

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยหลักพุทธจิตวิทยาในองค์กรนวัตกรรมสมัยใหม่

Leadership Development Buddhist Psychology in Modern Innovative Organization

อณัทร เบ็ญจวรโชติ¹, วิไล ถาวรสุวรรณ² และ อนุภาพ พันชำนาญ³

Anatthon Benjaworachot, Vilai Thavornsuwon

and Anuphap Phanchamn

(anatar28@gmail.com, vilai.nui1959@gmail.com

and anuphap.phanchamn@gmail.com)

Received: October 4, 2023

Revised: March 26, 2024

Accepted: March 31, 2024

บทคัดย่อ

ผู้นำองค์กรในยุคที่สังคมเต็มไปด้วยการแข่งขัน ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปฏิรูป ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อความคงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยผู้นำต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องมีภาวะการนำที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การสร้างกระบวนการทำงาน มุมมองด้านการบริหารจัดการ การติดตามและประเมินผลในยุคปัจจุบัน ต้องมีกลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรแบบพหุฟังก์ชัน ปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ เน้นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการและปรับเปลี่ยนโครงสร้างของระบบบริหารงาน เพื่อให้การจัดโครงสร้างองค์กรยุคใหม่สามารถแข่งขันได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้รอบด้านในการสร้างระบบการทำงาน การสร้างกระบวนการทำงานและการติดตามประเมินผลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากปัจจัยความสำคัญและจำเป็นรอบด้านที่ปรากฏอยู่ในการบริหารจัดการองค์กรทำให้ผู้เขียนได้เกิดมุมมองว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่มีการประยุกต์ตามหลักพุทธจิตวิทยาที่เหมาะสม มีการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

¹ บริษัท ไพบูลย์กิจธนา จำกัด ตำบลบางน้ำจืด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

Paiboonkijthana co.,ltd, bang Nam jeud subdistrict, muang district, samut sakhon province

² นักธุรกิจระดับโพลีนาสองผู้สถาปนาแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด

Founder sapphire businessmen of Amway (Thailand) Ltd.

³ วิทยากรและผู้ก่อตั้งสถาบันฝึกอบรมแฮปปี้เทรนนิ่ง

Lecturer and founder of the Happy Training Institute

ใช้ในการปกครองตน ปกครองคนและปกครองงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4 ซึ่งถือว่าเป็นหลักธรรมจำเป็นที่ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การ ในการสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งเป็นหลักธรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรและอยู่ร่วมกันในสังคม ดังนั้น การพัฒนาองค์การสมัยใหม่ในยุคปัจจุบัน ผู้นำสมัยใหม่ต้องให้ความสำคัญและพัฒนาองค์การด้วยหลักพุทธจิตวิทยาควบคู่กับสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและนำพาองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้ได้ในที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, พุทธจิตวิทยา, องค์การ, นวัตกรรมสมัยใหม่

Abstract

In an era where society is filled with intense competition, every organization must undergo reform, improvement, and transformation to ensure stability and sustainability. Leaders must learn and adapt to rapidly changing circumstances, demonstrating flexible leadership that aligns with the current context. The development of work processes, managerial perspectives, 3 ม monitoring, and evaluation strategies must be updated to fit modern organizational needs. This requires strategic implementation of multifunctional organizational structures and adaptive management approaches. Emphasis should be placed on integrating technology into management practices and restructuring administrative systems to enhance competitiveness. Moreover, executives need comprehensive knowledge to design operational systems, develop work processes, and continuously monitor and evaluate performance in response to ongoing changes. Given these significant and essential managerial factors, the author proposes that Buddhist leadership, applied through the lens of Buddhist psychology, is highly relevant and beneficial in contemporary organizational management. Key Buddhist principles such as the Four Brahmavihāras (loving-kindness, compassion, empathetic joy, and equanimity), the Four Iddhipādas (pathways to accomplishment), and the Four Sangahavatthus (principles of social integration) serve as foundational teachings for self-governance, governance of others, and governance of work. These

doctrines are essential for leaders in the modern era to foster unity and harmony within organizations and society at large. Therefore, in developing modern organizations, contemporary leaders must place importance on and integrate Buddhist psychological principles into organizational development. This integration should go hand in hand with producing effective and efficient outcomes that are contextually appropriate, ultimately guiding the organization toward achieving its established goals and vision.

