

ผู้นำเชิงพุทธในศตวรรษที่ ๒๑ : แนวทางการเป็นผู้นำและการปรับใช้ BUDDHIST LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY: LEADERSHIP AND IMPREMENTTATION APPROACHES

ชาติชาย อรินฤทธิ์

Chatchai Arinrit

โรงเรียนผาอินทร์แปลงวิทยา

Pha-inplangwittaya School

*Corresponding author, e-mail: chatahaiarinrit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะความเข้าใจในการอ่านผ่านการใช้แผนผังความคิด (mind mapping) เป็นเครื่องมือส่งเสริมการเรียนรู้ ความเข้าใจในการอ่านเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการศึกษาในทุกๆระดับ โดยเฉพาะในยุคข้อมูลข่าวสารที่ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลสำคัญจากเนื้อหาที่หลากหลายมีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินระดับชาติและนานาชาติสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนไทยจำนวนมากยังประสบปัญหาในการทำความเข้าใจและสรุปข้อมูลสำคัญจากบทอ่าน สาเหตุหลักได้แก่ การขาดกลยุทธ์การอ่านที่มีประสิทธิภาพ การสอนที่เน้นการท่องจำ เนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน และการขาดสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม

แผนผังความคิดเป็นกลยุทธ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างความรู้ (Schema Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning Theory) และทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivist Learning Theory) ช่วยให้ผู้เรียนจัดระเบียบข้อมูล เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเนื้อหา และสรุปใจความสำคัญอย่างเป็นระบบ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในการอ่านและแผนผังความคิด วิเคราะห์งานวิจัยที่สนับสนุนประสิทธิผลของแผนผังความคิดในการพัฒนาทักษะการอ่าน และแนะนำแนวทางการใช้แผนผังความคิด 3 แนวทาง ได้แก่ การทำแผนผังความคิดก่อนการอ่าน การทำแผนผังความคิดระหว่างการอ่าน และการทำแผนผังความคิดหลังการอ่าน พร้อมขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน

บทความยังกล่าวถึงประโยชน์ของการใช้แผนผังความคิด ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การเพิ่มความจำและการเรียนรู้ระยะยาว การส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงข้อจำกัดที่ควรพิจารณา

นอกจากนี้ บทความยังนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้แผนผังความคิดในบริบทการศึกษาไทย ซึ่งรวมถึงการบูรณาการในหลักสูตร การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การพัฒนาครู การวิจัยและพัฒนา และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวทางเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงพุทธ, ศตวรรษที่ 21, แนวทางการเป็นผู้นำ, การปรับใช้หลักพุทธธรรม

Abstract

This academic article presents approaches to developing reading comprehension skills through mind mapping as a learning enhancement tool. Reading comprehension is a fundamental skill essential for education at all levels, particularly in the information age where the ability to analyze and summarize key information from diverse content is crucial. However, national and international assessment results reflect that many Thai learners still face challenges in understanding and summarizing essential information from texts. The main causes include the lack of effective reading strategies, instruction that emphasizes memorization, content that does not align with learners' interests, and the absence of appropriate learning media and innovations. Mind mapping is a learning strategy that aligns with Schema Theory, Meaningful Learning Theory, and Constructivist Learning Theory. It helps learners organize information, connect content relationships, and systematically summarize main ideas. This article presents theoretical concepts related to reading comprehension and mind mapping, analyzes research supporting the effectiveness of mind mapping in developing reading skills, and introduces three mind mapping approaches: pre-reading mind mapping, during-reading mind mapping, and post-reading mind mapping, along with clear implementation procedures. The article also discusses the benefits of using mind mapping, including promoting analytical and synthetic thinking, enhancing memory and long-term learning, encouraging participatory learning, responding to individual differences, and developing creative thinking, as well as limitations that should be considered. Additionally, it presents approaches for applying mind mapping in the Thai educational context, including curriculum integration, development of media and innovations, teacher development, research and development, and the creation of learning communities. These approaches will benefit the overall improvement of educational quality in the country.

Keywords: Buddhist Leadership, 21st Century, Leadership Approach, Application of Buddhist Principles

บทนำ

ภาวะผู้นำ หรือผู้นำในความหมายทางพระพุทธศาสนา หมายถึง ผู้ที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือการทำงานร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีหรือไปสู่จุดหมายที่พึงปรารถนา ความหมายของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนานั้น มีความหมายที่กว้างกว้างและลึกซึ้งมากกว่า ความหมายโดยทั่วไป โดยที่เป้าหมายที่ผู้นำจะพาไปนั้นนอกเหนือจากถูกต้องดีงามแล้ว ยังต้องถูกต้องตามธรรมเนียมอีกด้วย ผู้นำที่ดีจะต้องมีสติปัญญา มีความดีงาม รู้ความสามารถของบุคคลอื่น สามารถที่จะให้คนทั้งหลายเข้ามาร่วมกิจกรรมได้ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาได้วางคุณสมบัติของผู้นำไว้ คือ 1. ตัวผู้นำต้องมีคุณสมบัติภายในของตนเองเป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลาง 2. ผู้ตามโดยด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตามหรือ เราอาจจะไม่เรียกผู้ตามในพระพุทธศาสนาว่าได้มีนิยามใช้คำว่าผู้ตามเราอาจจะเข้าใจคำว่า “ผู้ร่วมไปด้วย” 3. จุดหมายโดยด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจนเข้าใจถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น 4. หลักการและวิธีการโดยด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผล บรรลุจุดหมาย 5. สิ่งที่จะทำโดยด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ 6. สถานการณ์โดยด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่จะประสบซึ่งอยู่ภายนอกกว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดีในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่จะประสบเช่นปัญหา เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์, 2557)

