

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กร
แห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา

Leadership Development Model for Enhancing Happiness
In Organizations with Modern Management Innovations
Based on Buddhist Psychology

Received: August 30, 2024
Revised: November 27, 2024
Accepted: November 29, 2024

อนัทร เบ็ญจวรโชติ¹
Anatthorn Benjaworachot
(anatar28@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ 2. ศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา 3. เสนอตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรตามแนวพุทธจิตวิทยา การวิจัยเป็นแบบคุณภาพ ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 21 คน, สันทนากลุ่มย่อย 12 คน, และประชุมสัมมนากับผู้เชี่ยวชาญ 11 คน เพื่อรับรองรูปแบบที่เสนอและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรมี 8 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม, ความสัมพันธ์เชิงบวก, การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อสุขภาวะ, การชื่นชมและรางวัล, การเป็นแบบอย่างที่ดี, การสร้างแรงบันดาลใจ, และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขตามแนวพุทธจิตวิทยาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำจากภายใน, การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี, การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาวะ, การนำเทคโนโลยีมาใช้, และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ออนไลน์ และ 3. รูปแบบ ANAT 25 Model ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะผู้นำสร้างเสริมสุข 4 ประการ 2) สุขภาวะในตัวบุคคลและใน

¹ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Ph.D. Buddhist Psychology Program, Department of Psychology, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

องค์กร และ 3) การใช้หลักพุทธธรรม (พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และไตรสิกขา) และแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bernard M. Bass ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่ให้มีระบบดิจิทัลที่เป็นนวัตกรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, สร้างเสริมสุข, องค์กร, นวัตกรรม, พุทธจิตวิทยา

Abstract

This research aims to: 1. Study the characteristics of leadership for promoting well-being in organizations of modern management innovation, 2. Investigate the process of developing leadership for promoting well-being in such organizations based on Buddhist psychology, and 3. Propose a model for developing leadership for promoting well-being in organizations of modern management innovation according to Buddhist psychology. The study adopts a qualitative research approach, using in-depth interviews with 21 key informants, focus group discussions with 12 experts, and connoisseurship seminars with 11 specialists to validate the proposed model. Data were analyzed using qualitative analysis methods.

The findings reveal that: 1. The characteristics of leadership for promoting well-being in organizations consist of eight traits: shared vision and goals, building positive relationships and trust, effective communication, creating a health-promoting work environment, appreciation and rewards, setting a good example, inspiring others, and continuous self-development. 2. The process of developing leadership for promoting well-being based on Buddhist psychology involves five steps: 1) Internal leadership development focusing on mindfulness, concentration, and wisdom, 2) Building good relationships with subordinates, colleagues, and stakeholders, 3) Creating an organizational culture that supports health and well-being, 4) Applying technology, especially mindfulness apps and online learning platforms. 3. The ANAT 25 Model for developing leadership for promoting well-being consists of: 1) Four characteristics of leadership for promoting well-being, 2) Well-being at the individual and organizational levels, and 3) The application of Buddhist principles (Brahmavihāra, Iddhipāda, and Trisikkhā) and Bernard M. Bass's

transformational leadership theory to manage organizations in modern innovation with a digital management system.

Keywords: Leadership, Enhance Well-being, Organization, Innovation, Buddhist Psychology

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องการมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข ผู้นำ ตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า Leader หมายถึง บุคคลผู้กระทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรและเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้สมาชิกผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมการนำของผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถ ทักษะ และกระบวนการของการที่ผู้นำใช้ในการนำไปสู่จุดมุ่งหมาย ให้เกิดการปฏิบัติการที่สร้างความเคลื่อนไหวให้เกิดขึ้นในองค์กรตามนโยบายหรือทิศทางที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาวะทางนามธรรม และเป็นภาวะนวัตกรรมทางศิลปะเฉพาะตัวของผู้นำในการสร้างสรรค์ให้เกิดอิทธิพลหรือแนวทางในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

