

ผู้นำพันธุ์ใหม่สร้างสุขในองค์กร*

New Breed Leaders for Creating Happiness in Organization

¹สุภกิจ บุญเลี้ยง และ ²ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์

¹Supakit Bunleang and ²Khantong Wattanapradith

¹ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹Krung Thai Bank Public Company Limited, Thailand.

²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: supakit.bunleang@gmail.com



บทคัดย่อ

ในยุคที่โลกอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากโลกยุค VUCA ที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ สู่โลกยุค BANI ที่มีความเปราะบาง วิดกกังวล ความสัมพันธ์ไม่เป็นเส้นตรง และมีความซับซ้อนเข้าใจได้ยาก ส่งผลให้องค์กรในโลกธุรกิจสามารถประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการปรับตัวของผู้นำองค์กร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงต้องการ “ผู้นำพันธุ์ใหม่” ที่มีทักษะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรให้สามารถเผชิญกับการแข่งขันที่สูง พร้อมความสามารถในการผูกใจคนให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กรจึงจะนำพาให้องค์กรเกิดสันติสุขและมีพลังนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กร บทความนี้ผู้เขียนได้เสนอ “ผู้นำพันธุ์ใหม่” ซึ่งเป็นการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับหลักพรหมวิหาร 4 โดยมีองค์ประกอบสำคัญของผู้นำเรียกว่า “MEKMU” ที่สามารถสร้างคุณลักษณะของผู้นำพันธุ์ใหม่ 16 ประการ เพื่อใช้บริหารตน บริหารคน บริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ผูกพันกับงานที่ทำ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีพลังและเกิดสันติสุขในองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับโลกในยุคใหม่ที่นับวันจะคาดเดาได้ยากและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

คำสำคัญ: ผู้นำ; ผู้นำพันธุ์ใหม่; องค์กรที่มีความสุข

Abstract

In an era of rapid global transformation, from the volatile, uncertain, complex, and ambiguous (VUCA) world to the brittle, anxious, nonlinear, and incomprehensible (BANI) landscape, organizations face unprecedented challenges in achieving success or facing failure swiftly. Central to navigating this dynamic environment is the adaptive capability of organizational leaders. Leaders in the 21st century seek "New Breed Leaders" equipped with transformational leadership skills to lead organizations through high levels of competition. These leaders must obtain the competency to inspire love and engage team with high commitment within the organization, fostering harmony and empowering success. This article

*Received July 13, 2024; Revised September 16, 2024; Accepted September 24, 2024

proposes the concept of "New Breed Leaders," synthesizing transformational leadership theory with the Four Noble Truths as "MEKMU" leaders. MEKMU leaders are adept at managing themselves, others, and tasks efficiently, promoting organizational commitment and job satisfaction. Ultimately, they enable organizations to thrive in an increasingly unpredictable world, poised for continual adaptation and success.

Keywords: Leader; New Breed Leaders; Happiness in Organization

บทนำ

ในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่คาดคิดได้กลายเป็นสิ่งที่องค์กรทุกขนาดต้องเผชิญ จากสภาพแวดล้อมที่เคยเป็น VUCA ที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ เราได้เข้าสู่ยุค BANI ที่ทุกสิ่งทุกอย่างดูประหลาด สร้างความวิตกกังวล และการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่ต้องการมีความไม่เป็นเส้นตรง เข้าใจได้ยากขึ้น ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวและนำพาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา สภาวะของโลกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปิดตัวของธุรกิจมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ตามรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สหรัฐอเมริกาพบว่าในปี 2023 มีธุรกิจปิดตัวลงมากถึง 25% มากกว่าปีที่ผ่านมา ขณะที่ธุรกิจใหม่เกิดขึ้นมีจำนวนลดลงอยู่ที่ 15% (National Statistics Office, USA, 2024)

ในประเทศไทย ข้อมูลจากกระทรวงพาณิชย์ระบุว่าในปี 2023 มีธุรกิจปิดตัวลงมากถึง 20,000 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2022 ประมาณ 30% ขณะที่การจดทะเบียนธุรกิจใหม่ลดลงถึง 10% การเปลี่ยนแปลงนี้มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย รวมถึงการแพร่ระบาดของ COVID-19 การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค การแข่งขันที่สูงขึ้น และปัญหาเศรษฐกิจโลกที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจในทุกประเทศ (Ministry of Commerce, Thailand, 2024)

สาเหตุของความล้มเหลวหรือความสำเร็จของธุรกิจขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุค VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ที่เปลี่ยนมาเป็น BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) โดยในยุค BANI ธุรกิจต้องเผชิญกับความประหลาด ความวิตกกังวล การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง และสิ่งที่ไม่สามารถเข้าใจได้ง่าย ผู้นำองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำพันธุ์ใหม่จึงมีความจำเป็นในโลกธุรกิจยุคใหม่ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวจะสามารถนำพาองค์กรผ่านความท้าทายและสร้างความสำเร็จได้

