



ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก

The Buddhist Leadership Affecting Positive Organizational Behavior

ธัมมัญญิตตา ออยู่เจริญ¹
ศจีมาจ ณ วิเชียร²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อศึกษาถึงนิยามความหมาย และปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงพุทธกับพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกที่เป็นผลมาจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ และมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความหมาย องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ และภาวะผู้นำเชิงพุทธส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ และ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธของพนักงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงพุทธ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของตนชี้แนะ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนต้องการ และนำพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม ประกอบด้วย ไตรสิกขา 3 และพรหมวิหาร 4 2) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน จำนวน 185 คน แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดีหรือโมเดลมีความเที่ยงตรงซึ่งมีค่าสถิติ Chi-square = 0.54, df = 1, P-value = 0.460, RMSEA = 0.000 และ 3) ผลจากการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงพุทธ พบว่า ระดับคะแนนภาวะผู้นำเชิงพุทธ ในการทดลองทั้ง 3 ระยะเวลา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหลังจากการฝึกอบรมแต่ละครั้ง พนักงานจะมีคะแนนภาวะผู้นำเชิงพุทธสูงขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพุทธ พฤติกรรมองค์กรเชิงบวก ความสุขในที่ทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
e-mail : tammattitta@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
e-mail : sageemas@gmail.com





The Buddhist Leadership Affecting Positive Organizational Behavior

Tammattitta Yoocharoen
Sageemas Na Wichean

Abstract

The objectives of this mixed method research study were 1) to study the Buddhist Leadership (BL) in terms of its definitions, components, and consequences towards Positive Organizational Behavior (POB), 2) to analyze the confirmatory factor of Buddhist leadership, and 3) to develop a training program to encourage Buddhist leadership in employees. Data was collected from 185 staff through in-depth interview, literature review, confirmatory factor analysis, and training. The results revealed that 1) the Buddhist leadership was defined as a process that individuals contribute their intellect, goodness, and knowledge to motivate others' enthusiasm and willingness in order to meet their mutual aims under the Three practices and Four sublime states of mind, 2) there was a significant correlation between Buddhist leadership factors and empirical data at high level (Chi-square = 0.54, $df = 1$, P-value = 0.460, RMSEA = 0.000), and 3) a significance difference was found in Buddhist leadership scores of participants at 0.01 level. The participants gained higher Buddhist leadership scores after each training.

Keywords : Buddhist leadership, positive organizational behavior, happiness at work.



บทนำ

นักวิจัยองค์การและผู้ประกอบการได้ตระหนักถึงปัญหาในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์การซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อเนื่องมาสู่องค์การ นอกจากนี้ นักวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ (จิตวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาสังคม อาชญาวิทยา และการจัดการ) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องและได้อธิบายในลักษณะที่หลากหลาย พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเหล่านี้มีขอบเขตจากการละเมิด หรือการฝ่าฝืนสัญญา “ศีลธรรมไม่กลับมา โลกจะวินาศ” คำกล่าวของท่านพุทธทาส ที่สะท้อนถึงความเสื่อมถอยทางศีลธรรมในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสื่อมถอยทางศีลธรรมของเด็กและเยาวชน ที่มีอยู่ให้เห็นอย่างดาษดื่นในสังคมปัจจุบัน เด็กและเยาวชนนั้นถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ เนื่องจากประชากรของประเทศจะเป็นเด็กและเยาวชนเสียส่วนใหญ่และการพัฒนาประเทศจะขึ้นอยู่กับเด็กและเยาวชนเหล่านี้ หากสามารถแก้ไขปรับปรุงเด็กและเยาวชนให้ดีเสียตั้งแต่วันนี้ในอนาคตประเทศไทยก็จะมีผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพ อยู่ในศีลธรรมเคารพต่อกฎเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม มีความรู้ความสามารถ ประกอบอาชีพสุจริต รู้จักเสียสละผลประโยชน์เพื่อส่วนรวม สังคมและประเทศชาติ (ปรัชญา วาที, 2553) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ด้านการศึกษาของชาติ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ คือ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่มุ่งจัดการศึกษาในลักษณะของกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นระบบ เป้าหมาย คือ การให้คนไทยยุคใหม่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและจิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555 : 114-117) ดังนั้น ผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงพุทธ (The Buddhist Leadership) ได้แก้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550 : 95-102)

