

Transformational Leaders in the Buddhist Way of the Present Day

Anongnat Keawpaitoon¹

Received: January 09, 2023

Revised: April 05, 2023

Accepted: May 17, 2023

Abstract

Transformational Leaders in the Buddhist way of the present day was the integration of Dhamma principles by using the principles of Brahmavihara, namely Metta, Karuna, Mudita, Upekkha, integrated with modern principles. That was to say, there were common agreement and ideology, cooperation, sharing vision and creating shared values causing administration and governance. Subordinates were psychologically happy in the present day. Transformational Leaders created motivation and confidence to subordinates with the quality of their work as well as made changes for the organization to be successful in working in modern times.

Keywords: Transformational Leadership, Leader, Buddhist Way

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: anongnatmam102@gmail.com, Tel. 081-5325152

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิถีพุทธในยุคปัจจุบัน

อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์¹

Received: January 09, 2023

Revised: April 05, 2023

Accepted: May 17, 2023

บทคัดย่อ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิถีพุทธในยุคปัจจุบันเป็นการนำหลักธรรมมาบูรณาการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา บูรณาการกับหลักสมัยใหม่คือมีข้อตกลงและอุดมการณ์ร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจ แบ่งปันวิสัยทัศน์และการสร้างคุณค่าร่วมกัน ก่อให้เกิดการบริหารและการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบันมีความสุขทางด้านจิตใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณภาพในการทำงาน ตลอดจนเกิดความเปลี่ยนแปลงให้องค์การประสบความสำเร็จในการทำงานในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้นำ, วิถีพุทธ

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยผู้นำผู้ปกครองและผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง Mohsen, A. & Mohammad, R.D. (2011) กล่าวว่าความสามารถในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องมีคุณลักษณะดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีพันธะข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีข้อตกลงผลงานกับองค์กร ทำข้อตกลงผลงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารหรือผู้ปกครองมีข้อตกลงกับผู้ใต้บังคับบัญชา

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Corresponding author, e-mail: anongnatmam102@gmail.com, Tel. 081-5325152

สามารถทำงานให้องค์การสร้างผลงานให้องค์การจนประสบความสำเร็จ สามารถทำอะไรเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว เป็นต้น ถ้าองค์การภาครัฐ ปลัดกระทรวงทำข้อตกลงผลงานในหน้าที่รับผิดชอบกับรัฐมนตรี อธิบดีทำข้อตกลงผลงานกับปลัดกระทรวง ตามลำดับ 2) ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) ผู้บริหารและพนักงานต้องมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งงานที่เป็นหน้าที่ปกติและงานโครงการที่องค์การพัฒนาหรือสร้างใหม่ 3) แบ่งปันวิสัยทัศน์ระหว่างกัน (Shared Vision) ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์แห่งอนาคตขององค์การ หรือวิสัยทัศน์ของผู้บริหารว่าความสำเร็จของงานในอนาคตคืออะไร เพื่ออธิบายกับผู้อื่นเข้าใจได้ดีขึ้น นำผู้อื่นด้วยการทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ดีร่วมกัน ทำความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นสำหรับอนาคตให้เข้ามีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ว่าจะช่วยให้บรรลุแรงบันดาลใจเหล่านั้นได้อย่างไร และ 4) ต้องมีการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Shared Value) ผู้บริหารต้องชี้ชวนให้มีการกำหนดคุณค่าร่วมกันแล้วกำหนดเป็นนโยบายและการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันให้กับองค์การ ในครั้งนี้ก็พัฒนาสภาพเศรษฐกิจและสังคมในชุมชนที่องค์การดำเนินกิจการในพื้นที่นั้นๆ โดยแต่ละคนหรือปัจเจกบุคคลมีคุณค่าร่วมกันในการทำงานร่วมกันและกระจายความสำเร็จระหว่างความก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจ คุณค่าร่วมเป็นการพิจารณาประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สินทรัพย์ การบริการตลอดจนระบบกับองค์การภายนอก

