

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศ ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร

Causal Factors of Competency to Propagate Buddhism Aboard Affecting the Organizational Performance

ชินกร รตนาภิวัฒน์¹ และ วิชิต อุ๋อัน²

Chinnakorn Ratanapiwat¹ and Vichit U-on²

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand^{1,2}

E-mail: ratanaphiwat@gmail.com¹, vichit.uo@spu.ac.th²

Received: 2023-09-07; Revised: 2023-09-28; Accepted: 2023-09-29

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศและผลการดำเนินงานองค์กร, 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร และ 3) พัฒนาแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พระธรรมทูตสายต่างประเทศ จำนวน 27 รุ่น จำนวน 500 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้บริหารองค์กรพระธรรมทูต เจ้าอาวาส อาจารย์ประจำวิทยาลัยพระธรรมทูต จำนวน 6 ราย และใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านความเป็นผู้นำส่งผลต่อความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา, ความเป็นผู้นำส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรผ่านความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา, การเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา, 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรผ่านความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา, การฝึกอบรมส่งผลต่อความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา และ 3) แบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาและความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรประกอบด้วยความเป็นผู้นำ และการเรียนรู้ ดังนั้น เจ้าอาวาสวัดในต่างประเทศอาจกำหนดแนวทางการเสริมสร้างการเป็นผู้นำและเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพระธรรมทูตสายต่างประเทศ และวัดในต่างประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรพระธรรมทูต และชาวต่างชาติที่สนใจในการศึกษาพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า

คำสำคัญ: ความเป็นผู้นำ, การเรียนรู้, การฝึกอบรม, ความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา, ผลการดำเนินงานองค์กร



Abstract

This research aimed to 1) study the causal factors affecting competency to propagate Buddhism and organizational performance, 2) study the influence of causal factors of competency to propagate Buddhism affecting organizational performance, and 3) develop a model the causal factors of competency to propagate Buddhism affecting organizational performance. Used the mixed methods, the quantitative were collected data by questionnaire form sample group of 27 batches of foreign missionaries, totaling 500 samples and qualitative methods was collected through interviews from 6 key informants, including Dhammaduta Organization, abbots, and lecturers at the Mahachulalongkornrajavidyalaya University, and analysis by content analysis.

The results of the study revealed that 1) the causal factors is leadership affected competency to propagate Buddhism, leadership affected organizational performance through competency to propagate Buddhism 2) causal factors is learning affected competency to propagate Buddhism, training affected organizational performance through competency to propagate Buddhism and 3) model the causal factors of competency to propagate Buddhism affecting organizational performance included leadership and learning. Therefore, the abbot of a foreign temple may set the guidelines to develop leadership and learning for develop foreign missionary monks and temples abroad that will benefit the Dhammaduta organization and foreigners who are interested in studying the teachings of the Buddha.

Keywords: Leadership, Learning, Training, Competency to Propagate Buddhism, Organizational Performance

บทนำ

ปัจจุบันการเผยแผ่พระศาสนาของลัทธิหรือศาสนาต่าง ๆ มีจำนวนมาก พระธรรมทูตสายต่างประเทศและองค์การพระธรรมทูต ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นโดยงานพระธรรมทูตสายต่างประเทศเป็นงานที่มีความสำคัญมาก งานวิจัยนี้เน้นถึงตัวแปร ดังนี้ ความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการโน้มน้าวและชักนำผู้ตาม ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม อีกทั้ง การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์และเพิ่มศักยภาพ และการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาลงถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร โดยที่ เจ้าอาวาสวัดในต่างประเทศ สามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาพระธรรมทูตสายต่างประเทศ และวัดในต่างประเทศ สำหรับงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องกับความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร มีการดำเนินการวิจัยโดย Clelland (1973)

