

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ

The Model of Human Resource Development in the Organization by Buddhist Leadership

ภัตสรราชต์ กฤษณะโลม¹
Passornrach Krishnalom¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ 2) เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากร ขององค์กรธุรกิจเกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัยที่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 17,504 คน จากจำนวนพนักงานประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 400 คน จากสูตรคำนวณขนาดตามวิธีของทาโรยามาเนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงพุทธมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ และสามารถนำเสนอรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับองค์กรได้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ: คำรูปแบบ, การพัฒนา, การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, องค์กร, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

Abstract

The purposes of this research were: 1) Study the situation of human resource management in organizations with Buddhist leadership 2) Developing human resource

¹นักศึกษาระดับเอก สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹ Doctoral Student Program in Buddhist Studies Graduate School Mahamakut Buddhist University

management in organizations through Buddhist leadership. 3) Introducing the development model of enterprise human resource management with Buddhist leadership The research instruments were As a questionnaire, quantitative research method is used to analyze the data. Population refers to individuals involved in residential property in commercial enterprises listed on the Thai Stock Exchange, with a total of 17,504 people. In the total number of employees in fiscal year 2565, 400 people used questionnaires and ready-made statistical procedures to analyze the data according to the scale calculation formula of Taroyaman method. Statistics used to analyze data include descriptive statistics, including percentage statistics, mean value and standard deviation.

The results were as follows :Buddhist leaders play an important role in enterprise human resource management, can effectively respond to the research purpose, study the development methods of enterprise human resources with Buddhist leadership, and can clearly put forward the development model suitable for enterprises.

Keywords: The Model, Development, Human resource Management , Organization, Buddhist Leadership

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารทุก ๆ หน่วยงานจำเป็นต้องทำความเข้าใจและปรับแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลประกอบการหรือผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่คาดหวัง (ชญพิมล วสยางกูร และ จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์, 2565) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสร้างผลกระทบต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและทางลบ การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ดีที่สุดนั้น เมื่อได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะดีและจริยธรรมที่ดีเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายถึงว่าจะหยุดพัฒนา แต่ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องทำให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละยุคแต่ละสมัยและแต่ละหน่วยงาน โดยให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนานอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการกระตุ้นเตือนให้รู้สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มียุติตลอดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อให้ทันต่อการบริการที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ (ผกากาญจน์ ปฐมมาญาดา, 2565)

หากพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงขององค์กรที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยรับผิดชอบงานในระดับผู้บริหาร ดูแลงานด้านโลจิสติกส์ หรือซัพพลายเชน วางแผน กำกับ ดูแล และบริหารจัดการทั้งวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูป ตั้งแต่ ต้นกระบวนการผลิต จนถึงการบริหารงานขนส่งสินค้า เพื่อให้ลูกค้าได้รับสินค้าตรงตามเวลาที่ต้องการ บริหารจัดการและกำกับดูแล กระบวนการคลังสินค้าทั้งระบบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ร่วมหารือและวางแผน ควบคุม การบริหารจัดการระบบงานคลังสินค้าและโลจิสติกส์ กับทางทีมผู้บริหาร และร่วมกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และควบคุมงบประมาณ บริหารบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร และนโยบายคุณภาพ และมีขีดความสามารถที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งจากลักษณะการทำงานของผู้วิจัยดังที่กล่าวมาแล้วนี้ ต้องมีการติดต่อประสานงานโดยตลอดกับทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอก ซึ่งพบว่า ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นให้ความสำคัญเรื่องของการเงิน สินค้า การให้บริการ หรือการตลาด มาก่อนเป็นสำคัญ และส่วนใหญ่วางแผนไว้กับเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ซึ่งอาจลืมไปว่ามีอีกเรื่องที่สำคัญไม่แพ้กัน นั่นคือ ปัญหาเรื่อง “คน” หรือ “บุคคล” นั่นเองเพราะบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนองค์กรเลยทีเดียว ทั้งนี้ปัญหาที่ผู้วิจัยพบในองค์กร ได้แก่