ภาวะผู้นำเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่กระนั้นความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องมีผู้นำที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในการทำงานพร้อมในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การโดยผู้นำผู้ปกครองและผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์ในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสุดท้ายคือคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลผู้ร่วมงาน ผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามผู้นำ โดยผู้นำผู้บริหาร หรือนักปกครอง ต้องนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลักพรหมวิหาร 4 เข้ามาปรับใช้กับหลักการทำงานสมัยปัจจุบันเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กัน ผู้นำหมายความว่าคนที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงาน นำไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึงคำที่แสดงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วยองค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (รัตติกรณ จงวิศาล, 2545) ดังนี้

1. การมีข้อตกลงร่วมกันหรืออิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นคนปฏิบัติดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามจะนำโมเดลของผู้นำไปปฏิบัติเกิดการถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ศรัทธาและไว้วางใจต่อผู้นำของตนเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ดีสามารถถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ผู้นำต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่ใช้กับประโยชน์ส่วนตน แต่ต้องประพฤติปฏิบัติในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความมุ่งมั่นและสมรรถภาพในการทำงาน ความตั้งใจและเชื่อมั่นในอุดมการณ์และค่านิยมจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามมีความเห็นตรงกัน เป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยมีวิสัยทัศน์และมีจุดประสงค์เดียวกัน เกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน ก่อเกิดงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความคิดอุดมการณ์เป้าหมายเพื่อทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จ

2. การสร้างแรงบันดาลใจหรือความร่วมมือร่วมใจ คือ การจูงใจของผู้นำโดยการประพฤติปฏิบัติจูงใจเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยให้กำลังใจจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตใจที่มุ่งให้ความร่วมมือในการทำงาน มีจิตวิญญาณของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เกิดการทำหายในงานให้มีชีวิตจิตใจในการทำงาน ให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานโดยมีแนวคิดในแง่บวก ผู้นำจะต้องสร้างความหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เกิดความชัดเจน อุทิศตน มีความผูกพัน มีวิสัยทัศน์ และมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ มีความตั้งใจว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้นำจะคอยให้กำลังใจช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามมองข้ามประโยชน์ส่วนตนในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การ มีมุมมองในการทำงานให้เกิดกำลังใจด้านบวก ผู้นำจะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เกิดเกิดการพัฒนาและผูกพันตนเองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดแรงบันดาลใจ

ใจในแต่ละบุคคลและเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตน โดยผู้นำต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และผลักดันทำให้เกิดการแก้ไข ปัญหาที่เผชิญได้และเกิดความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญาหรือแบ่งปันวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องเกิดความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่มีความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหให้กับองค์กร ผู้นำมองปัญหาเป็นสิ่งที่เราต้องแก้ไข ต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานมีแนวคิดใหม่ดีกว่าเดิม เกิดแนวความคิดนำมาปรับแก้ไขระบบการทำงานในองค์กร ผู้นำต้องมีการคิดที่เป็นระบบสามารถแก้ไขปัญหามีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง การมองปัญหาและการเผชิญสถานการณ์ของปัญหาเดิมด้วยการคิดปรับเปลี่ยนแนวใหม่ มีการจูงใจในการทำงานและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความตื่นตัวในการแก้ไข ปัญหาและมีความพยายามสู้กับปัญหา ผู้นำให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ดี ตื่นตัวที่ดีตลอดจนกระตุ้นปัญญาทางวิสัยทัศน์ให้เกิดมุมมองที่ดี ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นในงาน และไม่ดูถูกความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามที่มีความแตกต่างจากความคิดของตน ผู้นำต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดการกระตุ้นทางปัญญาว่า อุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นแค่บททดสอบในการทำงานให้ทุกท่าน ร่วมระดมความคิดกันในการแก้ไขร่วมกัน ในการทำงานผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดให้คำปรึกษาต่อปัญหาและให้เชื่อมั่นว่าการที่ทุกท่านให้ความร่วมมือในการกระตุ้นความคิด กระตือรือร้น ใส่ใจตลอดจนร่วมมือในการทำงานร่วมกันจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ในองค์กรหรือหน่วยงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามฝึกปฏิบัติแนวคิดสร้างสรรค์ทางปัญญาเพราะเป็นส่วน สำคัญของการพัฒนาความรู้สามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเมื่อเผชิญกับปัญหาและสามารถ แก้ปัญหาด้วยตัวเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการสร้างคุณค่าร่วมกัน คือ ผู้นำจะต้องเอาใจ ใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามทุกคนอย่างใกล้ชิด และมีผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร ผู้นำให้คำปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามทุกคน เพื่อเป็น การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เกิดการพัฒนาก่อให้เกิดสมรรถภาพการทำงานที่ดีต่อทุกคน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ ตลอดจนผู้นำจะต้องกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้ใช้ความรู้ ความสามารถตลอดจนศึกษาการเรียนรู้ที่ทันสมัยพัฒนาและสนับสนุนซึ่งต้องคำนึงถึงความถนัดของ