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนั้นมีลักษณะต่าง ๆ กัน ซึ่งส่วนใหญ่จะมาจากการเผยแผ่ของพระภิกษุและศาสนิกชนที่นับถือพระพุทธศาสนาเข้าไปตั้งถิ่นฐานในประเทศเหล่านั้น แล้วนำหลักธรรมคำสอนรวมถึงวัฒนธรรมวิถีชีวิตชาวพุทธเข้าไปเผยแผ่ในกลุ่มชนของตน และขยายไปสู่ผู้ที่สนใจและเลื่อมใสศรัทธาได้นำไปนับถือ ดังนั้น จึงทำให้พระพุทธศาสนามีการเผยแผ่ไปยังประเทศต่าง ๆ ในโลกมากขึ้น ซึ่งการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งจำเป็นต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ประกอบการเผยแผ่ โดยกลยุทธ์หลักซึ่งพระพุทธเจ้าใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในช่วงเริ่มต้นประกาศพระศาสนา คือ เจาะจงกลุ่มเป้าหมายจากชนชั้นนำและชนชั้นปกครอง เพื่อจูงใจและดึงดูดให้ชาวเมืองจำนวนมากสนใจพระพุทธศาสนา การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ เป็นไปตามหลักอรรถ 3 ประการ คือ 1) ทัศนคติที่ดีต่อประโยชน์ ประโยชน์ในชาตินี้ 2) สัมปราชัยที่ดีต่อประโยชน์ ประโยชน์ในชาติหน้า และ 3) ประมัตตประโยชน์ ประโยชน์อย่างยิ่ง ส่วนกลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ โดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ปัญหาและอุปสรรคในการเผยแผ่ และนำมาบูรณาการสร้างเป็นกลยุทธ์ใน 2 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับหน่วยงานและกลยุทธ์ระดับบุคคล โดยกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายหลักและแนวทางในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาให้ชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง 2) จัดทำฐานข้อมูลของวัดในต่างประเทศ และพระธรรมทูตสายต่างประเทศที่เป็นปัจจุบัน 3) สร้างฐานข้อมูลกลางในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของประเทศต่าง ๆ 4) จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สองภาษา เช่น ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาบาลีและภาษาอังกฤษ และกลยุทธ์ระดับบุคคลหรือกลยุทธ์สำหรับพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ได้แก่ 1) รู้เขารู้เรา ด้วยการวิเคราะห์ตนเอง ประเทศที่จะไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา และแนวโน้มการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอนาคต และ 2) พัฒนาตนเองด้านความรู้ในพระพุทธศาสนาทั้งปริยัติ ปฏิบัติและปฏิเวธ โดยเฉพาะด้านการสอนกรรมฐาน ด้านจริยวัตร และด้านภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่น (พระมหาสุเทพ สุวฑฺฒโน, 2562) อันจะนำมาซึ่งความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างบูรณาการกับการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีคุณค่า

บทความวิจัยนี้เสนอการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีระบบมาพัฒนา และศึกษาตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา และผลการดำเนินงานขององค์กร และผู้วิจัยเห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญต่อพนักงาน รวมถึงคุณประโยชน์ด้านวิชาการ อาทิเช่น นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา ที่สามารถนำผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ไปพัฒนาบูรณาการ และการศึกษาต่อยอดทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศและผลการดำเนินงานองค์กร



2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร

3. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครอบคลุมถึงความเป็นผู้นำ, การเรียนรู้, การฝึกอบรม, ความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา, และผลการดำเนินงานขององค์กร ดังได้กล่าวไว้ในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้การกำหนดกรอบแนวคิด การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงมีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา

Cheng et al. (2019) พบว่าผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการจ้างเบาะแส ผู้นำองค์กร จำเป็นต้องจัดการและหยุดการประพฤติมิชอบในที่ทำงานหากเป็นไปได้ เนื่องจากลักษณะที่เข้าใจยากของพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมบางอย่างเช่นการขโมยของ การจัดการที่ไม่เหมาะสม การล่วงละเมิดทางเพศ

Jelaca et al. (2020) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับความสนใจจากการวิจัยอย่างมากโดยมีผลลัพธ์ที่เป็นสองด้าน ประการแรกผลลัพธ์ที่เป็นรายบุคคลมากขึ้นโดยสังเกตได้จากผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มทำให้เกิดการสำรวจความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับมาตรการการปฏิบัติงานของพนักงาน

Evans et al. (2021) พบว่า การศึกษาในปัจจุบันทดสอบความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมในเชิงประจักษ์ว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนหน้าของการถากถาง การดูถูกในองค์กร และความเปี่ยงเบนที่ตามมา ซึ่งเป็นผลมาจากการดูถูกเหยียดหยาม ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมจะรวมเอานโยบายแนวปฏิบัติและบรรทัดฐานเชิงสถาบันซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการเหยียดหยามในองค์กรมาแยกเป็นตัวอย่างเพื่อแนะนำและฝึกอบรมจริยธรรมแก่ผู้ที่ขาดจริยธรรมในองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรผ่านความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา

Abdul et al. (2018) พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางที่ผู้นำมีส่วนในการกระตุ้นให้พนักงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสวัสดิการของบริษัท ตลอดจนการดำเนินงานที่เหนือความคาดหมายของบริษัทซึ่งนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ

Edelbroek et al. (2019) พบว่า ผู้นำเชิงเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญต่อคุณภาพของกระบวนการนวัตกรรมแบบเปิดในองค์กรเนื่องจากรูปแบบความเป็นผู้นำทั้งสองมีความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในการกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับการบวนการนวัตกรรมแบบเปิดซึ่งช่วยกระตุ้นการรับรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับกระบวนการนวัตกรรมแบบ

Afsar et al. (2020) พบว่า ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ คือปรากฏการณ์เชิงสัมพันธ์และจริยธรรมทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อบรรลุเป้าหมายทางสังคมและสิ่งแวดล้อมและวัตถุประสงค์ของการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา

Avital (2005) ใช้มาตรวัดองค์ประกอบด้านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้เชิงปฏิบัติการ คือเรียนรู้การวิเคราะห์และออกแบบระบบ ช่วยให้มีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝน และเรียนรู้การออกแบบ ระบบการทำงานร่วมกันกับลูกค้าองค์กรในสภาพแวดล้อมจริง

Brzovic and Matz (2009) ใช้มาตรวัดองค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้จากปัญหาเรียนรู้จากประสบการณ์ คือประสบการณ์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยตรงและแสดงให้เห็นถึงรูปแบบความเป็นผู้นำระหว่างกัน ที่กระตุ้นให้ทั้งผู้นำและผู้ติดตามยึดตัวเกินกว่าที่เป็นไปได้

สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรผ่านความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา

Helms and Whitesell (2017) ศึกษาการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นเป็นกระบวนการทำงานเพื่อความเข้าใจหรือการแก้ไขปัญหา ได้รับการออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะและการประยุกต์ใช้ความรู้ในทางปฏิบัติการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้กลยุทธ์และการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานภายในองค์กรที่ดี

Chubinski et al. (2019) ศึกษาการเรียนรู้ขององค์กร ความคิดและแนวปฏิบัติถูกเติมเต็มและนำคุณค่ามาสู่ทีม การเรียนรู้ขององค์กรส่งสัญญาณถึงความสำคัญของการเรียนรู้สำหรับองค์กร การเรียนรู้ขององค์กรเน้นพื้นที่ที่จะเปลี่ยนแปลงและกระตุ้นแนวคิดในการกระทำที่ต้องการส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

Smallwood and Jasper (2020) ศึกษาการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นเป็นรูปแบบที่ส่งเสริมความรับผิดชอบความรู้แก่นักเรียนเพื่อให้รับทราบข้อมูลและการเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมช่วยให้พวกเขาพัฒนาทักษะและทัศนคติเชิงรุกในสังคมผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่กระตือรือร้น โครงสร้างและบริบทของการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่ระบุไว้เพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนของผู้เรียนและการเรียนรู้ของพนักงานทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ ซึ่งมีผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัท

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา

Uddin (2017) ศึกษาการฝึกอบรมเป็นทางการและการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ การฝึกอบรมที่จัดให้กับพนักงานในสถานที่ คือการฝึกอบรมเป็นทางการ ส่วนการฝึกอบรมอีกด้านหนึ่งที่จัดให้กับพนักงานนอกสถานที่

Sanusi et al. (2021) ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีผลงานต่ำจะได้รับการสนับสนุน พนักงานคาดว่าจะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ดีใด ๆ ที่ระบุไว้ใน การวางแผนและติดตามงานขอข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานจะปรากฏชัดเจนและสามารถแก้ไขได้



สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรผ่าน ความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา

Verma et al. (2016) ควรวางแผนการจัดการด้านจริยธรรมไว้บนจุดมุ่งหมายตั้งแต่มาตรการที่เป็นทางการซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมพนักงานที่จำเป็นไปจนถึงมาตรการที่ไม่เป็นทางการซึ่งเกี่ยวข้องกับการพึ่งพาตัวแบบโปรแกรมจริยธรรมที่มีประสิทธิผลพร้อมกับการสื่อสารจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อทำความเข้าใจความคุ้นเคยกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร

Fletcher et al. (2018) พบว่าโอกาสที่พนักงานได้รับและพัฒนาทักษะความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาและความรู้ เป็นวิธีที่สำคัญในการเพิ่มการรักษาพนักงาน เนื่องจากมีภาระผูกพันที่แข็งแกร่งภายในพนักงานเพื่อตอบสนององค์กรสำหรับการลงทุนในการพัฒนาส่วนบุคคลและอาชีพ