ในศตวรรษที่ 21 ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Sandwijk, 2018) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำที่สามารถปรับตัวและนำพาทีมงานก้าวข้ามปัญหาอุปสรรคในช่วงเวลาที่ยากลำบากได้จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน องค์กรต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการนำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากโลกธุรกิจในปัจจุบันมีความไม่แน่นอนสูง มีการแข่งขันที่รุนแรง และอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน ช่วยให้องค์กรปรับตัวและนำหน้า

คู่แข่งได้ นอกจากทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว องค์กรยังต้องการผู้นำที่สามารถผูกใจคน ให้พนักงานทุ่มเท และอุทิศตนให้องค์กร การมีหลักธรรมในการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างความผูกพันและความสามัคคีในทีมงาน

ในทางพระพุทธศาสนา ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและศีลธรรม โดยเฉพาะการนำพาทีมงานไปในทางที่ดี หลักธรรมที่เป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำคือ "พรหมวิหาร 4" ซึ่งประกอบด้วย เมตตา (ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้เขามีความสุข), กรุณา (ความกรุณาต่อผู้อื่นให้เขาพ้นจากความทุกข์), มุทิตา (ความยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น), และอุเบกขา (การมีใจเป็นกลาง) ในพระไตรปิฎก (พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 7 สังยุตตนิกาย สคาถวรรค) กล่าวถึงการปฏิบัติพรหมวิหาร 4 ว่าเป็นวิธีที่ผู้นำควรนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความรักในองค์กร ผู้นำที่ยึดหลักปฏิบัติพรหมวิหาร 4 จะช่วยให้ผู้นำนั้น ๆ สามารถผูกใจคนในองค์กรได้ โดยการแสดงออกถึงความเมตตาและกรุณาจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความอบอุ่นและความเป็นกันเอง การมีมุทิตาจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และการมีอุเบกขาจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นธรรม มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (Thai Tripitakas: 19/11/574-579)

ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ให้ผู้นำเป็นผู้นำพันธุ์ใหม่ (New Breed Leader) โดยการบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ให้กับผู้นำ เพื่อเสริมความสามารถในการนำเพิ่มเติมผสมผสานกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อนำพาทีมงานให้เกิดความรักและความผูกพันกับงาน และองค์กร เป็นที่มาของความผูกพันในองค์กร และ เป็นการเสริมสร้างให้เกิดความสุขในองค์กรแบบยั่งยืนต่อไป

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับโลกยุค BANI

ผู้นำคือบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง การวางแผน และการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์กรไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ แต่ยังต้องมีทักษะในการสื่อสาร การกระตุ้นแรงจูงใจ และการสร้างความร่วมมือในทีมงาน

Cascio (2020) ผู้เชี่ยวชาญด้านอนาคตศึกษา (Futurist) และนักวิเคราะห์สังคมที่เสนอแนวคิด BANI เพื่ออธิบายลักษณะของโลกในยุคปัจจุบันที่มีความท้าทายและความไม่แน่นอนสูง ได้สรุปแนวคิด BANI ซึ่งประกอบด้วย Brittle (ความเปราะบาง) พุดถึงระบบและโครงสร้างที่ดูเหมือนแข็งแกร่งแต่สามารถพังทลายได้อย่างง่ายดายเมื่อเผชิญกับความท้าทาย Anxious (ความวิตกกังวล) ความรู้สึกกังวลและไม่มั่นคงเนื่องจากความไม่แน่นอนและความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น Nonlinear (สถานการณ์ที่ไม่เป็นเชิงเส้นตรง) เหตุการณ์และผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้และไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างเหตุและผล และ Incomprehensible (ความไม่สามารถเข้าใจได้โดยง่าย) สถานการณ์และข้อมูลที่ซับซ้อนจนเกินกว่าจะเข้าใจหรือทำนายได้อย่างแม่นยำ แนวคิด BANI ถูกนำมาใช้เพื่อให้ผู้นำและองค์กรสามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้

ณ ปัจจุบัน ผู้เขียนมีแนวคิดว่า ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กร นำพาทีมงาน ให้ก้าวข้ามยุค BANI ได้นั้น ต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เน้นการพัฒนาและปรับเปลี่ยนทัศนคติและความต้องการของบุคลากร ผู้นำที่ดีจะส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาความสามารถในทีม ด้วยการชักนำให้ผู้นับตามุ่งมั่นและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่สูงขึ้น

Bass, Avolio and Howell (1992, quoted in Bass, 1996) ได้พัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำพหุปัจจัย (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) โดยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย 4 แบบคือ

แบบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership/Idealized Influence) ผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการชื่นชม เคารพยกย่อง และไว้วางใจจากผู้ตาม โดยทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม

แบบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมายในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ และสร้างความผูกพันต่อเป้าหมาย

แบบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาด

แบบที่ 4 การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะใส่ใจความต้องการและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามแต่ละคนเป็นพิเศษ ผ่านการฝึกสอนและการเป็นพี่เลี้ยง สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและเกื้อกูลผู้ตาม

การเป็นผู้นำในโลกยุค BANI จำเป็นต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่สามารถรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน การเป็นผู้นำในยุคนี้ต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่คาดฝัน รวมถึงการตอบสนองต่อความเปราะบางขององค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อชักนำและสร้างความมุ่งมั่นในผู้ตามให้พัฒนาและก้าวไปข้างหน้าในสถานะที่ไม่แน่นอน การเป็นผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) โดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีม ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ให้แก่ทีม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นถึงความสำคัญและความน่าสนใจของวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้นำต้องกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมองปัญหาในมุมมองใหม่ มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการแก้ปัญหา ผู้นำต้องตระหนักถึงความเป็นบุคคลของแต่ละบุคคล (Individualized Consideration) โดยการสนับสนุนและพัฒนาความสามารถของผู้ตามในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและทีมในระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค BANI จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวและทำงานในสถานะที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในทีมอย่างเหมาะสม

ผู้นำพรหมวิหาร 4 ที่สามารถสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ผู้นำที่สามารถสร้างความรักความผูกพันในองค์กร จะเป็นผู้นำที่สร้างสุขในองค์กรได้ ผู้เขียนได้พิจารณาคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างสุขในองค์กรได้นั้น ต้องเป็นผู้นำที่มีแกนใจเต็มเปี่ยมด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา (ความปรารถนาดี), กรุณา (ความสงสารต่อผู้ทุกข์), มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น), และอุเบกขา (ความเป็นกลาง) หลักธรรมเหล่านี้มีความสำคัญในการสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร เมื่อผู้นำแสดงความเมตตาและกรุณา พนักงานจะรู้สึกถึงความอบอุ่นและการสนับสนุน ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การมีมุทิตาช่วยสร้างความรู้สึกยินดีและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอุเบกขาในองค์กรช่วยให้การ

ตัดสินใจเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งเสริมสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้นำ (Thai Tripitakas: 19/11/574-579)

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำคัญที่ชาวพุทธรู้จักกันดี เป็นธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในฐานะเป็น “พรหม” คือเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และดำรงรักษาสังคมไว้โดยเฉพาะสำหรับผู้นำนั้นแน่นอนว่าจะต้องเป็นแบบอย่างที่จะต้องมีการพรหมวิหาร 4 ประการ เพราะพรหมวิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่เป็นผู้ประเสริฐ อันแสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีการศึกษาได้พัฒนาตนแล้ว เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องให้มีอยู่ประจำในจิตใจ และเป็นท่าทีของจิตใจที่จะทำให้แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้อง โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง 4 ที่ประสบ กล่าวคือ

1. ในสถานการณ์ที่เขายู่เป็นปกติเราก็มียเมตตา คือ ความเป็นมิตรไมตรี ความมีน้ำใจปรารถนาดี ต้องการให้เขามีความสุข ซึ่งหมายถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นที่เราเกี่ยวข้อง ขยายออกไปจนถึงความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์หรือต่อสังคมทั้งหมดทั่วทั้งโลก เมตตาเป็นคุณธรรมพื้นฐานประการแรกที่ต้องมีซึ่งใช้ในยามปกติคือ เมื่อคนอื่นเขายู่กันเป็นปกติเราก็มียเมตตาปรารถนาดีคิดหาทางสร้างสรรค์ความสุขความเจริญให้เขาเรื่อยไป

2. ในสถานการณ์ที่เขาตกต่ำเดือดร้อน เราก็มียกรุณา คือ ความรู้สึกโหวตามความทุกข์ความเดือดร้อนหรือปัญหาของเขา และต้องการช่วยเหลือปลดปล่อยให้เขาพ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนนั้น กรุณานี้ต่างไปจากเมตตา คือเมตตาใช้ในยามปกติแต่เมื่อเขาตกต่ำลงไปกลายเป็นเดือดร้อนเป็นทุกข์เราก็มียกรุณา ใฝ่ใจช่วยบำบัดทุกข์ให้