แต่บุคคลโดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ให้เห็นถึงการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนต้องการกำลังใจในการทำงาน บางคนได้โอกาสในการมีอำนาจการตัดสินใจด้วยมากกว่า บางคนมีโครงสร้างการทำงานที่มากกว่า ผู้นำต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่เพื่อคลายความกังวลในแต่ละบุคคลมากกว่าการมองแค่เขาเป็นแค่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานแลกกับเงินเดือนก็แค่เป็นส่วนหนึ่งของการผลิตผลงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้สูงขึ้น ผู้นำมองผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามโดยมองเอาใจเขามาใส่ใจเราเปิดโอกาสให้เขาเติมเต็มบทบาทหน้าที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้อย่างเต็มกำลังตลอดจนสนับสนุนให้เกิดความสุขความเจริญในหน้าที่การงาน (Bass, B.M. & Avolio, B.J., 1993)

ขอบข่ายของการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีกระบวนการให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีความต้องการเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนตัวในการทำงานมีเป้าหมายให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไป

1. ความต้องการ (Needs) คือ สภาพที่อินทรีย์ขาดสมดุล ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อกลับเข้าสู่สมดุลตามเดิม
2. แรงขับ (Drives) หมายถึง แรงผลักดันซึ่งเกิดภายในตัวบุคคลเป็นสภาพที่สืบเนื่องมาจากความต้องการทางกาย ซึ่งความต้องการนั้นจะเป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่เรียกว่าแรงขับ
3. การตื่นตัว (Arousal) เป็นสภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม นักจิตวิทยาค้นพบว่า การตื่นตัวในระดับกลางจะเป็นผลดีที่สุดต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล
4. การคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลทายหรือพยากรณ์ล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นในเวลาต่อไป การคาดหวังนี้จะเกิดในกรณีที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาบ้างแล้ว ได้แก่การตั้งเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย (Goals) เป้าหมายเป็นทิศทางหรือจุดหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมอันเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ
5. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งเร้าที่ชักนำบุคคลให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (ทิพวรรณ โชคไพศาล, 2560)

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ

และยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ ให้มีโอกาสนำเสนอให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำหรือผู้ปกครอง ผู้บริหาร คือ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการต่อการสนับสนุนความพยายามในการทำงานของคนอื่น จากแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้ปกครองหรือผู้นำผู้บริหาร เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำในสิ่งที่สำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบุคคลที่มีความพึงพอใจผลสำเร็จนี้เกิดจากการที่ผู้นำใช้แนวคิดการเปลี่ยนแปลงใหม่คือการช่วยเหลือ (Helping) และการสนับสนุน (Supporting) มากกว่าที่จะใช้แนวคิดเดิมที่เน้นการสั่งการหรือผู้นำเผด็จการ ผู้นำที่ปกครองด้วยหลักคุณธรรมเป็นสิ่งที่พึงมีในตัวผู้นำทุกคน โดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรมที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาเพื่อให้เป็นที่รักและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเท่านั้น และพรหมวิหาร คือ ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เรามีวิธีการดำเนินชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ไว้ว่า กรุณา คือ เห็นอกเห็นใจ สงสาร คิดที่จะให้ความช่วยเหลือสนใจให้เขามีความสุขกายสบายใจเหมือนเป็นพี่เป็นน้องกันเป็นญาติกัน กล่าวถึง กรุณาในอัปมัญญา 4 ว่า กรุณา คือ การเห็นอกเห็นใจเมื่อคนอื่นมีความทุกข์ให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความทุกข์เกิดความสบายใจและมีความสุขช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาหรือมีผู้ที่มีความกังวลให้ผ่อนคลายในการทำงานตลอดจนการดำรงชีวิตโดยใช้หลักธรรมของพรหมวิหารธรรมเข้าในการบริหาร การปกครองของผู้นำในองค์กรให้องค์กรหรือหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่โดยมีความเป็นธรรม ดังนี้