1. ความไม่รู้งาน อาจกล่าวอีกอย่างก็คือการไม่รู้หน้าที่ หรือทำงานไม่ถูกต้องตามกระบวนการลำดับความสำคัญไม่เป็น เมื่อเกิดปัญหาบุคคลเหล่านั้นมักจะไม่เข้าใจว่าตนเองไม่ได้ตรงไหน ซึ่งหากลำดับงานไม่เป็น ลำดับความสำคัญไม่ได้ ก็ไม่ต่างจากการไม่รู้งานจริง ๆ เพราะอาจทำให้องค์กรได้รับผลกระทบของสิ่งนี้ การประสานงาน มีปัญหา นำสู่ประสิทธิภาพของทั้งระบบ เสียหาย ที่เห็นชัดคือล่าช้าไปอย่างแน่นอน

2. การขาดแรงจูงใจของแต่ละบุคคลนั้น เปรียบเสมือนคำว่า Burn out คือ หมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่พบเจอได้กับทุกคน ทุกตำแหน่ง ต้นกำเนิดของการขาดแรงจูงใจนั้นมีมากมาย หลากหลาย เช่น การรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมของหัวหน้างาน การไม่ยอมรับระบบใหม่ ๆ รวมถึงการรู้สึกว่างานเยอะเกินกว่าที่จะรับไหว ซึ่งการขาดแรงจูงใจนั้น อาจไม่ใช่บุคคลที่ไม่ดี หรือไม่เก่ง แต่อาจเป็นบุคคลที่เคยทำงานดีมา ๆ มาก่อน และสามารถเรียกอาการเหล่านี้ได้ว่า “ภาวะ”

3. ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลนั้น เป็นปัญหาที่มีผลกระทบกับการทำงานเป็นอย่างมาก อาจเกิดได้กับบุคคลเป็นกลุ่มด้วยเช่นกัน ถ้ากล่าวรวม ๆ ย่อมเกิดจากทัศนคติ ทัศนคติ เป็นสำคัญ โดยอาจมีที่มาแตกต่างกัน และหลาย ๆ ครั้งเกิดขึ้นจากเหตุการณ์เดียว เช่น พุดผิดหูกัน เข้าใจผิดกัน

4. ปัญหาเรื่องการปกครองนั้น ไม่ได้เกิดแค่จากหัวหน้างาน หรือผู้บริหารเท่านั้น แต่อาจเกิดขึ้นจาก โครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจน ระบบงานซ้ำซ้อน จนคล้าย ๆ ว่าไม่รู้ใครจะเป็นหัวหน้าดีแต่แน่นอนว่าตัวหัวหน้างานเองก็เป็นปัจจัยสำคัญ

5. ปัญหามลพิษ ปัญหานี้มีด้วยกันหลายประเภท เช่น บุคคลประเภทที่ทำงานดี ชอบโชว์เก่ง โชว์เดี่ยวเพื่อตัวเอง ซึ่งถือว่าเป็นมลพิษสำหรับการทำงานเป็นที่มอย่างมาก และอีกหนึ่งประเภทที่ชัดเจนคือ บุคคลที่ “พร้อมจะชน” อารมณ์ขึ้นง่าย ไม่ยอมใคร ทำให้ประสานงานกับใครไม่ค่อยได้ หรือบางประเภทที่ให้ผลลัพธ์คล้ายกันคือ บุคคลที่มีการสื่อสารบกพร่อง งง ๆ มึน ๆ ตลอดเวลา การคุยงาน

ยากลำบาก แบบนี้ส่งผลเช่นกัน ซึ่งทั้งหมดนี้ไม่ใช่แค่การแสดงออกโดยทั่วไป แต่ใน Social Network ก็ สามารถทำให้รับรู้ได้เช่นกัน

6. ปัญหาบุคคลที่ไม่ยอมรับอะไรใหม่ ๆ ไม่เปลี่ยนแปลงอะไรง่าย ๆ คล้าย ๆ กับคนสูงวัยที่ไม่ ยอมรับเทคโนโลยี บุคคลประเภทนี้อาจทำให้องค์กรพัฒนาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ยาก