ผู้นำที่แท้จริงตามหลักพระพุทธศาสนานั้นจะต้องถือธรรมเป็นใหญ่ หรือเรียกว่า ยึดธรรมาธิปไตย ซึ่งหมายถึง การถือธรรมเป็นใหญ่ ยึดเอาธรรมเป็นสำคัญ เชิดชูหลักการ ปฏิบัติตาม และเพื่อเห็นแก่ความจริง ความถูกต้องดีงาม ผู้นำที่ดีตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องไม่เป็นอัตตาธิปไตยและไม่เป็นโลกาธิปไตย คือ การเอาธรรม หรือเอาข้อเท็จจริง ความถูกต้อง ความดีงาม เอาหลักการเป็นใหญ่ ตัดสินกันด้วยหลักการที่มีความยุติธรรม (อภิชา สุขจีนและคณะ, 2563) มีผู้กล่าวไว้ว่าผู้นำเชิงพุทธคือผู้นำที่บริหารองค์กรและสังคมโดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ในการบริหารจัดการองค์กรพระพุทธศาสนาปรากฏแนวคิดเรื่องเกี่ยวกับผู้นำ (พระครูสิทธิจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549) ซึ่งแนวคิดของการนำและภาวะผู้นำของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น อาจพิจารณาได้ว่าในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธองค์ทรงเป็นผู้นำองค์กรการพุทธที่มีทั้งธรรม บารมีและทรงเป็นผู้นำที่ยึดธรรมเป็นหลักในการนำพาสมาชิกในองค์กรไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง อันเป็นเป้าหมายสุดท้ายในทางพระพุทธศาสนาได้อย่างยอดเยี่ยม (วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร, 2551) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้นมีรากฐานมาจากแนวทางในการสร้างสรรค์บุคลากรในองค์กรการให้มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำด้วยการใช้เทคนิควิธีการซึ่งคาดหวังถึงผลที่จะสามารถ

นำมาใช้ในการจูงใจให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของตนที่ต้องการ โดยพิจารณาถึงระดับขึ้นความต้องการภายในของมนุษย์ พุทธวิธีในการนำและภาวะผู้นำขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ได้ทรงใช้พุทธวิธีในการนำมวลหมู่สมาชิกขององค์การพุทธด้วยการใช้หลักธรรมและการปฏิบัติของพระองค์ นำพาสมาชิกขององค์การไปสู่ทางแห่งความสงบสุขร่มเย็นและมีรากฐานที่มั่นคง ทรงเป็นผู้นำที่เน้นการเปิดโอกาสให้แก่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกับกิจการของหมู่สงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการตัดสินใจ สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านได้โดยอิสระเมื่อตนมีความคิดเห็นอื่น ๆ หรือแม้แต่การมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันก็ตาม (วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร, 2551) ในทางพระพุทธศาสนามีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. ผู้นำแบบธรรมราชา ผู้นำที่ได้ชื่อว่า ราชา คือ ผู้นำซึ่งยังชนทั้งหลายให้ยินดีด้วยทศพิธราชธรรม ดังนั้นผู้นำที่เป็นธรรมราชา หมายถึง ผู้นำทรงไว้ซึ่งความรู้ในธรรมของพระพุทธศาสนา (พระครูสิทธิจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549) ทศนาะทางพระพุทธศาสนาเห็นว่า กษัตริย์ (ผู้นำ) มิใช่เป็นเทวราชา แต่ เป็นเพียงมนุษย์ที่มีคุณสมบัติพิเศษบางประการที่ได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้ปกครอง ลักษณะธรรมราชา มีกล่าวไว้ในจกกวัดติสฺสตรอยางชัดเจน คือ ทรงตั้งอยู่ในธรรม เมื่อประชาชนยึดมั่นในธรรมแล้วก็จะไม่กระทำความผิด ความชั่วต่าง ๆ ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (พระครูสิทธิจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549) ซึ่งสอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักการบริหารด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งช่วยส่งเสริมความสมดุล และความสงบสุขในการบริหารงาน (พระธรรมปิฎก, 2553)

2. ผู้นำแบบสมมติเทวราชา พระพุทธศาสนายอมรับความสำคัญของกษัตริย์ในแง่ที่เป็นเทพเจ้าโดยสมมติคือ โดยการยอมรับของประชาชนไม่ใช่เทพเจ้าบนสวรรค์ตามความเข้าใจของลัทธิพราหมณ์ เพราะพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นท่ามกลางประเพณีนิยมอินเดียโบราณ ซึ่งพระพุทธศาสนามีจุดยืนคือความเป็นตัวของตัวเองโดยให้เหตุผลอธิบายการเป็นสมมติเทพของกษัตริย์ ดังนั้นลักษณะสำคัญของผู้นำแบบสมมติเทวราชาคือ การยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้เป็นผู้ยิ่งใหญ่เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบปราบปรามเหตุการณ์ให้อยู่ในความสงบ ดำเนินการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พระองค์ผู้เป็นเทวราชาจะมีภาวะหรือคุณธรรมที่เป็นเอกลักษณ์สำคัญคือ มีความกล้าหาญเฉพาะในสิ่งที่ เป็นธรรมตามทศพิธราชธรรม (พระครูสิทธิจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549) ซึ่งทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของผู้นำที่ดี เช่น การให้ทาน การรักษาศีล ความอดทน และความเป็นธรรม ซึ่งเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2555) สิ่งที่เหมาะสมกันในเทวราชาและธรรมราชามีใช้เพียงสถานะสูงสุดในสังคม แต่ขึ้นกับเงื่อนไขที่เท่าเทียมกันกับทุก ๆ คนในฐานะสมาชิกร่วมอยู่ในสังคม คือการประพฤติธรรม ในฐานะผู้นำคือพันธกรณีในการดูแลทุกข์สุขของประชาชน (พระครูสิทธิจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549) อันเปรียบได้กับสังคหวัตถุ 4 คือ หลักการบริหารที่ช่วยสร้างความสามัคคี ได้แก่ การให้ การพูดจาดี การช่วยเหลือ และการอยู่