แต่องค์กรในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังละเลยการพัฒนาคนมนุษย์ในที่ทำงาน ละเลยการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานแต่กลับเน้นการสร้างผลประกอบการ เน้นปริมาณการผลิต และไม่สร้างความมั่นใจ รวมทั้งขาดการตั้งเป้าหมายที่ทำทนายให้กับพนักงาน พนักงานจึงรู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้งขาดความมั่นใจ ขาดการแสดงความคิดเห็น และไม่มีความคิดในเชิงบวก (สาธิต วิทยากร, 2557) ซึ่งจากการค้นคว้าบทความทางจิตวิทยาของ Luthans & Doh (2009 : 25-30) พบว่า งานวิจัยจำนวนมากถึง 375,000 เรื่องเป็นการศึกษาในเชิงลบ (เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว และแรงกดดัน) มีเพียง 1,000 เรื่องเท่านั้นที่เป็นการศึกษาเชิงบวก ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับการศึกษาในเชิงลบ ซึ่งในความเป็นจริงการศึกษาทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกนั้นได้มีประวัติยาวนานกว่า 60 ปีมาแล้ว ซึ่ง Wright (2003 : 83-87) ได้กล่าวถึง การศึกษาจิตวิทยาเชิงบวกในหนังสือ

ที่ชื่อว่า “Toward a Positive Psychology” และ Seligman ประธานสมาคมจิตวิทยาอเมริกา ได้นำเสนอมุมมองใหม่ทางจิตวิทยาที่เรียกว่า “จิตวิทยาเชิงบวก” (Positive Psychology) ซึ่งเป็นความคิดใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเข้มแข็งทางด้านจิตใจของบุคคล รวมทั้งมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในชีวิตทำให้ปัจจุบันนักจิตวิทยาได้เปลี่ยนความสนใจจากจิตวิทยาแบบเดิมที่มุ่งแก้ปัญหาของมนุษย์มาสู่จิตวิทยาเชิงบวก ที่มุ่งศึกษาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มคุณค่าในชีวิตมนุษย์ นักจิตวิทยาองค์กรจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางบวกในองค์กร (Positive Organization Behavior : POB) เพราะพฤติกรรมทางบวกในองค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถวัดและพัฒนาได้ (Seligman, 2002 : 15-18)

จากความสำคัญดังกล่าวในข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการศึกษา และการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพุทธจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก จากการทบทวนวรรณกรรมและจากบริบทที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก โดยใช้การวิจัยผสมผสานวิธีประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมาย องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ และภาวะผู้นำเชิงพุทธ ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ โดยมีการแบ่งรูปแบบการวิจัย ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาและอธิบายความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Keys Informant) โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2556 จนกระทั่งถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่าง

แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling Technique) ทำให้ได้จำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้นำทางธรรม จำนวน 4 ท่าน และ 2) ผู้นำทางโลก จำนวน 4 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 ท่าน

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 ได้แก่ พนักงานกลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างบริษัทที่ 1 จำนวน 435 คน และพนักงานกลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างบริษัทที่ 2 จำนวน 680 คน รวมทั้งสิ้น 1,115 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 ได้แก่ พนักงานกลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างบริษัทที่ 1 โดยมีจำนวนประชากร โดยปกติการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปร มีข้อเสนอว่าควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในโมเดล (Hair, 2006 : 75-76) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ สามารถคำนวณได้ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีจำนวนตัวแปรทั้งสิ้น 3 ตัวแปรควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย $20 \times 3 = 60$ จะเห็นได้ว่าผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ออกมาทั้งสิ้น 185 ฉบับ จากประชากรทั้งหมดจำนวน 1,115 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกใช้มีค่าเท่ากับ 185 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

การวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 4 ได้แก่ พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา กลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างบริษัทที่ 4 จำนวน 18 คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 4 ได้แก่ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป กลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างบริษัทที่ 4 จำนวน 10 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มเจาะจง

2. เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ จำนวน 7 ข้อ ผู้วิจัยได้เลือกใช้การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้วิธีการแบบสามเส้า (Triangulation) ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง เพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการสนทนาและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล กรอบคำถามสัมภาษณ์เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ และผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก

การวิจัยระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ และพฤติกรรมองค์การเชิงบวก ใช้การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แล้วจึงคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง

มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543 : 125-220) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลการทดสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 จำนวน 48 ข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 48 ข้อ (เลือกใช้ทั้งหมด) และผลการทดสอบแบบสอบถามพฤติกรรมองค์การเชิงบวกมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 จำนวน 40 ข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อ (เลือกใช้ทั้งหมด)

การวิจัยระยะที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงพุทธและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานกลุ่มในเครือธุรกิจก่อสร้างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกนำแบบสอบถามที่ทดลองแล้ว มาหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ภาวะผู้นำเชิงพุทธซึ่งชูศรีวิงศ์รัตน์ (2553 : 128-132) กล่าวว่า ค่าอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามข้อนั้นมีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ ปรากฏว่าผลการทดสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 จำนวน 18 ข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 18 ข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถามทิ้ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2556 จนกระทั่งถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์

การวิจัยระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

การวิจัยระยะที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบ ก่อน หลังการฝึกอบรม ครั้งที่ 1 และหลังการฝึกอบรมครั้งที่ 2 ด้วยตัวผู้วิจัยเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

การวิจัยระยะที่ 1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยเทคนิคการนับคำซ้ำ

การวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

การวิจัยระยะที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อมีการวัดซ้ำ (Repeated Measures ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวที่ไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Dependent Sample)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ได้จำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การบรรยายนิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก

ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง ผู้ที่มีหัวใจที่เสียสละอย่างสูงสุด ทำให้ลูกน้องเชื่อถือศรัทธา มีสัจจะ สร้างความเชื่อมั่น และความมั่นใจ นำลูกน้องไปสู่ทางที่ถูกที่ควร สร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ยึดมั่นในหลักไตรสิกขา 3 และพรหมวิหาร 4

ส่วนที่ 2 จากผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 ท่าน สามารถประมวลองค์ความรู้ได้ว่า องค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ สามารถแบ่งออกได้ 2 มิติ คือ

1. หลักไตรสิกขา 3 ประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา และ

2. หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบไปด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

ส่วนที่ 3 จากผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก สามารถแบ่งออกได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ต่อตนเอง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวกที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชาเองนั้น ได้แก่

1.1 จิตใจสงบ การที่ผู้บังคับบัญชายึดหลักธรรมะในการปกครองคนจะทำให้บุคคลนั้นมีพื้นฐานทางจิตใจที่ดีงาม บริหารงานด้วยเมตตาธรรม ให้ทาน นำมาซึ่งการทำงานที่สบายใจ ทั้งผู้สั่งงาน และผู้รับคำสั่ง “ถ้าเกิดเรารักษาศีลมีสมาธิ จิตใจเราสงบ ยิ้มตลอดเวลา พอเรายิ้มตลอดเวลาทุกคนก็ใกล้เราเค้าก็มีความสุข ถ้าเกิดเรา กับทุกคน หรือเราคอยต่อว่าคอยตักเตือนคอยสอนว่าอันนี้ไม่ดี อันนี้ไม่ถูกต้อง เค้าก็เครียด งั้นเรามองในแง่ดี เราต้องบอก ต้องช่วย เราต้องค่อยๆ สอนเค้า แนะนำเค้า โดยที่เราทำให้เค้าดูด้วย”