จากปัญหาบุคคล แต่ละประเภทที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ครอบคลุมหลากหลายปัญหา และมีโอกาส เกิดขึ้นกับทุกองค์กรแน่นอน ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องบุคคล และเตรียมหาวิธี รับมือไว้ตั้งแต่เนิ่น ๆ ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อการแก้ปัญหาที่ทันท่วงที และมีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นจะส่งผลทำให้ผลิตผล และผลการ ปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น โดยที่ทุนมนุษย์จะสามารถสร้างคุณค่าโดยผ่านกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือก การรักษา และการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรม โดยการเรียนรู้ที่ทันสมัย และประสบการณ์ด้านวิชาการ รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรม ควบคู่กันไป เป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในการประกอบอาชีพ และการอยู่ร่วม กันในสังคมได้อย่าง มีความสุข โดยความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า และยั่งยืนที่สุด เมื่อ เปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ และจะเห็นได้ว่าถ้าองค์กรมีการจัดการทุนมนุษย์อย่างดี ทุน มนุษย์นั้น ก็จะยกระดับ ที่นอกจากจะส่งมอบคุณค่าแล้วยังจะเพิ่มคุณค่าและสร้างความพึงพอใจให้กับ ลูกค้ายิ่งขึ้น อาจนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมซึ่งทำให้องค์กรก้าวกระโดดเหนือคู่แข่ง ทำให้องค์กรเกิด ความได้เปรียบในการแข่งขัน และนำไปสู่ความยั่งยืน สิ่งสำคัญขององค์กรต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ในการบริหารจัดการ ซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งมีความสำคัญ ในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารงานขององค์กร โดยความสำเร็จของการบริหาร จะส่งผลไปสู่ ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และภาวะทางจิตใจ (Attribute) ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ด้วยภาวะผู้นำ สามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงาน เป็นส่วนสนับสนุนให้พนักงานเห็นด้วย และยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ ที่เน้นหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ แต่ขาดการนำหลักธรรมเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาจิตใจ (Attribute) และเพื่อให้การพัฒนาการภาวะผู้นำตามหลักธรรมเกิดผลกระทบที่เป็นรูปธรรมทั้งเรื่องการเป็นผู้นำที่ดี การเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และเป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวใจคนให้ปฏิบัติตามได้อย่างแท้จริง โดยเลือกหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรม เข้ามาบูรณาการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำ องค์กรขึ้นเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงได้สมบูรณ์และยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ
2. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ

