

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพย์สิน
MORAL LEADERSHIP OF PROPERTY MANAGEMENT EXECUTIVES

ศิขริน ชื่นสมบุญ¹
Sikarin Chuensomboon¹
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพย์สิน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นตัวเสริม โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาถึงสภาพการบริหารปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และเพื่อสร้างโมเดลภาวะผู้นำของนักบริหารทรัพย์สิน โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ หรือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบริหารทรัพย์สิน โครงการหมู่บ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 400 คน เพื่อเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพย์สิน จากนั้นทำการสร้างเป็นโมเดล ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพย์สิน ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของโมเดล และทำการตรวจสอบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) เพื่อหาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพย์สินโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ของแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพย์สิน ควรมีคุณธรรม ในการบริหาร 4 ประการ ที่นักบริหารทรัพย์สินจะต้องมี คือ

1. GOOD ROLE MODEL คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม

¹ บธ.ม. (การจัดการ), อาจารย์ (พิเศษ) คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

MBA. (Management), Special lecturer in Faculty of Business Administration and Accounting,
Phitsanolk University

Corresponding author; Email: sikarin1978@gmail.com

(Received: 19 October 2023; Revised: 26 October 2023; Accepted: 16 November 2023)

2. TRANSPARENCY คือ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
 3. STAKEHOLDER ENGAGEMENT คือ การปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค
 4. COMMUNICATION SKILL คือ มีทักษะความรู้ความสามารถในการสื่อสาร
- คำสำคัญ :** 1. ผู้นำเชิงคุณธรรม 2. นักบริหารทรัพย์สิน 3. การบริหารจัดการ

ABSTRACT

The Research “Moral Leadership of Property Management Executives” is primarily quantitative research and qualitative research is complementary. The purpose of the study is to study the current management situation about leadership and to create a leadership model for property managers. By studying and analyzing demographic data or personal factors of the respondents, and collecting data from a sample of 400 property managers of housing estates and condominiums in Bangkok and surrounding area to provide information about the current state of ethical leadership of property managers. Then create a model of ethical leadership of property managers, check the accuracy and appropriateness of the model, and conduct qualitative checks to find the suitability and feasibility of the model of ethical leadership of property managers by in-depth interviews (In-depth Interview) of experts to check the accuracy of the content of the opinion questionnaire and the expert interview form.

The results of the research found that “Moral Leadership of Property Management Executives” should have 4 ethical qualities that property managers must have:

1. GOOD ROLE MODEL: Being a good role model in ethical work
2. TRANSPARENCY: Being transparent in work
3. STAKEHOLDER ENGAGEMENT: Working equally
4. COMMUNICATION SKILL: Having skills, knowledge and communication ability

Keyword: 1. Moral leadership 2. Property management executives 3. Management

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันมีผลทำให้การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจำต้องบริหารงานให้ทันต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำประเทศชาติให้พัฒนาก้าวหน้าโดยเน้นถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กรแล้วผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ดำเนินการที่จะนำพา องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้ผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับ ของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อสาร ให้ความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อสารที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธสัญญา (commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน (cooperation) ในที่สุด (ประพนธ์ ผาสุขยัต, 2541) ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์กร โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่เฉพาะแต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวที่ทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กรบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร (Trewatha, R. L., & Newport, G. M., 1982) การนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในธุรกิจนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะไม่เพียงแต่จะเป็นการปลูกฝังให้นักธุรกิจได้รู้จักการบริหารจัดการอย่างถูกวิธีโดยไม่เบียดเบียนผู้ร่วมงาน หันส่วนทางธุรกิจ ผู้บริโภคและมอบสิ่งดีๆ กลับสู่สังคม ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้นักธุรกิจได้ทราบและตระหนักถึงหลักการปฏิบัติหน้าที่ของนักธุรกิจและการดำรงตนในสังคมได้อย่างดี ซึ่งการมีคุณธรรมจริยธรรมในธุรกิจนั้นจะเป็นดังแรงจูงใจที่ทำให้องค์กรธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค สิ่งแวดล้อม และสังคมมากขึ้น (พัฒน์นรี ฉัตรพิสุทธิ์, 2560)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาถึงสภาพการบริหารปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในโครงการหมู่บ้านจัดสรร และอาคารชุดในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