ร่วมกัน ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2562) ดังนั้นประชาชนคนธรรมดา ถ้ากระทำความดีก็อาจได้รับการยกย่องยอมรับนับถือเป็นสมมติเทพ

ภาวะผู้นำเชิงพุทธหรือผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา จึงต้องมีคุณลักษณะภายในของผู้นำคือเป็นผู้รู้หลักของสัปปริสธรรม มีการรู้หลักเหตุผล มีสติปัญญา ไม่ประมาท ตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นคนที่เข้มแข็ง คุณลักษณะภายนอกในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีพรหมวิหารธรรม ห่วงประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมและเป็นผู้ที่น่ารัก น่าเคารพ เป็นธรรมาธิปไตย ไม่ลำเอียง การอยู่ร่วมกันเป็นสังคมมนุษย์ใช้ว่าจะมีคุณสมบัติผู้นำได้ทุกคน มีเพียงบางคนเท่านั้น ที่มีความสามารถจะเป็นผู้นำได้ ผู้นำจึงมีคุณสมบัติบางประการที่คนอื่นไม่มี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (กิริติ กมล ประเทืองกรและสุวัฒน รักขันโท, 2560)

1. คุณลักษณะภายนอก คือมีบุคลิกของความเป็นผู้นำ คือ มีบุคลิกของความเป็นผู้นำ รูปร่างสง่างาม น่าเคารพศรัทธาเลื่อมใส ตลอดทั้งมีพลังกำลังแข็งแรง สุขภาพดีและมีความเพียร เช่น พระพุทธเจ้าซึ่งมีคุณลักษณะพิเศษบางอย่างประกอบด้วยลักษณะบุรุษ 32 ประการและยังมียุทธศาสตร์ของพระเจ้ามหาวิชัยราช ว่าเป็นผู้ทรงคุณลักษณะของผู้ปกครองที่ดีมีคุณลักษณะ 8 ประการดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของผู้นำที่ดี เนื่องจากว่าผู้นำทุกคนมิใช่จะมีลักษณะหรือคุณสมบัติอย่างนี้เสมอไปทุกคนได้

2. คุณลักษณะภายใน คือมีความรู้ มีสติปัญญา มีปฏิภาณไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วยคุณธรรมซึ่งจะนำไปสู่การวางตัวอยู่ในกฎระเบียบที่ถูกต้อง

3. มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือมีความเชื่อมั่นมีความเชื่อฟังอย่างจริงใจและให้ความร่วมมืออย่างจงรักภักดีซึ่งคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำที่แสดงออกมานั้น ย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีและมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ตามที่จะสามารถทำให้ปฏิบัติการกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพได้

พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภาทวโร (2566) กล่าวว่าผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพระพุทธศาสนาสามารถเชื่อมโยงกับคุณลักษณะของผู้นำในยุควิถีใหม่เปรียบเทียบได้ดังต่อไปนี้

ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุควิถีใหม่	ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา
1. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองตน	ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) ลักษณะท่าทาง (Bearing) ความอดทน (Endurance)
2. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองคน	ความยุติธรรม (Justice) ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) ความเด็ดขาด (Decisiveness)

3. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองงาน

ความรู้ (Knowledge)

ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

ดังนั้นในทางพระพุทธศาสนาผู้นำเชิงพุทธจะต้องเป็นผู้เต็มเปี่ยมไปด้วยความดี ความถูกต้อง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดคือความดีงามสามารถนำพาบุคคลอื่นได้ อันประกอบด้วยคุณลักษณะภายนอกที่เป็นบุคลิกของผู้นำ รูปร่างสง่างามน่าเคารพเลื่อมใส ลักษณะภายในที่มีความรู้ สติปัญญา ปฏิภาณไหวพริบ มีความแตกต่างที่โดดเด่นและน่าเคารพนับถือ โดยยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องในการประกอบให้เกิดความดีงาม ความสุขสงบ ความถูกต้องและความยุติธรรม หลักธรรมที่ประกอบสร้างผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา คือ ทศพิธราชธรรม สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4

บริบทของศตวรรษที่ 21 และความท้าทายของผู้นำ

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ หรือความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและยังส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด (Campbell & Ellen, 1996) ขณะที่ Hesselbein (1996) แสดงความเห็นว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษาหรือการเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมฝึกอบรมซึ่งเป็นการนำความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ทักษะและทัศนคติตลอดจนแนวคิดที่ได้รับรู้ใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นย่อมทำได้หลายวิธีไม่เฉพาะเจาะจงว่าอยู่ในห้องเรียนหรือสถานศึกษาเท่านั้น ส่วน Dipaola and Hay (2016) กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เพื่อความสำเร็จในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน หลากหลายรูปแบบสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตได้นั้นจะต้องเป็นนักพัฒนาให้ผู้ที่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานได้เองทุกอย่างทั้งงานที่ทำด้วยกันและงานเฉพาะตัว ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นต่อองค์กรทุกองค์กร เพื่อเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการเปลี่ยนแปลง