(อัมรา รอดดารา, 2556, สัมภาษณ์)

1.2 เป็นแบบอย่างที่ดีเมื่อผู้นำยึดถือหลักธรรมในการปฏิบัติจะนำมาซึ่งการวางอิริยาบถที่สงบ เรียบร้อย สุขุม และรอบคอบ จึงทำให้บุคคลคนรอบข้างมองเขาเป็นต้นแบบ เกิดความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำ “เมื่อเราปฏิบัติดี วางตัวดี คนรุ่นหลัง คนที่เห็นเนี่ยจะถือว่าเราเป็นคนดี เค้าว่าเราเป็นไอดอล เค้าก็จะทำตาม ลูกหลานเหลน ก็ทำตาม”

(พระครูปลัดวีระนนท์ วีรนนฺโท, 2556, สัมภาษณ์)

2. ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจากการสัมภาษณ์พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธซึ่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ทำงานด้วยความเต็มใจ และศรัทธาในตัวผู้นำ

2.1 ทำงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจ ประสานการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ให้สัมภาษณ์ว่า “เมื่อผู้นำวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ในการทำงานไม่ว่าเพื่อนพ้องคนใหม่คนเก่าก็ปฏิบัติเหมือนกัน ปฏิบัติตัวอย่างนั้น พูดอย่างนั้น พูดคำไหนที่เคยพูดก็เที่ยวหน้าจะไปพูดก็พูดอย่างนั้นนั่นคือสมานัตตตา อันเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องตั้งคนรวมเป็นมิตรกัน และอยู่ด้วยกันได้นานสุดท้ายมันก็คือสามัคคีธรรม ลูกน้องก็พร้อมที่จะร่วมทำงาน”

(พระครูปลัดวีระนนท์ วิจารณ์โท, 2556, สัมภาษณ์)

2.2 ศรัทธาในตัวผู้นำ พนักงานมีความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำ พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้นำ จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ให้สัมภาษณ์ว่า “ผู้นำเป็นกลางไม่มองว่าใครเป็นญาติเป็นพี่น้อง เป็นเงินเป็นทอง ไม่เห็นแก่มิตรไม่เห็นแก่ลาภ และก็เอาหลักธรรมเป็นตัวยืนความถูกต้องและเที่ยงธรรม พูดได้ว่าคนมีคุณธรรม ลูกน้องพบเห็นก็เกิดความเลื่อมใสศรัทธา”

(พระครูปลัดวีระนนท์ วิจารณ์โท, 2556, สัมภาษณ์)

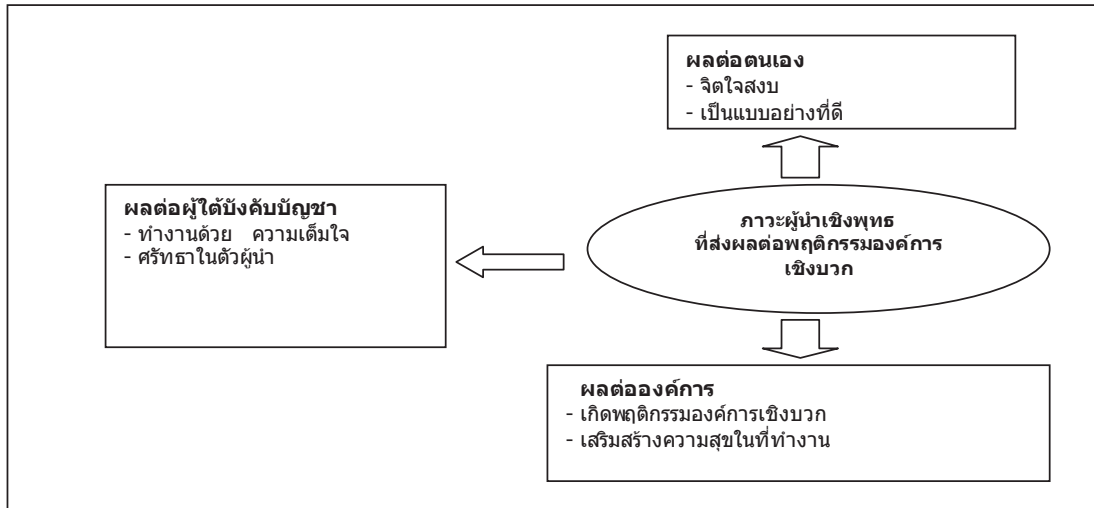
3. ส่งผลต่อองค์การจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธส่งผลต่อองค์การ ได้แก่ เกิดพฤติกรรมองค์การเชิงบวก และเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน

