



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

An Application of Four Sanghawatthu for Human Resource Management of Hotel Establishments in Bang Lamung District Chonburi Province

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

Phakhawasita Jadjantuek^{*1}, Benjamas Suwannawong²
& Phamaha Suporn Rakkhitadhammo³

ภควลิตา จัดจันตึก^{*1}, เบญจมาศ สุวรรณวงศ์² และ พระมหาสุพร รกขิตธมโม³

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Phakhawasita Jadjantuek
ภควลิตา จัดจันตึก
Mahachulalongkornrajavidyalaya
University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email: nankung638@gmail.com

2. Benjamas Suwannawong
เบญจมาศ สุวรรณวงศ์
Mahachulalongkornrajavidyalaya
University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email: Benjamas_Suwannawong@gmail.com

3. Phamaha Suporn Rakkhitadhammo
พระมหาสุพร รกขิตธมโม
Mahachulalongkornrajavidyalaya
University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email: Suporn_Rakkhitadhammo@gmail.com

คำสำคัญ

การประยุกต์, สังคหวัตถุ 4, การบริหารทรัพยากร
Keywords:
An Application, Four Sanghawatthu,
Resource Management

Article history:

Received: 16/03/2025

Revised: 04/04/2025

Accepted: 28/05/2025

Available online: 08/09/2025

ABSTRACT

This research has the objectives are 1) to study about the principles of Four Sanghawatthu in Theravada Buddhism, 2) to study about the condition issues of human resource management of hotel establishments in Bang Lamung District Chonburi Province, 3) to study about an application of Four Sanghawatthu for human resource management of hotel establishments in Bang Lamung District Chonburi Province. This research is qualitative research.

The research result is found that

The principles of Four Sanghawatthu in Theravada Buddhism are a principle that encourage good relationships and unity in society. For human resources management in many areas such as recruitment, training and operation; applying the 4 Sanghawatthu can solve these issues by encourage providing the knowledge and skills, polite speech, helpful and participation that leads to good relationship, happiness in the workplace and success in the organization.

The condition issues of human resource management of hotel establishments in Bang Lamung District Chonburi Province; caused by management deficiencies as a result in the new employees being unable to perform to their full potential, leading to frequent resignations. The issues were also found in recruitment (few applicants), training (neglect of employee diversity), and performance (lack of in-depth training), resulting in employees being unable to perform their duties effectively.

An application of Four Sanghawatthu for human resource management of hotel establishments in Bang Lamung District Chonburi Province such as 1) Dāna; encouraging the knowledge



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

How to Cite:

Phakhawasita Jadjantuek et al. (2025). An Application of Four Sanghawattthu for Human Resource Management of Hotel Establishments in Bang Lamung District Chonburi Province. *Journal Dhamma for Life*, 31(3), 796-811.

and skills, sharing the sources and creating the equitable welfare, 2) Piyavaja; emphasizing the politely and creative communication, hearing the opinions and creating a good working environment, 3) Atthajariya; supporting the benefits for employees, encouraging team-work and the development of personnel potential, 4) Samanatta; creating equality and justice, hearing the issues, requirement of the employees and create reliability, potential to enhance employee engagement, increase work efficiency, and creating sustainability for hotel establishments in a context of increased competition. Applying the principles of Dhamma to organizational management is therefore an interesting approach for the new executives in creating the happy and sustainable organizations.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

หลักสังคหวัตถุ 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีงามและความสามัคคีในสังคม สำหรับบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน เช่น การสรรหา การฝึกอบรม และการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านี้ โดยส่งเสริม การให้ความรู้และทักษะ การพูดจาไพเราะ การช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดี ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กร

สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เกิดจากความบกพร่องในการบริหารจัดการ ส่งผลให้พนักงานใหม่ไม่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่การลาออกบ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังพบปัญหาในด้านการสรรหา (ผู้สมัครน้อย) การฝึกอบรม (ละเลยความแตกต่างของพนักงาน) และการปฏิบัติงาน (ขาดการฝึกอบรมเชิงลึก) ส่งผลให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) ทาน ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะ การแบ่งปันทรัพยากร และการสร้างสวัสดิการที่เป็นธรรม 2) ปิยวาจา เน้นการสื่อสารที่สุภาพและสร้างสรรค์ การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี 3) อตถจริยา สนับสนุนการทำประโยชน์แก่พนักงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) สมานัตตา สร้างความเสมอภาคและความยุติธรรม การรับฟังปัญหาและความต้องการของพนักงาน และการสร้างความไว้วางใจ มีศักยภาพในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความยั่งยืนให้กับสถานประกอบการโรงแรมในบริบทของการแข่งขันที่สูงขึ้น การนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กร จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ในการสร้างองค์กรที่มีความสุขและยั่งยืน