Sousa (2003) ให้ความสำคัญของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาความมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกในหน้าที่ และรับผิดชอบของตนเอง ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุง วิธีการดำเนินงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. ช่วยทำให้องค์การเกิดกระบวนการประหยัดลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้นำมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน สามารถนำโดยการสอนงาน แนะนำการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ช่วยลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานในองค์การ ส่งผลให้รายจ่ายที่ไม่จำเป็นลดลง สมาชิกองค์การอาจปรับรูปแบบวิธีการจัดงานที่ดี ทำให้เกิดผู้นำย่อย ๆ ในองค์การ

3. ผู้นำที่มีความรู้ ความชำนาญงาน สามารถแนะนำบุคลากรในองค์การให้เกิดการเรียนรู้งานที่รวดเร็ว ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง และเกิดกระบวนการเรียนรู้งานระหว่างบุคลากรเก่ากับบุคลากรใหม่ ช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งในระยะเวลาเริ่มแรกนั้นย่อมไม่มีความเข้าใจในลักษณะงานมากนัก จึงมักจะขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำตลอดเวลา การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรจะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. ช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาถ้าหากรู้และสามารถเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

พระมหาสำราญ ฐานุตโตโม (2566) กล่าวว่าความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21 ช่วยให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทำให้องค์การเกิดกระบวนการประหยัด ลดการสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถแนะนำบุคลากรในองค์การให้เกิดการเรียนรู้งานที่รวดเร็ว แบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเฉพาะที่สร้างความท้าทายให้กับผู้นำ ได้แก่ 1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2. ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Smith, 2020) ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม องค์การต้องทำงานร่วมกับคนจากหลายเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้นำต้องมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างเพื่อสร้างสังคมที่เป็นหนึ่งเดียว (Goleman, 2017) วิกฤตสิ่งแวดล้อมและศีลธรรม ผู้นำต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมาก

ขึ้น การนำหลักพุทธศาสนามาใช้สามารถช่วยให้เกิดความสุขระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนของโลก (Kaplan & Norton, 2021)

ดังนั้น การเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคสมัยที่ท้าทาย เนื่องจากผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แล้วนำทักษะต่าง ๆ มาพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรของตนเอง ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างใจกว้าง อีกทั้งต้องทันต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความแตกต่างระหว่างสังคมแต่ละสังคมที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้นควบคู่กับการตระหนักถึงศีลธรรมอันดีเพื่อนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

การนำหลักพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการเป็นผู้นำยุคใหม่

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งที่ทันสมัย เป็นวิทยาศาสตร์ สามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงหลักการและเหตุผล จึงสามารถนำมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องผู้นำยุคใหม่ หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้นเกี่ยวข้องกับผู้นำและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ (กิริติ กมล ประเทืองกรและสุวัฒน์ รักขันโท, 2560)

1. หลักกัลยาณมิตรธรรมหรือธรรมของกัลยาณมิตร 7 ประการ

ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงต้องใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมหรือธรรมของกัลยาณมิตร 7 ประการ คือ วัตถุประสงค์ โดยการที่จะเป็นนักพูดที่ดีนั้นต้องพูดให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ พูดให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ หรือพูดให้ผู้อื่นช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์ ไม่ใช่การพูดเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงลักษณะของนักสื่อสาร หรือนักพูดที่ดีไว้ 4 ประการ คือ พูดแจ่มแจ้ง หมายถึงการอธิบายให้เข้าใจได้ชัดเจน พูดจริงใจ หมายถึง พูดจนคนยอมรับและอยากจะทำตาม พูดเร้าใจ หมายถึง พูดให้เกิดความศรัทธากระตือรือร้น และพูดให้เร้าใจ หมายถึง พูดให้เกิดความเร้าใจ มีความหวังในผลดีและทางที่จะสำเร็จ นอกจากการรู้จักที่จะพูดแล้วยังต้องรู้จักที่จะฟังด้วย โดยท่านใช้คำว่า วจนกขโม แปลว่า ควรทนหรือฟังต่อถ้อยคำของคนอื่นด้วยตามหลักธรรมที่ว่าไว้ว่า คัมภีร์บุญจะ กะถิง กัตตา แปลว่ารู้จักถ่วงเรื่องราวต่าง ๆ ที่ลึกซึ้งโดยประเด็นหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่สำคัญ ก็ต้องสามารถอธิบายทำให้ผู้ที่ร่วมงานมีความเข้าใจ

2. หลักพรหมวิหาร 4 ประการ

การบริหารคนและความสัมพันธ์ในองค์กร: ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อเฟื้อกัน ลดความขัดแย้งและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Goleman, 2017)

ผู้นำจะต้องมีคุณธรรมพื้นฐานพรหมวิหาร 4 ประการให้มียุติประจักษ์ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดี และเหมาะสม สำหรับผู้นำถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรและทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา คือ ความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้อื่น มีน้ำใจ ปราศจากอคติต่อผู้อื่น กรุณา คือ ความ