1. เมตตา ให้ความเมตตา ให้ความเป็นมิตร ความจริงใจที่ดีที่ทำให้ผู้ร่วมงานหรือคนรอบข้างมีความสุข สร้างความรักให้กับบุคคลภายในและภายนอก ไม่เห็นแก่ตัวในการบริหารงานหรือปกครองคนที่มองความสุขส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของผู้ร่วมงานหรือองค์กร การที่ให้ความจริงใจ ให้ความเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งแรกที่จะทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ มองผู้ปกครองหรือผู้บริหารด้วยความไว้วางใจ เมื่อเกิดปัญหาสามารถปรึกษาให้

ข้อคิดให้หายความกังวล ปรึกษาด้วยความอ่อนโยน เกิดความรักเมตตาสบายทั้งกายสบายทั้งใจ ตัวผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือผู้นำก็จะทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจมีความสุข ผลงานประสบความสำเร็จตลอดจนชีวิตของผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นก็ประสบความสำเร็จมีความสุขทั้งทางกายและทางใจเมื่อทำงานร่วมกันก่อเกิดประโยชน์ส่วนร่วมต่อหน่วยงานสืบต่อไปด้วยความเมตตา

2. กรุณา สงสารผู้ที่มีความทุกข์อยู่ในใจ ทั้งทุกข์ทางกายและทุกข์ทางใจที่เข้ามาอยู่ในร่างกายและจิตใจโดยไม่ทันตั้งตัว ผู้ปกครอง ผู้นำ ผู้บริหารต้องมีความกรุณาสงสารให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานต้องช่วยให้เขาหมดความทุกข์ แบ่งเบาปัญหาจากความทุกข์ ช่วยให้เกิดความสบายกายและสบายใจในความเป็นทุกข์ที่ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งจะเดินหน้าแก้ปัญหา ช่วยทุกอย่าง เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นเดือดร้อนทั้งกายและใจก่อให้เกิดความสุขทั้งใจและทางกายตลอดจนส่งผลให้หน่วยงานและองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน

3. มุทิตา แสดงความยินดีกับเพื่อนมนุษย์ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ผู้นำมีความยินดีกับผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามยินดีที่ได้ดีประสบความสำเร็จ โดยฝึกปฏิบัติ หมั่นใส่ใจ ผูกความพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน จิตใจเบิกบาน ผู้ปกครอง ผู้นำหรือผู้บริหารเมื่อปฏิบัติตนให้มีมุทิตาจิตยินดีตลอดเวลาจะสร้างความสุขให้กับผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจ จริงใจ เกิดความสัมพันธ์ทางจิตใจให้กับผู้ร่วมงานที่ก่อให้เกิดความนับถืออย่างจริง

4. อุเบกขา ไม่ลำเอียงใจต้องเป็นกลาง ผู้ปกครอง ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเป็นกลางทั้งทางด้านปฏิบัติและทั้งด้านจิตใจให้ความรัก เมตตา สงสาร ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามผู้ร่วมงานด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียงไปกับคนใดคนหนึ่งหรือเกิดการไม่ชอบเกลียดอยู่ในใจกับคนใดคนหนึ่ง ผู้ปกครอง ผู้นำหรือผู้บริหารต้องขจัดความลำเอียงนี้ไปโดยต้องวางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียง เสมอภาคกันทุกคนวางตัวให้เหมาะสม ให้เกิดความไว้วางใจกับผู้ได้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน

การเป็นผู้นำนั้น ต้องเป็นผู้มีปัญหา มีประสบการณ์ เข้าใจบุคคลหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีผู้นำประสานคนภายในคุณภาพแห่งธรรม หลักธรรมสำคัญที่ชาวพุทธรู้จักกันดีซึ่งผู้นำแน่นอนว่าจะต้องมีแม้จะเป็นเรื่องง่าย ๆ พื้น ๆ ก็ขาดไม่ได้หลักธรรมนั้นเรารู้กันดีว่า คือ พรหมวิหาร 4 ประการ พรหมวิหารเป็นธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในฐานะเป็น “พรหม” คือเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และธำรงรักษาสังคมไว้โดยเฉพาะสำหรับผู้นำนั้นแน่นอนว่าจะต้องเป็นแบบอย่างที่จะต้องมียพรหมวิหาร 4 ประการ เพราะพรหมวิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่เป็นผู้ประเสริฐ อันแสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีการศึกษาได้พัฒนาตนแล้ว

พรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ข้อ เป็นหลักธรรมที่มีคุณค่าในจิตใจของผู้ นำ ผู้บริหาร ฝ่ายปกครองที่แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง 4 ที่ประสบกล่าวคือ ในสถานการณ์ที่เขายู่เป็นปกติเราก็มืดตา คือ ความเป็นมิตรไมตรีการมีน้ำใจที่ดีมีความต้องการให้พวกเขาสมหวังสุขใจสบายกายคือ ความที่มีจิตใจที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งแต่ละบุคคล ๆ ซึ่งผู้นำผู้บริหารหรือผู้ปกครองเกี่ยวข้อง ขยายออกไปจนถึงความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์หรือต่อสังคมทั้งหมดทั่วทั้งโลก เมตตาเป็นคุณธรรมพื้นฐานประการแรกที่ต้องมีซึ่งใช้ในยามปกติคือ เมื่อคนอื่นเขาอยู่กันเป็นปกติผู้นำ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง มีความเมตตาใส่ใจมีจิตใจที่ดีมีวิสัยทัศน์มีมุมมองให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสบายใจมีความก้าวหน้าที่เขาขยับสูงขึ้นไปในความดีงาม ความสุขความสำเร็จ เราก็มืดตาหมายความว่า เมื่อเขาเปลี่ยนไปในทางสูงขึ้น ได้ดีมีสุข ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงามประสบความสำเร็จเราก็มืดตาไปเป็นมูทิตา คือ พลอยยินดีด้วย ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในวงการงานตลอดจนการเป็นผู้นำทั่วไประเด็น เรื่องที่สำคัญมากก็คือ เมื่อคนมีปัญหา มีทุกข์เดือดร้อน เช่นเจ็บไข้ได้ป่วย หรือยากไร้ขาดแคลน ก็ต้องมีกรุณาที่จะเอาใจใส่แก้ปัญหา เมื่อมีคนประสบผลสำเร็จในการทำสิ่งดีงาม ทำให้อะไรต่ออะไรพัฒนาก้าวหน้าไป ก็ต้องมีมูทิตาช่วยส่งเสริมสนับสนุนแต่ในยามปกติก็ต้องไม่ปล่อยปละละเลย ต้องเอาใจใส่ต่อการที่จะทำให้เขาอยู่ดีมีสุขเช่น มีสุขภาพดีอยู่ในวิถีทางของความสุขความเจริญ และการพัฒนาสืบต่อไป คือ ต้องมีเมตตาปรารถนาดีถ้าปฏิบัติได้อย่างนี้ก็จะทำให้กิจการงาน และประโยชน์สุขที่มุ่งหมายพร้อมที่จะสำเร็จผล ก็จะเกิดขึ้นในตัวผู้ปกครอง ผู้นำหรือผู้บริหารเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นสิ่งที่จะต้องมีในการปกครองคน บริหารคน เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวใจของนักปกครอง ผู้นำและผู้บริหาร ให้เกิดความเมตตาความรัก เกิดความรู้สึกที่ดี จริ่งใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกรุณาเกิดความสงสารเมื่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาให้ความช่วยเหลือและยังมีความมุทิตาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตลอดจนต้องมีและอุเบกขาไม่ลำเอียงกับผู้ตามหรือผู้ร่วมคนใดคนหนึ่งจนไม่เกิดความเป็นธรรมทั้งด้านจิตใจและการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคกัน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2544)