บทนำ

โลกยุคปัจจุบันได้มีวิวัฒนาการพัฒนาสู่ยุคระบบเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัลที่อ้อมล้อมกับวิถีชีวิตของมนุษย์ ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กร ปัจจัยหลักสำคัญที่คอยขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสำเร็จ คือ ทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีชีวิต เป็นกลไกการดำเนินงานให้ได้งาน ได้ผลผลิตตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรได้มีข้อกำหนด ระเบียบ และคำสั่งให้ทุกคนในองค์กร ยึดถือปฏิบัติ ประกอบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้าใจในระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์งานและเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นก็เพื่อทำให้มนุษย์มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน นั่นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะมนุษย์ย่อมมีความคิดและความรู้สึกที่แตกต่างกัน อันเป็นผลในการนำกลยุทธ์มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการ พัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่าง และการบริหารจัดการใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะนี่คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใด ๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภาระกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้นต่างก็มีรายละเอียดมากมายด้วยเช่นกัน (HREX.asia, 2567 : ออนไลน์) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่ง ของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่ง และมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ขาดความเจริญหรือความล้ำหลังของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

สังคมไทยในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทุกองค์กรแข่งขันด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาบริการแก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจอันถึงเป็นหัวใจหลักของธุรกิจบริการที่มีคุณภาพ และได้ใกล้ชิดกับลูกค้ามากที่สุด สามารถรับรู้ถึงความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งได้เกิดการเรียนรู้ว่าจะมีวิธีการบริการอย่างไร ที่ลูกค้าซึ่งมีความแตกต่างในหลาย ๆ ด้าน จะประทับใจและคำนึงถึงผู้ให้บริการเสมอ ปัจจุบันเกิดสภาวะเศรษฐกิจถดถอยและกำลังส่งผลกระทบไปทั่วโลกประกอบกับสถานการณ์ทางการเมืองภายในประเทศที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบโดยตรงระบบทางเศรษฐกิจ ธุรกิจโรงแรม ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยวซึ่งเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวย ด้วยภาวะการณ์ถดถอยทางเศรษฐกิจผนวกกับจะต้องมีสถานะทางเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ชะลอตัวและเติบโตได้ไม่ดีเท่าที่ควร แต่ในขณะเดียวกันการท่องเที่ยวกลับทวีบทบาทมากยิ่งขึ้นและสามารถนำรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก (นางสาวกรองทอง คานภู, 2558 : 1)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล โดยผ่านกระบวนการศึกษา และฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ โดยการหล่อหลอม และสร้างค่านิยมเพื่อบรรลุเป้าหมายของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน และยังคงคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านความต้องการหรือความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรด้วย ซึ่งจะต้องค้นหาว่าวิธีการใดจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความคิดแตกต่าง ทำให้เกิด



ความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, 2558 : 1110) รวมถึง นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์ สมัยใหม่ก่อให้เกิดการบูรณาการ ด้วยการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ อันเป็นคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดการร่วมงาน มีความประพฤติที่ดี ต่อบุคคลอันส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยตนเอง และระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จนหล่อหลอมให้เกิดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการอันเนื่องมาจากพุทธธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นสิ่งที่มีคุณเป็นนามธรรมสูง กว่าความรู้สมัยใหม่ และครอบคลุมถึงวิชาวิทยาศาสตร์ ทั้งธรรมชาติ และสังคม (กมลปราณ อภัยภักดิ์, 2564 : 82)

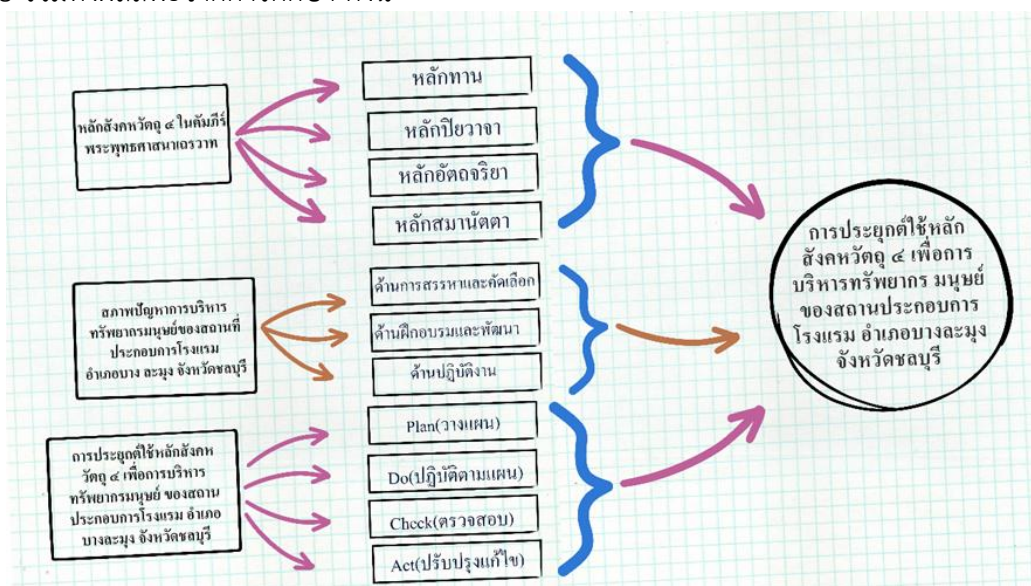
จากข้อมูลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าธุรกิจด้านโรงแรม และด้านบริการเป็นธุรกิจที่ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกในการสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ และเมื่อเกิดการบริการที่ดีย่อมเป็นรายได้หลักของธุรกิจโรงแรมทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” การศึกษาครั้งนี้จะมีการประยุกต์หลักธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีกรอบแนวคิดที่สำคัญในลักษณะของกระบวนการและวิธีการศึกษาวิจัย รวมทั้งผลลัพธ์จากการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 21 รูป/คน
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ ตัวแทนของประชากรกลุ่มเป้าหมาย มีทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ และพนักงานประจำ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

