

พุทธบูรณาการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับความยั่งยืนขององค์กร

EMOTIONAL INTELLIGENT LEADERSHIP BUDDHISM INTEGRATED DEVELOPMENT APPROACH FOR ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY

ณัฏฐพงศ์ จันทราทิพย์*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับระหว่างการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และหลักพุทธธรรม (2) เพื่อได้ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์เชิงพุทธสำหรับผู้นำองค์กร และ (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบของการบูรณาการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้วยหลักพุทธธรรม สำหรับความยั่งยืนขององค์กร การวิจัยเป็นแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำในองค์กรภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ และองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขนาดตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการของ Taro Yamane ซึ่งหากจำนวนประชากรตั้งแต่ 500,000 คนขึ้นไป ที่ความเชื่อมั่น 95 % จะได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ของผู้นำโดยภาพรวมเกี่ยวกับพุทธบูรณาการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สำหรับความยั่งยืนขององค์กร ทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีความเป็นผู้รู้จักตน รู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความพยายาม มีความมั่นใจในงาน และมีการพิจารณาด้วยใจที่เป็นธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร ภาวะผู้นำด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Self Management) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรมีความมุ่งมั่นต่อสิ่งที่รู้จักชุมชน และรู้จักประมาณ สามารถวางใจเป็นกลาง เข้าใจและควบคุมความรู้สึกของตนเอง รวมถึงมีความสามารถในการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น ภาวะผู้นำด้านการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรทำประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเป็นผู้รู้จักเหตุ และความเป็นผู้รู้จักผล และควรทำประโยชน์แก่ส่วนรวม ภาวะผู้นำด้านการมีความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ไม่หยิ่งยโส

* Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

โอหังและเป็นผู้รู้จักบุคคล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนทุกระดับในองค์กร มีความรู้จักพิจารณาหาเหตุผล (วิมังสา) และมองด้วยใจที่เป็นธรรม (อุเบกขา) อีกทั้งยังควรมีความรักที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ฉันทะ) และเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา) พร้อมทั้งจะเปิดใจกว้าง

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, ความฉลาดทางอารมณ์, ความยั่งยืน

ABSTRACT

The three main objects of this research are 1) to analyze the level between an integration of Emotional Intelligence Leadership with Buddhist principle for organization leader 2) to receive data of the Buddhist Emotional Intelligence for organization leader 3) to present the model of Buddhist Integrated Approach to Emotional Intelligence Leadership Development for the Organizational Sustainability by the research methodology of this research is a mixed method research.

The findings of this research were as follow: The level of perception of leader concerning Emotional Intelligent leadership Buddhism Integrated Development approach for Organizational Sustainability on four aspects were on a high level. Emotional Intelligent Leadership regarding Self-awareness aspects, leaders should understand oneself, role and responsibility. Confident and fair considerations are the result to Organizational Sustainability. Emotional Intelligent leadership regarding Self-management aspect, leaders should be able to understand and control their own thoughts and also be able to listen to others opinion. On Social-awareness, leader should be able to contribute theirs afford to the society. On Relationship-management aspect, leader must have good relationship with people in all levels and should be a reasonable person. Moreover, leader must believe in good deed and must be ready for open mind.

Keywords : BUDDHISM INTEGRATED, .EMOTIONAL INTELLIGENT, SUSTAINABILITY

1. บทนำ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ต่างก็เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการแข่งขันของเศรษฐกิจโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ (Tierney P, Farmer SM, Graen GB, 1999; 52 : 591-620) ความก้าวหน้าในเทคโนโลยีมามากจะพร้อมด้วยบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้จัดการหรือผู้นำองค์กร รวมทั้งปัจเจกบุคคลที่มีหน้าที่บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องเป็นผู้ที่สามารถมองไปข้างหน้าและ

พยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างแม่นยำ องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจะต้องมีเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อความพร้อมและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน การแข่งขัน ผลของการเปลี่ยนแปลงย่อมสร้างความกดดันให้กับองค์กรและพนักงาน ในการตัดสินใจและมอบหมายภาระหน้าที่ไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการสร้างกฎและเกมที่จะปฏิบัติกันใหม่ แต่ในขณะเดียวกันองค์กรจะต้องคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ระบบและกระบวนการใหม่ เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์