3. ในสถานการณ์ที่เขาขยับสูงขึ้นในความดีงาม สุขความสำเร็จ เราก็มียมูทิตาหมายความว่าเมื่อเขาเปลี่ยนไปในทางสูงขึ้น ได้ดีมีสุข ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ประสบความสำเร็จ เราก็มียมูทิตา คือพลอยยินดีด้วย ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในโรงงานตลอดจนการเป็นผู้นำทั่วไปนั้น เรื่องที่สำคัญมากก็คือเมื่อคนมีปัญหา มีทุกข์เดือดร้อน เช่น เจ็บไข้ได้ป่วย หรือยากไร้ขาดแคลน ก็ต้องมีกรุณาที่จะเอาใจใส่แก้ปัญหาเมื่อมีคนประสบผลสำเร็จในการทำสิ่งดีงาม ทำให้อะไรต่ออะไรพัฒนาก้าวหน้าไป ก็ต้องมีมูทิตาช่วยส่งเสริมสนับสนุนแต่ในยามปกติก็ต้องไม่ปล่อยปละละเลย ต้องเอาใจใส่ต่อการที่จะทำให้เขาอยู่ดีมีสุขเช่น มีสุขภาพดีอยู่ในวิถีทางของความสุขความเจริญ และการพัฒนาสืบต่อไป คือ ต้องมีเมตตาปรารถนาดี ถ้าปฏิบัติได้อย่างนี้ก็จะทำให้กิจการงาน และประโยชน์สุขที่มุ่งหมายพร้อมที่จะสำเร็จผล ก็จะเกิดขึ้นในตัวผู้นำ คือ “ปิโย” แปลว่า “ผู้เป็นที่รัก” กล่าวคือผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมไปด้วยกัน หรือจะเรียกผู้ตามก็แล้วแต่ ก็จะมีความรักมีความรู้สึกสนิทสนม สบายใจต่อผู้นำนั้น เสริมความรู้สึกอยากร่วมไปด้วยให้หนักแน่น มากขึ้น ทั้งร่วมใจและร่วมมืออย่างรักก็ตาม ปิโยเท่านั้นไม่พอ ปิโยนั้นได้มาจากเมตตา กรุณา มุทิตา แต่ยังมีอีกข้อหนึ่ง คืออุเบกขา

4. ในสถานการณ์ที่เขาทำผิดหลักหรือละเมิดธรรม เราก็มียอุเบกขา หมายความว่าเมื่อใดเขาทำอะไรไม่ถูกต้อง โดยละเมิดธรรม คือ ละเมิดต่อหลักการ หรือละเมิดต่อความถูกต้อง ทำให้เสียหลัก เสียกฎเกณฑ์เสียความเป็นธรรม เสียความชอบธรรม ทำลายกติกาเป็นต้น ผู้นำจะต้องอยู่ในหลักที่เรียกว่า อุเบกขา อุเบกขาก็คือรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้าง หยุดการชวนชวายไม่ให้เกินขอบเขตไปจนกลายเป็นเสียธรรมคือการปฏิบัติต่อคนหรือช่วยเหลือคน จะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้เป็นการทำลายหลักการไม่ให้เป็นการละเมิดต่อกฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม

ผู้เขียนได้บูรณาการแนวคิดเรื่องพรหมวิหาร 4 กับผู้นำ โดยเรียกผู้นำที่พัฒนาตนเองให้มีพรหมวิหาร 4 เป็นแกนใจในการนำไปใช้บริหารคน บริหารงาน เพื่อให้องค์กรเกิดความรักความผูกพัน โดยผู้เขียนขอใช้ คำ

ทับศัพท์ภาษาอังกฤษในการเรียกชื่อผู้นำนั้นๆ เพื่อให้ง่ายในการนำไปใช้ในการทำกิจกรรมในองค์กร หรือใช้ในงานวิจัยของผู้เขียนต่อไป ดังนี้

- | | | |
|------------------------|----------|----------------|
| 1. ผู้นำที่มีความเมตตา | เรียกว่า | METTA LEADER |
| 2. ผู้นำที่มีความกรุณา | เรียกว่า | KARUNA LEADER |
| 3. ผู้นำที่มีมุทิตา | เรียกว่า | MUTITA LEADER |
| 4. ผู้นำที่มีอุเบกขา | เรียกว่า | UBEKKHA LEADER |

ผู้นำทั้ง 4 แบบ เป็นผู้นำที่ได้รับการพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้นำที่มีแกนใจเต็มไปด้วยหลักธรรมพรหมวิหารทั้ง 4 โดยการแสดงพฤติกรรมการนำขึ้นกับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานในองค์กรขณะนั้น ๆ ว่าจะอยู่ในสถานการณ์อย่างไร ผู้นำก็จะแสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำในแบบต่าง ๆ ออกมาตามสถานการณ์นั้น ๆ และเพื่อให้ง่ายในการเรียกชื่อผู้นำที่มีพรหมวิหาร 4 เป็นแกนใจ ผู้เขียนจึงนำคำนำหน้าของผู้นำแต่ละแบบตามชื่อภาษาอังกฤษมาตั้งชื่อใหม่โดยใช้คำว่า **MEKMU** มีที่มาคือ ME : METTA, K : KARUNA, M : MUTITA, U : UBEKKHA เรียกผู้นำดังกล่าวว่า **MEKMU LEADER**