2.2 เพื่อสร้างโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในโครงการหมู่บ้านจัดสรร และอาคารชุดในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงสภาพการบริหารปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลโครงการหมู่บ้านจัดสรร และอาคารชุดในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

3.2 โมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถพัฒนาและต่อยอดการบริหารงานโครงการฯ ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นตัวเสริม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ระดับคุณธรรมของภาวะผู้นำด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบริหารทรัพยากรบุคคลโครงการหมู่บ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยการวิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งขั้นตอนในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน

1.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบ และกรอบแนวคิด

2.สร้างแบบสอบถามในการวิจัย ในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลโครงการหมู่บ้านจัดสรร และอาคารชุดในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

3.เก็บข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลโครงการหมู่บ้านจัดสรร และอาคารชุดในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลในปัจจุบัน

4.นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างเป็นโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล

5.นำโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมิน และพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6.สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้ โดยนำโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurs) มาสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นของนักบริหารทรัพยากรที่ดินดูแลโครงการบ้านจัดสรร และอาคารชุดที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรที่ดิน

ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่ดินโครงการบ้าน จัดสรร และอาคารชุด ท่านให้ความสำคัญกับการ บริหารด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	การให้ความสำคัญ					$\bar{x}$	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
1.ด้านความเป็นแบบอย่าง ที่ดีในเชิงคุณธรรม					-			
1.1 เป็นตัวอย่าง หรือ แบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	88 (22.00)	168 (42.00)	112 (28.00)	32 (8.00)		3.78	0.87	มาก
1.2 เป็นตัวอย่างหรือ แบบอย่างที่ดีในการดำเนิน ชีวิต	64 (16.00)	144 (36.00)	176 (44.00)	16 (4.00)	-	3.64	0.79	มาก
1.3 การมีคุณธรรมและ จริยธรรมในวิชาชีพนัก บริหารทรัพยากรที่ดิน	104 (26.00)	192 (48.00)	80 (20.00)	24 (6.00)	-	3.94	0.83	มาก
1.4 การมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่องาน และ ส่วนรวมในองค์กร	96 (24.00)	192 (48.00)	80 (20.00)	32 (8.00)	-	3.88	0.86	มาก
1.5 การมีจิตสำนึก และมีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ที่ตนได้รับอย่างดี	112 (28.00)	168 (42.00)	96 (24.00)	24 (6.00)		3.92	0.86	มาก
โดยรวม						3.83	0.84	มาก

ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรโครงการบ้าน จัดสรร และอาคารชุด ท่านให้ความสำคัญกับ การบริหารด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้มากน้อย เพียงใด	การให้ความสำคัญ					$\bar{x}$	(S.D.)	แปล ผล
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
2. ด้านความโปร่งใสใน การบริหารงาน								
2.1 การมีความ โปร่งใสในการดำเนินงาน และสามารถตรวจสอบได้	176 (44.00)	160 (40.00)	56 (14.00)	8 (2.00)	-	4.26	0.77	มาก ที่สุด
2.2 การมีระบบใน การบริหารจัดการในด้าน ความโปร่งใส	136 (34.00)	184 (46.00)	72 (18.00)	8 (2.00)	-	4.12		มาก
2.3 การมีมาตรฐาน และเกณฑ์ในด้านความ โปร่งใส	120 (30.00)	184 (46.00)	88 (22.00)	8 (2.00)	-	4.04	0.77	มาก
2.4 การเปิดเผยตรง ตามความต้องการของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎ ระเบียบขององค์กร	104 (26.00)	184 (46.00)	96 (24.00)	8 (2.00)	8 (2.00)	3.92	0.86	มาก
โดยรวม						4.08	0.34	มาก