ในอดีตภาวะผู้นำเป็นการศึกษาการสื่อสารทางเดียว (Halpin, A.W. and Winer, B.J. 1973) แต่ปัจจุบันนี้ ภาวะผู้นำแบบใหม่ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการสื่อสารสองทาง (Morgan, R.J.M., et al, 1997) ซึ่งหมายถึงการสั่งการและการรับฟัง ความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทต่อกระบวนการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล มีความเชื่อว่า เพราะในทางทฤษฎีผู้นำสามารถใช้อารมณ์ช่วยในกระบวนการสร้างความแข็งแกร่งในการสื่อสารการสร้างโอกาส แก้ปัญหาจุดอ่อน หรือในกรณีคล้ายๆ กัน ผู้นำสามารถใช้การตระหนักรู้ในตนเองช่วยในการทำความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาว่ารู้สึกอย่างไร หรือการสื่อสารเพื่อสร้างอิทธิพลทางความคิดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมากกว่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ในเป้าหมายและสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ผู้สร้างทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากยังชี้ให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ก็มีอารมณ์ตอบสนองต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกันเช่นกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) Bass ได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า อารมณ์ที่มีหลายๆอย่างจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และอารมณ์คือส่วนที่กระทำลงไป เพื่อสร้างผลการทำงานที่มีประสิทธิผล (Kahn, W.A.,2009) เพราะเมื่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงอารมณ์ในทางบวก ในการสื่อสาร เพื่อกระตุ้นให้สนใจในวิสัยทัศน์ ความรู้สึกของอารมณ์ในทางบวกนั้นสื่อสารไปยังระดับความคาดหวังในการบรรลุความสำเร็จไปสู่เป้าหมาย การแสดงออกทางบวกจะช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาในความคาดหวังที่เป็นจริงในการบรรลุเป้าหมาย (Eden, C., 1992) นอกจากนั้น ความไวเนื้อเชื่อใจ ความมั่นใจในตนเองสามารถสร้างอิทธิพลทางด้านจิตวิทยาได้อย่างง่ายดาย เพราะสิ่งเหล่านี้แสดงหรืออ้างถึงความมีตัวตน อารมณ์และจิตวิทยาในการทำงานนั้น มากไปกว่านั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ารู้สึกว่ามันคง ปลอดภัย (Rich, B., Lepine, J. and Crawford, E., 2010)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมของพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ ตามลักษณะของหลักธรรมที่มักจะเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธ ซึ่งมีการนำหลักพุทธธรรมหลายระดับทั้งที่เป็นสังฆธรรมเบื้องต้น จนถึงหลักพุทธธรรมขั้นสูงไปปรับใช้กับการบริหารองค์กร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนได้ ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์เพียงแค่การครองตน (Managing Self) การครองคน (Managing Other) การครองงาน (Managing Career) ก็ยังไม่

เพียงพอต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธเพียงอย่างเดียวไม่สามารถต่อสู้กับบริบทของสังคมโลกที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างก้าวกระโดด ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงพุทธที่มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนได้ ความฉลาดทางอารมณ์ในทัศนะของพระพุทธศาสนา หมายถึงการฝึกจิตให้มีคุณภาพดี มีสมรรถภาพดี และมีสุขภาพดี ต้องประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา ขันติ หิริโอตตปปะ เป็นต้น มีสมรรถภาพดี หมายความว่า เป็นจิตที่เหมาะสมแก่การใช้งานได้ดี ตรงกับคุณสมบัติสำคัญของการเป็นผู้นำหรือนักปกครองในการที่จะทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ เชื่อมั่น และปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงพุทธที่มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถกำกับและควบคุมอารมณ์ ให้สามารถบริหารจัดการอารมณ์ และความรู้สึก ของตัวเองให้มีสุขภาพจิตดี คุณภาพจิตดี และสมรรถภาพจิตดี และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับระหว่างการบริหารงานภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และหลักพุทธธรรม
2. เพื่อได้ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์เชิงพุทธสำหรับผู้นำองค์กร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบของการบริหารงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้วยหลักพุทธธรรม สำหรับความยั่งยืนขององค์กร

3. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) หลักพุทธธรรมต่างๆ และผลวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ หรือรูปแบบของพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สำหรับความยั่งยืนขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ กลุ่มผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำในองค์กรภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจและองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ขอบเขตด้านสถานที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง"พุทธบูรณาการ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สำหรับความยั่งยืนขององค์กร"ครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำในองค์กรภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจและองค์กรภาคเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดตัวอย่างเชิงปริมาณ กำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการของ Taro Yamane ซึ่งหากจำนวนประชากรตั้งแต่ 500,000 คนขึ้นไป ที่ความเชื่อมั่น 95 % จะได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง (Yamane, Taro, 1967, p. 110.)