ต้องการช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน โดยเมื่อผู้อื่นมีทุกข์นั้นผู้นำจะต้องมีกรุณา ช่วยบำบัดทุกข์ให้ มุทิตา คือ เมื่อพนักงาน เพื่อนร่วมงานมีความสุข ความสำเร็จมากขึ้น ผู้นำต้องพลอยยินดี ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และอุเบกขา คือ การรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง หลักพรหมวิหาร 4 เป็นสิ่งที่ผู้นำควรยึดเป็นหลักธรรมในการบริหารงานเป็นประจำวันทั่วไป โดยเฉพาะกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ กับองค์กร โดยเมื่อบุคคลอื่นมีปัญหา มีทุกข์ เดือดร้อน ผู้นำต้องมีความกรุณาที่จะแก้ไขปัญหา ในขณะเดียวกันผู้อื่น ประสบผลสำเร็จ มีความสุข ก็ต้องมีมุทิตาที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนและยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ในช่วงเวลาปกติก็คอยดูแลเอาใจใส่ให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ในการบริหารงานทุกอย่างผู้นำจะต้องมีและสามารถรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง ซึ่งหลักอุเบกขาคะคุมเมตตา กรุณา มุทิตาไว้อีกด้วย

3. หลักภาวนา 4 ประการ

ผู้นำจะต้องมีหลักภาวนา 4 ประการ ซึ่งภาวนา หมายถึง เจริญ หรือทำให้เจริญ ภาวนา 4 จึงประกอบไปด้วย ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิตและปัญญาแล้ว) ตามหลักพระพุทธศาสนามี 4 อย่าง คือ การพัฒนาด้านศีล (ศีลภาวนา) การพัฒนาด้านกาย (กายภาวนา) การพัฒนาด้านจิตใจ (จิตภาวนา) การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) ดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาด้านศีล (ศีลภาวนา) การพัฒนาตนเองด้วยหลักศีล ประเด็นแนวคิดสำคัญ ต้องการให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร สามารถนำองค์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตรงกันข้าม ผู้นำที่ไม่มีศีลธรรม ทุจริตจะสร้างความขัดแย้งในองค์กร องค์การจะอยู่ร่วมกันด้วยความหวาดระแวง ดังนั้น ศีลช่วยพัฒนาผู้นำให้เป็นคนดี สร้างความสงบสุขในองค์กรได้และสมาชิกอยู่ร่วมกันเป็นสังคมหรืออยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างปกติสุขโดยเลือกรักษาศีลที่เป็นสิกขาบทปฏิบัติตามศีลในองค์กรมรรค คือ อธิศีลสิกขาก็ได้ การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักการของศีล โดยปฏิบัติตนเองให้เกิดการรักษากาย วาจา ให้เรียบร้อยดีเป็นปกติ สร้างภาวะแวดล้อมในองค์กรให้มีความสงบร่มเย็น สมาชิกองค์การรู้สึกเย็นกาย เย็นใจ ไม่กลัวภัยเกิดจากผู้นำองค์การ สมาชิกไม่สร้างปัญหาความขัดแย้งแม้มีความเห็นแตกต่าง ไม่มีเวร ไม่มีศัตรู ไม่มีความเดือดร้อน มีแต่ความสงบสุขหลังสมาชิกองค์การรักษาศีลมีกายกรรมสุจริต มีวจีกรรมวจีสุจริต มีคุณธรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นมาตามลำดับเช่น ขันติ เมตตา สัจจะ สันโดษ วิริยะ ปัญญา (พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ), 2546) ผู้นำที่ดีมีลักษณะพยายามนำศีลมาใช้ฝึกฝนอบรมตนปรับความประพฤติทางกาย วาจา กล่าวคือ เป็นต้นแบบรักษาระเบียบ วินัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยดีเกื้อกูลไม่เบียดเบียน ไม่ทำลายเป็นพื้นฐาน แห่งการฝึกอบรมจิตใจในอธิจิตตสิกขาเรียกสั้น ๆ ว่า ศีล (พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543)

3.2 การพัฒนาด้านกาย (กายภาวนา) การพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนากาย ประเด็นแนวคิดสำคัญต้องการให้ผู้นำพัฒนาอินทรีย์ เป็นต้นแบบการรับรู้ข้อมูลต่างด้วยความระมัดระวังทางตา หู จมูก ลิ้น กายและใจเมื่อเชื่อมต่อกับโลกภายนอกผ่านการรับรู้รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส

ธรรมารมณ์ที่ใจรับรู้และผู้นำเมื่อรับรู้ข้อมูลใดๆจะต้องพัฒนาให้เกิดปัญญาส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำไม่ให้ติดกับดักรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส ธรรมารมณ์ ชวนให้หลงทางกระทำทุจริต ผลการพัฒนาปัญญาหลังการรับรู้จะใช้ปัญญาพัฒนาตนเอง ให้สามารถพัฒนาผลงานองค์การ ด้วยเหตุผลดังกล่าว กายภาวนา การพัฒนาภาวะผู้นำทางกายสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ และทางธรรมชาติ ทั้งหมดขององค์การ ผู้นำมีการฝึกพัฒนากาย ฝึกพัฒนาอินทรีย์ โดยการสำรวมอินทรีย์ 6 ใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความแข็งแกร่งตามหลักของศีล มีความประพฤติสนับสนุนจิตผู้นำมีพลังงานมั่นคง เป็นทางให้เจริญปัญญา