งานวิจัยจาก Harvard Business Review แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่แสดงความเห็นใจและความเข้าใจในพนักงาน สามารถสร้างความผูกพันในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร 4 ที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น (Harvard Business Review, 2020)

ดังนั้น การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร จะช่วยเสริมสร้างความรักและความเมตตาในทีมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและทุ่มเทให้องค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

ผู้นำพันธุ์ใหม่กับการสร้างสุขในองค์กร

ผู้นำที่จะเป็นผู้นำพันธุ์ใหม่ (New Breed Leader) เป็นผู้นำที่จะต้องบูรณาการศาสตร์ 2 ศาสตร์เข้าด้วยกัน เพื่อให้มีความสามารถในการนำเพิ่มมากขึ้น โดยการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ผสมผสานกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เพื่อนำพาทีมงานให้เกิดความรักความผูกพันกับงาน ผูกพันกับองค์กร เป็นที่มาของความผูกพันในองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความสุขในองค์กรต่อไป ซึ่งผู้เขียนได้ตั้งชื่อว่าผู้นำ MEKMU ซึ่งประกอบด้วย METTA Leader, KARUNA Leader, MUTITA Leader และ UBEKKHA Leader ผู้นำดังกล่าวต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นองค์ประกอบสำคัญด้วย จึงจะเป็นผู้นำพันธุ์ใหม่ที่สามารถสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสุขกับงานที่ทำ สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในองค์กร และ ปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้น นำพาองค์กร ก้าวข้ามปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้ และสามารถประสบความสำเร็จ เต็มที่ได้อย่างยิ่งยืน บทความนี้จะเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำที่สามารถสร้างความสุขและความมั่นคงในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ มีความซับซ้อน ไม่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยแม่นยำเหมือนในอดีต

องค์กรที่มีความสุข

องค์กรที่มีความสุข คือองค์กรที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน วัดได้จากการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันดังกล่าวพิจารณาจาก 2 มิติ คือ พนักงานผูกพันกับงานที่ทำ และ ผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ รวมเป็น ความผูกพันต่อองค์กร โดยดูจากพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในมิติต่าง ๆ ดังนี้ (Meyer, and Allen, 1991)

1) **ความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พนักงานที่ยอมรับและให้ความสำคัญกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีความสุขในการทำงาน พวกเขาเข้าใจและรับรู้ว่าองค์กรมีวัตถุประสงค์และมีความสำคัญในการทำงานของพวกเขา

2) **ความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร** พนักงานที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลัง ไม่เพียงแต่ทำงานเพื่อรับเงินเดือน พวกเขามีความสุขเมื่อเห็นผลงานที่ดีและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

3) **ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป** พนักงานที่รู้สึกว่างค์กรเป็นบ้านของพวกเขา มีความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป พวกเขามีความสุขเมื่อรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวองค์กร

4) **ความภาคภูมิใจ และการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร** พนักงานที่มีความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร และปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสุขเมื่อเห็นว่าพวกเขามีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องคำนึงถึงเป็นลำดับแรกๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความสุขในองค์กรนั่นเอง

แนวคิดของผู้เขียนได้นำเสนอการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำพันธุ์ใหม่เพื่อสร้างสุขในองค์กร ดังนี้