3.1 เกิดพฤติกรรมองค์การเชิงบวก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ผลักดันให้ทุกคนในองค์การพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับบริษัทในเชิงบวก และสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เกิดขึ้นภายในองค์การ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ให้สัมภาษณ์ว่า “ผู้นำเชิงพุทธจะต้องเป็นคนที่มีทั้งความยุติธรรม มีทั้งความเมตตา มีทั้งความซื่อสัตย์ใช่ไหมคะ ครูว่าถ้าได้ผู้นำอย่างเนี่ยะ ลูกน้องและองค์กรเนี่ยะจะเจริญก้าวหน้าแน่นอน คิดว่าส่งผลทางบวกต่อองค์การอย่างแน่นอน”

(อัมรา รอดดารา, 2556, สัมภาษณ์)

3.2 เสริมสร้างความสุขในที่ทำงานทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจในตัวผู้นำ และพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรมีแต่ความเมตตา มีแต่กัลยาณมิตรให้แก่กันจึงนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ให้สัมภาษณ์ว่า “มันก็จะเกิดเหตุความสุขสงบในการทำงาน จึงเรียกว่าการทำงานคือการปฏิบัติธรรม มันมีธรรมะเป็นตัวนำ ความละเอียด แก่ใจ ความขยัน หมั่นเพียร ทำให้องค์กรเราเติบโต”

(พระครูปลัดวีระนนท์ วิจารณ์โท, 2556, สัมภาษณ์)



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพุทธ เมื่อพิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพุทธพบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทั้ง 7 ด้าน (a1, a2, a3, b1, b2, b3 และ b4) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.313 ถึง 0.840 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของโมเดล (Hair, 2006 : 75-76) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
1. Chi-Square (df)	χ^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)
2. ความคลาดเคลื่อนการประมาณค่าโมเดล (RMSEA)	น้อยกว่า 0.08
3. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR)	น้อยกว่า 0.05
4. ดัชนีประสิทธิภาพ GFI	มากกว่า 0.90
5. ดัชนีประสิทธิภาพ AGFI	มากกว่า 0.90