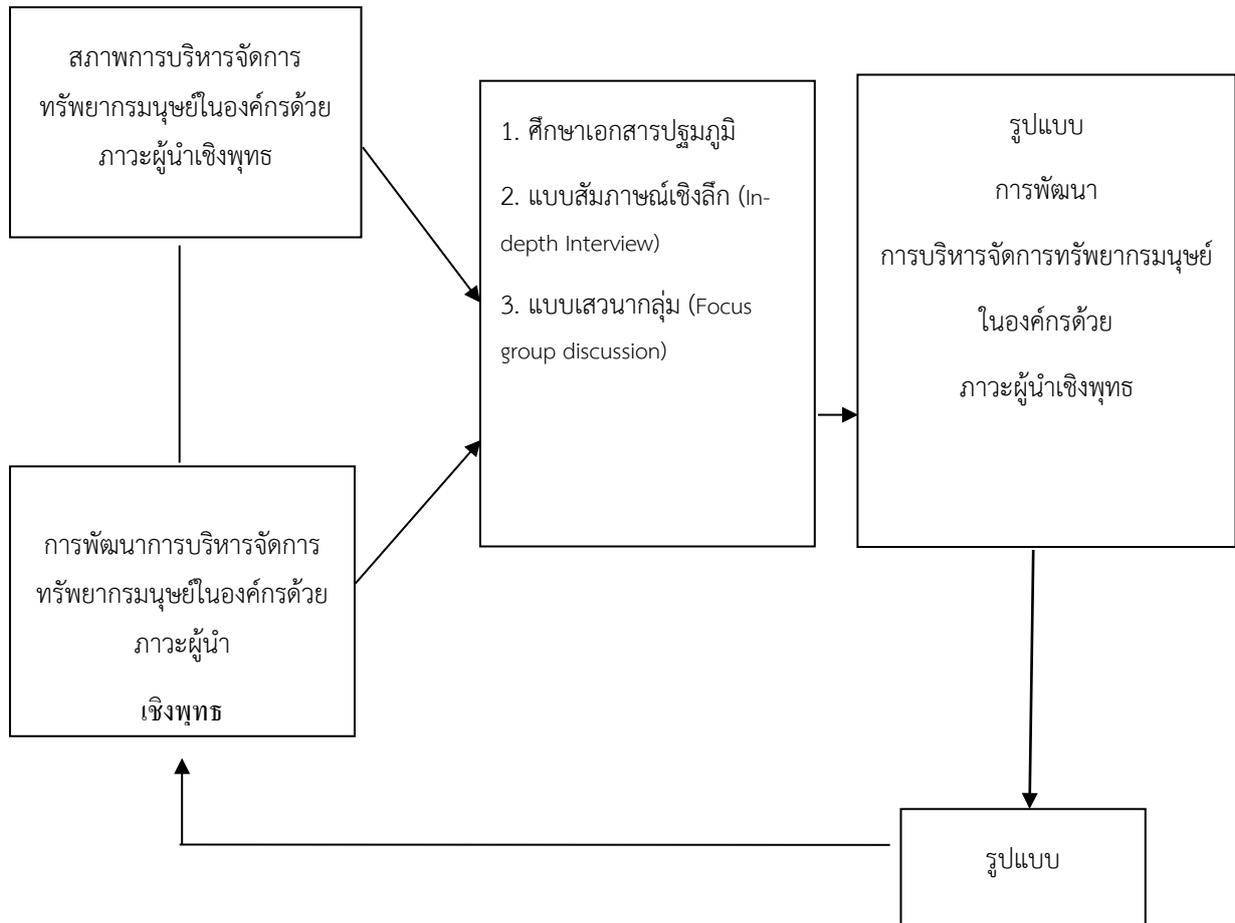
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เอกมมงคล เพ็ชรวงษ์ และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการจัดการเชิงพุทธที่มีต่อสังคมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ”พบว่าตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมนุษย์มีหลักการศึกษารียนรู้ ผู้นำเมื่อมีการศึกษารียนรู้ก็มีการพัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ ตั้งแต่ผู้นำครอบครัว ผู้นำชุมชน ผู้นำประเทศ ผู้นำโลก ประกอบไปด้วยผู้นำทางด้านบุคคล ผู้นำทางด้านการงาน ผู้นำทางด้านการเงิน ผู้นำด้านนันทนาการ และผู้นำแต่ละฝ่ายก็มีหน้าที่ของตนเช่น บิดา มารดา ก็มีหน้าที่เลี้ยงและดูแลบุตรตลอดจนสั่งสอนให้บุตรเป็นคนดี ครูอาจารย์มีหน้าที่สั่งสอนอบรมศิษย์ ให้มีความรู้และนำไปปฏิบัติพัฒนาแก้ปัญหาของสังคม ตลอดจนประเทศชาติ บ้านเมือง อีกทั้งผู้นำด้านการงานในหน่วยงาน ในองค์กร องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ปัจจุบันนี้สังคมโลกมีการแข่งขันกันอย่างมากโดยเฉพาะด้านผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ผู้นำได้นำทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่มาประยุกต์ เป็นหลักนวัตกรรมในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนประเทศชาติบ้านเมืองตลอดจนพระพุทธศาสนาให้เจริญก้าวหน้ามีการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนทางการเมือง การปกครอง การศึกษา การเกษตรการพาณิชย์ การอุตสาหกรรมตลอดจนศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมจารีต ประเพณี จากรูปแบบเดิม ผู้คิด ผู้ทำ ผู้นำบริหารจัดการพัฒนาให้เป็นรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยตามยุคการพัฒนาวัฒนธรรม ไทยแลนด์ 4.0 (เอกมมงคล เพ็ชรวงษ์ และคณะ, 2562 : 967-982)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ สัปปริสรธรรม 7 ทศพิธาธรรม มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจ แสดงดังภาพ



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2565
จำนวนรวมทั้งสิ้น 17,504 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีตัวอย่างแบบง่าย
(Simple random sampling) โดยแบบสอบถามได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มี 2 ชุด ได้แก่