Keywords: Development, Leadership, Buddhist Psychology, Organization, Modern Innovation

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร เพื่อให้เป็นนักสร้างนวัตกรรม เป็นบุคคลคุณภาพขององค์กรที่นำพาองค์กรต่าง ๆ สู่เป้าหมาย สามารถนำแนวทางของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม (วงศ์กร เพียรชนะ, 2566) การพัฒนาศักยภาพ (Development Potential) ศักยภาพบุคคลในองค์กร คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคลในด้านการมีภาวะผู้นำซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความสามารถความรู้ หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้นและจะสามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายล่วงหน้าได้ค่อนข้างชัดเจนและยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาศักยภาพองค์กร ซึ่งต้องมีความพร้อม มีคุณภาพเป็นแนวทางหลักในการวางแผนขององค์กร ปัจจุบัน ภาวะผู้นำถือเป็นคุณลักษณะหรือองค์ประกอบประการหนึ่ง ซึ่งผู้นำทุกคนควรมี ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศและจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้และความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกลและใฝ่สูง ตลอดจนมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคนและสังคม

ภาวะผู้นำของผู้นำถือเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้นำ ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กรจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) ถ้าหากองค์กรมีผู้นำไม่เก่ง ไม่ดี ไม่มีคุณธรรม อาจนำพาให้ องค์กรไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีผลงาน ไม่สามารถแข่งขันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ แยกแยกทะเลาะกัน อิจฉาริษยา หมัดกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้เขียนจึงเสนอแนะหลัก พุทธจริยวิทยาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนา ผู้นำให้เป็นผู้นำที่ประเสริฐ มีจิตใจประกอบด้วยเมตตาธรรม โดยนำมาบูรณาการใช้กับการ บริหารงานของผู้นำกับนวัตกรรมศาสตร์สมัยใหม่ ในด้านการใช้อำนาจ ด้านการควบคุมวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ ด้านการสติปัญญาด้านความรู้ด้านการประสานงาน เพื่อทุ่มเท ความสามารถทำงานให้องค์กรให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ ด้วยกันทุกคน

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำไปสู่สิ่งที่ดีงามและเป็นประโยชน์แก่ มหาชน การนำไปในทางชั่วช้า เสียหาย เช่น เป็นหัวหน้าโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลัก ขโมย หรือการตั้งตนเป็นหัวหน้าไปพาคนค้ายาเสพติด ก็คงไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะ ผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ดีงามและมีได้ตั้งอยู่บนฐานแห่งศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ภาวะผู้นำ เป็นความรู้ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการ บุคคลอื่นที่อยู่ภายใต้การปกครองให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้นำและต้องคอยให้การ สนับสนุนส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ให้สามารถ ทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ วางไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามความหมายไว้มากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจ ตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงาน ให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน ผู้นำอาจเป็นผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่ เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ออกคำสั่ง เป็นผู้จัดการปัญหาการโต้แย้ง ภายในกลุ่ม ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่ วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่น ตามและการที่คนอื่นตามผู้นำ ก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหาร ผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้ องค์กรหนึ่งองค์การใดที่ต้องการ ประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดย เฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้น ที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความ อดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่น ให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเองและนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำ อะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อ ทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำลายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมี ความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบ ความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่ เขาทำเอง ดังนั้น เขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็น ผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่นและการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็น บุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ของคนอื่นและมีความสนใจร่วมกับผู้อื่นด้วย

หลักใหญ่ 3 ประการที่เป็นปัญหาของภาวะผู้นำ คือ 1. พฤติกรรมการใช้อำนาจที่เอื้อประโยชน์เฉพาะตนพวกพ้องและเลือกปฏิบัติ 2. ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่ฉลาดทางอารมณ์ ขาดปียวาจา ขาดการแบ่งปัน ขาดเมตตา ขาดความเอาใจใส่ และ 3. ขาดการเสริมสร้างความรู้ความสามารถในงานนำมา ซึ่งขาดการประสานความร่วมมือจนกระทั่งเกิดการแปลกแยกในองค์กรและผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ประเด็นเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อทุกคน ทุกแผนกในองค์กรและส่งต่อภาวะผู้นำทุกระดับโดยตรงส่งผลทางลบต่อการดำเนินชีวิตทำให้ผู้นำ ขาดความรัก ขาดความเมตตา มีความอิจฉาริษยากัน มีการนินทาว่าร้ายเบียดเบียนกัน ข่มเหงรังแกกัน ขัดแย้งทางผลประโยชน์และทำให้พนักงานมีทัศนคติลบต่อองค์กร เกิดการแตกแยก ถือตัวใช้อำนาจบาตรใหญ่ มีความโลภ มีความโกรธ มีความหลงเข้ามาแทนความเมตตากรุณา สังคมหรือองค์กรจึงไม่มีความสุข

ภาวะผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ ซึ่งมีหน้าที่ตั้งแต่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย ผู้นำมิใช่หน้าที่เพียงทำให้ผู้อื่นเดินตามและการที่คนอื่นตาม ผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้นคนที่เป็ผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่การเป็นนักจัดการที่ดีหรือผู้บริหารที่ดีหรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดี อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้องค์กรหนึ่งองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้นำผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้

1. การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

2. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือจะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเองและนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่นชัด ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำอะไรสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องเป็นผู้ยอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่ผู้นำทำเองดังนั้น ผู้นำต้องคิดและตระหนักอยู่เสมอว่า การเป็นผู้นำจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ปัญหาในการ

บริหารตน บริหารคนและบริหารงานของผู้นำ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไปถ้าโคเจ้าฝูงไปคดเคี้ยวโคทั้งฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกันผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรมประชาชนชาวเมืองนั้นก็ประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย” พุทธพจน์นี้ แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติและความสำคัญของผู้นำที่มีต่อองค์กร หากผู้นำเป็นผู้ประกอบด้วยความซื่อสัตย์สามารถที่จะนำพาองค์กร หรือหน่วยงาน หรือมวลสมาชิกในสังคมไปสู่เป้าหมาย ที่พึงประสงค์ได้ ผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำของตนอยู่เสมอ ทั้งในดี 00านำตน นำคนและนำงาน

ความหมายขององค์การ

องค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์มาอย่างยาวนาน ดังเห็นได้จากการที่มนุษย์มีการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ในยุคเริ่มแรก มนุษย์มีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายในด้านการคุ้มครอง การหาอาหาร และการสร้างที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นการรวมตัวเพื่อพึ่งพาอาศัยกันแบบหลวม ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ในทางปฏิบัติมากนัก กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ นอกจากนี้ หมายถึง การรวมของกลุ่มคนเพื่อทำกิจการใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยมีโครงสร้างทางสังคมเป็นทางการค่อนข้างสูง

องค์การ หมายถึง กลุ่มซึ่งมีผู้มีความสนใจร่วมกันในการอยู่รอดในสังคมและมีพันธะในการทำกิจกรรมร่วมกันโดยใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการ

องค์การ หมายถึง ระบบของกิจกรรมที่สัมพันธ์กัน โดยมีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน ระบบนี้ขึ้นอยู่กับ การแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่าง ๆ ภายใต้วงแวดล้อมขององค์การ องค์การในลักษณะเป็นหน่วยงาน เพื่อประกอบกิจกรรม เป็นการรวมตัวของบุคคลจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาช่วยทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีสถานที่ทำงานเป็นหน่วยงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มาร่วมปฏิบัติงาน (นันทิชา หาสนธิ์, 2560)

สรุปว่า องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเป็นแหล่งรวมตัวของกลุ่มสมาชิกเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันตามบทบาทและหน้าที่ในองค์การ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำในองค์การนวัตกรรมสมัยใหม่

ภาวะผู้นำในองค์การนวัตกรรมสมัยใหม่ เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้ง ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562)

ภาวะผู้นำในองค์การนวัตกรรมสมัยใหม่ คือ ความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้ง นำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) รวมถึง ยินดี ฮานาฟ (2562) กล่าวว่า ผู้นำที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึง มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำในองค์การนวัตกรรมสมัยใหม่ เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาที่สลับซับซ้อน สามารถคิดค้นแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจจากสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้ง ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

หลักพุทธจิตวิทยาที่เหมาะสมสำหรับภาวะผู้นำในองค์การ

พรหมวิหาร 4

ผู้นำต้องตระหนักว่า ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกับเพื่อนมนุษย์ องค์การที่มีมนุษย์ร่วมกันอยู่อาศัยและทำงานนั้น จำต้องมีหลักธรรมสำหรับเป็นหลักในการที่จะวางใจหรือมีท่าทีแห่งจิตใจต่อคนรอบข้างตลอดจนเพื่อนมนุษย์ทั้งหลาย คือ การเจริญพรหมวิหาร 4 พรหมวิหาร 4 แปลว่า ธรรมประจำใจพรหม

ในทางศาสนาพราหมณ์ถือว่า พระพรหมเป็นผู้สร้างโลก เป็นเทพเจ้าผู้บันดาลสิ่งทั้งหลาย เป็นผู้สร้างสรรพกิจบาลโลก พระพุทธเจ้าสอนว่า เราทุกคนควรเป็นผู้มีส่วนร่วมกัน สร้างสรรค์กิจบาลโลกด้วยกันทุกคน ทรงตรัสแสดงพรหมวิหารไว้ให้เราทุกคนปฏิบัติเพื่อเป็นพรหมวิหารโดยสมบูรณ์ ต้องมีธรรม 4 ข้อ คือ

1) **เมตตา** ความรัก คือ ความปรารถนาดีไม่มีตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคน ประสบประโยชน์และความสุข