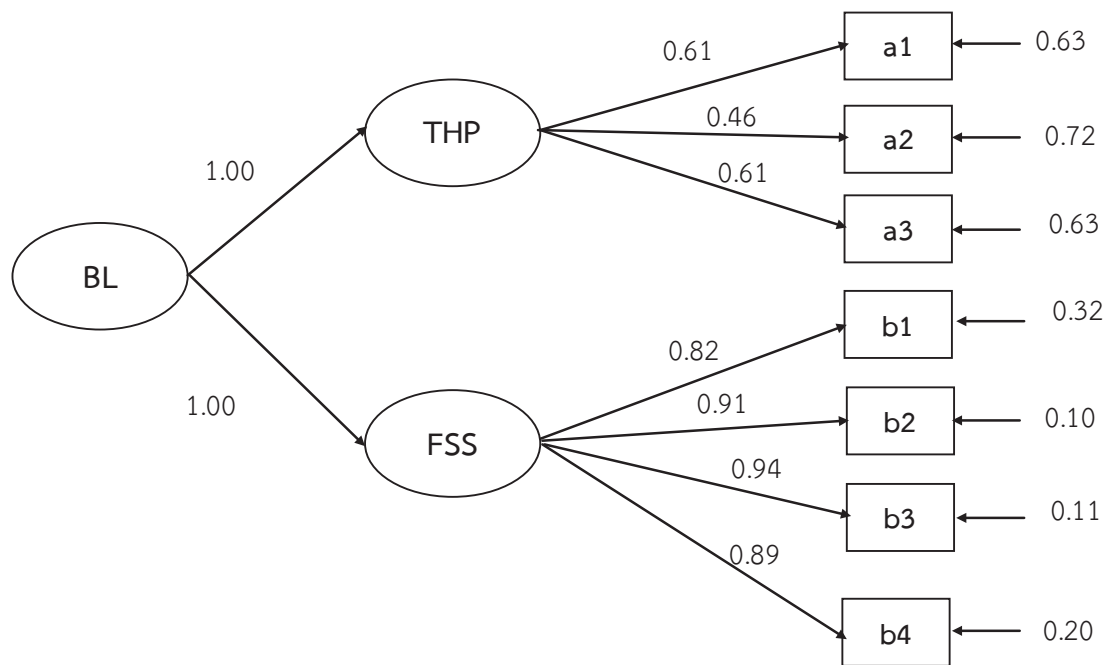
ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงพุทธหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (χ^2) ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 0.546$, $df = 1$, $p = 0.460$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)

มีค่าเท่ากับ 0.976 ค่า SRMR มีค่าเท่ากับ 0.007 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุททกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำเชิงพุทธ แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ค่าน้ำหนักปัจจัยทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ดังภาพที่ 2



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

ภาพที่ 2 แผนภาพโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงพุทธ จำนวน 2 องค์ประกอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 ตัว ด้านมูทิตา (b3) มีความเที่ยงในการวัด องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) มากที่สุด มีค่า $R^2 = 0.887$ รองลงมาคือด้านกรุณา (b2) มีค่า $R^2 = 0.829$ ด้านอุเบกขา (b4) มีค่า $R^2 = 0.797$ ด้านเมตตา (b1) มีค่า $R^2 = 0.672$ ด้านปัญญา (a3) มีค่า $R^2 = 0.373$ ด้านศีล (a1) มีค่า $R^2 = 0.372$ และน้อยที่สุดด้านสมาธิ (a2) มีค่า $R^2 = 0.211$ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ทั้ง 7 องค์ประกอบย่อย และ 2 องค์ประกอบหลักดังกล่าว จัดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธจริง จึงนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ไตรสิกขา 3 และ พรหมวิหาร 4 มีความตรงเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ องค์ประกอบที่ได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพุทธกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการปรับโมเดล				ภาพการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน			
Factor Loading							
BL							
ตัวแปร	be	SE	T				
a1	0.256	-	-				
a2	0.167**	0.034	4.871				
a3	0.306**	0.038	8.040				
b1	0.427	-	-				
b2	0.586**	0.070	8.330				
b3	0.504**	0.044	11.440				
b4	0.493**	0.049	10.061				
Chi-square = 0.54, df = 1, P-value = 0.460, RMSEA = 0.000						Chi-Square = 0.54, df = 1, P-Value = 0.46049, RMSEA = 0.000	