Hauser (2020) พบว่า การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพควรสร้างความรู้และความเข้าใจของผู้บริหารและพนักงานเกี่ยวกับจริยธรรมและนโยบายการปฏิบัติตามของบริษัท และยังสร้างความตระหนักถึงความคาดหวังของนายจ้างในการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติตามในลักษณะที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร

Clelland (1973) ศึกษาความคิดหรือพฤติกรรม ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดหรือนับได้อย่างน่าเชื่อถือและสามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างที่ดีกว่า มีผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานองค์กร

Daud et al. (2010) ศึกษาความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาด้านความรู้และทักษะ มีแนวโน้มที่จะเป็นลักษณะที่มองเห็นได้ซึ่งผู้คนสามารถพัฒนาได้ง่ายผ่านการฝึกอบรม ในทางกลับกัน ความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาด้านบทบาททางสังคม, แนวคิดในตนเอง, ลักษณะและการจูงใจนั้น ซ่อนเร้นและลึกซึ้งกว่า และเป็นหัวใจสำคัญของบุคลิกภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีระบบ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ปัจจัยนำออก (4) ผลย้อนกลับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

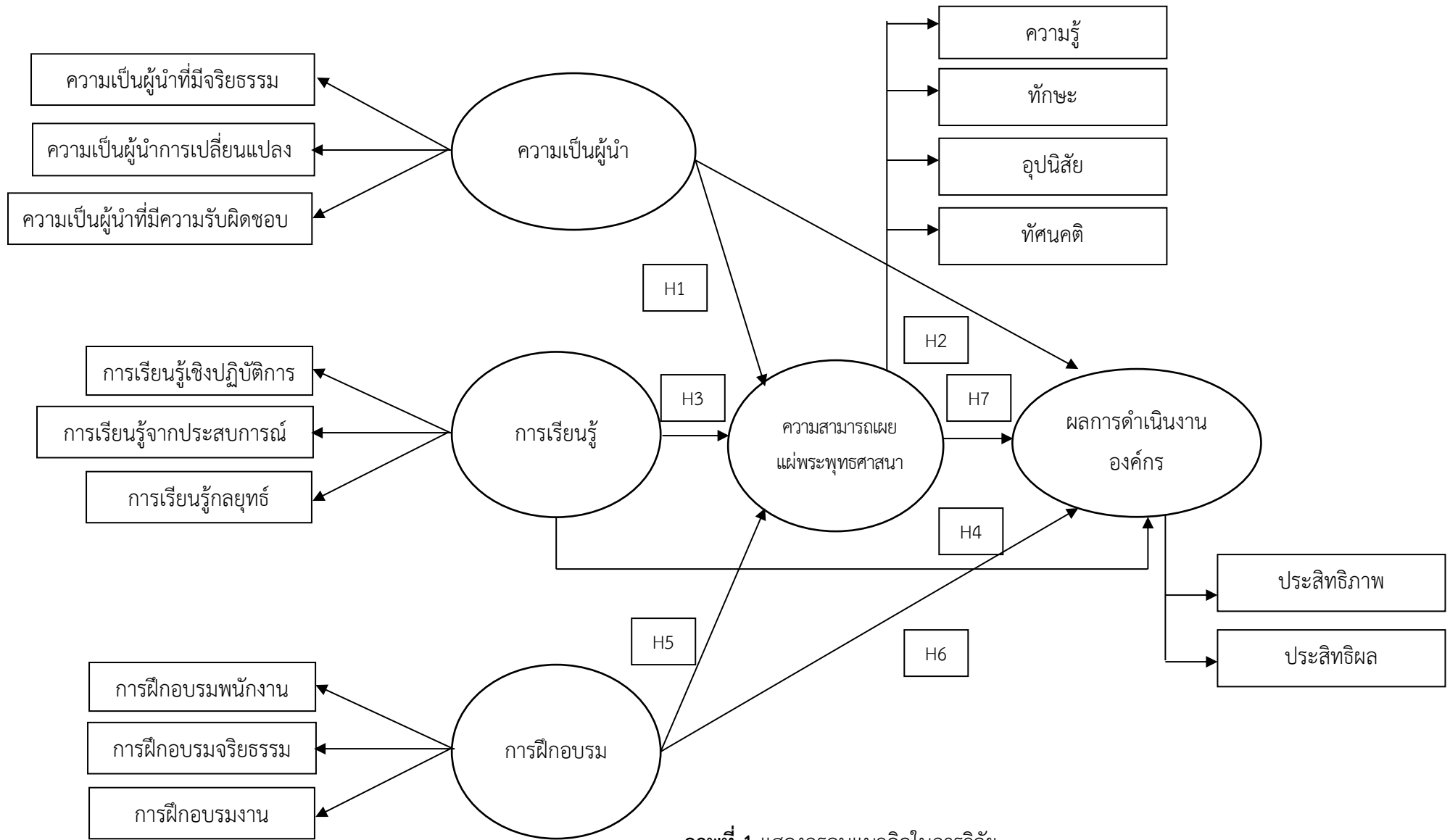
(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ความเป็นผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม (Ethical Leadership), 2) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership), และ 3) ความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ (Responsible Leadership); การเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning), 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning), และ 3) การเรียนรู้กลยุทธ์ (Strategic Learning); การฝึกอบรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training), 2) การฝึกอบรมจริยธรรม (Ethic Training), และ 3) การฝึกอบรมงาน (Job Training)