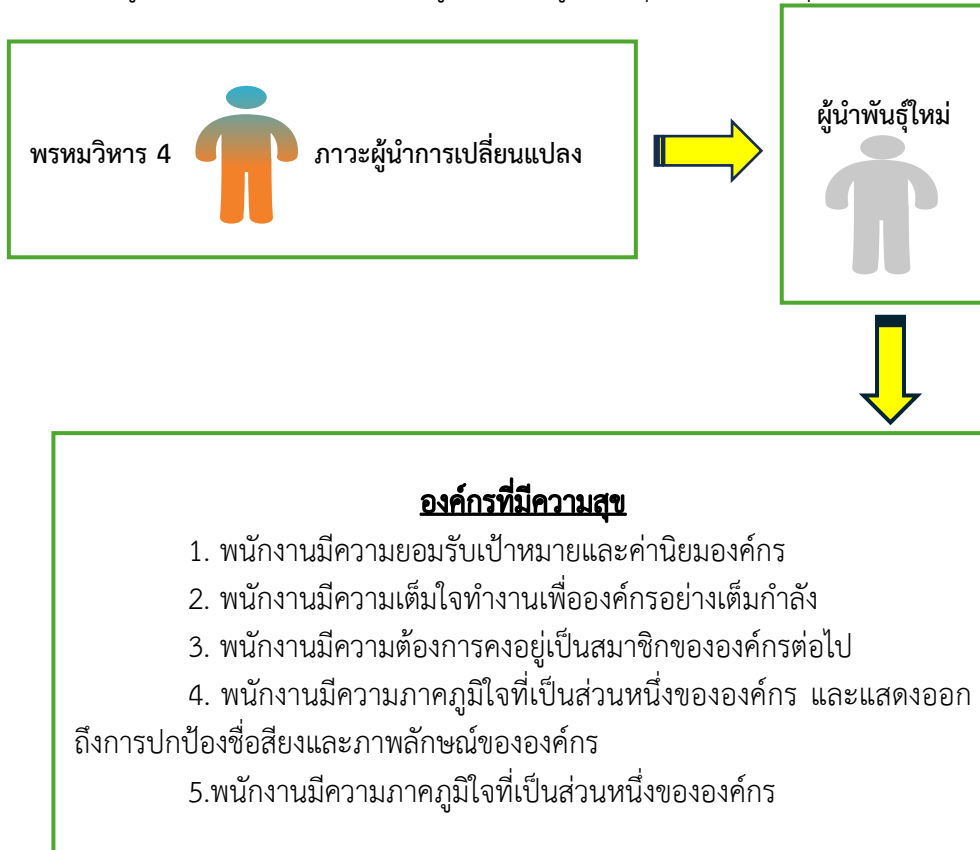


Diagram 1: Leadership Concepts for Enhancing Organizational Happiness

จากแผนภาพที่ 1 แนวคิดผู้นำที่เสริมสร้างความสุขในองค์กร โดยเริ่มที่ผู้นำที่มีพรหมวิหาร 4 หรือ MEKMU LEADER คือผู้นำที่มีพรหมวิหาร 4 เป็นแกนใจ เพื่อใช้ในการบริหารคน บริหารงาน ให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร แต่การจะเป็นผู้นำที่น่าพาองค์กรให้ก้าวข้ามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปมาอย่าง ยุค VUCA to BANU ณ.ปัจจุบันได้นั้น ผู้นำดังกล่าวจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational

Leadership) ซึ่งประกอบด้วย การเป็นผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) การเป็นผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การเป็นผู้นำแบบกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) และ การเป็นผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) บุรณาการเป็น MEKMU Leader with Transformational Leadership จึงจะเป็นผู้นำพันธุ์ใหม่ หรือ New BREED LEADER ได้ เพื่อนำพนักงานในองค์กรให้คล้อยตาม ปฏิบัติตาม เป็นที่มาขององค์กรที่มีความสุขได้ โดยผู้เขียนได้สร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบตารางเพื่ออธิบายคุณลักษณะผู้นำพันธุ์ใหม่ ในแต่ละสถานการณ์ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผู้นำ 16 แบบ ตามลักษณะของผู้นำและภาวะผู้นำที่แสดงออก : MEKMU Leader with Transformational Leadership

Leader	Leadership			
	Charismatic Leadership	Inspirational Motivation	Intellectual Stimulation	Individualized Consideration
METTA Leader	ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำเชิงบารมี (METTA Leader with Charismatic Leadership)	ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (METTA Leader with Inspirational Motivation)	ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา (METTA Leader with Intellectual Stimulation)	ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (METTA Leader with Individualized Consideration)
KARUNA Leader	ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำเชิงบารมี (KARUNA Leader with Charismatic Leadership)	ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (KARUNA Leader with Inspirational Motivation)	ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา (KARUNA Leader with Intellectual Stimulation)	ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (KARUNA Leader with Individualized Consideration)
MUTITA Leader	ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำเชิงบารมี (MUTITA Leader with Charismatic Leadership)	ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (MUTITA Leader with Inspirational Motivation)	ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา (MUTITA Leader with Intellectual Stimulation)	ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (MUTITA Leader with Individualized Consideration)

Leader	Leadership			
	Charismatic Leadership	Inspirational Motivation	Intellectual Stimulation	Individualized Consideration
UBEKKHA Leader	ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำเชิงบริหารมี (UBEKKHA Leader with Charismatic Leadership)	ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (UBEKKHA Leader with Inspirational Motivation)	ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา (UBEKKHA Leader with Intellectual Stimulation)	ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (UBEKKHA Leader with Individualized Consideration)

จากความสัมพันธ์ของผู้นำตามตารางข้างต้น ผู้นำพันธุ์ใหม่ (New BREED LEADER) คือผู้นำที่มีพรหมวิหาร 4 เป็นแกนใจ (MEKMU Leader) และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในด้านต่าง ๆ 16 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำเชิงบริหารมี (METTA Leader with Charismatic Leadership)

เป็นผู้นำที่มีเมตตา และมีความเชื่อในความดีและความสุขของทุกคน สร้างความสามารถในการร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ต่อทีมงาน และ ปฏิบัติกับทีมงานด้วยความอ่อนโยน ทำให้ทีมงานเกิดความเชื่อมั่น

2. ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (METTA Leader with Inspirational Motivation) เป็นผู้นำที่มีความเมตตาและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม ใช้ความเมตตาในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นบวก สร้างความเชื่อมั่นในทีมงานด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญและมีคุณค่า

3. ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา (METTA Leader with Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่มีเมตตาและกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดวิเคราะห์ในเชิงลึก ส่งเสริมการแสดงออกทางความคิดที่หลากหลายและการยอมรับความคิดใหม่ๆ สนับสนุนให้ทีมคิดอย่างเปิดกว้าง ทำให้ทีมงานรู้สึกปลอดภัยในการทดลองทำและสร้างนวัตกรรม

4. ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (METTA Leader with Individualized Consideration) เป็นผู้นำที่มีเมตตาและใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ใช้ความเอาใจใส่ในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม ทำให้พวกเขารู้สึกถึงความสำคัญและการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง

5. **ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำเชิงบารมี** (KARUNA Leader with Charismatic Leadership)

เป็นผู้นำที่มีความกรุณาและใช้ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในการสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในทีมงาน มีความสามารถในการดึงดูดผู้ตามด้วยความปรารถนาดีและการสนับสนุนที่จริงใจ ทำให้ทีมงานรู้สึกถึงความอบอุ่นและการยอมรับ

6. **ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ** (KARUNA Leader with Inspirational Motivation) เป็นผู้นำที่มีความกรุณาและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ใช้ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีพลัง สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานด้วยการสนับสนุนและการแสดงความปรารถนาดีในความสำเร็จร่วมกัน

7. **ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา** (KARUNA Leader with Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่มีความกรุณาและกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดวิเคราะห์ในเชิงลึก ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ ทำให้ทีมงานรู้สึกถึงความสำคัญของการแสดงออกและการเรียนรู้ร่วมกัน

8. **ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** (KARUNA Leader with Individualized Consideration) เป็นผู้นำที่มีความกรุณาและใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ใช้ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกทีม ทำให้พวกเขารู้สึกถึงความสำคัญและการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง

9. **ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำเชิงบารมี** (MUTITA Leader with Charismatic Leadership)

เป็นผู้นำที่มีมุทิตาจิตและใช้ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นในการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์อันดีกับทีมงาน แสดงความภาคภูมิใจและการสนับสนุนที่ชัดเจนต่อความสำเร็จของผู้อื่น ทำให้ทีมงานรู้สึกถึงการยอมรับและการได้รับการชื่นชม

10. **ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ** (MUTITA Leader with Inspirational Motivation) เป็นผู้นำที่มีมุทิตาจิตและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ใช้ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีพลัง สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานด้วยการแสดงความยินดีและการสนับสนุนที่จริงใจในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

11. **ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา** (MUTITA Leader with Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่มีมุทิตาจิตและกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดวิเคราะห์ในเชิงลึก ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาด้วยความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ทำให้ทีมงานรู้สึกถึงความสำคัญของการแสดงออกและการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นบวก

12. **ผู้นำที่มีมุทิตาและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** (MUTITA Leader with Individualized Consideration) เป็นผู้นำที่มีมุทิตาจิตและใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ใช้ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกทีม ทำให้พวกเขารู้สึกถึงความสำคัญและการได้รับการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง

13. **ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำเชิงบารมี** (UBEKKHA Leader with Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีความเป็นกลาง ใช้ความสงบและความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น โดยปฏิบัติอย่างยุติธรรม และ มีความเป็นกลางในการตัดสินใจ ทำให้ผู้ตามรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน หรือปฏิบัติหน้าที่

14. **ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ** (UBEKKHA Leader with Inspirational Motivation) เป็นผู้นำที่มีความเป็นกลางและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มุ่งเน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นบวก โดยใช้ความเป็นกลางในการตัดสินใจ ทำให้ทีมงานรู้สึกถึงความเป็นธรรมและพร้อมที่จะร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

15. **ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา** (UBEKKHA Leader with Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่มีความเป็นกลางและกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดวิเคราะห์ในเชิงลึก ส่งเสริมการแสดงออกทางความคิดที่หลากหลายและไม่ตัดสินผู้อื่นบนพื้นฐานของอคติหรือความรู้สึกส่วนตัว ทำให้ทีมงานรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ

16. **ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** (UBEKKHA Leader with Individualized Consideration) เป็นผู้นำที่มีความเป็นกลางและใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยใช้ความเมตตาและกรุณาในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม ทำให้พวกเขารู้สึกถึงความสำคัญและการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง

สรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้นเรื่องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความท้าทายมากมายหลายอย่างเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน องค์กรต้องการผู้นำพันธุ์ใหม่ (New BREED LEADER) ที่สามารถสร้างความสุขในองค์กรได้ คือผู้นำที่มีพรหมวิหาร 4 เป็นแกนใจ (MEKMU Leader) และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในหลายด้าน การผสมผสานคุณลักษณะของผู้นำพันธุ์ใหม่ทั้ง 16 ประการ จะช่วยให้ผู้นำสามารถนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จและสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุขและความผูกพันกับองค์กรได้ กล่าวโดยสรุปคือ

ผู้นำที่มีเมตตา : ผู้นำที่มีเมตตาและมีภาวะผู้นำเชิงبارมี จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ และปฏิบัติต่อทีมงานด้วยความอ่อนโยน ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ผู้นำที่มีเมตตาและสร้างแรงบันดาลใจจะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นบวก สนับสนุนให้ทีมงานรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการแสดงออกและการยอมรับความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในทีม

ผู้นำที่มีความกรุณา : ผู้นำที่มีความกรุณาและมีภาวะผู้นำเชิงبارมี จะใช้ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในการสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจ ผู้นำที่มีความกรุณาและสร้างแรงบันดาลใจจะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลังและจูงใจทีมงานให้ร่วมมือกัน ผู้นำที่มีความกรุณาและกระตุ้นทางปัญญาจะส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาด้วยความเข้าใจ ทำให้ทีมงานรู้สึกถึงความสำคัญของการแสดงออก และผู้นำที่ใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลจะสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

ผู้นำที่มีมุทิตา : ผู้นำที่มีมุทิตาจิตและมีภาวะผู้นำเชิงبارมี จะใช้ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นในการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดี ผู้นำที่มีมุทิตาจิตและสร้างแรงบันดาลใจจะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลังและจูงใจทีมงานด้วยความยินดีในความสำเร็จร่วมกัน ผู้นำที่มีมุทิตาจิตและกระตุ้นทางปัญญาจะส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในบรรยากาศที่เป็นบวก และผู้นำที่ใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลจะสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานด้วยความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น

ผู้นำที่มีอุเบกขา : ผู้นำที่มีความเป็นกลางและมีภาวะผู้นำเชิงبارมีจะใช้ความสงบและความยุติธรรมในการสร้างความเชื่อมั่นให้ทีมงาน ผู้นำที่มีความเป็นกลางและสร้างแรงบันดาลใจจะมุ่งเน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นบวก ผู้นำที่มีความเป็นกลางและกระตุ้นทางปัญญาจะส่งเสริมการแสดงออกทาง

ความคิดที่หลากหลายและไม่ตัดสินบนพื้นฐานของอคติ และผู้นำที่ใส่ใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลจะสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในที่อย่างเท่าเทียม

เมื่อผู้นำพัฒนาตนเองเป็นผู้นำพันธุ์ใหม่ตามคุณลักษณะทั้ง 16 ประการนี้ จะนำพาให้ทีมงานทำงานอย่างมีความสุข มีความผูกพันกับงานและองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรจะแสดงออกผ่านพฤติกรรมของพนักงานในหลายมิติ คือ พนักงานมีความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความเต็มใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลัง มีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร

ดังนั้น เมื่อผู้นำ เป็น MEKMU LEADER ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำพันธุ์ใหม่ (New Breed Leader) 16 รูปแบบตามที่กล่าวมา จะสามารถบริหารงาน บริหารคน บริหารความสุขให้เกิดกับพนักงาน เสริมสร้างความสุขภายในองค์กร เป็นองค์กรที่มีความสุขได้ด้วยการพัฒนาผู้นำให้เป็น ผู้นำพันธุ์ใหม่สร้างสุขในองค์กร นั่นเอง

References

- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Howell, J. M. (1992). Transformational Leadership and Organizational culture. In B. M. Bass (Ed.). *Transformational Leadership: Industry, Military, and Educational Impact* (pp. 5-7). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cascio, J. (2020). *Facing the Age of Chaos*. Retrieved May 15, 2024, from <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Harvard Business Review. (2020). *The Power of Healthy Relationships at Work*. Retrieved May 22, 2024, from <https://hbr.org/2022/06/the-power-of-healthy-relationships-at-work>
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitakas*. Bangkok: MCU Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Ministry of Commerce, Thailand. (2024). *Annual Report on Business Closures and New Registrations, 2023*. Bangkok: Ministry of Commerce.
- Sandwijk, G. V. (2018). *21st Century Leadership Skills: Global Thinking | What does it mean for leadership development?* Retrieved July 28, 2024, from <https://timetogrowglobal.com/21st-century-leadership-skills-global-thinking-what-does-mean-for-leadership-development/>
- United States Census Bureau. (2024). *Business Formation Statistics*. Retrieved May 22, 2024, from <http://census.gov/econ/bfs/index.html>