ในการบริหารจัดการ ทรัพย์สินโครงการบ้าน จัดสรร และอาคารชุด ท่านให้ความสำคัญกับการ บริหารด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	การให้ความสำคัญ					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
3. ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค	56 (14.00)	136 (34.00)	184 (46.00)	8 (2.00)	16 (4.00)	3.52	0.90	มาก
3.1 การให้ข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
3.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตามหลักจรรยาบรรณของนักบริหารทรัพย์สิน	64 (16.00)	144 (36.00)	168 (42.00)	16 (4.00)	8 (2.00)	3.60	0.87	มาก
3.3 การยึดหลักความเสมอภาค ความเป็นกลางต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	88 (22.00)	152 (38.00)	128 (32.00)	24 (6.00)	8 (2.00)	3.72	0.94	มาก
โดยรวม						3.61	0.65	มาก

4. ด้านการสื่อสารหรือเปิดเผยข้อมูล	64 (16.00)	176 (44.00)	128 (32.00)	24 (6.00)	8 (2.00)	3.66	0.88	มาก
4.1 ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลตรงตามความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ								
4.2 การมีทักษะความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล และสื่อสารไปยังผู้รับได้	32 (8.00)	216 (54.00)	120 (30.00)	24 (6.00)	8 (2.00)	3.60	0.80	มาก
4.3 ความสามารถในการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ	40 (10.00)	184 (46.00)	152 (38.00)	24 (6.00)	-	3.60	0.74	มาก
4.4 การทราบประโยชน์ของการสื่อสารต่อการดำเนินงานขององค์กร	80 (20.00)	176 (44.00)	112 (28.00)	32 (8.00)	-	3.76	0.86	มาก
โดยรวม						3.65	0.36	มาก

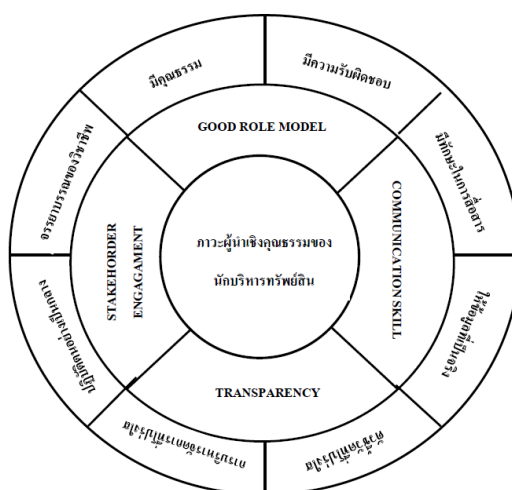
จากตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นของนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดูแลโครงการบ้านจัดสรรและอาคารชุดที่มีผลต่อภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่านักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญ ด้านความโปร่งใสในการบริหารงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.34) รองลงมา คือ ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงคุณธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.83$, S.D.= 0.84) ด้านการสื่อสารหรือเปิดเผยข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= 0.36) ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.61$, S.D.= 0.65)

5. ผลการวิจัย

สภาพการดำเนินงานปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล และสร้างโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จะนำเสนอ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

การนำเสนอโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล (ฉบับสมบูรณ์)



ภาพที่ 1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายองค์ประกอบของโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล

1. GOOD ROLE MODEL คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านของการมีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
2. TRANSPARENCY คือ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การมีการบริหารจัดการ และตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่โปร่งใส
3. STAKEHOLDER ENGAGEMENT คือ ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การปฏิบัติงานอย่างเป็นกลาง และการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. COMMUNICATION SKILL คือ มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ มีทักษะในการสื่อสารและให้ข้อมูลที่เป็นความจริง โดยนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีนั้น

6. สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนที่ 2 คือ โมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และการมีทักษะ ความรู้ความสามารถในการสื่อสาร