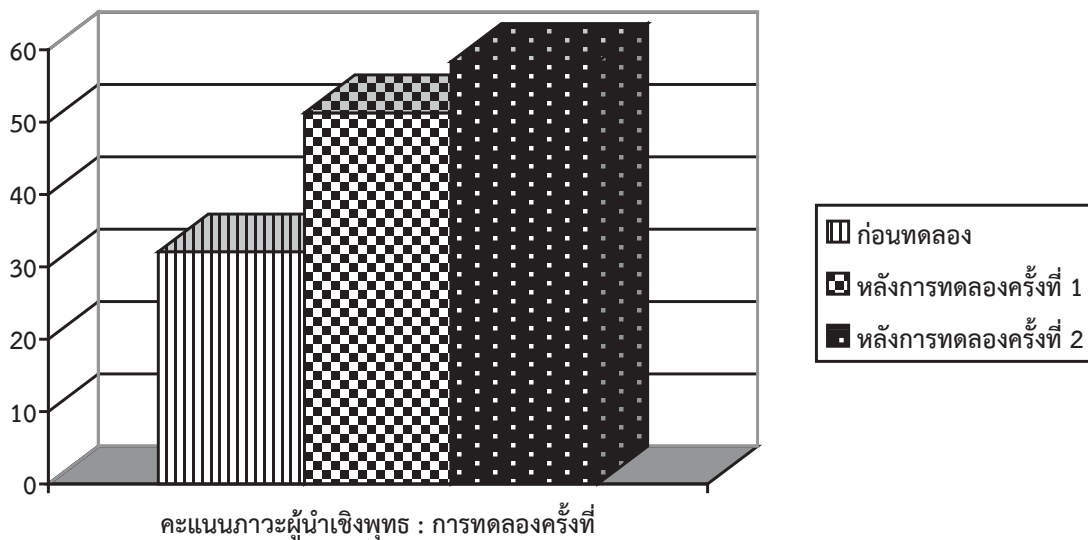
จากผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ในโมเดลการวัด สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดลองด้วยการอบรมภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อมีการวัดซ้ำ (Repeated Measures ANOVA) ของคะแนนภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อควบคุมความแตกต่างระหว่าง

บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 3 ระยะ คือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลองระยะที่ 1 และหลังการทดลองระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ Mauchly's Test of Sphericity = 0.963 , Approx. Chi-Square = 0.302, Sig. = 0.860 เพื่อทดสอบ Sphericity พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างการวัดทั้ง 3 ครั้ง จึงปฏิเสธการคำนวณ Effect ด้วยค่า F จึงใช้การพิจารณาค่า Epsilon แทน พบว่าค่า Epsilon มีค่ามากกว่า 0.75 จึงใช้สูตรคำนวณของ Huynh-Feldt

ผลการวิเคราะห์ด้วย Huynh-Feldt พบว่าการวัดทั้ง 3 ครั้งมีคะแนนรวมของภาวะผู้นำเชิงพุทธแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากนั้นวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย Bonferroni ผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ ดังนี้ คะแนนรวมของภาวะผู้นำเชิงพุทธในการวัดครั้งที่ 1 น้อยกว่าการวัดครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ซึ่งคะแนนของภาวะผู้นำเชิงพุทธในการวัดทั้ง 3 ครั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อมีการวัดซ้ำของภาวะผู้นำเชิงพุทธ โดยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ เมื่อทดสอบภายหลังพบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ระยะก่อนการทดลองกับระยะหลังการทดลองครั้งที่ 1 คู่ที่ 2 ระยะก่อนการทดลองกับระยะหลังการทดลองครั้งที่ 2 และคู่ที่ 3 ระยะหลังการทดลองครั้งที่ 1 กับระยะหลังการทดลองครั้งที่ 2

สรุปผลการทดลอง เมื่อทำการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงพุทธให้กับพนักงาน พบว่า ระดับคะแนนภาวะผู้นำเชิงพุทธ ในการทดลองทั้ง 3 ระยะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหลังจากการฝึกอบรมแต่ละครั้ง พนักงานจะมีคะแนนภาวะผู้นำเชิงพุทธสูงขึ้นทุกครั้ง ดังภาพที่ 3 และตารางที่ 4



ภาพที่ 3 ภาพแสดงคะแนนภาวะผู้นำเชิงพุทธของการทดลองทั้ง 3 ระยะ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อมีการวัดซ้ำของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