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และสนทนากลุ่มแบบไม่มีโครงสร้าง ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณจะดำเนินการดังนี้ 1) รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 2) รวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักก่อน โดยการดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 361 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสทั้งหลายลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์หาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ สถิติพรรณนา หรือสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

3) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ทางวิชาการ มาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้โดยเน้นความเชื่อมโยง เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริง

4) การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลหลัก ความแตกต่างของเวลาที่ได้ข้อมูล และความแตกต่างของสถานที่ที่ได้ข้อมูล เมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน จึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งสตรอส และกอบิน ได้นำเสนอในประเด็นว่า “ในการวิจัยเชิงคุณภาพจำเป็นต้องได้รับการประเมินอย่างแม่นยำ เพื่อตอบย้ำถึงความชัดเจนที่มีความชัดเจนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อว่าผู้อ่านผลงานการวิจัยที่ตีพิมพ์สามารถประเมินคุณค่าของงานวิจัยได้

5. ผลการวิจัย

ระดับการรับรู้ของผู้นำโดยภาพรวมเกี่ยวกับพุทธบูรณาการพัฒนภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สำหรับความยั่งยืนขององค์กร ทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 4.11)

โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน เพื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) สัมปฤติธรรม 7 อธิปไตย 4 พรหมวิหาร 4 (= 4.19) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Self Management) พรหมวิหาร 4 อธิปไตย 4 สัมปฤติธรรม 7 (= 4.14) และด้านการมีความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) อธิปไตย 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 สัมปฤติธรรม 7 (= 4.09) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) พรหมวิหาร 4 สัมปฤติธรรม 7 สังคหวัตถุ 4 อธิปไตย 4 (= 4.01)

6. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องนี้ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีความเป็นผู้รู้จักตน (อัตตัญญูตา) (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2546, หน้า 25 – 28) รู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความพยายาม (วิริยะ) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2548, หน้า 19) มีความมั่นใจในงาน และมีการพิจารณาด้วยใจที่เป็นธรรม (อุเบกขา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2553, หน้า 210 – 211) ซึ่งส่งผลให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร ภาวะผู้นำด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง (Self Management) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรมีความมุ่งมั่นต่อสิ่งที่ทำ (จิตตะ) รู้จักชุมชน (ปริสัญญูตา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2553, หน้า 160) และรู้จักประมาณ (มัตตัญญูตา) สามารถวางใจเป็นกลาง (อุเบกขา เข้าใจและควบคุมความรู้สึกของตนเอง รวมถึงมีความสามารถในการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น

ภาวะผู้นำด้านการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรทำประโยชน์แก่ส่วนรวม (อัตถะจริยา) มีความเป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญูตา) และความเป็นผู้รู้จักผล (อัตถัญญูตา) และควรทำประโยชน์แก่ส่วนรวม (อัตถะจริยา)

ภาวะผู้นำด้านการมีความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ไม่หยิ่งยโส โอหัง (สมานัตตา) และเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนทุกระดับในองค์กร มีความรู้จักพิจารณาหาเหตุผล (วิมังสา) และมองด้วยใจที่เป็นธรรม (อุเบกขา) อีกทั้งยังควรมีความรักที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ฉันทะ) และเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา) พร้อมทั้งจะเปิดใจกว้าง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2548, หน้า 19)

7. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรที่ดีที่มีความประสงค์จะพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนควรกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรในด้านความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่ไปกับหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ฝึกเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2) องค์กรที่ดีควรจะสนับสนุนส่งเสริมนโยบายพัฒนาบุคลากรเชิงจิตพิสัยเน้นด้านอารมณ์ จิตใจ ปลูกฝังศีลธรรมและความรู้ด้านพุทธศาสนา โดยจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จโดยมีกระบวนการติดตามและประเมินผล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เปลี่ยนขนาดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยให้กว้าง และขนาดใหญ่ขึ้น อาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรกับองค์กรคู่ค้า หรือเปรียบเทียบระหว่างองค์กรเอกชนกับหน่วยงานราชการ เป็นต้น

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ควรทำการวิจัยกระบวนการที่ทำให้เกิดพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในองค์กรโดยใช้การศึกษาในเชิงการทดลอง ปฏิบัติจริง มีการวัดผลก่อน และหลัง และติดตามประเมินผล

References

- Eden, C. "On the Nature of Cognitive Maps." *Journal of Management Studies*. 29 1992 : 261-265.
- Halpin, A.W. and Winer, B.J. "A factorial study of the leader behavior description." *Leader Behavior : Its Description and Measurement* Columbus, OH : College of Administrative Science, The Ohio State University, 1973.
- Rich, B., Lepine, J. and Crawford, E. 'Job engagement: antecedents and effects on job performance', *Academy of Management Journal*, 2010, 53(2) : 617-35.

Tierney P, Farmer SM, Graen GB, An examination of leadership and employee creativity: the relevance of traits and relationships. Personnel Psychology, www.academic.edu/3642673.