

การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครอง Integration of Brahma Vihara Dhamma for Promoting Government Leadership

สมศักดิ์ บัวอ่อน¹, วัชรมน จันรอง²

Somsak Buaon¹, Watcharamon Chanrong²

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{1,2}

Chaiyaphum Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University^{1,2}

Corresponding author, e-mail: buaonsomsak014@gmail.com¹

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในทุกองค์กร ผู้นำเป็นคนที่มีความอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถ ในการจูงใจสร้างสรรค์ปลุกฝังศรัทธา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารองค์กร มีความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลภโลเล มีความสามารถที่จะชักนำบุคลากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็น ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งประโยชน์ส่วนตนและองค์กร

พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมพื้นฐานประจำใจสำหรับผู้นำที่สำคัญที่สุด เป็นคุณธรรมอันประเสริฐ สำหรับผู้นำที่พึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหลักธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติตน ผู้นำควรนำหลักคุณธรรมนี้ มาบูรณาการซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิภาพ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองต้องที่ควรมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปกครอง 2) ด้านพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองต้องที่ควรมีความรักความเมตตาต่อ ประชาชน ควรมีความเด็ดขาดและเข้มแข็งอดทน ควรมีความยุติธรรม 3) ด้านตามสถานการณ์ตามหลัก พรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองต้องที่ควรมีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ควรรู้จักการปรับตัวให้ทัน ยุคทันสมัย ควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปกครอง 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองต้องที่ควรกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปกครองประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นควรมี ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาชุมชน

คำสำคัญ: การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรม, ส่งเสริม, ภาวะผู้นำทางการปกครอง

ABSTRACT

Leadership is important in every organization. A leader is a person who has power, influence, or the ability to influence, create, and instill faith to create cooperation in organizational management Have courage Be decisive and not greedy. Has the ability to lead the organization's personnel to achieve common goals. It is an influential relationship between leaders and followers. This results in changes for the better in both personal and organizational interests.

The 4 Brahma Vihara Dhamma are the most important basic moral virtues for leaders. It is an excellent virtue for leaders to have towards their subordinates. It is a moral principle that one should practice oneself. Leaders should integrate these moral principles

which will lead the organization to success and efficiency. And live happily, there are 4 aspects 1) For characteristic according to Brahma Vihara Dhamma, Local rulers should have morality and ethics in governing. 2) For behavior according to Brahma Vihara Dhamma, Local rulers should have love and compassion for the people. Should be decisive and strong and patient. There should be justice. 3) For situation according to Brahma Vihara Dhamma, Local rulers should have courage, dare to think, dare to make decisions, and should know how to adapt to the modern era. Should have a broad vision in governance. 4) For changing according to Brahma Vihara Dhamma, Local rulers should dare to make changes in order to develop governance of the people for a better living. Should have creativity in community development.

Keywords: Integration of Brahma Vihara Dhamma, Promoting, Government Leadership.

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง โดยเริ่มต้นจากรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ซึ่งทรงมีพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านที่มาแต่เดิมขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่าการปกครองในระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้หลวงเทศาภิบาล (เส็ง วิริยศิริ) ทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ขึ้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2435 ที่บ้านเกาะบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรูปแบบให้ราษฎรพิจารณาเลือกผู้ใหญ่บ้าน แล้วให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกตนเองเป็นกำนันแทนการแต่งตั้ง ซึ่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านคนแรก ที่ได้รับเลือกจากราษฎร คือ พระยารัตนกุล อุดุลยภักดี (นายจรัส รัตนกุล) ผลปรากฏว่าการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ผลเป็นอย่างดีและเป็นไปตามพระราชประสงค์ทุกประการ ในปี พ.ศ. 2439 จึงได้ทรงรูปการปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในระบบการปกครองของประเทศ ลักษณะการปกครองปรากฏเด่นชัดขึ้น เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2440 ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นใช้บังคับแทน และได้ใช้สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (กุญชลี วรรณโร, 2563: 1)

ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 ในมาตรา 27 หน้าที่และอำนาจของผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไว้ว่า ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย 1) อำนวยความเป็นธรรม และดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน 2) สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ 3) ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ 5) ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ 7) อบรมหรือชี้แจงให้

ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้ สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร 8) แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์ เพื่อบำบัดป้องกันอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ ผู้ประสบภัย 9) จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง 10) ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้ กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย 11) ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือ ระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2567, [ออนไลน์])

ในปัจจุบันการบริหารงานตามองค์กรหรือพื้นที่ต่างๆ มักประสบกับปัญหาหลายๆ ด้าน ปัญหา ที่เกิดจากผู้นำที่ดี หรือที่เกิดจากชาวบ้านที่ดี การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ผู้นำควรจะทำอย่างไร การเชื่อม สัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางการเมืองกับชาวบ้านต้องใช้ความสามารถ ความเข้าใจ ความรู้และประสบการณ์ มากพอสมควร เพราะว่าคำว่า “ผู้นำ” มีความแตกต่างจาก “ผู้บริหาร” เช่นเดียวกับคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) มีความแตกต่างจากคำว่า “การจัดการ” (Management) การจัดการ คือ กระบวนการ ของการวางแผนเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยผ่านการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ผู้จัดการถูกจ้างมาและได้รับอำนาจ โดยชอบธรรมหรืออำนาจที่เป็นทางการจากองค์กรในการกำหนดบทบาทหรือ สั่งการบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน คือ เรื่องของอำนาจ เพราะอำนาจทางการ จัดการมาจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรตามระบบโครงสร้างขององค์กร ในขณะที่อำนาจทางภาวะผู้นำมา จากตัวบุคคล คือ ความสามารถในการชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้มีเรื่องของ ระดับการยอมทำตามของผู้ตามด้วยเช่นกัน (พระครูสุตวรธรรมกิจ (เดิม โสภโณ), 2561: 9)

ปัจจุบันมีการพัฒนาระบบการบริหารงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับทันกับการเปลี่ยนแปลงไปตาม กระแสโลกาภิวัตน์ การบริหารงานจึงมุ่งเน้นไปที่ “คน” มากขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบ การบริหารงาน โครงสร้างขององค์กร หน่วยงานใหม่ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมถึง นวัตกรรมใหม่ที่เป็นองค์ประกอบสนับสนุนในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ และในปัจจุบันมีการ คำนึงถึงสถานะสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น เพราะการบริหารจัดการต้องมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสียอันจะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมประกอบกับการบริหารงานเป็นสำคัญ (พระสราวุธ สุชีโต (ปัดจมะ), 2558: 211) ผู้บริหารหรือผู้นำ จำจะต้องมีภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากัน ไปสู่จุดหมายที่ดีงาม แต่หากผู้นำมีแต่ความรู้ความสามารถอย่างเดียวไม่มีเสน่ห์ในการบริหารงาน คือ ต้องประกอบด้วยคุณธรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำ คุณธรรมนี้ คือ หลักพรหมวิหารธรรม 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ ทั้งหลายโดยชอบ ผู้ดำรงในพรหมวิหารย่อมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตากรุณา และย่อม รักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น แม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะมิให้ เสียธรรม พรหมวิหารนี้ บางทีแปลว่า ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม ธรรมประจำใจที่ ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559: 124-125) จากเหตุผลข้างต้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง การบูรณาการ

หลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครอง ซึ่งในปัจจุบันตามความคิดเห็นหรือความคาดหวังของประชาชนภาวะผู้นำทางการปกครองควรเป็นเช่นไร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครอง” ผู้เขียนได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจากนักวิชาการที่ได้นิยามไว้ดังต่อไปนี้ คือ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ลักษณะที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีบุคคลต่างพยายามศึกษาภาวะผู้นำในมิติต่างๆ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ และน่าสนใจไว้ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์คิล อิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

2. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขา ในขณะนั้นว่ามีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในยามวิกฤตได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง เป็นต้น

3. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเองและสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพปฏิกิริยาโต้ตอบ การรับรู้และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

4. ทฤษฎีปฏิกิริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกิริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้นผู้ที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกิริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเองและของสถาบันได้เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ ก็คือการปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือการมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำนั้นนอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจยอมรับผู้นำคนนั้นด้วยอย่างไรก็ดี หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง (ดิน ปรัชญพทธี, 2527: 635-637)

เมื่อกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำมีความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำโดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไร้ความสามารถพิเศษได้ค้นพบเกี่ยวกับผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ไม่แต่เพียงจะทำการต่างๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น แต่การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วยผู้นำที่ขาดวิสัยทัศน์ โดยทั่วไปมักจะทำเพียงให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้นจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่เป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ปรับเปลี่ยนได้ในบุคลากรในองค์กรมีความยินยอมและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กรกล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกันของผู้นำเอง ความเชื่อในใจลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำ ก็คือการเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ผลประโยชน์ในองค์กรไปเพื่อความถูกต้องและเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

4. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่มฉะนั้นผู้ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระ สามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ ก็คือการปฏิบัติการเพื่อที่จะได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ด้วยความมั่นใจจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจนหรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่างๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยโชคคิของผู้นำทุกครั้งไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่นความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตามความรู้สึกของผู้ตามเชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงานอันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่าผู้นำที่มีความสามารถชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใดๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่างๆ และช่วยกันทำงานแม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใดๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม (เศาวนิต เศาวนันท, 2542: 110-112)

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญในทุกองค์กรผู้นำเป็นคนที่มีความอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจสร้างสรรค์ปลูกฝังศรัทธา มีความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง มีศิลปะในการทำงาน ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามความต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างบริหารองค์กร มีความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลภโลเลมีความสามารถที่จะชักนำบุคลากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Share Goal) เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทั้งประโยชน์ส่วนตนและองค์กรด้วย

ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครอง” ผู้เขียนได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากนักวิชาการที่ได้นิยามไว้ดังต่อไปนี้ คือ

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม พระพุทธองค์ตรัสไว้ในโคบาลสูตร โดยการเปรียบเทียบฝูงโค และโคจำฝูงเกี่ยวกับผู้นำ และผู้ตามไว้ว่า “เหมือนโคหัวหน้าฝูงวัวนี้ไปสู่ฝั่งตรงกันข้าม หากโคหัวหน้าฝูงวัวไปตรง เมื่อฝูงโคทั้งหลาย ก็ไปตรงตามกันและประสบกับความปลอดภัย หากโคหัวหน้าฝูงวัวพาวัวไปคด โคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคด และประสบกับความลำบากฉิบหาย ในหมู่มนุษย์ก็ฉิบหายนั้น บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่หรือเป็นผู้นำหากมี คุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้วผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบ ของผู้นำด้วยดีและประสบกับความปลอดภัยหากว่าผู้นำหรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วยคุณธรรมในการดำเนิน ชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตาม และประสบกับความลำบาก (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546: 2-4)

ภาวะผู้นำ คือ ความมีคุณธรรม มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการรวมเอากายเอาใจของมวลชน หรือประสานร้อยรวมคนจำนวนมากให้เห็นดีเห็นชอบ แล้วดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ดีงามพร้อมทั้งเป็นผู้เสียสละ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมก่อนบุคคล ภาวะผู้นำ คือ คุณความดีของบุคคลในทางสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่สังคมและมนุษยชาติ เช่น ความมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริง เสียสละสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนามรวมทั้งสามารถในการประสานงาน การชี้แจงแนะนำ ชักชวนให้บุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปให้เห็นร่วมกันเห็นไปในแนวเดียวกัน จนรวมเป็นกลุ่มเดียวกัน มีใจเดียว มุ่งมั่นทุ่มเทดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายที่ดีงามร่วมกัน คนมีคุณธรรมอย่างนี้เราเรียกว่า ผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำ (พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), 2547: 52)

ภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของบุคคลโดยทั่วไปมัก จะหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือเป็นผู้บริหารอย่างไรก็ดี นักการศึกษา นักบริหาร นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของผู้นำไว้ ในหลายลักษณะทั้งลักษณะของการเกิดผู้นำ ผู้นำในแง่ของการมีบทบาทผู้นำในทางปฏิบัติหรือผู้นำ ในการใช้อำนาจอิทธิพล ผู้นำในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งได้รวบรวมและสรุปแนวความคิดอันเกี่ยวกับผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างดังต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ

3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540: 50)

ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นสตรัสังคมของมนุษยชาติทำให้การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ประกอบไปด้วยผู้นำและผู้ตาม ทั้งผู้นำและผู้ตามก็เกื้อกูลพึ่งพาอาศัยกันยิ่งสังคมมนุษย์ได้รับการพัฒนาสูงขึ้น ผู้นำก็ยิ่งมีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตนมากขึ้น เสียสละมากขึ้น และมุ่งตอบสนองผู้ตามมากขึ้น ผู้นำที่ดีจึงมีชีวิตรอยู่เพื่อผู้อื่น วิถีชีวิตของท่านจึงกลายเป็นแบบอย่างแรงบันดาลใจและเป็นอมตะที่เล่าขานผู้คนรุ่นแล้วรุ่นเล่า ความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดด้วยวัย ด้วยเพศ ด้วยการศึกษา ด้วยศาสนาหรือด้วยเชื้อชาติ กระนั้นบุคคลทั่วไปก็มักให้ความสนใจกับผู้นำในบางลักษณะเป็นพิเศษ เช่น ผู้นำทางการเมือง ผู้นำทางธุรกิจ และผู้นำทางการทหาร เป็นต้น ทั้งที่ในภาพรวมของโลกแห่งความจริง ผู้นำมีความหมายหลากหลายโดยมิได้จำกัดเพียงแค่นักผู้นำในกลุ่มดังกล่าวเท่านั้น (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2550: 1)

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของผู้นำที่แสดงออกมาในด้านการบริหารงานในองค์กรโดยเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสามารถชักจูงใจมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ หรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิก

ลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครอง” ผู้เขียนได้รวบรวมลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำจากนักวิชาการที่ได้นิยามไว้ดังต่อไปนี้ คือ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะหลายองค์กรพยายามที่จะหาวิธีในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้ผู้นำเหล่านี้เป็นผู้ผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรในเรื่องของภาวะผู้นำนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารของตนมีภาวะผู้นำและสามารถนำองค์กรนำคนให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เพื่อองค์กรมีศักยภาพมากขึ้นโดยมีคุณสมบัติ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ต้องเป็นคนที่มีมองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็นมองเห็นโอกาสในอนาคตได้ และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตแล้ว ก็ต้องสามารถกำหนดเป้าหมายและแผนงานในการไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างชัดเจน ไม่ใช่แค่ฝันเพื่องเพียงอย่างเดียว
2. ผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม เป็นการนำแผนงานที่กำหนดไว้นั้นมากระจายสู่พนักงาน และทีมงานโดยพิจารณาความเหมาะสมของพนักงานแต่ละคนให้เหมาะกับงานแต่ละอย่าง เพื่อให้เขาสามารถที่จะทำงานได้ตามที่ถนัด รวมทั้งให้โอกาสคนอื่นๆ ได้ทำงาน ผู้นำอาจจะต้องยอมรับความเสี่ยงในเรื่องนี้ กล่าวคือยอมที่จะไว้วางใจพนักงาน และเชื่อว่าพนักงานจะสามารถทำงานนั้นได้ ผู้นำหลายคนที่ใช้วิธีนี้กับผู้ตามของตนเอง ก็อาจจะจะมีผู้ตามที่ทำไม่ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วผู้ตามจะทำเต็มที่เพราะผู้นำไว้อย่างมาก ก็ไม่อยากจะทำให้ผู้นำผิดหวัง
3. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนทำงานให้สำเร็จ โดยเน้นทีมงาน เน้นทั้งคนและในการสร้างทีมงานที่ดี ผู้นำก็ต้องมีทักษะในการสื่อความที่ดี มีความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในทีม

ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เวลาทำงานก็จะเน้นให้ทุกคนร่วมกันทำงาน ไม่มีการทำตัวเด่นเพียงคนเดียว หรือรับแต่ชอบ ไม่ยอมรับผิดชอบ

4. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้ ก็คือการทำให้อื่นมีพลังในการทำงานอยู่เสมอ

5. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ มีความเข้าใจพนักงานที่มีผลงานไม่ดีและพยายามที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น ผู้นำที่ดีจะไม่ตำหนิพนักงานว่า “ทำไมไม่เก่ง ทำไมยังไม่ดี” แต่จะพยายามพัฒนาให้พนักงานทำงานให้ได้ ผู้นำที่ดีจึงเปรียบเสมือนครู ที่สอนพนักงานทั้งด้านความรู้ในการทำงาน และเป็นตัวอย่างสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมด้วย (ประคัลภ์ ปันพหลังกูร, 2567, [ออนไลน์])

ในปัจจุบันนี้สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกส่วนของสังคมและก่อให้เกิดความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและบทบาทของภาวะผู้นำ ไปสู่มุมมองที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนนโยบายที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรในทัศนะของพระพุทธศาสนา ผู้จะทำหน้าที่ผู้นำต้องได้รับการพัฒนาทั้งกาย วาจาและใจ จนมีความสามารถยอมรับหลักการและปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้นำได้ด้วยตนเองก่อน ดังพุทธพจน์ว่า “เมื่อฝูงโคว่ายน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยว โคทั้งฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในเมื่อโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยว ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้น ก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชาไม่ตั้งอยู่ในธรรม เมื่อฝูงโคว่ายน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคทั้งฝูงก็ไปตรงตามกันในเมื่อ โคจ่าฝูงไปตรง ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรมประชาชนชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติชอบธรรมตามไป ด้วยหากพระราชาตั้งอยู่ในธรรมชาวเมืองนั้นก็เป็นสุข” (อง.จตุกก. (ไทย) 21/70/115-116)

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถในการสั่งการ ควบคุมดูแลกิจการภายในวัดและมีอิทธิพลต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในชุมชนนั้น มี 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะของร่างกาย เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก พลกำลัง ท่าทาง สติปัญญา ความฉลาดเฉลียว ความอดทน

2. ด้านพฤติกรรม หมายถึง หมายถึงการกระทำ การแสดงออกทางร่างกาย รวมไปถึงความคิดความรู้สึก ที่แสดงออกหรือเปิดเผยออกมาซึ่งมักถูกตัดสินให้เป็นไปใน 2 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านลบและพฤติกรรมด้านบวก มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ด้านตามสถานการณ์ หมายถึง สามารถวิเคราะห์ มีสติปัญญา มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่า ในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้ เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้

4. ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาวะที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นยิ่งกว่าเดิม โดยปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานทั้งทางด้านการปกครอง ด้านบริหาร ให้ทันยุคทันสมัยอยู่ตลอดเวลา (เจ้าอธิการวิชัย วิชโย (พลโยธา), 2565: 8-9)

จะเห็นได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารของเขามีภาวะผู้นำและสามารถนำองค์กรนำคนให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างทีมงานได้ ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

หลักพรหมวิหารธรรม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครอง” ผู้เขียนได้รวบรวมหลักพรหมวิหารธรรมจากนักวิชาการที่ได้นิยามไว้ดังต่อไปนี้ คือ

พรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ข้อนี้ ท่านสอนให้ผู้ปฏิบัติใช้ดังนี้ ที่แรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย นี่คือเมตตา ซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ นี่คือกรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้นได้เห็นเขามีสุขไม่มีทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ นี่คือมุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเพราะไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปจากนั้น ก็อุเบกขา คือ ตู้อยู่เฉยๆ นี่คืออุเบกขา ซึ่งมีอาการมรยัสสเป็นกลาง มีอุปมาเหมือนอย่างมารดาที่มีบุตร 4 คน คนหนึ่งที่ยังเป็นเด็กเล็ก มารดาก็มุ่งความเจริญ คือ ให้เติบโตยิ่งขึ้น เทียบกับเมตตา คนหนึ่งเป็นไข้ มารดาก็พยาบาลให้หายไข้เทียบกับกรุณา คนหนึ่งกำลังเจริญวัย มารดาก็ชื่นชมยินดี เทียบกับมุทิตา อีกคนหนึ่งทำงานตั้งตนได้แล้วมารดาก็ไม่ต้องชวนช่วยอะไรอีก เทียบกับอุเบกขา แม้ในเรื่องที่ช่วยไม่ได้แล้วก็พึงใช้อุเบกขาเช่นเดียวกัน แต่เมื่อยังช่วยได้ก็ต้องใช้กรุณา สมาชิกที่ดีผู้ช่วยสร้างสรรค์สังคมมีธรรม คือ หลักความประพฤติ พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540: 10)

พรหมวิหาร 4 ดังกล่าวจะเห็นว่าเป็นข้อห้ามที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารที่อยู่ในวงการราชการว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องไม่ “บ้าอำนาจ ฉ้อราษฎร์บังหลวง หลอกลวง ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาหน้าแต่ตนเอง” นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ คือ

1. เมตตา คือ ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเอง นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย ถ้าพบส่วนเสียในตัวเอง นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา ดังนั้น เมตตาหรือความรักจึงเกิดจากการมองแง่ดีของคนอื่น

2. กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารเห็นใจ และคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น ความสงสารจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อนักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น กรุณาต่างจากเมตตา กรุณาเกิดขึ้น เมื่อมองจุดด้อยของคนอื่น ส่วนเมตตาเกิดขึ้นเมื่อมองจุดดีของเขา เช่น เราเห็นเด็กน้อยหน้าตาน่ารักเดินมา เรามีจิตเมตตาเขา เมื่อเด็กนั้นหกล้มปากแตกเรามีจิตกรุณาเขา

3. มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบรัศมีเขาไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มุทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหาร ถ้านักบริหารมีจิตริษยา ลูกน้องเสียแล้ว ลูกน้องจะรับรู้ความริษยานั้นและจะไม่ทุ่มเททำงานให้

4. อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง นั่นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญก็คือนักบริหารต้องรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน นักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจจะวางเฉยได้เหมือนกัน นักบริหารต้องวางเฉยด้วยปัญญา คือ มีอุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อทุกคนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง นักบริหารก็มองดูพวกเขาเฉยๆ ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า ถ้ามีการทะเลาะเบาะแว้งเกิดขึ้น นักบริหารต้องลงไปห้ามทันที และจัดการลงโทษคนผิดตามความเหมาะสม นักบริหารต้องไม่นั่งดูลูกน้องทะเลาะกันแล้วเอาตัวรอดคนเดียว (พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต), 2541: 40)

จะเห็นได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมพื้นฐานประจำใจสำหรับผู้ผู้นำที่สำคัญที่สุด เป็นคุณธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้ผู้นำที่พึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหลักธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติตน พรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมภายในจิตใจสูงหรือประเสริฐแล้วย่อมเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่นในทางที่ดีที่ถูกที่ควร ผู้นำควรนำหลักคุณธรรมนี้มาบูรณาการซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิภาพและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าเป็นข้อห้ามที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารที่อยู่ในวงการราชการว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องไม่ “บ้าอำนาจ ฉ้อราษฎร์บังหลวง หลอกลวงผู้ใต้บังคับบัญชา เอาหน้าแต่ตนเอง” นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ

บทสรุป

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญในทุกองค์กรผู้นำเป็นคนที่มีความอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจสร้างสรรค์ปลูกฝังศรัทธา มีความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง มีศิลปะในการทำงาน ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามความต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างบริหารองค์กร มีความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลเลเลอะเลือนมีความสามารถที่จะชักนำบุคลากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Share Goal) เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทั้งประโยชน์ส่วนตนและองค์กรด้วย พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมพื้นฐานประจำใจสำหรับผู้ผู้นำที่สำคัญที่สุด เป็นคุณธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้ผู้นำที่พึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหลักธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติตน พรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมภายในจิตใจสูงหรือประเสริฐแล้วย่อมเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่นในทางที่ดีที่ถูกที่ควร ผู้นำควรนำหลักคุณธรรมนี้มาบูรณาการซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิภาพและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของผู้นำที่แสดงออกมาในด้านการบริหารงานในองค์กรโดยเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสามารถชักจูงใจมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ หรือชักนำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะตามหลักพรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองท้องที่ควรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครอง ควรมีความรู้ความสามารถในการปกครอง ควรมีระเบียบวินัยในการปกครอง ควรวางตัวให้เหมาะสมน่าเคารพเลื่อมใส และควรมีวุฒิภาวะมีความอดทนในการปกครอง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นบันไดขั้นแรกให้ก้าวเดินอย่างมั่นคงแข็งแรงในการปกครองพัฒนาชุมชนให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองสืบไป 2) ด้านพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองท้องที่ควรขอช่วยเหลือสังคม ควรมีความรักความเมตตาต่อประชาชน ควรมีความเด็ดขาดและเข้มแข็งอดทน ควรมีความยุติธรรม และควรใช้วาจาสุภาพเรียบร้อยในการปกครอง เพราะการปฏิบัติตนที่เรียกว่าพฤติกรรมนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการปกครอง เพราะถือ

ว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างให้ผู้ตามจะนำไปยึดถือปฏิบัติตาม 3) ด้านตามสถานการณ์ตามหลักพรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองท้องที่ควรมีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ควรรู้จักการปรับตัวให้ทันยุคทันสมัย ควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปกครอง ควรแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี และควรมีไหวพริบปฏิภาณในการปกครอง เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปกครองประชาชนให้เกิดความสงบสุขในชุมชนและในสังคม และจะได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหารธรรม ผู้ปกครองท้องที่ควรเปลี่ยนแปลงพัฒนาชุมชนให้เจริญขึ้น ควรผสมผสานแนวคิดสมัยใหม่กับสมัยเก่าให้กลมกลืนกัน ควรกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปกครองประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาชุมชน และควรเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจต่อชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนในชุมชนเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการปกครองและในการบริหารจัดการงานต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในองค์กรและชุมชนนั้นๆ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

บรรณานุกรม

- กุญชลี วรรณโร. (2563). บทบาทการปกครองท้องที่ในปัจจุบัน : การศึกษาความคิดเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เจ้าอธิการวิชัย วิชโย (พลโยธา). (2565). ภาวะผู้นำทางการปกครองของเจ้าอาวาสตามความคิดเห็นของประชาชนในตำบลธาตุทองอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดิน รัชฎพฤทธิ์. (2527). “ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม”. **เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรหน่วยที่ 11 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2567). **5 คุณสมบัติสำคัญของการเป็นผู้นำที่ดี**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://prakal.wordpress.com/2010/06/> [21 กุมภาพันธ์].
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). **ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อนิเมทกรุ๊ป.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ (เต็ม โสภโณ). (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: บริษัทน้ำทิพย์ทาวเวอร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- _____. (2540). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กพผ.
- พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต). (2541). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต). (2547). **สงฆ์ผู้นำสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสรารวุธ สุขิโต (ปัดจมะมะ). (2558). “การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- เศวณิต เศาณนันท. (2542). **ภาวะผู้นำ**. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2567). **พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457**.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.songkhla.go.th/files/com_news_laws/2021-04_79d783bbf560239pdf [2 มีนาคม 2566].
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.