1) แบบสอบถามของบุคลากรขององค์กรธุรกิจเกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย ที่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีผลประกอบการ 10 อันดับแรกของปี พุทธศักราช 2565 และได้รับการรับรองจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยวิธีการสุ่มจากจำนวนประชากร

2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้ (Face Validity: ความตรงเชิงพินิจ)

2) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสัมภาษณ์ที่ออกแบบแล้วเสร็จเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 ท่าน

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยก่อนนำไปใช้เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระความตรงตามเนื้อหา รายข้อและความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ ตลอดจนภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา มาตรฐานประเมินความสอดคล้อง

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนา ต่าง ๆ จากพระไตรปิฎก (ภาษาบาลี) พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือ วารสารบทความ งานวิจัย ที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนข้อมูลทางสถิติที่รวบรวมโดยหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษาและแหล่งข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ

3) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview)

4) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) เพื่อนำเสนอการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ

5) ข้อจำกัดการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ ทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (Interviews) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ประเด็นเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล ทางธุรกิจ หน่วยงาน และองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้มีการบันทึกภาพ การลงนาม ในเอกสาร ตลอดจนการอ้างอิงรายชื่อในเอกสารงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบอุปนัย (Analytic Induction) ซึ่งเป็นวิธีการสรุปข้อมูลตามปรากฏการณ์ที่สัมผัสได้ หรือมองเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกข้อมูล (Typological

Analysis) ได้แก่การจำแนกข้อมูลออกเป็นอย่าง ๆ (Typological) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ประเด็นหรือข้อความที่มีความสอดคล้อง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.00 อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.75 รองลงมาคืออายุ 26-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.25 อายุ 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.75 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.75 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.50 และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.50 ตามลำดับ ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 81.50 รองลงมาเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 9.75 และลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ ประสบการณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ประสบการณ์ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมาเป็นประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.75 และประสบการณ์ 0-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.25 ตามลำดับรายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่รายได้ 20,000-30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมารายได้ น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 26.00 รายได้ มากกว่า 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และรายได้ 30,001-40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

2. สรุปผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ถึงประเด็นสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี คือ

1. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือเราอาจจะไม่เรียกว่า ผู้ตาม ในพุทธศาสนา ก็ไม่ได้นิยมใช้คำว่า ผู้ตาม เราอาจจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปด้วย”
3. จุดหมาย โยงคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจนเข้าใจถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น

4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผล และบรรลุจุดหมาย

5. สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

6. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่จะประสบซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบเช่นปัญหาเป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

พลังในการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า การเสริมสร้าง ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของ บุคลากรกับองค์กร การเสริมพลัง การเสริมสร้างความมั่นใจและศักยภาพให้กับบุคลากร ให้มีอิสระใน การตัดสินใจและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยผู้นำควรใช้หลักภาวะผู้นำเชิงพุทธ การรักษา ความเป็นธรรม การหมั่นหาหรือพูดคุยสื่อสาร การแบ่งปัน ซึ่งหลักการเหล่านี้ปรากฏอยู่ในหลักธรรม ได้แก่ สัปบุริสธรรม 7 ทศพิชราชธรรม และผู้วิจัยได้เพิ่มเติมหลักพรหมวิหาร 4 ด้วยเหตุที่ว่าธรรม ทั้งหลายย่อมหลั่งไหลไปสู่ธรรมทั้งหลาย ธรรมทั้งหลายย่อมยังธรรมทั้งหลายให้บริบูรณ์ ซึ่งเป็นเรื่อง ของการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นและการอยู่ร่วมกันในองค์กร สังคม ทั้งนี้ในแง่ของตัวบุคคลหรือสมาชิก ไม่ว่าจะ ทำงานในระดับไหนขององค์กรสิ่งสำคัญที่สุดคือเรื่องของ ศีลธรรม ความรับผิดชอบ ความรักในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร

หลักภาวะผู้นำเชิงพุทธจะช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความยั่งยืน และมี ประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรจะสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความผูกพันกับองค์กร และมี ศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษา วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ และสามารถนำเสนอรูปแบบการพัฒนา ที่เหมาะสมสำหรับองค์กรได้อย่างชัดเจน