2) **กรุณา** ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่ปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคน และสัตว์ทั้งปวง

3) **มุทิตา** ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่น เบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำความดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน

4) **อุเบกขา** ความมีใจเป็นกลาง (วางเฉย) คือ มองตามจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามหลักการเหตุผลและความเที่ยงธรรม การมีเมตตา กรุณา มุทิตา ใช้ความรู้สึกมาก คือ รู้สึกเป็นมิตร รู้สึกเห็นใจสงสาร และรู้สึกพลอยดีใจช่วยหนุน ส่วนอุเบกขาต้องมีปัญญา คือ มองรู้ว่าอะไรถูก อะไรเป็นธรรม อะไรเป็นความจริงแล้ว จึงเอาความรู้สึกนั้นมาปรับความรู้สึกให้ลงตัวพอดี จึงต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะรักษาสังคมนี้ไว้ได้มีฉะนั้นสังคมจะยังปั่นป่วน

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำองค์กรได้อย่างลึกซึ้งและทรงคุณค่า ผู้นำที่ยึดมั่นในหลักเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา จะสามารถบริหารจัดการองค์การให้เกิดความสามัคคี ความไว้วางใจและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน องค์การที่มีผู้นำเช่นนี้ ย่อมเป็นองค์การที่บุคลากร “อยากอยู่” มากกว่าต้อง “จำใจอยู่” และสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างมีพลังและมีความสุขร่วมกัน

สังคหวัตถุ 4

ในยุคปัจจุบันที่องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพและผลลัพธ์อย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากขาดการสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์การ การบริหารที่คำนึงถึง “มนุษย์” เป็นหัวใจสำคัญจึงเป็นแนวทางที่ผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญอย่างหลักสังคหวัตถุ 4 ถือเป็นหลักธรรมที่มีคุณค่ายิ่ง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การและเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในหมู่บุคลากรอย่าง

ยั่งยืน เป็นธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน หรือ ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจระหว่างกัน เป็นหลักธรรมเพื่อการครองใจคน การสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน อุปมาดั่งลิ่มสลักที่ยึดเหนี่ยวไม่ให้ชิ้นส่วนของรถหลุดกระจายออกจากกัน ทำให้รถสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ฉะนั้น การบริหารองค์การที่อาศัยหลักสังคหวัตถุ 4 นำไปประยุกต์ใช้ในองค์การได้ ดังนี้

1) ทาน (การให้ การเสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น) การให้ในบริบทองค์การมิได้หมายถึงเพียงการให้วัสดุสิ่งของเท่านั้น แต่รวมถึงการให้โอกาส การให้เวลา การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนการเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้นำองค์การควรแสดงออกถึงความมีน้ำใจและพร้อมแบ่งปันทรัพยากรให้แก่ทีมงานอย่างทั่วถึง อันเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรม “ไม่เห็นแก่ตัว” และส่งเสริมความร่วมมือกันในหมู่บุคลากร

2) ปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ) การสื่อสารที่ดีเป็นหัวใจของการบริหาร โดยเฉพาะการใช้ถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนโยน จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจและไว้วางใจในองค์การ ผู้นำควรหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่หยาบคาย ก้าวร้าว หรือบั่นทอนกำลังใจ แต่ควรใช้คำพูดเชิงบวกที่สามารถปลุกเร้าแรงบันดาลใจและสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) อัตถจริยา (การช่วยเหลือกิจการงานของผู้อื่น) การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการกิจของผู้อื่น เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยสร้างความไว้วางใจ ผู้นำที่ลงมือทำงานร่วมกับทีมงานอย่างใกล้ชิด ไม่ยืนอยู่ห่างหรือคอยออกคำสั่งเท่านั้น จะช่วยลดระยะห่างระหว่างตำแหน่งและสถานะและทำให้ทีมงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนอย่างแท้จริง ทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

4) สมานัตตตา (ความเสมอต้นเสมอปลาย ความเป็นกันเอง) ผู้นำที่มีความเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เลือกปฏิบัติ มีอัธยาศัยไมตรีและปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกับทุกคนในองค์การ จะได้รับความเคารพศรัทธาและยอมรับในระยะยาว การประพฤติตนอย่างเป็นกันเองโดยไม่ลดทอนอำนาจของความเป็นผู้นำ จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น รวมทั้ง พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การอย่างเต็มที่

โดยสรุป หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารจัดการองค์การในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์การที่นำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้ จะสามารถสร้างแรงจูงใจ ความรัก ความสามัคคีและความร่วมมือในองค์การได้อย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรมควบคู่กันไป ทั้งยังเป็นการวางรากฐานขององค์การที่ไม่เพียงแค่ “แข่งขันได้” แต่ยังเป็น “เป็นที่รัก” ของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาวอีกด้วย