(2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge), 2) ทักษะ (Skill), 3) อุปนิสัย (Trait), และ 4) ทศนคติ (Attitude)

(3) ปัจจัยนำออก (Output) หมายถึง ผลการดำเนินงานองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพ (Efficiency), และ 2) ประสิทธิผล (Effectiveness)

(4) ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ผลการดำเนินงานองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยนำออกมีผลย้อนกลับไปยังความเป็นผู้นำ, การเรียนรู้, และการฝึกอบรม

องค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขาดสิ่งใดไม่ได้การเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งจะต้องมีผลต่อองค์ประกอบอื่นข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดขององค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลให้องค์ประกอบอื่นบกพร่องไปด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสานวิธี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พระธรรมทูตสายต่างประเทศ จำนวน 27 รุ่น จำนวน 2,210 คน (Dhammatuta College, 2564) กลุ่มตัวอย่าง คือ พระธรรมทูตสายต่างประเทศ จำนวน 27 รุ่น จำนวน 500 คน ตามการคำนวณกรณีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเทคนิคสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) โดยจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 15 ตัวแปร เนื่องด้วยนักสถิติแนะนำว่าในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดตั้งแต่ 15 ถึง 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair, et al., 2006) จึงถือว่าเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรพหุ ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอควรมีจำนวนตั้งแต่ $15 \times 15 = 225$ ถึง $20 \times 15 = 300$ โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยแบ่งตามภูมิภาคของโลก ดังนี้ 1) พระธรรมทูตสายต่างประเทศในประเทศ และ 2) พระธรรมทูตสายต่างประเทศในต่างประเทศ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์จากองค์กรพระธรรมทูตสายต่างประเทศ

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารองค์กรพระธรรมทูต เจ้าอาวาส อาจารย์ประจำวิทยาลัยพระธรรมทูต จำนวน 6 ราย ตามภูมิภาคของโลก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

1. แบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะทั่วไปขององค์การของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ

ตอนที่ 3 เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

ตอนที่ 4 เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ตอนที่ 5 เกี่ยวข้องกับความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ตอนที่ 6 เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งมอบร่างแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านในการประเมินค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องโดยคำนวณหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องรายข้อ (IOC) ได้เท่ากับ 0.9551 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ได้เท่ากับ 0.846 เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร

2. แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดข้อคำถาม ดังนี้

- ท่านคิดว่าความเป็นผู้นำเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยรวมเป็นอย่างไร? และมีผลกระทบต่อปัจจัยใดบ้าง?



- ท่านคิดว่าการเผยแพร่พระพุทธศาสนาควรนำเอาการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อพิจารณาถึงความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาหรือไม่? และมีผลกระทบต่อปัจจัยใดบ้าง?
- ท่านคิดว่าการฝึกอบรมเพื่อการเผยแพร่พระพุทธศาสนาโดยรวมเป็นอย่างไร? และมีผลกระทบต่อปัจจัยใดบ้าง?
- โดยรวมแล้ว ความเป็นผู้นำ การเรียนรู้ และการฝึกอบรม เพื่อการเผยแพร่พระพุทธศาสนา มีความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง?
- องค์กรท่านมีการพิจารณาถึงความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา หรือไม่ และในลักษณะใดบ้าง?
- ท่านคิดว่าความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา มีผลกระทบโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่? อย่างไร?
- เพื่อที่จะเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นผลมาจากการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ท่านคิดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อม? อย่างไร?