ผลการพัฒนาปัญญาผู้นำ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกให้สมาชิกองค์การได้เห็นถึงการพัฒนาปัญญาการรับรู้ เมื่อต้องมอบหมายงาน สั่งการ สอนงาน จะกระทำด้วยความละเอียด มีความละเอียด มีความไว มีความคล่อง มีความชัดเจน คล้ายกับการฝึกทักษะและเพื่อฝึกฝนในด้านการเลือกสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด ขณะเดียวกันผู้นำที่มีปัญญามีวิธีหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เป็นภัย เป็นโทษหรือสิ่งไม่ดีต่าง ๆ ไม่ให้ทะลักเข้ามาสู่อินทรีย์ภายใน โดยมีใจ (ปัญญา) เป็นตัวรับรู้ทั้งหมด คอยป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นในอนาคต

3.3 การพัฒนาจิต (จิตภาวนา) การพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนาจิต ประเด็นแนวคิด สำคัญต้องการให้ผู้นำพัฒนาตนเองระดับสูง พัฒนาจิตใจตนเองให้สูงกว่าเดิม สามารถเข้าใจตนเอง รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิด ควบคุมใจตนเองไม่ให้ถูกอกุศลจิตความโลภ ความโกรธ ความหลงครอบงำจิตใจ โดยนำหลักการอธิจิตตสิกขาในไตรสิกขามาใช้ฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิตผู้นำ ปฏิบัติตามองค์มรรคข้อสัมมาวาจา สัมมาสีติ และสัมมาสมาธิ ฝึกให้มีจิตใจผู้นำให้เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีกำลังใจสูง จิตสงบผ่องใส เป็นสุขบริสุทธิ์ปราศจากสิ่งรบกวนหรือ ทำให้เศร้าหมองอยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

3.4 การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) การพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนาปัญญา ประเด็นแนวคิดสำคัญ จะเห็นได้ว่าผู้นำมีการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการ เริ่มต้นพัฒนาสติปัญญา ตามหลักการพัฒนาในพระพุทธศาสนาและผลการพัฒนาดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำ ให้เกิดปัญญาอย่างแท้จริงและถูกต้องเหมาะสมได้มีความหมายตรงกับคำว่า ภาวนา 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำมีการพัฒนาปัญญาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดปัญญาทุกครั้งมีดำเนิงานการเป็นต้นแบบแก่ผู้ตาม นำปัญญาไปใช้ในกระบวนการพัฒนาทางศีลธรรมของผู้นำ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ป ยุติโต), 2540)

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักภาวนา 4 ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ตีความหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ภาวะผู้นำในยุคใหม่ต้องรู้จัดการบริหารจัดการในกลุ่มหรือองค์กรให้มีความยุติธรรม โดยเฉพาะความทุกข์ที่เกิดขึ้นทางใจ ผู้นำควรบริหารจัดการให้องค์กรมีความสุข โดยใช้หลักภาวนา 4 คือ 1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย 2) สิลภาวนา คือ การเจริญศีล 3) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต 4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา (พระมหาสำราญ ฐานุตโตโม, 2566)

4. หลักทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรม แปลว่า ธรรมของพระราชาหรือธรรมสำหรับผู้นำปกครอง 10 ประการ ที่พระมหากษัตริย์และผู้ปกครองจะต้องเสริมสร้างให้มีขึ้นเป็นคุณสมบัติประจำตัว เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจสมาชิกในกลุ่ม ให้ดำเนินไปบรรลุถึงเป้าหมาย

ทศพิธราชธรรมเป็นหลักการที่ทรงคุณค่าและมีความหมายต่อผู้นำ ในฐานะเป็นหลักปฏิบัติที่พระพุทธเจ้าได้ทรงออกแบบขึ้นมาเพื่อเป็นตัวชี้วัดสำหรับผู้นำองค์กรในการกำกับและควบคุมอารมณ์ (Emotion) เพื่อป้องกันมิให้ผู้นำประพฤติตนผิดพลาดและบกพร่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดเชิงลบตามมา เช่น การบิดเบือนและใช้อำนาจหน้าที่เกินกว่าระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ กติกา และกฎหมาย ที่ได้กำหนดเอาไว้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรมีควรได้จากหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว คุณธรรมของผู้ปกครองหรือธรรมของพระราชา หรือหลักธรรมที่เป็นคุณธรรมประจำจิตใจของพระราชาและผู้บริหารหรือผู้ปกครองรัฐ หรือ ประเทศชาติ รวมถึงผู้นำผู้ปกครองทุกระดับชั้นในสังคมซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ดังนี้ (พระมหาพรหม ธรรมมหาโส, 2555)

1. ทาน คือ ผู้นำเป็นต้นแบบการให้ปัน การช่วยเหลือ เกื้อกูล อนุเคราะห์ให้ผู้ใต้ปกครองของตนให้มีการดำรงชีวิตที่ดี

2. ศีล คือ ผู้นำเป็นต้นแบบการประพฤติปฏิบัติตนให้ดีงาม ประกอบด้วยความสุจริตทางกาย วาจาและใจให้ดีงามเรียบร้อยถูกต้องตามกฎหมายวินัยของสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชนหรือผู้อยู่ใต้ปกครอง

3. ปริจจาคะ คือ ผู้นำเป็นต้นแบบการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของบ้านเมืองหรือการเสียประโยชน์ส่วนตนของพวกพ้องเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