อิทธิบาท 4

ผู้บริหารองค์การต้องใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 หรือ ทางแห่งความสำเร็จ หรือ เป็นเครื่องมือให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หวังสำเร็จในสิ่งใด ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้สมบูรณ์และต่อเนื่องกันในสิ่งนั้นอย่างแท้จริง ก็จะประสบผลสำเร็จ คนที่จะประสบความสำเร็จในทุกสิ่ง ต้องมีความพอใจอย่างจริงจังและชัดเจน มีความมานะพากเพียรกล้าหาญ เอาใจจดจ่อมุ่งมั่นและคำนึงในหลักเหตุผลด้วยสติปัญญาที่ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และลึกซึ้งจนประสบความสำเร็จที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังนี้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561)

1) **มีฉันทะ** คือ มีความพอใจ มีความต้องการและมีความสุขที่จะทำ มีใจใฝ่รักที่จะทำกิจการงานนั้น ๆ อยู่เสมอ

2) **มีวิริยะ** คือ มีความพากเพียร มีความขยันหมั่นเพียรที่จะทำกิจการงานนั้น ๆ ด้วยความพยายาม อุตทน เข้มแข็งและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

3) **มีจิตตะ** คือ มีจิตใจจดจ่อ มีความคิดและความตั้งใจ โดยตั้งใจปฏิบัติในกิจการงานที่กระทำและทำสิ่งนั้น ๆ ด้วยความตั้งใจ เอาใจฝักใฝ่และมีสมาธิในการทำกิจการงานนั้น ๆ

4) **มีวิมังสา** หมั่นใช้สติปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ใคร่ครวญตรวจสอบหาเหตุผล หาข้อบกพร่อง ผิดพลาด แล้วหาข้อมูล วางแผน วัดและประเมินผล พร้อมทั้งคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงกิจการงานนั้นให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

หลักธรรมอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเหตุและผลที่ใกล้ชิดตัวมากที่สุด พร้อมทั้งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ง่ายที่สุดหลักหนึ่ง ผู้ที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมนี้ ย่อมประสบความสำเร็จในชีวิต มีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี ประกอบกิจการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จนเป็นส่วนหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สัปปริสธรรม 7

หลักพุทธธรรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นเรื่องสำคัญมาก ผู้นำต้องมีหลักธรรมประจำตัวในการมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและมีความหมายต่อสังคม โดยนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำในองค์การเชิงนวัตกรรมสมัยใหม่ ประกอบด้วย

1) **การรู้จักเหตุ** คือ เป็นผู้รู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้นรู้จักหลักความจริง เช่น รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความสุขและความทุกข์ อะไรเป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญ ทำอย่างไรจึงจะมั่นคง รวมถึงการรู้จักกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกุศลธรรมและอกุศลธรรม เพราะธรรมแต่ละอย่างล้วนเป็นสาเหตุต้นตอให้เกิดผลทั้งสิ้น

2) **การรู้จักผล** คือ เป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจน รู้ว่าประพฤติตามธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างนี้ รู้จักที่จะไขว่คว้าหาประโยชน์ให้แก่ตัวเองเพราะเห็นด้วยปัญญาว่าจะเกิดผลดีจากการปฏิบัติ

3) **การรู้จักตน** คือ การรู้จักตน วิเคราะห์ตนเองได้ว่า โดยฐานะภาวะกำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรมมีเท่าใด เพื่อจะได้พัฒนาตนและหรือแก้ไข ปรับปรุงตนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ

4) **การรู้จักประมาณ** คือ รู้ประมาณ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการ บริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัย หรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

5) **การรู้จักเวลา** คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการ ประกอบกิจการหน้าที่การงานปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้เวลาไหนควร ทำอะไรและทำให้ตรงเวลา เป็นเวลา ทันเวลา พอเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและ วางแผนการใช้เวลาเป็น