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนธันวาคม 2565 โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา รวมถึงวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อพัฒนาตัวแบบที่ได้จากเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศและผลการดำเนินงานองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศในระดับมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ที่ประกอบด้วยความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ และ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้กลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย การฝึกอบรมพนักงาน การฝึกอบรมจริยธรรม และการฝึกอบรมในงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความสามารถในการเผยแพร่ ที่ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ การเรียนรู้ และการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร ผลการศึกษา ของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศส่งผลต่อการดำเนินงานองค์กรในทุกด้าน ทั้งปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ที่ประกอบด้วยความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้กลยุทธ์ และปัจจัยด้านการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย การฝึกอบรมพนักงาน การฝึกอบรม

จริยธรรม และการฝึกอบรมในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (0.26-0.49) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศส่งผลต่อการดำเนินงานองค์กรในทุกด้าน ทั้งปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ที่ประกอบด้วยความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ และ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้กลยุทธ์ และ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย การฝึกอบรมพนักงาน การฝึกอบรมจริยธรรม และการฝึกอบรมในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยมีระดับอิทธิพลอยู่ในระดับน้อย (0.16 – 0.23) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแบบจำลองที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงสำรวจและการสังเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแบบจำลองความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร ว่า Competency to Propagate Buddhism for Organizational Performance Model (หรือ CPBOP Model)



ภาพที่ 2 แสดงแบบจำลอง Competency to Propagate Buddhism for Organizational Performance



อภิปรายผล

จากผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ และ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศและผลการดำเนินงานองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ดังปรากฏข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัยจากผลการศึกษาได้ว่า บุคลากรที่เป็นผู้นำ เป็นผู้มีภาวะผู้นำที่ได้พัฒนาจากการมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมส่วนบุคคล โดยเฉพาะเพศชายที่ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดใหญ่ เพื่อมุ่งใจสมาชิกหรือผู้ติดตามทั้งหมดในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อก้าวสู่การเติบโตเป็นองค์กรระดับโลก ความเป็นผู้นำถูกระบุว่ามี คุณลักษณะร่วมกันเชิงสัมพันธ์ เชิงกลยุทธ์ และระดับโลก โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Pless and Maak (2008) ที่เสนอว่า แนวคิดปัจจุบันในด้านความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ อันต้องคำนึงถึงปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมและสังคมต่างๆ รวมถึงแนวปฏิบัติของผู้นำที่มีความรับผิดชอบซึ่งจะสะท้อนผ่านพฤติกรรมที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรหรือผู้ตามเกิดความรู้สึกตระหนักถึงความสำคัญตามแนวคิดของผู้นำ ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามเป้าหมายของผู้นำให้บรรลุเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ความต้องการของแต่ละกลุ่มหรือผลประโยชน์ของกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ยังเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบของผู้นำที่จะต้องสร้างความสมดุลในการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลในตำแหน่งผู้นำองค์กร และความเป็นผู้นำมีส่วนในการกระตุ้นให้พนักงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสวัสดิการของบริษัท ตลอดจนการดำเนินงานที่เหนือความคาดหมายของบริษัท ซึ่งนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ Ciulla et al. (2018) และ Marsh (2013) ที่เสนอว่า การเรียนรู้ในระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร มุ่งเน้นทั้งในด้านการออกแบบและ พื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์คือวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นไปตาม ปรัชญา หรือจรรยาบรรณของการเป็นผู้นำ ที่เป็นส่วนสนับสนุนในการศึกษาความเป็นผู้นำและจรรยาบรรณของความเป็นผู้นำ ตั้งแต่ประเด็นด้านจริยธรรมและความท้าทายบางประการของการเป็นผู้นำ อันจะมีประเด็นเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของตนเอง ประเด็นด้านความรับผิดชอบ รวมถึงประเด็นด้านศีลธรรม อำนาจ และความหลากหลาย ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องกับความความเป็นผู้นำและความสัมพันธ์ที่ผู้นำมีกับผู้ตามและคนอื่น ๆ

จากผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ และ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ของความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายผลการวิจัยจากผลการศึกษาได้ว่า ความสามารถในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ที่ประกอบด้วยความเป็นผู้นำ การเรียนรู้ และ การฝึกอบรม ส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่แสดงถึงประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ คือการเป่าลุเป้าหมายที่กำหนดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องประการหนึ่งคือปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นและเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การเรียนรู้ขององค์กรเป็นวิธีการสร้างความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาและความยืดหยุ่นเพื่อนำทางความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ โดยสอดคล้องกับ Helms and Whitesell (2017) และ Taylor (1985) ที่ได้เสนอว่า บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรหากได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมการทำงาน โอกาสของพนักงานในการได้รับและพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่าในรูปแบบของทักษะความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาและความรู้ อันเนื่องจากการ