วิเคราะห์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิถีพุทธ

ในบทความนี้ นำหลักธรรมมาบูรณาการกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยหลักพรหมวิหาร 4 ที่ต้องมีเมตตา ความรักใคร่ กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ผ่านความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำ ฝ่ายปกครอง

ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิถีพุทธโดยต้องปฏิบัติโดยยึดหลักการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นการสร้างบารมีตามหลักพรหมวิหารธรรมผู้มีความเมตตา เป็นมิตรไมตรีความมีน้ำใจปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ ผู้นำหรือนักปกครองที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะก่อให้เกิดความรักต่อผู้นำแล้วมีอิทธิพลทางด้านจิตใจส่งผลอย่างมีอุดมการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานและองค์กรเกิดความสุขความเจริญเกิดความสำเร็จในงานผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคต่างๆไปด้วยดี

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจหรือความร่วมมือร่วมใจตาม หลักพรหมวิหารธรรมในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน ผู้นำต้องมีความกรุณาเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือเพื่อบำบัดทุกข์ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจกับปัญหาซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายในองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจด้านกรุณา เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจภายในเพื่อกระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานด้วยความกรุณาเมื่อเกิดปัญหาให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปด้วยดี

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาหรือแบ่งปันวิสัยทัศน์ ตามหลักพรหมวิหารธรรมในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้นำก็ให้การสนับสนุนร่วมมุทิตายินดีในการพัฒนากระตุ้นปัญญาก่อให้เกิดการพัฒนาประกอบทางด้านความคิดสร้างสรรค์ ให้มีการพัฒนางานเพื่อที่มีหน้าที่การงานที่ประสบความสำเร็จเกิดการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความสำเร็จในการทำงานมีการพัฒนางานที่ดีขึ้นตัวผู้ปกครอง ผู้นำหรือผู้บริหารก็ต้องมุทิตายินดีให้การสนับสนุนทุกทางเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นในการที่จะพัฒนาตนและพัฒนางานให้กับองค์กรต่อไป

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคลหรือการสร้างคุณค่าร่วมกัน ตามหลักพรหมวิหารธรรมอุเบกขา อุเบกขา คือ รักษาความยุติธรรมใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานต้องมีความเสมอภาคมีความเท่าเทียมกันไม่มีใครมากกว่ากันในการเติมเต็มศักยภาพของตัวตนบุคคล ผู้ปกครอง ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจแลกับใจกับผู้ได้บังคับบัญชาความต้องการของแต่ละบุคคล ดูความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานของแต่ละบุคคล ผู้นำ ผู้ปกครอง หรือผู้บริหารจะต้องพัฒนาสมรรถภาพของผู้ได้บังคับบัญชาให้มีคุณภาพในการทำงานมายิ่งขึ้นสนับสนุนความแปลกและทันสมัยใหม่ให้ทันกับโลกปัจจุบัน โดยต้องการความรู้สึกของแต่ละบุคคลและความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล ความจำเป็นและความต้องการการประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