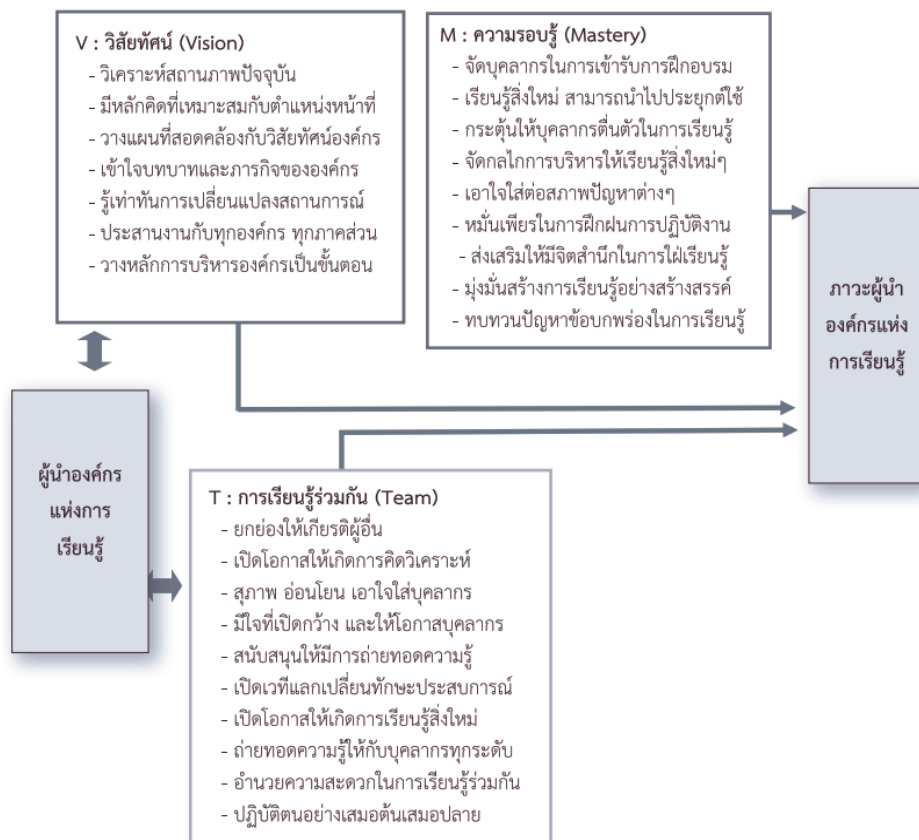
6) **การรู้จักชุมชน** คือ การรู้จักชุมชน คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคมที่ ตนอาศัยอยู่ ชุมชนในที่ทำงาน ชุมชนที่ตนจะเข้าไปหา มีความต้องการหรือไม่ต้องการ อะไร มีความเห็น มีข้อตกลงกันไว้อย่างไร จะเข้าไปหาหรือจะต้อนรับอย่างไร เพื่อให้ ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนนั้นได้ถูกต้องและอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสงบสุข เป็นเหตุให้ คนทำตัวได้ถูกต้องในชุมชนนั้น

7) **การรู้จักบุคคล** คือ ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ ได้แก่ การรู้จัก บุคคลแต่ละคนในแง่มีมต่าง ๆ เช่น อุปนิสัยใจคอมีคุณธรรมมีความประพฤติส่วนตัวและ หน้าที่การงาน รู้จักที่จะเลือก คบหาบุคคลที่ควรคบ เป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคล โดยละเอียด ตีถี่ถ้วนทำให้ได้คบหาแต่คนดีหรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง

การนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนในองค์การ ไม่เพียง ส่งเสริมให้บุคคลมีคุณธรรมประจำใจ หากแต่ยังช่วยสร้างบุคลากรที่มีทั้งปัญญาและ จริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานขององค์การที่ยั่งยืน เมื่อบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เป็น “บัณฑิตในตน” องค์การก็จะสามารถหล่อหลอมเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” ที่พร้อมจะ เติบโตอย่างมีคุณค่าและความหมายต่อไป

อนึ่ง ผู้บริหารองค์การต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ที่เป็นลูกจ้างหรือใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามแนวทางนี้ ถ้าบุคคลใดกระทำได้ ก็จะประสบ ความสำเร็จอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ชนันทรณ์ เกียรติจันทน์, 2561)

ได้ทิวทัศน์และได้ข้อสรุปที่เป็นรูปแบบหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับนักบริหารหรือผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เรียกว่า VMT Model ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบตัวอย่างหนึ่งในการประยุกต์หลักธรรมของพระพุทธองค์เพื่อเป็นแบบสำหรับผู้ที่ผู้นำองค์กร หรือหน่วยงานที่จำเป็นต้องดูแลและเอาใจใส่ผู้ที่ทำงานร่วมกันและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ดังรูปแบบด้านล่างนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสมัยใหม่

ในการพัฒนาคนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน (กมลชนก ชมพูนันท์, 2564) ได้แก่

1) การสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้าและทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร ต้องมีการพัฒนา ทักษะในการคิด การตัดสินใจ ซึ่งในยุคดิจิทัล ทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ บนโลกได้มากขึ้น ทั้งข้อมูลการตลาด ข้อมูลพนักงานในองค์กร รวมถึง ข้อมูลการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสามารถนำข้อมูลเหล่านี้นมาคิด วิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ให้กับองค์กร

2) ผู้นำควรมีความรู้ความสามารถเชิงนวัตกรรม คือ ทักษะการเรียนรู้และการเรียนรู้ใหม่ ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบันมีอายุการใช้งานที่สั้นและถูกทดแทนด้วยนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และไม่ยึดติดกับความรู้เดิม

3) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรมีทักษะในการทำงานเป็นทีมและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นบุคคลที่ชอบแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และมุมมองของผู้อื่น เพื่อนำมาต่อยอดในกระบวนการทำงาน ซึ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการด้านความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ หรือวิธีการทำงานใหม่ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้

4) บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำควรมีการแสดงออกเชิงนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอก โดยบุคลิกภาพภายใน เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติเชิงบวก ความคิดสร้างสรรค์ การมีแรงบันดาลใจและการมีไหวพริบ ส่วนบุคลิกภาพภายนอก เป็นลักษณะเชิงนวัตกรรมที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีความมุ่งมั่น หากผู้นำแสดงออกถึง บุคลิกภาพทางนวัตกรรมก็จะเป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรให้มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมได้

5) บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และต้องส่งเสริมผู้ร่วมงานและบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์กรและมีความรับผิดชอบต่อผลงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นอีกหนึ่งกุญแจสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กรเพื่อต่อสู้กับการแข่งขันแบบไร้พรมแดนในยุคดิจิทัลได้

กระบวนการสร้างนวัตกรรมสมัยใหม่

กระบวนการสร้างนวัตกรรม 4 กระบวนการ ได้แก่ (Rungnapa Chinrat, 2564)

1) **กระบวนการสร้างความคิด** (Idea generation) ขั้นตอนแรกสุดของกระบวนการสร้างนวัตกรรม คือ กิจกรรมการสร้างความคิดที่มีโอกาสเป็นไปได้ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ องค์กรจะต้องทำการสำรวจค้นหาสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาภัยคุกคามและโอกาสที่อาจจะพัฒนามาเป็นนวัตกรรมใหม่ขององค์กรได้ กิจกรรมในขั้นตอนนี้ จะเป็นการขุดค้นต้นแหล่งนวัตกรรม ในการสร้างความคิดใหม่และการประเมินแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร สิ่งที่สำคัญที่จะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการคิดริเริ่ม คือ วัฒนธรรมองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวผลักดันและเสริมพลังการคิดสร้างสรรค์ให้กับคนในองค์กร ปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการสร้างความคิด ได้แก่ การมองเชิงเทคนิคเข้าไปในผลิตภัณฑ์ หรือบริการ หรือกระบวนการ ความคิดสร้างสรรค์บางกรณี เกิดจากการเฝ้ามองปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต หรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต บางครั้ง ความคิดสร้างสรรค์อาจเกิดจากการกระตุ้นเร้าโดยเป้าหมายขององค์กร หรืออาจจะได้มาจากโอกาสที่ไม่คาดหมาย

2) **กระบวนการรับรองโอกาส** (Opportunity recognition) ขั้นตอนที่สองของกระบวนการสร้างนวัตกรรม คือ การพัฒนาโอกาสให้กับผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการ ถูกประเมินและประเมินผลความสัมพันธ์กับโอกาสอื่น ๆ

กระบวนการในขั้นตอนนี้ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่า ความคิดเชิงนวัตกรรมจะถูกองค์กรเลือกและถูกประเมินว่าจะสร้างผลประโยชน์จากภายนอกองค์กรได้หรือไม่ การตัดสินใจนี้ อาจมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน รวมทั้งสัมพันธ์กับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่มี รวมทั้ง ต้องพิจารณาขีดความสามารถ (capability) ปัจจุบันขององค์กร ส่วนผสมของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมา ความเคลื่อนไหวของคู่แข่ง ตลอดจนการส่งสัญญาณมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก (ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน, 2559) เรียกสถานะที่ต้องตัดสินใจนี้ว่า (stage-gates) อันเป็นผลมาจากการได้รับแรงกระตุ้นที่ไม่ถูกทาง ในขั้นนี้ มีโอกาสสูงที่จะเกิดความคลาดเคลื่อน 2 ประการ คือ การปฏิเสธความคิดที่ดี และการยอมรับความคิดที่เลว

ความคิดดี ๆ ที่สามารถสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอาจไม่ถูกเลือกไปปฏิบัติ หรือบางทีความคิดที่ไม่ดีองค์กรกลับนำไปปฏิบัติ ซึ่งความผิดพลาดนี้สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เพราะการเลือกเอาความคิดที่ไม่ดีไปปฏิบัติจะผลาญทรัพยากรไปจำนวนมากและยังเป็นการปิดโอกาสดีให้ความคิดที่ดี ๆ หรือความคิดที่มีประโยชน์ถูกนำไปปฏิบัติ