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในองค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วยการรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ผลวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่ใช้หลักการเหล่านี้มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ยังสนับสนุนผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณอย่างชัดเจน โดยจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ยังเปิดเผยว่าผู้บริหารที่นำหลักภาวะผู้นำเชิงพุทธมาใช้ในชีวิตประจำวันสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธที่เน้นการใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการบุคลากรสอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวถึงในงานวิจัยก่อนหน้า เช่นการวิจัยของอำนาจ มลสิน (อำนาจ มลสิน, 2563) ที่พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถเสริมสร้างความประพฤติที่ดีงามและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาของเรายืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

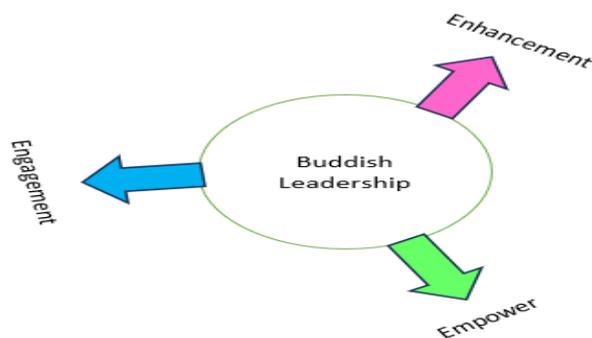
ทั้งนี้ ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่า การนำหลักธรรมและภาวะผู้นำเชิงพุทธมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพจากบุคลากรได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธในองค์กรจึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างความร่วมมือ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ในการนำภาวะผู้นำเชิงพุทธมาใช้ ควรคำนึงถึงบริบทขององค์กรและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วย เพื่อให้การประยุกต์ใช้หลักธรรมและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ

การวิจัยนี้ยังพบว่าการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผู้นำที่มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรมในชีวิตประจำวันของตน จะสามารถสร้างความเคารพและความไว้วางใจจากพนักงานได้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดย พระชาติชาย ชาติวุฑฒ (สุขเอก) (พระชาติชาย ชาติวุฑฒ, 2563) พบว่าการนำการพัฒนาภาวะผู้นำในเชิงพุทธให้สมบูรณ์ สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญเป็นผู้ที่สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสามัคคีมีธรรมหรือคุณสมบัติ 7 ประการ เรียกว่าสัปปุริสธรรม ภาวะผู้นำมีความหมายมากกว่า

การมีทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญแต่ความสำคัญอยู่ที่ผู้นั้นมีคุณลักษณะพิเศษส่วนตัวที่ไม่อาจจะมองเห็นแต่ทรงพลังมาก คุณสมบัติในเรื่องความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ยึดถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ ความกล้าหาญ และความนอบน้อมถ่อมตน จริงใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นในขณะที่การนำช่วยเสริมสร้างให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกันมากขึ้น ทำให้คนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และให้การยอมรับต่อความรู้สึก ความสามารถและการมีส่วนร่วมของผู้อื่น รวมทั้งทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกมั่นใจใจตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น การใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธยังเป็นแนวทางที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักธรรมสอนให้ผู้นำมีเมตตาและความเข้าใจในผู้อื่น อันเป็นรากฐานที่สำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเพื่อเพื่อนฝูง และมีความเป็นกันเอง งานวิจัยของ กุลธิดา ลิ้มเจริญและพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ได้ยืนยันว่า การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวพุทธบูรณาการ สามารถบูรณาการได้ 4 มิติการพัฒนา คือ (1) การพัฒนาบุคลิกภาพ (2) การพัฒนาพฤติกรรม สามารถจัดการความขัดแย้ง และหลอมรวมให้กลุ่มคนต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสันติสุข (3) การพัฒนาจิตใจจะส่งผลให้จิตใจมีสุขภาพจิตดีสมรรถภาพจิตดี และคุณภาพจิตดี มีจิตใจเสียสละ มีจิตสาธารณะพร้อมช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ (4) ปัญญาภาพ การรู้จักวิเคราะห์และเข้าใจสภาพต่างตามสภาพที่เป็นจริง