(1) พระสงฆ์	จำนวน 5 รูป
(2) ผู้บริหาร/ผู้จัดการ	จำนวน 7 คน
(3) พนักงานประจำ	จำนวน 9 คน
รวมทั้งหมดจำนวน 21 รูป/คน	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาและกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดโครงสร้างประเด็นคำถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ปลายปิด เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
 - ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
 - ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม รายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. พระครูพิศาลภักทรบัณฑิต,ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์นครราชสีมา
2. พระใบฎีกาหัสดี กิตตินนโท,ผศ.ดร. ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
3. พระอนันต์ อภินนโท,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วจึงมาสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ต้องการศึกษา



เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานที่ประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานที่ประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------------|
| (1) พระสงฆ์ | จำนวน 5 รูป |
| (2) ผู้บริหาร/ผู้จัดการ | จำนวน 7 คน |
| (3) พนักงานประจำ | จำนวน 9 คน |

2. นำหนังสือขอความร่วมมือส่งขออนุญาต พร้อมนำแบบสัมภาษณ์ทำการสำรวจกลุ่มเป้าหมายตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 21 ชุด

3. เก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์คืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documents) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์จากหลักธรรม 1 หลักธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 โดยประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานที่ประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานที่ประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อหาข้อสรุป พรรณนา และอธิบายผลต่อไป

การนำเสนอผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานที่ประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีผลการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

1. หลักสังคหวัตถุ 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพุทธศาสนาเถรวาทที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างสามัคคี ความปรองดอง และความสุขร่วมกันในสังคม ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หลักการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้ วิธีทำให้คนรัก หลักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจ และเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วย



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

ความรักความปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลืมนิสัยที่ตรึงตัวรอไว้มิให้ชิ้นส่วนกระจายไป ทำให้รถแล่นไปได้ตามที่ต้องการ

1) ทาน หมายถึง การให้ การแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูล นักบริหารที่ดีจะต้องมีน้ำใจ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การให้หรือการแบ่งปันจะสามารถ ช่วยผู้อื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า การให้นั้นไม่ใช่มีความหมายเพียงเพราะให้วัตถุสิ่งของเท่านั้น ในทาง พระพุทธศาสนามีความหมายถึง 3 ประการด้วยกันคือ 1.1 อามิสทาน หมายถึง การให้วัตถุสิ่งของแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจ ให้ด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลประโยชน์ที่จะได้รับ ให้เพื่อต้องการ ช่วยเหลือ เช่น ในยามที่เขาคดดำหรือมีความเดือดร้อน เราก็กินทางช่วยเหลือเพื่อให้เขารอดพ้นจาก วิกฤตการณ์นั้น การให้นี้ก็ต้องพิจารณาให้แต่พอเหมาะพอดีและเหมาะสมแก่กาลเทศะด้วย 1.2 วิยาทาน หรือธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำในทางที่ดี หรือสอนวิธีการ ทำงานที่ถูกต้อง ชักจูงมาในทางที่ถูกต้อง การที่องค์กรจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษา ดูงานก็นำรวมเข้าอยู่ในข้อนี้ด้วย นอกจากนั้นแล้วก็ควรที่จะหาโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสฟังธรรม และปฏิบัติธรรมตามโอกาสอันสมควรด้วย ก็จะช่วยให้ตัวเขาพบกับความสุขอันแท้จริง องค์กรก็จะได้ประโยชน์ด้วย 1.3 อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่ง กันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ตัวเราสูญเสียอะไร เป็นการสละความโกรธ ความเกลียดที่มีอยู่ในตัว เราออกไป และเอาความรักความเมตตาเข้ามาแทนที่ ในแง่การให้อภัยแก่กันจึงให้ผลตอบแทนที่ สูงคือ ได้มิตรภาพกลับมา และมีคนยินดีทำงานให้เราเพิ่มมากขึ้น ผู้บริการไม่ควรไปสร้างศัตรูกับใคร แต่ควรผูกมิตรภาพไว้ให้มาก จะได้ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน

2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดไพเราะ อ่อนหวานสุภาพ นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักครอง ใจคน ด้วยคำพูด ด้วยคำที่อ่อนหวาน สุภาพ ไพเราะ คำพูดที่หยาบกระด้างนั้นไม่สามารถที่จะครอง ใจใครได้ เพราะปกติคนเรามักจะชอบความไพเราะ อ่อนหวาน สุภาพ การมัดใจคนก็เหมือนกับการ มัดสิ่งอื่น ๆ ที่ต้องใช้ของที่อ่อนมัด เช่น การใช้เชือกมัดปากถุงก็ต้องใช้ของอ่อนมัดไว้ ของแข็งมัด ไม่ได้ ในทำนองเดียวกัน การจะมัดใจคนก็ต้องใช้ถ้อยคำที่อ่อนหวานเช่นเดียวกันจึงจะมัดไว้ได้

3) อุตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ประพฤติสิ่งที่ เป็นประโยชน์ แก่ผู้อื่น หากเราพิจารณาเห็นว่าสิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ควรที่จะตัดสินใจ ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือในยามที่เขาคดทุกข์ได้ยาก การส่งเสริมให้เขาได้ทำความดี เป็นต้น การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นนั้นอาจจะไม่ใช่เป็นการทำประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงก็ได้ แต่เป็น การทำประโยชน์แก่สังคมทั่วไปก็ได้ หากเขาเห็นเราทำความดีอย่างจริงใจ เขาก็ย่อมที่จะมีใจยินดี ช่วยเหลือเรา เห็นดีเห็นงามกับเรา ดังนั้น การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่า สิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่สังคมแก่กลุ่มชนนั้นบ้าง หากเห็นว่าการกระทำใดจะเป็นประโยชน์ ไม่ก่อโทษ แก่ใคร ก็ควรที่จะทำซึ่งจะทำให้ นักบริหารสามารถที่จะครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้

4) สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้มีตนเสมอหรือการทำตัวให้เข้ากันได้ ด้วยการร่วม สุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค และว่าตัวเหมาะสม นักบริหารจะต้องร่วมสุขร่วมทุกข์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่มีความทุกข์ แล้วหนีหายหน้า นักบริหารต้องไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย และว่าตัวสม่ำเสมอ หากทำได้เช่นนี้ก็จะทำให้มีทีมงานที่เข้มแข็งครองใจผู้ร่วมงานได้ นักบริหารต้อง เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญในการรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง ถ้าคำสั่งของตนเองทำให้เกิดผล เสีย และผลเสียนั้นมาถึงผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารก็ต้องออกมาปกป้องคนคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดเพียง ลำพังคนเดียว



2. สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรมอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยทั่วไป เป็นเรื่องที่ท้าทายและซับซ้อน เนื่องจากโรงแรมเป็นธุรกิจบริการที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย และต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ปัญหาที่พบได้บ่อย ดังนี้

1) สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โรงแรมต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง เช่น การบริการลูกค้า การจัดการห้องพัก การทำอาหาร และการจัดงาน แต่บุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้มักขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีความต้องการสูง เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ และพ่อครัว อัตราการหมุนเวียนของพนักงานในโรงแรมค่อนข้างสูง เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น เงินเดือนต่ำ สภาพการทำงานหนัก และความกดดันจากลูกค้า การหมุนเวียนของพนักงานส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานโรงแรมมักได้รับค่าตอบแทนต่ำ และมีโอกาสในการเลื่อนขั้นน้อย ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และอาจนำไปสู่การลาออก โรงแรมบางแห่งขาดการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ส่งผลให้พนักงานขาดทักษะ และความรู้ และไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขาดการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหาร และพนักงาน อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง และความไม่เข้าใจ ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน โรงแรมมักมีพนักงานจากหลากหลายวัฒนธรรม การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นเรื่องที่ท้าทาย และอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง โรงแรมบางแห่งขาดการวางแผนกำลังคน ส่งผลให้ขาดบุคลากร หรือมีบุคลากรเกินความจำเป็น การขาดการประเมินผลการทำงาน ส่งผลให้พนักงานไม่ทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน ของตนเอง และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงแรมบางแห่งขาดการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัย ของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดอุบัติเหตุ และเจ็บป่วย โรงแรมบางแห่งขาดการรับรู้ถึงคุณค่าของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับการชื่นชม และอาจนำไปสู่การลาออก

2) สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก โรงแรมต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง เช่น การบริการลูกค้า การพูดภาษาต่างประเทศ การจัดการงานครัว การทำความสะอาด และการดูแลรักษาโรงแรม แต่การหาบุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้เป็นเรื่องยาก โดยเฉพาะในพื้นที่ท่องเที่ยวที่กำลังขยายตัว อัตราการหมุนเวียนของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรมสูง ทำให้โรงแรมต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ อาจส่งผลต่อคุณภาพของการบริการ ความพึงพอใจของลูกค้า และความสามารถในการแข่งขันของโรงแรม กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในโรงแรม อาจใช้เวลานาน เนื่องจากต้องมีการสัมภาษณ์ ทดสอบ และตรวจสอบประวัติ การใช้เครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกอาจไม่เหมาะสม หรือไม่ทันสมัย การขาดความชัดเจนในคุณสมบัติของตำแหน่ง อาจทำให้การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการ โรงแรมอาจมีระบบการจ่ายผลตอบแทน สวัสดิการ และการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ดึงดูด การขาดโอกาสในการเติบโต และการพัฒนาอาชีพ อาจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย และลาออก โรงแรมอาจไม่เข้าใจความต้องการของลูกค้า หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างตรงจุด การขาดความเข้าใจในความต้องการของลูกค้า อาจส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า และความสามารถในการแข่งขันของโรงแรม โรงแรมอาจไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน หรือไม่มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร การขาดการพัฒนาบุคลากร อาจทำให้พนักงานขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โรงแรมอาจไม่สามารถดึงดูดผู้สมัครงานได้ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่ไม่เพียงพอ การขาดการประชาสัมพันธ์ อาจทำให้โรงแรมไม่สามารถหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้



3) สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา สถานประกอบการโรงแรมหลายแห่งประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องเวลา เนื่องจากพนักงานต้องทำงานหนัก และไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการเข้าร่วมฝึกอบรม การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานมักจะไม่ได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบ และไม่มีการประเมินผลอย่างจริงจัง ทำให้ไม่สามารถวัดผลลัพธ์ และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาการฝึกอบรมมักจะไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน หรือไม่สอดคล้องกับงานที่พนักงานปฏิบัติ ทำให้พนักงานไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารบางคนไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน หรือไม่ให้การสนับสนุน ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างยากลำบาก หลังจากการฝึกอบรม มักจะไม่มีการติดตาม และประเมินผล ทำให้ไม่ทราบว่าพนักงานนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด และไม่สามารถปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานประกอบการโรงแรมหลายแห่ง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบ และดำเนินการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรม ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานบางคน ไม่ทราบเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม หรือไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ทำให้ไม่เต็มใจเข้าร่วม สถานประกอบการโรงแรม มักจะไม่ประเมินความพึงพอใจของพนักงาน หลังจากการฝึกอบรม ทำให้ไม่ทราบว่าพนักงานมีความพึงพอใจกับการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด และไม่สามารถปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านปฏิบัติงาน ขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมบริการโดยทั่วไป การแข่งขันด้านค่าจ้างและสวัสดิการกับธุรกิจอื่น ๆ การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ รวมถึงความไม่น่าสนใจของอาชีพในสายงานโรงแรม การหมุนเวียนของพนักงานสูง อาจเกิดจากความไม่พอใจในค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เครียด ความกดดันจากงาน การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการขาดความมั่นคงในอาชีพ การขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ การขาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงการขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ การขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจ อาจเกิดจากค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การขาดการยอมรับและชื่นชม การขาดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และการขาดความมั่นคงในอาชีพ

3. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มนุษย์เรานั้นอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจึงมีกิจกรรมที่ต้องทำงานร่วมกัน และจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมที่สามารถทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้ดี หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เกื้อกูลกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีความสมัครสมานสามัคคีซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีวิธีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ดังนี้

1) เป้าหมายของการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม เพื่อให้เกิดความรักใคร่ปรองดองกัน มีความสุขในการทำงาน อยู่กันแบบพี่น้อง เสมือนเป็นครอบครัวใหญ่ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน หากเกิดเรื่องมีปัญหา ก็หันหน้ามาปรึกษากัน เพื่อสร้างความอบอุ่นแก่พนักงานในองค์กร

2) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ โรงแรมจำเป็นต้องมีการวางแผน และดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้า และความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ โรงแรมควรมีการพัฒนาบุคลากร และสร้างระบบการจ่ายผลตอบแทน สวัสดิการ และการพัฒนาอาชีพที่น่าดึงดูด เพื่อให้พนักงานมีความสุข และอยู่กับโรงแรมนาน



3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา (1) จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (2) ประเมินความต้องการของพนักงาน และออกแบบเนื้อหาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ (3) จัดสรรงบประมาณ และเวลา สำหรับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ (4) ส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม และติดตามผลหลังฝึกอบรม (5) พัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม (6) ประเมินความพึงพอใจของพนักงาน หลังจากการฝึกอบรม และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม ให้ดียิ่งขึ้น

4) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านปฏิบัติงาน (1) การปรับปรุงระบบการจ้างงานและสวัสดิการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในปัจจุบัน และดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ (2) การพัฒนาโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับพนักงาน (3) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (4) การสร้างระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน (5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน

5) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม (1) ทาน คือ การเอื้อเฟื้อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว มีการมอบโบนัสให้ การเสียสละ ความเป็นคนใจกว้างรู้จักเสียสละ เมื่อแม่ เห็นใจคนอื่น (2) ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ พูดในสิ่งที่ประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ (3) อตถจริยา คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ การรักษาระเบียบ วินัย และให้ความเสมอภาคต่อพนักงาน (4) สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้สม่ำเสมอ มีพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตรจนทำให้บุคคลทั้งหลายมีความมั่นใจว่า ผู้นั้น น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้.