3) กระบวนการพัฒนา (Development) เมื่อโอกาสใดถูกเลือกหรือถูกหมายตาไว้ในฐานะที่เป็นสิ่งที่เหมาะสมกับองค์กร ความคิดใหม่ (idea) จะถูกเคลื่อนที่ไปยังระยะตั้งต้นใหม่ ซึ่งสามารถพัฒนาต่อไปได้ ขั้นตอนนี้ เป็นการพัฒนาความคิดหรือความคิดในการแก้ปัญหาเข้าไปในนวัตกรรม ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่มีศักยภาพมากพอที่จะเข้าไปแข่งขันในตลาด รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก การดำเนินงานที่ถือเป็นหัวใจหลักของขั้นตอนนี้ คือ การทดลอง (experimental) การออกแบบและการพัฒนา (design and development) การทดสอบ (testing) การวิเคราะห์ตลาด (marketing analysis) และการสร้างต้นแบบ (prototype) สุดท้าย ปลายทางของขั้นตอนการพัฒนา คือ ไอเดียขั้นต้นถูกนำไปพัฒนาให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ บริการที่สัมผัสได้ และกระบวนการที่มองเห็นได้ ซึ่งองค์กรมองเห็นว่า ผลิตภัณฑ์มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ นวัตกรรมที่มีศักยภาพส่วนใหญ่จะรอคอยจนถึงขั้นสุดท้ายของขั้นตอนกระบวนการพัฒนา เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่าสามารถเข้ากับตลาดได้ จึงจะมีการนำไปสู่การสร้างที่เป็นจริง (realization) ต่อไป

4) กระบวนการทำให้เป็นจริง (Realization) เป็นกระบวนการนำผลการทดลอง (experimental) การออกแบบและการพัฒนา (design and development) การทดสอบ (testing) การวิเคราะห์ตลาด (marketing analysis) และการสร้างต้นแบบ (prototype) มาลงมือสร้างนวัตกรรมตัวจริงขึ้นมา โดยการแก้ไขข้อบกพร่องที่เคยมีอยู่ให้หมดไปและสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริงขึ้นมาให้ผู้บริโภคทดลองใช้

บทสรุป

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยหลักพุทธจิตวิทยาในองค์กรนวัตกรรมสมัยใหม่จะต้องมีวิธีการหรือกระบวนการที่สอดคล้องกับความเป็นนวัตกรรมสมัยใหม่ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาที่สลับซับซ้อน สามารถคิดค้นแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจจากสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้ง ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้ องค์กรหนึ่งองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้นำผู้บริหารหรือผู้จัดการที่มีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความฉลาด มีแรงจูงใจภายใน มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเป็นแหล่งรวมตัวของกลุ่มสมาชิก

เพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันตามบทบาทและหน้าที่ในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่สร้างนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม เกิดจากความคิดของคน สร้างสิ่งที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่าง โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบตัวให้ในการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และมีการถ่ายทอดหรือส่งต่อแนวคิดนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม โดยนำหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี ด้วยการมีน้ำใจ มีจิตเจิดจ้าว่างขวางที่ช่วยเหลือและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่อยู่ใกล้ชิด ปฏิบัติต่อกันอย่างมิตร ไม่ถือตัวร่วม ทุกข์ร่วมสุข เป็นเครื่องให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หวังสำเร็จในสิ่งใดต้องประพฤติปฏิบัติตนให้สมบูรณ์และต่อเนื่องกันอย่างแท้จริงก็จะประสบผลสำเร็จ โดยต้องปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างมีความพอใจอย่างจริงจังและชัดเจน มีความมานะพากเพียร กล้าหาญ เอาใจจดจ่อมุ่งมั่นและคำนึงในหลักเหตุผลด้วยสติปัญญาที่ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยหลักพุทธจิตวิทยาในองค์กรนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

รายการอ้างอิง

- กมลชนก ชมพูนันท์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย* 5(1). 24-33.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนันทรณ์ เกียรติจันทน์. (2561). *รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน. (2559). *นวัตกรรม ตอนที่ 4 กระบวนการสร้างนวัตกรรม*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://shorturl.asia/hZ6WV>
- นพพล ศุภจิตาเจริญกุลม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

- นันทิชา หาสุหนที. (2560). *การวิเคราะห์และพัฒนางานองค์กร*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://shorturl.asia/ey9ia>
- ยินดี ฮานาฟ. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยรังสิต. ปทุมธานี.
- วงศกร เพียรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2564). *การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร Innovation in Organization*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://shorturl.asia/ERmbY>
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพิท์แอนด์โฮม จำกัด.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ วัดจินดา. (2563) *นวัตกรรม (Innovation)*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://shorturl.asia/tM3bw>
- Rungnapa Chinrat. (2564). *การพัฒนานวัตกรรม*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://shorturl.asia/lIc6w>