2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ องค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับ “รูปแบบบูรณาการการพัฒนาบุคลากรในองค์กรธุรกิจด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากรเชิงพุทธ” ในครั้งนี้ โดยใช้หลักภาวะผู้นำเชิงพุทธ (Buddish Leadership) เป็นแกนกลางในการผสมผสานกับการเสริมสร้าง (Enhancement) การมีส่วนร่วม (Engagement) การเสริมพลัง (Empower) ทำให้เกิดความสมดุลกันทั้ง 2 ด้าน คือ ทั้งทางกายและทางจิตใจ ก่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อตน และองค์กร ช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรจะสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความผูกพันกับองค์กร และมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว อย่างแท้จริง โดยเรียกว่า “3E Model” ดังนี้



รูปที่ 2 3E Model

จากรูปที่ 3 “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ” คือ “3E Model” ซึ่งมีที่มาดังนี้

E มาจาก Enchacement หมายถึง การเสริมสร้าง

E มาจาก Engagement หมายถึง การมีส่วนร่วม

E มาจาก Empower หมายถึง การเสริมพลัง

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิด รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ สามารถพัฒนาบุคลากรจนทำให้เกิดความสมดุลกันทั้ง 2 อย่าง คือ ทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยนำเอาหลักธรรม สัปบุริสธรรม 7 ทศพิชราชธรรม และพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้

1. Enhancement (การเสริมสร้าง)

การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำหลักสัปบุริสธรรม 7, ทศพิชราชธรรม และพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะความเมตตา (ความรักต่อพนักงาน ต่อลูกจ้าง ต่อผู้ร่วมงาน), อดัตถุญตา (ความเป็นผู้รู้จักตน เป็นต้นแบบ และมุ่งมั่นการบริหาร), มัตถุญตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือรู้จักความพอเพียง, การบริหารความเสี่ยง และโอกาส และการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์), ทาน (รู้จักให้), ศีล (รู้จักควบคุมพฤติกรรม), ตปะ (รู้จักยับยั้งชั่งใจ) เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

2. Engagement (การมีส่วนร่วม)

การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นตัวนำ เช่น การสร้างบรรยากาศที่มีความเมตตา ความเข้าใจ และการให้โอกาสบุคลากรในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งสามารถนำหลักสัปบุริสธรรม 7, ทศพิชราชธรรม และพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะ มุทิตา (ความยินดี เมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ), มัตถุญตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือรู้จักความพอเพียง, การบริหารความเสี่ยง และโอกาส และการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์), ปริสัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม มุ่งประสานงาน ทำงานเป็นทีม และรับผิดชอบต่อสังคม), ปุคคัลโปปรัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงานการมอบหมายงาน), ปริจาค (รู้จักเสียสละ), ชันติ (รู้จักอดทน) เพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. Empower (การเสริมพลัง)

การเสริมสร้างความมั่นใจและศักยภาพให้กับบุคลากร ให้มีอิสระในการตัดสินใจและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยผู้นำควรใช้หลักภาวะผู้นำเชิงพุทธ เช่น การให้ความเคารพและ

สนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากร การสร้างความมั่นใจว่าทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7, ทศพิธราชธรรม และพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะ กรุณา (มีจิตใจที่จะช่วยเหลือโดยไม่ค่าภาระตอบแทน), ฌมัญญุตตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุการณ์นำองค์กร และการพัฒนาองค์กร), อตถัญญุตตา (ความเป็นผู้รู้จักผล การสร้างมูลค่าเพิ่ม และการบริหารความเสี่ยง), กาลัญญุตตา (ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร การบริหารเวลา), อาชชวะ (รู้จักชื่อตรง), อวิหิงสา (รู้จักไม่เบียดเบียน) การเสริมพลังเช่นนี้จะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