ส่วนที่ 2 คือ โมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินโมเดลภาวะผู้นำโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า โมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และครอบคลุมประเด็นของการบริหารจัดการเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีที่ควรมี ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโครงการ หมู่บ้านหรืออาคารชุดแต่ละแห่งได้ อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของบริบทของโครงการ หมู่บ้าน ฯลฯ ดังนั้นผู้บริหารที่จะนำโมเดลดังกล่าวไปใช้มีความจำเป็นที่จะต้องมีทักษะในการบริหารเชิงคุณธรรม ดังนั้นควรมีการจัดทำเป็นคู่มือการใช้โมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในการคัดเลือกผู้บริหารทรัพยากรบุคคล หรือจัดทำเป็นเอกสารเพื่อแนะนำการใช้โมเดล โดยจากผลการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้งานได้สะดวก และง่ายต่อความเข้าใจมากขึ้น

7. อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลจำนวนมาก ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ที่อยู่อาศัยกว่าร้อยพันชีวิต จึงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่าบุคลากรที่จะทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอแก่การเข้ามารับผิดชอบต่อชีวิตและทรัพยากรของผู้อยู่อาศัยหรือผู้ใช้งานทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ดังนั้น การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพของบุคลากรทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากจะช่วยสร้างมาตรฐานในการทำงานของบุคลากรแล้วยังช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศที่จะเข้ามาทำงานในกลุ่มอาชีพนี้ในประเทศไทย (มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารทรัพยากรบุคคล, 2559)

การบริหารจัดการเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีคุณธรรมในการบริหาร 4 ประการ ที่นักบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี คือ 1. GOOD ROLE MODEL คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม 2. TRANSPARENCY คือ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 3. STAKEHOLDER ENGAGEMENT คือ ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และ 4. COMMUNICATION SKILL คือ มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ (Ulrich, 1996) ที่ได้กล่าวว่าการเป็นผู้นำ หรือนักบริหารที่ดีจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ โดยควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1. การมุ่งมั่นที่อนาคตโดยทำให้เห็นภาพลักษณ์ของภาวะผู้นำองค์กร 2. ต้องมีการประสานความร่วมมือที่เป็นเครือข่ายของบริษัท ทั้งผู้จำหน่าย ลูกค้า และพนักงาน มากกว่าที่จะดูแลความเป็นไปภายในบริษัท 3. ต้องสร้างพลัง และความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในการทำงาน 4. ผูกมัดพนักงานทั้งใจ (อารมณ์) สมอง (ความรู้ความเข้าใจ) และร่างกาย (การปฏิบัติ) (Ulrich, 1996)

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ดูแล โครงการบ้านจัดสรร และอาคารชุด ในเขตกรุงเทพฯ ควรได้รับการพัฒนาโดยนำโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ไปสร้างเป็นคู่มือและนำไปสู่กระบวนการใช้ให้ครอบคลุมทั้งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ควรมีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้โมเดลที่เป็นรูปแบบการดำเนินการบริหารจัดการเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในช่วงนั้น ๆ

9. บรรณานุกรม

- ประพนธ์ ผาสุขยัต. (2541). *ทางเลือกทางรอด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เออาร์ อินฟอร์เมชั่น แอนด์ พับลิเคชั่น.
- พัฒน์นรี ฉัตรพิสุทธิ. (2560). *พุทธจริยธรรมสำหรับผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ วารสาร มจร พัฒนาสังคม*, 2 (1), 87.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. (2559). *มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารทรัพยากร (ออนไลน์)*. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <https://www.tpqi.go.th/th/standard-detail/rQNWewEb3Q/qQMCAUtl>
- Trewatha, R. L., & Newport, G. M. (1982). *Management* (3rd ed.). Plano, TX: Business.
- Ulrich, D. (1996). *Credibility x Capability. The leader of the future*.

10. คำขอบคุณ

การจัดทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของท่านผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชา ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีคุณค่า ให้การช่วยเหลือ ตรวจสอบ ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับโมเดลภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของนักบริหารทรัพยากร อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนบรรลุแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้