อภิปราย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ส่วนคือ 1) เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1) หลักสังคหวัตถุ 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท หลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้แก่บุคคลซึ่งเป็นประโยชน์ทั้ง แก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่สำคัญนับว่าเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีเกิดขึ้นแก่บุคคลและชุมชนที่ได้นำหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา ได้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับ พระมหาวิริวัฒน์ รอดสุโข (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ 3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ พบว่า ธรรมอันเป็น ที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน อันเป็นไปเพื่อในการสงเคราะห์กัน ซึ่งมีอยู่ 4 ข้อ คือ 1) ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อม ต้องการความช่วยเหลือจากกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจาพูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควร พูดในด้านสติปัญญาช่วยให้ความรู้ในการแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่าง ๆ การ



ให้การเฉลี่ย เพื่อแม่ ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกันผู้ใหญ่ก็ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยก็ให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้ พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย 2) ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กัน และกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็ คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ 3) อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์กันและกัน คือ การกระทำความที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจา ใจ ในทุกเวลาและทุกโอกาส 4) สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอด้านเสมอปลายซึ่งหมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดจนถึงกฎหมายบ้านเมือง ในทางพระพุทธศาสนา ก็คือ พระวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง สอดคล้องกับ ราชันย์ ธงชัย (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการ ลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ 4 ของหน่วยสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยใช้ผู้มา แสดงตนรับบริการ ณ หน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่มีเจตนามาลงบัญชีทหารกองเกินหรือมี วัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่บางรายมาพร้อมกับผู้ปกครอง หรือญาติใกล้ชิด จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือศึกษา จำแนกตามภูมิหลังเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ผลการศึกษา ผลการวิจัยได้พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการใน การลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ 4 ของหน่วยสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านทาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านปิยวาจา และสุดท้ายคือความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านอตถจริยา โดยภาพรวมมีความพึงพอใจใน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปรียาพร โพธิผล (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของนักศึกษาปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยภาครัฐในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพวิธีการดำเนินชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยภาครัฐใน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สังคมด้าน ตนเองและด้านการศึกษา 2) การพัฒนาวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของนักศึกษาปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยภาครัฐในจังหวัดปทุมธานี เป็นการพัฒนานักศึกษาปริญญาตรีเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตมี ความเป็นอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยพัฒนาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ ประกอบด้วย 2.1 ทาน (โอบอ้อมอารี) การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ ไม่เห็นแก่ตัว การให้ทานที่ให้เป็นบุญและทานที่ให้เป็นคุณ 2.2 ปิยวาจา (วจีไพเราะ) การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริใจ ไม่พูดหยาบ คายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน 2.3 อตถจริยา (สังเคราะห์ชุมชน) การทำตนให้เป็นประโยชน์ช่วยเหลือแก่ผู้อื่นที่อยู่ ร่วมกันในสังคม 2.4 สมานัตตตา (วางตนพอดี) การวางตนให้เหมาะสมว่าตอนนี้เราอยู่ในฐานะใด โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอด้านเสมอปลายวางตัวดีต่อกัน อันจะสามารถทำให้นักศึกษาเป็นที่รัก และเป็นผู้ประพฤติตนตามหน้าที่นักศึกษาที่สมบูรณ์และเป็นผู้ดำรงชีวิตอยู่ในในสังคมด้วยความสุขเพราะ เป็นผู้ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีมีน้ำใจขึ้นทั้งในตนเอง ครอบครัว ชุมชน มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ 3) แนวทางการพัฒนาวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของนักศึกษาปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยภาครัฐในจังหวัดปทุมธานีประกอบด้วยทาน (โอบอ้อมอารี) ปิยวาจา (วจีไพเราะ) อตถจริยา (สังเคราะห์ชุมชน) และสมานัตตตา (วางตนพอดี) โดยมีการพัฒนาวิธีการดำเนินชีวิตตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 3.1 ด้านโอบอ้อมอารี (ทาน) การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นโดยมีกิจกรรมการพัฒนา คือ กิจกรรมธรรมศาสตร์ดักบาตรเพื่อพ่อ



กิจกรรมการบริจาคเงินและสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น 3.2 ด้านวิถีโพธิธรรมา (ปิยวาจา) คำพูดโพธิธรรมา นำนियมทุกถ้อยคำที่พูดแสดงถึงความรัก ความปรารถนาดี มีประโยชน์ต่อผู้ฟัง โดยมีกิจกรรมการพัฒนา คือ โครงการวิปัสสนากรรมฐานประจำปี กิจกรรมค่ายคุณธรรมรักษาศีล 8 เป็นต้น 3.3 ด้านสังเคราะห์ ชุมชน (อรรถจริยา) การทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นที่อยู่ร่วมกัน ในสังคม โดยมีกิจกรรมการพัฒนา คือ โครงการบำเพ็ญประโยชน์ค่ายอาสาสงเคราะห์น้ำใจด้านภัย หนาวโครงการจริยธรรมสัญญาธรรมปลูกต้นไม้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น 3.4 ด้านวางตนพอดิ (สมานัตตตา) การวางตนให้พอดิในหน้าที่ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย โดยมีกิจกรรมการพัฒนา คือ กิจกรรมโครงการบายศรีสู่ขวัญต้อนรับน้องใหม่ จริยธรรมส่งเสริม ให้พี่รหัสดูแลน้องรหัสในการใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัย กิจกรรมพิธีไหว้ครูทุกคนะ เป็นต้น

2) สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า เกิดขึ้นจากการแบ่งพรรคพวก ทำให้เกิดความแตกแยก ไม่มีความสามัคคี จึงทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ไม่สามารถแสดงผลงานได้เต็มที่ จึงทำให้พนักงานทำงานได้ไม่นานก็เกิดการลาออกบ่อยครั้ง มีความสอดคล้องกับ สุภาวดี ไหมเกตุ (2566 : 176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรม ในกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรม ใน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา 2) แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 3) สภาพแวดล้อมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรม จุดแข็ง คือ สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า ในอาชีพ มีกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีสวัสดิการที่ดี จุดอ่อน คือ การสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 อัตราการเข้า-ออก ค่อนข้างสูง โอกาส คือ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรงแรมต้องปรับกลยุทธ์ในการหารายได้ เพื่อดูแลบุคลากรในองค์กร อุปสรรค คือ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการปิดประเทศ ส่งผลให้รายได้ของโรงแรมลดลง มีการปรับลดอัตราค่าจ้าง และลดการจ้างงานเพื่อให้โรงแรมอยู่รอด สอดคล้องกับ อนุพงษ์ หมั่นชัยยะ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการธำรงรักษามูลค่าระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาวในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษามูลค่าระดับปฏิบัติการ ของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R) มีค่าเท่ากับ 287 และตัวแปรที่มี อิทธิพลต่อการธำรงรักษามูลค่าพบว่า มี 3 ตัวแปร คือ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของ โรงแรม 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกในองค์กร 2. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษามูลค่าระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต พบว่าค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R) มีค่าเท่ากับ 461 และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการ ธำรงรักษามูลค่าพบว่า มี 4 ตัวแปร คือ 1) ชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม 2)ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 4) สังคมสัมพันธ์ 3. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษามูลค่าระดับปฏิบัติการของ โรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ตพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R2) มีค่าเท่ากับ 459 และตัวแปรที่มี อิทธิพลต่อการธำรงรักษามูลค่าพบว่า มี 2 ตัวแปร คือ 1) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 2) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง 4. ข้อเสนอแนะแนวทางการธำรงรักษามูลค่าระดับปฏิบัติการของโรงแรม ระดับ 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต แนวทางที่ 1 การสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ควรมีการสร้างการรับรู้ถึง เป้าหมายของโรงแรมที่ชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจถึงกระบวนการในการปฏิบัติงาน ควรสร้างวัฒนธรรมที่ดี ภายในโรงแรมเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน โรงแรมควรช่วยเหลือ และ



สนับสนุนสังคมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีชื่อเสียงที่ดี ควรให้สิทธิแก่พนักงานในการเสนอความคิดเห็น ถึงแนวทางการบริหารงาน และควรสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อนมากจนเกินไป ที่จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานของพนักงาน แนวทางที่ 2 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โรงแรมต้องมีกิจกรรมในการช่วยเหลือสังคมใน ด้านต่าง ๆ และต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมนั้น ๆ ควรจะต้องกำหนดขั้นต่ำที่ชัดเจนของ ค่าบริการ (Service Charge) ในช่วง Low season และควรมีสวัสดิการด้านห้องพัก รถรับส่ง ชุด พนักงานอาหารให้ฟรี ควรมีการปรับตำแหน่งงานทุกปี ควรมีการทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ของ พนักงานด้วยกัน เป็นต้น