ปัญหาในการเป็นผู้นำนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับกำกับการเป็นผู้มีวินัยและใส่ใจในปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กร ความสำคัญเรื่องที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จสิ่งแรกที่ขาดไม่ได้ นั่นคือ ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม (inspiration) แรงบันดาลใจสามารถสร้างความสำเร็จ และความล้มเหลวให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้การทำงานที่มีแรงบันดาลใจหรือมีแรงปรารถนาอย่างแรงกล้า หรือมีแรงจูงใจในการทำงาน (motivation) หรือมีความมานะพากเพียรพยายามมีระเบียบวินัยสูงในการทำงานประกอบกับการมีความอดทน ย่อมส่งผลดีโดยตรงทั้งต่อปริมาณและคุณภาพ ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งมีความสำคัญและสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติทุกวัน คือ ผู้นำต้องเป็นส่วนที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรทุกคน แสดงความสามารถ ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ออกมาให้มากที่สุด ผู้นำและการมีภาวะผู้นำต้องเป็นผู้ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องบรรเทาหรือประสานความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานให้พนักงานมีความสามัคคีกัน

ความสุขของบุคลากรในองค์กร จึงหมายถึง การที่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำกระตุ้นทุกคนในองค์กรให้ดูแลสุขภาวะของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพจิตใจที่เปี่ยมด้วยความสุขทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือสังคม นำไปสู่กระบวนการพัฒนาภายในองค์กรในภาพรวมให้ทุกคนพบความสุขที่แท้จริงในการทำงานและการดำเนินชีวิต และพัฒนาตนเองได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้จะสามารถทำให้ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองได้มีโอกาสก้าวหน้า และเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จทางด้านการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะนำเสนอหัวข้อวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา” เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำและอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา” เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จิตวิทยารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา

1. เพื่อศึกษาเอกสารปฐมภูมิทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา คัมภีร์ หลักพุทธธรรม แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยา หลักพุทธจิตวิทยาและศึกษาเอกสารทุติยภูมิและศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ จากเอกสาร หนังสือ ตำราวิชาการ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. รวบรวมเอกสารตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเอกสาร ตรวจสอบ คุณค่าของเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ ได้กรอบการวิจัยและเป็นแนวทางสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรวบรวมข้อมูล กำหนดกรอบทฤษฎีและแนวทางสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ระยะที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เพื่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรม การจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยดำเนินการดังนี้

1. ทำการร่างแบบสัมภาษณ์ตามแนวคิดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา นำแบบสัมภาษณ์ ฉบับร่าง ตรวจสอบความ ตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมโครงร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โครงสร้างวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) $IOC = 0.88$ และได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ (in-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและหัวหน้างาน จำนวน 11 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธจิตวิทยา จำนวน 5 คน

4. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

5. นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา (ฉบับร่าง) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบคำถามสนทนากลุ่มย่อยในขั้นตอนสนทนากลุ่ม

6. ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรม การจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา (ฉบับร่าง) และคำถามสนทนากลุ่ม ตรวจสอบ Face Validity โดย อาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ระยะที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เพื่อการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา (ฉบับร่าง) ดำเนินการ ดังนี้

1. เชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วยผู้บริหารและหัวหน้างาน จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 4 คน ด้านพุทธจิตวิทยา จำนวน 4 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน

2. เข้าพบผู้ร่วมสนทนากลุ่มด้วยตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตให้ลงนามเอกสารยินยอมเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม จากนั้น นัดหมายวันเวลาการทำการสนทนากลุ่ม

3. ผู้วิจัยดำเนินการทำสนทนากลุ่มตามนัดหมาย พร้อมเครื่องมือที่ใช้ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียงแนวคำถามสนทนากลุ่ม

4. เริ่มดำเนินการสนทนากลุ่ม ประเมินรูปแบบฯ ตามลำดับประเด็นคำถามสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้ทักษะการสังเกตที่ดี ภายหลังเสร็จสิ้นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทันทีเพื่อหาประเด็นย่อย และหัวข้อหลักที่ได้จากการสนทนากลุ่ม พิจารณาความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมดูแลนิพนธ์

5. ทำการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 6'c Technic Analysis การทำ Matrix Analysis และวิธีการยืนยันความเที่ยงตรงของข้อมูล Triangulation Technic จัดทำรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยาลับสมบูรณ์ต่อไป

ระยะที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

จากผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา ดำเนินการดังนี้

1. เชิญผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 11 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธจิตวิทยา จำนวน 3 คน

2. ทำการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 6'c Technic Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่

ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมควรมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังนี้ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสร้างเป้าหมายรวมและมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าใจเป้าหมายและวิธีการทำงาน

ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีความไว้วางใจระหว่างผู้นำและพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในทีมเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนี้

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม พบว่า หลักพุทธธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กร ผู้นำที่มีเมตตาและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพจิตและการทำงานร่วมกัน

2. การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bernard M. Bass พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bernard M. Bass เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นแรงบันดาลใจในพนักงานและให้การสนับสนุนทางอารมณ์จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

3. การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวคิดด้านนวัตกรรมสมัยใหม่ พบว่า ผู้นำที่สามารถนำเอานวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรได้ จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและมีการเรียนรู้ตลอดเวลา การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถเติบโตและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจในปัจจุบันได้ดี

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา

กระบวนการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยนำเอาหลักธรรมจากพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ รวมถึง การใช้ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bernard M. Bass เพื่อพัฒนาผู้นำให้สามารถดูแลองค์กรและพนักงานได้อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการพัฒนาผู้นำสามารถสรุปได้เป็น 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาผู้นำจากภายใน (Inner Leadership) ผู้นำควรพัฒนาสติ สมาธิและปัญญา เพื่อให้สามารถควบคุมอารมณ์และตัดสินใจได้อย่างมีสติและรอบคอบ

2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Relational Leadership) ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวผู้นำและทีมงาน ด้วยการใช้หลัก พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เพื่อช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือ

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาพ (Organizational Culture)

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานที่มีสุขภาพทางกายและจิต ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่นและร่วมมือกันอย่างมีความสุข

4. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (Technological Integration)

การใช้เทคโนโลยีในการฝึกสติหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงเครื่องมือในการพัฒนาตนเองได้ง่ายขึ้นและสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา

ผลการวิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ที่ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก ดังนี้

1. **เก่งบริหารความเปลี่ยนแปลง** ผู้นำต้องสามารถนำพาทีมงานผ่านช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำที่สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

2. **เก่งสื่อสารอย่างมีอาชีพ** ผู้นำต้องมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน

3. **เก่งการทำงานเป็นทีม** ผู้นำที่สามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและทำให้ทีมงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. **เก่งเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกรับผิดชอบ** ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบในบทบาทของตนเองและคุณค่าที่สามารถนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กร

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ได้ศึกษาการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้ง การจัดประชุมสัมมนาเพื่อรับรองรูปแบบที่นำเสนอ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็นสามส่วนหลัก ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กรต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ชัดเจน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ การชื่นชมและให้รางวัลแก่พนักงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการพัฒนาผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรตามแนวพุทธจิตวิทยา

กระบวนการนี้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาผู้นำจากภายใน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนสุขภาวะ และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งทุกขั้นตอนจะช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารจัดการและการดูแลสุขภาพของพนักงาน

3. รูปแบบการพัฒนาผู้นำตามแนวพุทธจิตวิทยา

รูปแบบการพัฒนาผู้นำที่น่าเสนอได้แก่การเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารความเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างจิตสำนึกการรับผิดชอบต่อ

จากผลการวิจัย พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลและมีความเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญในหลายมิติ สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลายเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันดังนี้

ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรม การจัดการสมัยใหม่ ผลการวิจัยพบคุณลักษณะ 8 ประการที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสรา จิตต์ธรรม (2566) ที่ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยใช้หลักพรหมวิหารสี่ตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยพบว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในองค์กรก่อให้เกิดบรรยากาศของความเมตตา การช่วยเหลือเกื้อกูลและการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะด้านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ การนำแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการมาบูรณาการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณลักษณะด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการวิจัยสอดคล้องอย่างชัดเจนกับงานวิจัยของ นัฐกานต์ จูติจำเริญพร และ กัลยิกิตี กิริติอังกูร (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน การสร้างวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจและการกำหนดบทบาทที่ชัดเจน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้านที่พบในงานวิจัยนี้ โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำจากภายใน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่พบในงานวิจัยของ นัฐกานต์ จิตจำเริญพร และ กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร ทั้งด้านจิตใจ กายภาพ และสังคม มีความสอดคล้องกับแนวคิดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น แอปพลิเคชันฝึกสติและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารความเปลี่ยนแปลง การสื่อสารอย่างมีอาชีพ การทำงานเป็นทีมและการเสริมสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมแพง อินานัน, สายันต์ บุญใบ และ สุรัตน์ ดวงชาทม (2566) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพบองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการเรียนรู้ การเสริมสร้างแรงจูงใจและการมุ่งเน้นผลสำเร็จ

นอกจากนี้ ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบที่แสดงให้เห็นความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำ ยังสนับสนุนความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้จริง ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งระหว่างหลักพุทธธรรม แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 และความเชื่อมโยงระหว่างอิทธิบาท 4 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนามีความสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ฉันทะ (ความพอใจ) เชื่อมโยงกับความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อผู้นำมีความพึงพอใจและกระตือรือร้นในงาน จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ Bycio, Hackett, & Allen, (1995) วิริยะ (ความพยายาม) สะท้อนผ่าน

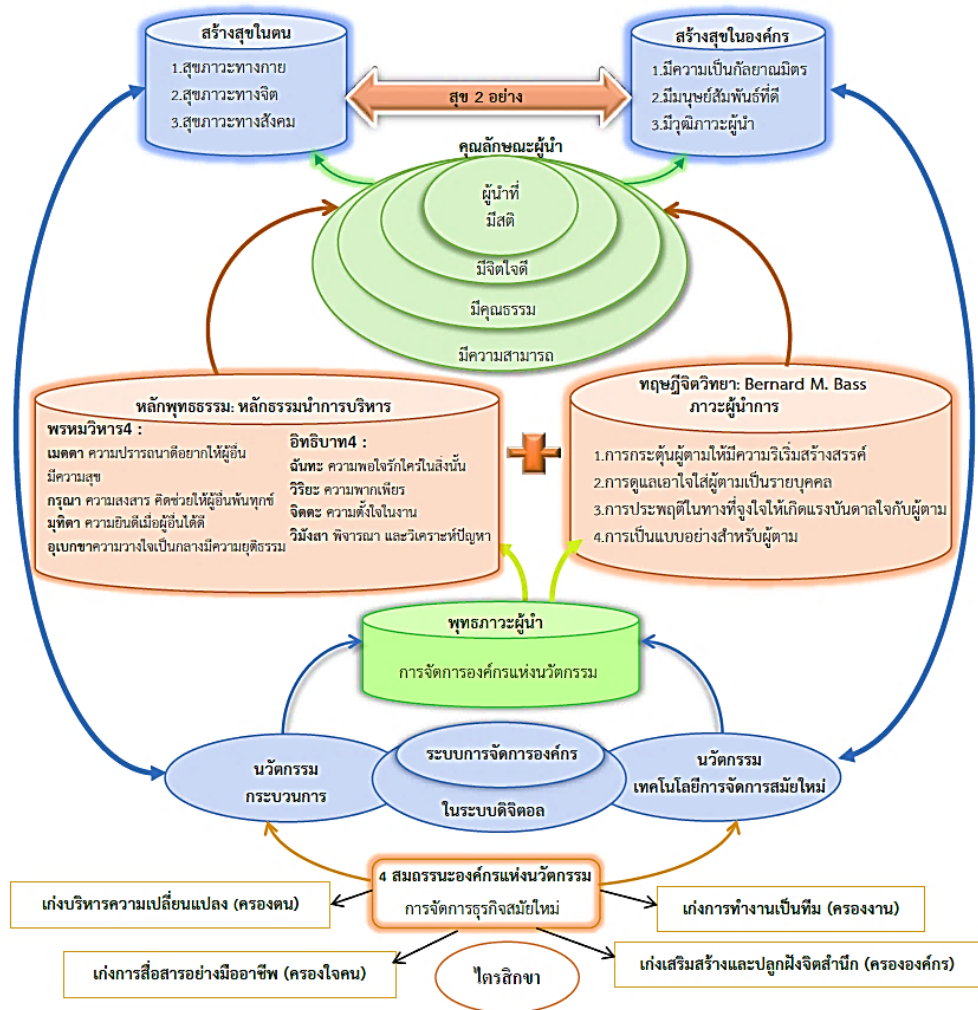
การที่ผู้นำมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพของผู้อื่น Yahaya & Ebrahim, (2016) จิตตะ (ความตั้งใจ) แสดงออกผ่านความมุ่งมั่นของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของทีมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมวิมิงสา (การพิจารณา) สอดคล้องกับการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำใช้การคิดวิเคราะห์ในการตัดสินใจและวางแผนและนวัตกรรมการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความสุขและนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ผลจากการวิจัยนี้จึงมีคุณูปการอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องการความสมดุลระหว่างการพัฒนานวัตกรรมและการสร้างความสุขในการทำงาน การนำรูปแบบที่ค้นพบไปประยุกต์ใช้จะช่วยให้องค์กร สามารถพัฒนาผู้นำให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรมควบคู่ไปกับการสร้างความสุขให้แก่บุคลากร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยนี้ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมการจัดการสมัยใหม่ที่เชื่อมโยงระหว่างกัน ดังนี้