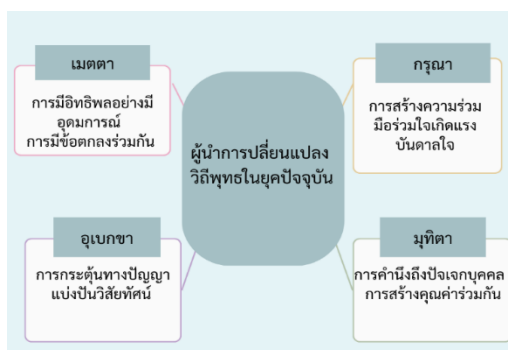
บทสรุป

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิถีพุทธในยุคปัจจุบันเป็นการบูรณาการหลักพุทธศาสนากับผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้นำ ผู้ปกครอง ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย

1. ผู้นำ ผู้ปกครอง หรือผู้บริหารที่มีความเมตตาต่อผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชา มีข้อตกลงร่วมกัน มีความประพุดติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่มีอำนาจและมีความเมตตาในตนเองอันจะส่งผลต่อผู้ตามให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาเคารพนับถือไว้วางใจพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ผู้นำที่มีความสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจ เกิดแรงบันดาลใจด้วยการกรุณาในสถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาเดือดร้อน ผู้นำต้องมีความกรุณาเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือเพื่อบำบัดทุกข์ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจกับปัญหาและสามารถช่วยเหลือและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิดของผู้ได้บังคับบัญชา ของผู้ร่วมงานด้วยความกรุณาเมื่อเกิดปัญหาให้สามารถผ่านอุปสรรคไปด้วยดี
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างการกระตุ้นทางปัญญาแบ่งปันวิสัยทัศน์ ในสถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชามีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลโดยผู้นำมีความยินดีที่จะเป็นทีปรึกษาร่วมคิดร่วม

แก้ปัญหาและร่วมสนับสนุนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้นำก็ให้การสนับสนุนร่วมมูทิตายินดีประกอบกับผู้นำให้การสนับสนุนกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดที่จะพัฒนาตนให้มีการพัฒนาและสร้างสรรค์เพื่อขยับตัวในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นและพัฒนางานให้กับองค์กรต่อไป

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลการสร้างคุณค่าร่วมกัน
อุเบกขารักษาความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ดูแลเข้าใจเอาใจใส่ในจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละคน ด้วยการจริงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเข้าใจว่าตัวเขาเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จ ผู้นำ ผู้ปกครอง หรือผู้บริหารเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมองว่าเป็นที่พึ่งพาให้กับตนได้โดยเสมอภาคกันไม่มีใครมากกว่ากัน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุปบทความนี้เป็นการนำนี้เป็นการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักพรหมวิหารธรรมมาบูรณาการกับผู้นำในปัจจุบันเพื่อเป็นการปกครองและการบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม โดยผู้นำต้องมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา กับผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเป็นขวัญและกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือข้อตกลงร่วมกัน ด้วยความเมตตา สร้างความร่วมมือร่วมใจเกิดแรงบันดาลใจด้วยความกรุณา การกระตุ้นทางปัญญาหรือแบ่งปันวิสัยทัศน์ด้วยการมุทิตา ตลอดจนคำนึงถึงปัจเจกบุคคลหรือการสร้างคุณค่าร่วมกันด้วยการอุเบกขาทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่สถานการณ์ปัจจุบัน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักพรหมวิหาร 4 ที่ต้องมีเมตตา ความรักใคร่ กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ผ่านความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจที่ปรากฏใน ต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีข้อตกลงร่วมกัน การสร้างความร่วมมือร่วมใจเกิดแรงบันดาลใจหรือ การกระตุ้นทางปัญญาแบ่งปันวิสัยทัศน์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลหรือการสร้างคุณค่าร่วมกันในองค์กร ผู้นำ ฝ่ายปกครอง ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายความเชื่อมโยงได้ดังนี้มีข้อตกลงร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจ แบ่งปันวิสัยทัศน์และการสร้างคุณค่าร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

ทิพวรรณ โชคไพศาล. (2560). *การจูงใจและแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2544). *ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มติชน.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques.

In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*. London: Academic Press.

Mohsen, A. & Mohammad, R.D. (2011). Considering Transformational Leadership Model. in Branches of Tehran Social Security Organization. *Social and Behavioral Sciences*, 15, 3131-3137.