ เช่น วัดที่อยู่ภายใต้บริบทของความขัดแย้ง, วัดที่อยู่ในพื้นที่ชุมชนที่มีความหลากหลายทางศาสนา และชาติพันธุ์, วัดที่ให้ความสำคัญกับการสงเคราะห์ชุมชน เป็นต้น

2) ควรมีการนำผลวิจัยนี้ ไปวิจัยต่อเพื่อสร้างหลักสูตรเชิงการพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาในเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น

References

- Barbuto, J. E., Jr., & Wheeler, D. W. (2006). Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership. *Group and Organizational Management*, 31, 300–326.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bawany, S. (2020). *Leadership in Disruptive Times*. New York: Business Expert Press.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Bodeerat, C., Adivadhanasit, C., Banchirdrit, S., & Suyaprom, S. (2013). The Buddhist Sangha Administration for Buddhism Stability in Region 4 of the Buddhist Sangha Administration. *The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal*, 19(1), 43-54.
- Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience*. Mason, OH: Cengage Learning.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Gardner, W. L. et al. (2005). “Can You See the Real Me?” A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gill, R. (2002). Change Management-or Change Leadership? *Journal of Change Management*, 3(4), 307-318.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Harter, S. (2002). Authenticity. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*: 382-394. London: Oxford University Press.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do Traits Matter? *l*, 5(2), 48-60.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The Leadership Challenge*. (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

- Lord, R. G., DeVader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A Meta-Analysis of the Relation Between Personality Traits and Leadership Perceptions: An Application of Validity Generalization Procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71, 402–410.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). *Authentic Leadership Development*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241–258). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mann, R. D. (1959). A Review of The Relationship Between Personality and Performance in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 56, 241–270.
- National Office of Buddhism. (2012). *The Handbook's Ecclesiastical Official*. Bangkok: National Office of Buddhism Publishing House.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and Practice*. (7th ed). London: Sage.
- Paglis, L. L., & Green, S. G. (2002). Leadership Self-Efficacy and Managers' Motivation for Leading Change. *Journal of Organizational Studies*, 23, 215–235.
- Phrabaidikasomchai Dhammadharo (Sihabut). (2012). *The Roles of Phrasanghathikran in the Sangha Administration in Shaohai District Saraburi Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Phrahadsanai Paripunno (Suwanjinda). (2012). *The Roles of Sangha Administrators in Sangha Administration of Songkhla Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Phrakhrusangvornsadhuvatr (Sumruay Sangvaro). (2011). *The Roles of Sangha Administrator on Administration in Nakhonchaisri District Nakhonpathom Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Phrakhrusatitnabhakhun Sensuk. (2007). *Responsibility of Senior Monks as The Abbots: A Case Study in Ecclesiastical Jurisdiction of Mahachanachai District Yasothon Province*. (Master's Thesis). Ubon Ratchathani Rajabhat University. Ubon Ratchathani.
- Phrakhupisanboonyapinan Ajjatharo (Rookkhachat). (2012). *Desirable Leadership of the Sangha Administrators the Views of Buddhists in Wangnoi District Ayutthaya Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Phrakrusophonpatummakon (Chalor Dhammapalo). (2015). *Administration Efficiency of Sangha Administrators at Phachi District Ayutthaya Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Phrakruwimolkhantipalakorn (Tueyod). (2012). *A study of the Efficiency of Sangha Administration in Muang District, Phrae Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Phramaha Jeeraphan thammapaseatto (Numprasert). (2010). *Effectiveness on Sangha's Administration of Kanchanaburi Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.

- Phramaha Thaworn Apichawo (Wisetlerd). (2013). *The Sangha Affair Administration Effectiveness of The Sangha Administrators in Muang District, Buengkan Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- PhraSombat Sukthaweelertpong, & Chandarasorn, V. (2018). The Effectiveness of the Sangha Administration. *EAU Heritage Journal: Social Science and Humanity*, 8(1), 153-163.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. (15th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Press.
- Rukkhuntho, S., Chongruk, D., Athisup, W., & Chuchuaysuwan, J. (2015). A Model of Strategic Leadership for Sangha Administration. *SSRU Graduate Studies Journal*, 2(2), 292-307.
- Spears, L. C. (2002). *Tracing the Past, Present, and Future of Servant-Leadership*. In L. C. Spears & M. Lawrence (Eds.), *Focus on Leadership: Servant-Leadership for the 21st Century*. New York: Wiley.
- Stogdill, R. M. (1948). *Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature*. *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267.
- Walumbwa, F. O. et al. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wong, P. T. P., & Davey, D. (2007). Best Practices in Servant Leadership. Paper Presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations*. (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2004). *Leader Traits and Attributes*. In J. Antonakis, T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.), *The Nature of Leadership* (pp. 101-124). Thousand Oaks, CA: Sage.