สุขในตน และ สุขในองค์กร โดยการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการพัฒนาองค์กรที่สามารถเติบโตได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยใช้ ANAT 26 Model ซึ่งเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยนี้ ที่ได้รวมเอาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ เช่น การมีสติ การมีคุณธรรม ความสามารถในการทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งการเสริมสร้างสุขภาวะในตนเองและสุขในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายและจิตที่ดีและช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ดังภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองของผู้นำ ผู้นำควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกสติและการเจริญภาวนาเพื่อให้มีจิตใจที่มั่นคง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ เป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่นำเสนอกับรูปแบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสร้างเสริมสุขในองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ตามแนวพุทธจิตวิทยา จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทฤษฎีจิตวิทยา และการจัดการสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้นำสามารถสร้างความสุขและความสำเร็จทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจึงมุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

รายการอ้างอิง

- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2563). *จิตวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ เล่ม 3 ภาค 3 และ ภาค 4*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2565). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทัชชิงก์ ไกลล์. (2562). *จิตวิทยาเพื่อชีวิตที่ดี* [Psychology for Better Living] (วารุณี อมรทัต, ผู้แปล). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิตต์ กิริตอังกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* (ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ), 11(2), 651-669.
- พลอสาสมักร อนุกุล บุญรักษา. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ 31* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สมแพง อินอาน, สายันต์ บุญใบ และ สุรัตน์ ดวงชาทม. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 8(2), 65-76.

- อดิเรก วรรณเศียร. (2566). *การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Brown and Moberg. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*, New York : John Wiley & Son, Inc.
- Brulde, B. (2023). Happiness Theories of the Good Life. *Journal of Happiness Studies*, 2007, 8(1), 15-49.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468–478.
- Calhoun, James F. and John R. Acocella. (2021). *Psychology of Adjustment and Human Relationship*. New York: Random House.
- Hausser, D.L. (2021). *Comparison of different models for organizational Analysis*. New York: john Wiley & Son.
- Yahaya, R. and Ebrahim, F. (2016) Leadership Styles and Organizational Commitment: Literature Review. *Journal of Management Development*, 35, 190-216.