Effect		Value	F	df	Error df	Sig
GROUP	Pillai's Trace	0.963	104.131	2.000	8.000	0.000
	Wilks' Lambda	0.037	104.131	2.000	8.000	0.000
	Hotelling's Trace	26.033	104.131	2.000	8.000	0.000
	Roy's Largest Root	26.033	104.131	2.000	8.000	0.000
Mauchly's Test of Sphericity =0.963 Approx. Chi-Square = 0.302 , Sig.=0.860						
Epsilon: Huynh-Feldt = 1.000						
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F		Sig
Sphericity Assumed	3702.467	2	1851.233	139.501**		0.000
Greenhouse-Geisser	3702.467	1.929	1919.799	139.501**		0.000
Huynh-Feldt	3702.467	2.000	1851.233	139.501**		0.000
Lower-bound	3702.467	1.000	3702.467	139.501**		0.000
Multiple comparisons : Bonferroni : 3>2, 3>1, 2>1						

*p < 0.05, **p < 0.01

1 = ระยะก่อนการทดลอง, 2 = ระยะหลังการทดลองครั้งที่ 1, 3 = ระยะหลังการทดลองครั้งที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธทั้งจากวิธีการสัมภาษณ์การทบทวนวรรณกรรม และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ให้ผลที่สอดคล้องกันว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธประกอบด้วย 2 หลักธรรมใหญ่ๆ คือ 1. หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา และ 2. หลักไตรสิกขา 3 ประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กิनावงศ์ (2550 : 63) กล่าวว่า หลักการบริหารการศึกษาแนวพุทธธรรมประกอบไปด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นเครื่องธรรมอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์มีข้อธรรม 4 ข้อคือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูภัทรธรรมคุณ (2554 : 110-125) กล่าวว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมุทิตา คือ ผู้บริหารพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งสูงขึ้นอย่างจริงใจ แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และทางผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดลพบุรียึดถือหลัก ไตรสิกขา 3 ในการบริหารจัดการด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเทพปริยัติเมธี (2553 : 87-92) พบว่า ภาวะของผู้นำเชิงพุทธที่จะสามารถจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยได้ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มี



ความสามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ในการปกครองตน ปกครองคน และปกครองงาน โดยมีหลักธรรมที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 และไตรสิกขา 3 และจากบทสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมองค์การเชิงบวก ทั้งต่อตัวผู้บริหารที่ยึดหลักภาวะผู้นำเชิงพุทธเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น องค์กรควรหันมาสนใจการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการพนักงาน โดยยึดหลักธรรมมาภิบาลให้มากขึ้น

สำหรับการวิจัยเชิงทดลองในครั้งต่อไป ผู้สนใจศึกษาอาจปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมองค์การเชิงบวกให้มีเนื้อหาครอบคลุม รวมทั้งมีการใช้กลุ่มผู้เข้ารับการทดลองทำกิจกรรมต่อเนื่องในแต่ละสัปดาห์เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และสะท้อนตัวตนระหว่างกัน หรืออาจเพิ่มระยะเวลาในการเก็บรวบรวมผลการทดลองให้ยาวนานมากขึ้น รวมทั้งมีการติดตามผลหลังจากเข้าร่วมการทดลอง ในรูปแบบการศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะยาว



บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา วาที. (2553). ภาวะบดบังธรรมในสังคมไทยล้มเหลว ? : ปัญหาเด็กและเยาวชน. ค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2557, จาก https://www.facebook.com/note.php?note_id=125446340852948
- พระครูภัทรธรรมคุณ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติเมธี. (2553). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กิनावงศ์. (2550). หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพระพุทธธรรม. วารสารศึกษาศาสตร์. 18(2) : 63.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุ. ในประมวลสาระชุดวิชาสถิติและระเบียบวิธีวิจัยทางสาธารณสุข หน่วยที่ 13. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สาธิต วิทยากร. 3 วิธีคิดองค์กรเชิงบวกกลับลำตั้งรับวิกฤต. ค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9490000100281>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ส.เอเซียเพรส (1989).
- Hair J.F., et al. (2006). *Multivariate Data Analysis 6th ed.* New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2009). *International Management : Culture, Strategy and Behavior 7th ed.* New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness : Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.* New York : Free Press.
- Wright, Thomas A. (2003). The positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior.* 2(4) : 83-87