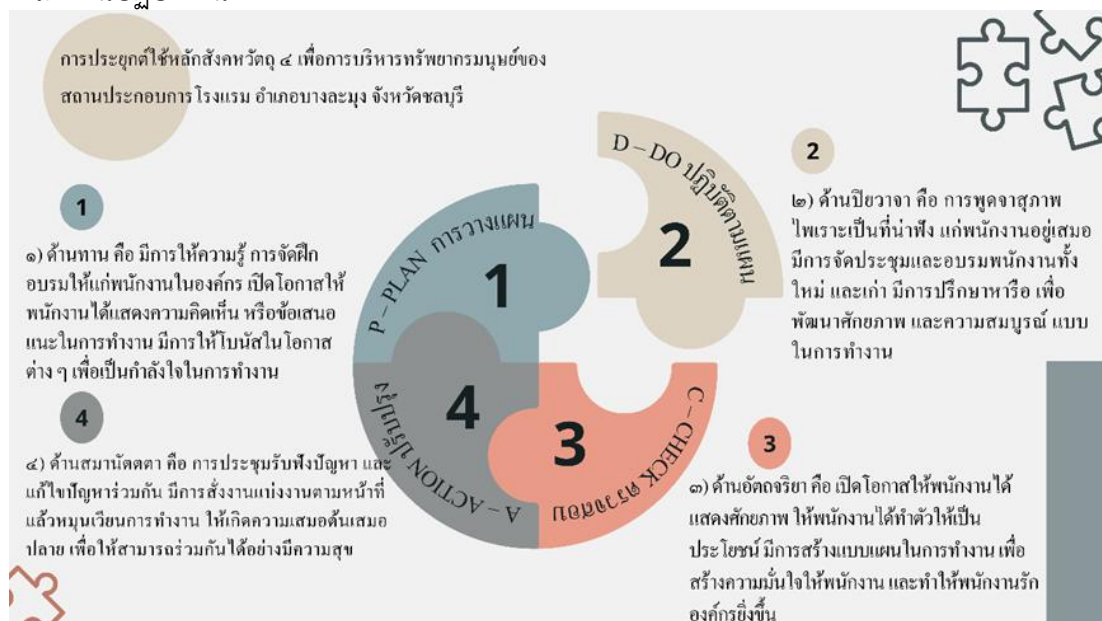
3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มนุษย์เรานั้นอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจึงมีกิจกรรมที่ต้องทำงานร่วมกัน และจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมที่สามารถทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้ดี หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เกื้อกูลกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีความสมัครสมานสามัคคีซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีวิธีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับ นวพร ชันสิงห์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้สถานการณ์ ที่วิฤกต เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ เป็นมิตรไมตรี เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ด้านที่ 2 การสร้าง แรงบันดาลใจ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น ตระหนัก เห็นคุณค่าของงาน เชื่อมั่นในการทำงาน โน้มน้าวสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทเพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และให้รางวัลและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ด้านที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานใช้ข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน คิดแก้ปัญหา ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ฝึกให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเป็นระบบและกล้า ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้การทำงานและการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ตามความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้าง บารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มีความประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่มี อำนาจในตนเองอันจะส่งผลต่อผู้ร่วมงานให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาเคารพนับถือไว้วางใจพร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำที่มีความสามารถ สร้างแรงบันดาลใจด้วยศิลปะในการพูดและการสนับสนุนสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้น จิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์ อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดอย่างมีเหตุผล ด้วยการกระตุ้นปัญญา คือ การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ



4) การพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วย การพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้เกิดพัฒนาด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ ปิณณธ เจริญชัยฤกษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ จากทุกฝ่าย/กลุ่ม จำนวน 317 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา ด้านทาน และด้านอิตถจริยา อยู่ในระดับมากทั้งหมด ตามลำดับ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้วพบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 4 ถามว่า ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง ผลการ เปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีสถานภาพ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคะแนนการเห็นด้วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สำหรับเพศ และ การศึกษาพนักงานมีคะแนนการเห็นด้วยไม่ต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีค่า สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านปิยวาจา และสมานัตตตา และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านทาน และอิตถจริยา

สรุป

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documents) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์หลักธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านฝึกอบรมและพัฒนา และด้านปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ภาครัฐควรมีกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน
- 2) ผู้บริหารควรมีนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน มีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้เป็นสากลในการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร
- 3) ภาครัฐและภาคเอกชนควรเข้ามาสนับสนุนในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มากกว่านี้ ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และผลงานที่ยอดเยี่ยมเป็นที่ชื่นชมของหน่วยงานอื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

- 1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารจัดการโรงแรม อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
- 2) ควรมีการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการจัดการองค์กรภาครัฐ จังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กอบปรลาภ อภัยภักดี. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสังคหวัตถุ 4. บทความวิชาการ วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, 4(1), 82.
- นพพร ชันสิงห์. (2559). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นางสาวกรรทอง คานภู. (2558). แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านคุณภาพของการบริการโรงแรมไฮแอท รีเจนซี่ หัวหิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร โพธิผล. (2561). การพัฒนาวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของนักศึกษาปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, พุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปิ่นณธร เจริญชัยพลกษ. (2552). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิวัฒน์ รอดสุโข. (2545). เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ 3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- ราชันย์ ธงชัย. (2551). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสวัสดิ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาวดี ไหมเกตุ. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารรัชติภาควัย*, 17(51), 176.
- อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ. (2561). แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม ๔ ดาวในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, การจัดการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณา, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2558). การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์: ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. บทความวิชาการ, *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(3), 1110.
- HREX.asia. (2567). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. [ออนไลน์]. Available: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/> [เข้าถึงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2024].