4. อาชชวะ คือ ผู้นำเป็นต้นแบบความซื่อตรง กระทำในสิ่งที่เป็นภาระหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงจริงใจต่อประชาชน หลักธรรมนี้มุ่งถึงความซื่อตรงต่อตนเองและบุคคลอื่นตลอดถึงหน้าที่การงานด้วยความสุจริตจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5. มัททวะ คือ ผู้นำเป็นต้นแบบความสุภาพและอ่อนโยน ต่อกลุ่มคนในทุกระดับของสังคมโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐาน

6. ตปะ คือ ผู้นำเป็นต้นแบบความทรงไว้ซึ่งอำนาจ เดชหรือธรรมอยู่ในตัวที่คอยกำกับยับยั้งจิตใจไม่ปล่อยให้ความชั่วอกุศลกำเริบ

7. อักโกธะ คือ ผู้นำเป็นต้นแบบความไม่ลุแก่อำนาจ คือความโกรธ ความมีเมตตา ธรรมประจำจิตใจ กระทำกิจต่าง ๆ โดยยึดหลักเหตุผลเพื่อระงับความโกรธ ความขุ่นเคือง มีความรักปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ

8. อวิหิงสา คือ ผู้นำเป็นต้นแบบความไม่นิยมความรุนแรง แก้ปัญหาโดยสันติวิธีและการใช้เหตุผลเหนืออารมณ์

9. ชันติ คือ ผู้นำเป็นต้นแบบความอดทน อดกลั้น ได้แก่ ความหนักแน่นและอดทนต่อเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ

10. อวิโรธนะ คือ ผู้นำเป็นต้นแบบความไม่คลาดไปจากธรรม ดำรงตนอยู่ในความยุติธรรม อย่างเหนียวแน่น ภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการควบคุม และการพัฒนา อารมณ์ของผู้นำ ซึ่งผู้นำทุกคนจะต้องมีจิตใจที่สงบนิ่ง ในขณะที่ตัวเองต้องเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ที่ เข้ามากระทบต่อจิตใจ ดังนั้นอารมณ์มีผลต่อการตัดสินใจของผู้นำที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จใน อนาคต

5. หลักจริยธรรมองค์ 8

ผู้นำเชิงพุทธมีการพัฒนาการนำองค์การแบบสายกลาง เรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา วิธีการ ดำเนินงานองค์การสายกลาง ไม่หย่อนไม่ตึง แต่พอเหมาะกับสภาพแวดล้อมองค์การ มัชฌิมาปฏิปทา ลักษณะทางสายกลางในพระพุทธศาสนา จุดหมายที่แน่นอน คือ ความดับทุกข์หรือภาวะหลุดพ้นเป็น อิสระไร้ปัญหา พระพุทธเจ้าได้ตรัสสรรเสริญการปฏิบัติตามมัชฌิมาปฏิปทาเพราะพระองค์ทรงมุ่งให้ใช้ เป็นหลักประพฤติ ปฏิบัติสำหรับมนุษย์ ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ เพื่อให้เป็นหลักธรรมที่สำเร็จประโยชน์ แก่ทุกคนทั้งพระสงฆ์และชาวบ้านทั่วหน้า (Senge, 2016) กล่าวว่าความยั่งยืนและความสมดุล : ใช้หลัก มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) ในการบริหารที่คำนึงถึงทั้งผลกำไร คุณธรรมและความยั่งยืน ทำให้ องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคง

จริยธรรมองค์ 8 ถือว่าเป็นทางเลือกสำคัญที่จะช่วยแก้ไขปัญหาระบบหรือทุกข์ให้กับคนในสังคม ยุคปัจจุบันเพื่อศึกษาและพัฒนาตนให้ถึงขั้นปฏิบัติจนเกิดผลให้ผู้ปฏิบัติได้บรรลุถึงความเป็นอริยบุคคล และนำมาพัฒนาภาวะผู้นำดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543)

1. สัมมาทิฐิ หมายถึง ผู้มีปัญญาเห็นการดำเนินงานองค์การด้วยเหตุ ด้วยผลตาม อริยสัจ 4 เห็นไตรลักษณ์ องค์การมีการเปลี่ยนแปลง เห็นปัจจุสมุพบาท เหตุปัจจัยเกี่ยวกับองค์การผู้นำองค์การ ส่งผลแก่กันและกัน

2. สัมมาสังกัปปะ หมายถึง จิตผู้นำองค์การควรปรับความนึกคิดในทางสละปลอดจากกาม ความนึกคิดปลอดจากพยาบาทและความนึกคิดปลอดจากการเบียดเบียนแก่สมาชิกองค์การ ผู้รับบริการ

3. สัมมาวาจา หมายถึง ผู้นำมีการพัฒนาตนเองเป็นต้นแบบพูดคำสัตย์ พูดไม่ส่อเสียด พูดคำ อ่อนหวาน พูดสิ่งที่มีสาระมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ

4. สัมมากัมมันตะ หมายถึง ผู้นำเมื่อใช้อำนาจบริหารองค์การ ไม่เบียดเบียนชีวิตสัตว์ทั้งหลาย ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม

5. สัมมาอาชีวะ หมายถึง ผู้นำบริหารองค์การด้วยความสุจริต เว้นมิจฉ้อฉลประกอบสัมมาชีพ ปฏิบัติงานด้วยดวงใจตรง