ฝึกอบรมพนักงาน สามารถกระตุ้นให้เกิดความประทับใจและทัศนคติเชิงบวกหรือเชิงลบ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำติดตัวไปในที่ทำงานได้ ทัศนคติของพนักงานมีความสำคัญมากจนอาจถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ของการฝึกอบรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สามารถนำไปสู่รูปแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร ซึ่งพบที่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 ดังกล่าวข้างต้น ที่ได้พบข้อสรุปว่า ผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งเกิดจากความสามารถในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา ซึ่งต้องใช้ทักษะส่วนบุคคลในการเรียนรู้ ในการฝึกฝน อบรม อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ในประเด็นสำคัญที่ต้องใช้ประกอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และยังรวมถึงเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผลการวิจัยจะได้ข้อค้นพบทางวิชาการเกี่ยวกับการอธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร โดยผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาและผลการดำเนินงานองค์กร ซึ่งสามารถที่จะนำไปพัฒนา และต่อยอดในเชิงวิชาการเพื่อศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการในด้านอื่น ๆ ต่อไป รวมถึง จากผลการวิจัย ผลวิจัยทำให้สัมภาษณ์องค์กรพระธรรมทูตสายต่างประเทศ สามารถนำไปใช้ในการปรับความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาเพื่อระบุความเป็นผู้นำ ประกอบกับการเรียนรู้ และการฝึกอบรมได้ ที่องค์กรพระธรรมทูตสายต่างประเทศสามารถนำไปสร้างความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนาและผลการดำเนินงานองค์กรที่ดีได้

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ คือ พระพุทธศาสนามาเผยแผ่ที่ประเทศไทย พระสงฆ์เมื่อไปอยู่ประเทศไหน จำเป็นต้องนำพระพุทธศาสนาหรือคำสั่งสอนไปกับชีวิตตนเอง พระภิกษุสงฆ์ไทยที่เดินทางไปปฏิบัติศาสนากิจเป็นพระธรรมทูตในประเทศใด ๆ ก็จะได้ปฏิบัติงานตามความรู้ โดยตัวแปรต่าง ๆ มีผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากองค์กรพระธรรมทูตสายต่างประเทศจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิเคราะห์สรุปว่า ความเป็นผู้นำส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา, ความเป็นผู้นำส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา, การเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา, การเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา, การฝึกอบรมส่งผลต่อความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา, การฝึกอบรมส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านความสามารถเผยแพร่พระพุทธศาสนา,



และความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ฉะนั้น เจ้าอาวาสวัดในต่างประเทศ สามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาพระธรรมทูตสายต่างประเทศ และวัดในต่างประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรพระธรรมทูต และชาวต่างชาติที่สนใจในการศึกษาพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า นอกจากนี้ พระพุทธศาสนายังเน้นย้ำถึงหลักการของการพึ่งพาซึ่งกันและกันซึ่งผู้เสนอโลกาภิวัตน์ใช้เช่นกันเพื่อความก้าวหน้าทางผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอีกด้วย ผลการวิจัยที่ได้มาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงและยกระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพขององค์กรด้วยการเผยแผ่ศาสนา และพัฒนาไปสู่ความสำเร็จด้านการดำเนินงานขององค์กร ประกอบกับ ผู้มีส่วนได้เสียในบริษัท สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรพระธรรมทูตสายต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

1) เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านพระพุทธศาสนาด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมดังกล่าว ควรเพิ่มคุณค่าในระดับบุคคลด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถด้านความเป็นผู้นำ ที่มีภาวะมีความสามารถในการกระตุ้นใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด ภายใต้หลักการปกครองอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

2) สำหรับกิจกรรมการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การด้านพระพุทธศาสนาด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมดังกล่าวควรสอดแทรกกิจกรรมการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรหรือผู้ตามได้ดำเนินงานตาม จึงอาจต้องมีการอบรมเสริมสร้างทักษะเพิ่มเติมให้กับผู้นำเกี่ยวกับการใช้ทักษะเพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ตามให้รับรู้ เข้าใจ เกิดการเรียนรู้ในหลักการตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยกิจกรรมที่เสริมสร้างการอบรม ควรเป็นกิจกรรมที่มีรูปแบบหลากหลายสอดคล้องกับประเด็นหัวข้อที่จะนำไปเผยแผ่ต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญตัวอื่นเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาและผลการดำเนินงานองค์กร อาทิ ลักษณะส่วนบุคคล ด้าน พฤติกรรมและบุคลิกภาพ ความเชื่อ ทศนคติ ความสามารถ อายุ เพศ รวมถึงปัจจัยทางด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ลักษณะงาน ประสบการณ์หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการรับรู้ของบุคคล เป็นต้น