3 การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนำหลักสัปปุริสธรรม 7 และหลักทศพิธราชธรรม แล้วผู้บริหารต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ ต้องเป็นผู้ที่มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการปกครองคน หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ความเมตตา คือผู้นำต้องมีความรักต่อพนักงานต่อลูกจ้างและผู้ร่วมงานทุกคน เพราะเมตตาคือความรัก สิ่งที้นำต้องสำนึกในความเมตตา “ความรัก” นี้ต้องเป็นรักที่บริสุทธิ์รักที่หวังดี ห่วงใยจากใจแท้จริง และเป็นความรักปราศจากเงื่อนไข เป็นความรักที่ยอมทุกข์เพื่อความสุขของลูกน้องเท่านั้น

กรุณา คือความสงสารผู้นำต้องมีจิตใจที่จะยื่นมือช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ กรุณา คือ เป็นภาวะทางความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ กรุณาต้องประกอบขึ้นจากใจของผู้นำอย่างบริสุทธิ์การช่วยเหลือใด ๆ ต้องโดยปราศจากอามิสสินจ้างหรือค่าภาระตอบแทนใด ๆ จึงจะเป็นคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 สิ่งแรกที้นำต้องลงมือทำคือ การพูดคุยกับลูกจ้างถึงปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้องโดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาลำพัง

มุทิตา แปลว่า ความยินดี ผู้นำต้องเป็นผู้มีความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีคือเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ มีความสุขความเจริญก้าวหน้า ก็พลอยชื่นชมยินดีในสิ่งที่เขาได้รับ ไม้มีความอิจฉาริษยาในความสำเร็จของเขา ลักษณะของผู้นำที่มีหลักธรรม “มุทิตา” คือเป็นคนไม่ริษยา ยอมรับในความดีและความสำเร็จของคนอื่น แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของคนอื่นได้ด้วยความเต็มใจ มุทิตาเป็นคุณธรรมของผู้นำและเป็นหลักที่ผู้นำต้องน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติ

อุเบกขา คือ ลักษณะอาการของผู้นำ ที่เป็นคนหนักแน่นมีสติอยู่เสมอไม่ตีใจไม่เสียใจจนเกินเหตุ เป็นคนยุติธรรม ยึดหลักความเป็นผู้ใหญ่ รักษาความเป็นกลาง มั่นคง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใด ปฏิบัติหน้าที่ด้วยเหตุผลถูกต้องคลองธรรม อุเบกขาเป็นคุณธรรมไม่มีเสียมีแต่ทางดี จะใช้ก็ต่อเมื่อ เมตตา กรุณา มุทิตา ใช้ไม่ได้เราจึงจะใช้อุเบกขาความเป็นผู้นำนั้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1 ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ควรเป็นแบบอย่างและส่งเสริมบุคลากรในองค์กร ให้มีคุณลักษณะที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- 2 ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บริหารและมีการประเมินภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของผู้นำองค์กร
- 3 ภาวะผู้นำเชิงพุทธทั้งหลักสัปปริสธรรม 7 และหลักทศพิธราชธรรม สามารถพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธ สำหรับผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 จากผลการวิจัยที่ค้นพบเป็นการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ ตาม 3E Model นั้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวทางการบริหารจัดการ แต่ยังมีอีกหลายประเด็นซึ่งการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้เจาะลึกลงไป ในรายละเอียด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดงานวิจัยในมุมมองที่ต่างกันออกไปดังนี้
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ
3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธ ตาม 3E Model
4. ควรมีการวิจัยที่เจาะลึกลงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักธรรมพระพุทธศาสนาอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์

เอกสารอ้างอิง

- ธัญพิมล วสยางกูร และ จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2565).การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผันด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*. 4(4),15-27
- ผกากาญจน์ ปฐมมาธาดา. (2565).แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*. 10(1), 1-14
- เอกมงคล เพ็ชรวงษ์ และคณะ.(2562). ภาวะผู้นำการจัดการเชิงพุทธที่มีต่อสังคมในยุคไทยแลนด์ 4.0 *Humanities. Social Sciences. and Arts*. 12(4). 967-982.

พระชาติชาย ชาติวุฑโฒ (สุขเอก). *การพัฒนาภาวะผู้นำของพระธรรมทูตในประเทศไทยด้วยหลักพุทธธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2563.

อำนาจ มลสิน. *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2563.