6. สัมมาวายามะ หมายถึง ผู้นำมีการวางแผนจัดการงานองค์การ ป้องกันการกระทำทุจริต เพียรระวังความชั่วไม่ให้เกิดขึ้น เพียรกำจัดความชั่วที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรทำความดีให้เกิดขึ้น เพียรรักษาความดีไว้ ผลงานองค์การที่เหมาะสมแก่การเป็นต้นแบบที่ดีไว้

7. สัมมาสติ หมายถึง ผู้นำรับผลผลการดำเนินงานอย่างแจ่มชัด เข้าใจ เข้าถึง กระบวนการพัฒนา จำแนกผลงานต่างๆ ดังการพิจารณาเห็นภายในกายเวทนาในเวทนาจิตในจิตและธรรมในธรรม

8. สัมมาสมาธิ หมายถึง ผู้นำมีจิตใจสงบ ตั้งมั่นไม่หลงติดอยู่กับผลงานที่ผ่านมาพยายามพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นการประยุกต์เอาหลักความจริงตามธรรมชาติมาประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่เป็นกลางและเป็นสากล สามารถนำมาปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาผู้นำให้ได้จริง เกิดผลเป็นผู้นำที่ดีมีใจที่สงบเย็นปราศจากความเร่าร้อนจากไฟคือราคะโทสะและโมหะ อยู่ด้วยปัญญาที่รู้และเข้าใจความเป็นไปของธรรมชาติที่แปรปรวนเปลี่ยนแปลงไปตามกฎธรรมดา

การบริหารองค์การให้เกิดการพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญขึ้น : ใช้หลักอริยบท 4 ในการสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานมีความสุขและสามารถพัฒนาตนเองได้ (Parker, 2018)

การตัดสินใจที่มีคุณธรรม: ใช้โยนิโสมนสิการ (การคิดอย่างแยบคาย) ในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่มีเหตุผลและเป็นธรรม (พระธรรมปิฎก, 2553)

กรณีศึกษาและตัวอย่าง

ผู้นำองค์การที่นำหลักพุทธศาสนามาใช้: เช่น บริษัทที่เน้นการบริหารแบบมีเมตตาธรรม การทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจริยธรรม (Kotler, 2019) พระสงฆ์ที่เป็นนักพัฒนา: เช่น หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ และพระอาจารย์ไพศาล วิสาโล ที่ใช้หลักพุทธศาสนาในการพัฒนาสังคม ส่งเสริมความสงบสุขและความสามัคคี (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2562) ผู้นำทางธุรกิจที่ใช้หลักพุทธในการบริหาร: เช่น นักธุรกิจที่นำหลักการของอริยบท 4 และพรหมวิหาร 4 มาใช้เพื่อสร้างองค์การที่ประสบความสำเร็จและมีความสุข (Kaplan & Norton, 2021)

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การเป็นผู้นำเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงการนำหลักธรรมมาสอนในองค์กร แต่เป็นการนำไปปฏิบัติจริงในทุกระดับของการบริหาร การใช้หลักพุทธศาสนาในภาวะผู้นำสามารถช่วยสร้างองค์การและสังคมที่มีคุณธรรม มีความยั่งยืน และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำที่ต้องการพัฒนาในแนวทางนี้ ควรฝึกฝนตนเองตามหลักพุทธ ปฏิบัติวัตรธรรมองค์การที่ดี และเป็นตัวอย่างของผู้นำที่มีศีลธรรมและปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2555)

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ กมลประเทืองและสุวัฒน์ รักขันโท. (2560). ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 3(1). มกราคม – มิถุนายน.
- พระครูสิทธิจันทวิภู (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2549). ภาวะผู้นำเชิงพุทธในยุคโลกาภิวัตน์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). พุทธธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 7). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต. ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก. (2553). พรหมวิหาร 4 หลักธรรมสำหรับการบริหาร. สำนักพิมพ์สยาม.
- พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ). (2546). หลักปฏิบัติสมณะวิปัสสนากรรมฐาน. อมรินทร์พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2555). ทศพิธราชธรรม: ธรรมสำหรับผู้นำ. ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2557). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ. สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2555). พุทธธรรมมาภิบาล. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสำราญ ฐานุตฺโตโม. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ. 6(6). พ.ย. – ธ.ค. : 198 – 212.
- พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส. (2566). ผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร. (2551). ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์การ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ ดันติเวชกุล. (2562). หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ. มูลนิธิชัยพัฒนา.
- อภิชา สุขจีน และคณะ. (2563). ธรรมาธิปไตยกับการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล. สถาบันพระปกเกล้า.
- Campbell, P., & Ellen, W. (1996). Leadership Skills for a Changing World. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Dipaola, J., & Hay, G. C. (2016). Leadership Development in the Digital Age. London: Routledge.
- Goleman, D. (2017). Emotional Intelligence for Leaders. New York: Bantam Books.
- Hesselbein, F. (1996). The Leader of the Future. San Francisco: Jossey–Bass Publishers.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2021). Sustainable Leadership: Buddhist Principles in Business. Boston: Harvard Business Press.
- Kotler, P. (2019). Leading with Compassion: Buddhist Practices in Modern Management. New York: Free Press.
- Parker, S. (2018). The Art of Leadership in the 21st Century. Chicago: University of Chicago Press.

Senge, P. (2016). *The Fifth Discipline: Mindful Leadership*. New York: Doubleday.

Smith, J. (2020). *Digital Transformation and Leadership*. Boston: MIT Press.

Sousa, D. A. (2003). *The Leadership Brain: How to Lead Today's Schools More Effectively*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.