3) ควรศึกษาเจาะลึก (วิจัยเชิงคุณภาพ) ถึงประเด็นด้านปัญหาของโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นหัวข้อสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของสาวกในศาสนาพุทธ และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพระพุทธศาสนา เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศรัทธาของโลก

References

- Abdul Aziz, S. F., & Selamat, M. N. (2016). Stimulating Workplace Learning through Training Characteristics and Motivation to Learn. *Merangsang Pembelajaran di Tempat Kerja Menggunakan Ciri-ciri Latihan dan Motivasi Belajar*, 48, 1-17.
- Afsar, B. et al. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*, 27(1), 297-312.
- Avital, M. (2005). Innovation in information systems education I: accelerated systems analysis and design with appreciative inquiry – An action learning approach. *Communications of the Association for Information Systems*, 15, 289-314.
- Brzovic, K., & Matz, S. I. (2009). Students advise Fortune 500 company: Designing a problem-Based learning community. *Business Communication Quarterly*, 72(1), 21-34.
- Clelland, D. M. C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 115-130.
- Chubinski, J., Adcock, K., & Sprigg, S. (2019). Challenges and Opportunities in Philanthropic Organizational Learning: Reflections From Fellow Grantmakers. *Foundation Review*, 11(1), 62-80.
- Ciulla, J. B., Knights, D., Mabey, C., & Tomkins, L. (2018). Philosophical Contributions to Leadership Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 28(1), 1-14.
- Daud, R., Ismail, M., & Omar, Z. (2010). Exploring Competencies. *Professional Safety*, 55(10), 39-47.
- Dhammatuta College (2564). Certificate awarding ceremony for the 27th International Dhammaduta Bhikkhu Training Program. Retrieved October 10, 2022, from www.odc.mcu.ac.th/?cat=30
- Edelbroek, R., Peters, P. & Blomme, R. J. (2019). Engaging in open innovation: The mediating role of work engagement in the relationship between transformational and transactional leadership and the quality of the open innovation process as perceived by employees. *Journal of General Management*, 45(1), 5-17.



- Evans, W. R., Davis, W. D. & Neely, A. (2021). The Role of Organizational Cynicism and Conscientiousness in the Relationship between Ethical Leadership and Deviance. *Journal of Managerial Issues*, 33(1), 49-68.
- Fletcher, L. (2016). Training perceptions, engagement, and performance: comparing work engagement and personal role engagement. *Human Resource Development International*, 19(1), 4-26.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hauser, C. (2019). Fighting Against Corruption: Does Anti-corruption Training Make Any Difference? *Journal of Business Ethics*, 159(1), 281-299.
- Helms, M. M. & Whitesell, M. (2017). Structuring assignments to improve understanding and presentation skills: Experiential learning in the capstone strategic management team presentation. *Journal of Education for Business*, 92(7), 332-346.
- Jelaca, M. S., Karaatli, G., Bjekic, R. & Petrov, V. (2020). The Effects of Environment Uncertainty and Leadership Styles on Organisational Innovativeness. *Engineering Economics*, 31(4), 472-486.
- Latif, K. F., Jan, S. & Shaheen, N. (2013). Association of Training Satisfaction with Employee Development aspect of Job Satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, 7(1), 159-178.
- Marsh, C. (2013). *Business Executives' Perceptions of Ethical Leadership and Its Development* (01674544). Retrieved October 10, 2022, from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=87846218&site=ehost-live>
- Phramaha Suthep Suwathano (Loathong). (2019). Strategies for Buddhism Propagation of Overseas Dhammaduta Bhikkhus. *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(3), 1363-1378.
- Pless, N., & Maak, T. (2011). Responsible Leadership: Pathways to the Future. *Journal of Business Ethics*, 98, 3-13.
- Sanusi, S. I., Adedoyin, I. S., & Ishola, J. A. (2021). Effects of Training on Academic Staff Performance in Kwara State Polytechnic, Ilorin. *PRERANA: Journal of Management Thought & Practice*, 13(1), 11-21.
- Smallwood, M. W., & Jasper, C. R. (2020). Teaching Civic Engagement Through Student Philanthropy: Theories and Best Practices for Transformative Learning. *Journal of Nonprofit Education & Leadership*, 10(3), 262-287.
- Taylor, P. A. (1985). Institutional job training and inequality. *Social Science Quarterly (University of Texas Press)*, 66(1), 67-78.

Uddin, K. S. (2017). A Study on the Impact of Employee Training and Stimulus on Business Recital with Indication to Public and Private Banks of India. *Adhyayan: A Journal of Management Sciences*, 7(2), 82-89.