

ทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ : ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การในอนาคต
SERVANT LEADERSHIP THEORY: THE MANAGEMENT DIRECTION
OF THE ORGANIZATION IN FUTURE

อนูวัต กระสังข์*
Anuwat Krasang

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้ ผู้เขียนนำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ : ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การในอนาคตพบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ตัวผู้นำ 2) ผู้ตาม 3) การเปลี่ยนแปลง 4) อิทธิหรือแรงบันดาลใจที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการยังสอดคล้องกับหลักธรรมสำหรับผู้บริหารหรือผู้ปกครอง อันเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวความเห็นอกเห็นใจของบุคคล และประสานหมู่ชนให้สามัคคี เป็นหลักการของการสงเคราะห์มีพื้นฐานบนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การปฏิบัติด้วยความศรัทธา การยึดหลักการของการรับใช้และให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ, ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การ

ABSTRACT

In This article, the author presents servant leadership theory: the management direction of the organization in future and found that consists of four main components: 1) leadership 2) followers 3) change 4) inspiration or motivation to change. Servant leadership also corresponds to the principles for administrators or governors that yield compassion and bond human beings together in harmony. The principles of charity based on sympathy and empathy, service rendering with faith and good deeds for harmonious living together.

Keywords: Leadership Services, Management Direction of the Organization

1. บทนำ

บทบาทที่ผู้นำต้องแสดงในองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์การ และการแสดงบทบาทผู้นำบริการ การเป็นผู้นำบริการนั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ซึ่งก็คือ การหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะเป็นการควบคุมเหนือ ผู้นำบริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด

*Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ในองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต

หลังจากแนวคิดภาวะผู้นำบริการปรากฏขึ้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีการประยุกต์แนวคิดไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ซึ่งโดยหลักแล้วสามารถแบ่งแนวทางการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวได้ 6 แนวทาง ได้แก่ 1) การใช้เป็นปรัชญาเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในองค์การ 2) การใช้สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้จัดการในองค์การ 3) การใช้เป็นหลักการสำหรับภาวะผู้นำในสังคม 4) การสร้างหลักสูตรแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา 5) การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเอง และ 6) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษาและในองค์การธุรกิจ

2. ลักษณะทั่วไปของภาวะผู้นำ

ในเบื้องต้นของบทความนี้ ผู้เขียนได้อธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้นำและภาวะผู้นำเป็นคำ 2 คำ ที่มีความหมายเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ในขณะเดียวกันภาวะผู้นำใ้บริการ ก็เป็นการนำเอาความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไปใช้ในขอบข่ายที่เจาะจง

ภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการเป็นกระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการมีอิทธิพลหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลหรือองค์การนั้นต้องการ (Somphong Singhaphon, 2009: 11) ภาวะผู้นำเริ่มต้นจากความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นศิลปะและทักษะในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำองค์กรทุกระดับในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Sunthon Khotbanthao, 2008: 3)

กระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การควบคุม การเตรียมการ คิดตัดสินใจ การสั่งการและอำนวยการ เป็นกระบวนการที่มีระเบียบกำหนดรักษาสภาพเดิมที่มั่นคงอยู่แล้ว เน้นเรื่อง ประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ความเป็นผู้นำ เป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำองค์กรคือ ความสามารถในการสร้างและนำวิสัยทัศน์ขององค์การ โน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ ให้การสนับสนุนผู้อื่น ทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจแก่บุคลากรให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมีอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคล ที่งาน และระดับองค์การทั้งในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ แหล่งที่มาของการมีอิทธิพลอาจเป็นทางการ ได้กำหนดชัดเจนมาจากตำแหน่งทางบริหารขององค์การนั้นว่ามีอำนาจอะไรบ้าง ดังนั้นการได้รับบทบาทการเป็นผู้นำในตำแหน่งบริหาร ก็ทำให้บุคคลนั้น ได้รับอำนาจและเกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำสามารถเกิดขึ้นจากกลุ่มคนให้การยอมรับนับถือได้เช่นเดียวกับที่มาจาก การแต่งตั้งอย่างทางการ ในองค์การที่ดีจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่เข้มแข็งจึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด โดยเฉพาะภายใต้ ภาวะของโลกที่มีพลวัตสูง ย่อมต้องการได้ผู้นำที่

กล้าท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิม มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถในการคล
 ใจสมาชิกทั้งองค์การให้มุ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น แต่ก็ยังต้องมีการบริหาร ที่สามารถ
 กำหนดรายละเอียดของแผนงาน สามารถออกแบบโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้ง
 ติดตามตรวจสอบดูแล การปฏิบัติงานประจำวันอีกด้วย

ในทรรศนะของผู้เขียนสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวคนสามารถเรียนรู้และ
 พัฒนาได้ ถ้าบุคคลนั้นพร้อมที่จะแสวงหาโอกาสสร้างสรรค์ให้งานประสบความสำเร็จ สามารถเป็น
 ผู้นำในงานในอาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาสำหรับเด็กที่มี
 ความต้องการพิเศษต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นตัวนำกระบวนการบริหารให้มีการปฏิบัติตามเส้นทางสู่
 เป้าหมายตามความคาดหวัง ความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารและกระบวนการผู้นำจึงมี
 ความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเป็นความสามารถในการเผชิญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมี
 ผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็น ตัวกำกับ ทิศทางขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อม
 ทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และ สร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรค
 เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

เป้าหมายความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำ
 และผู้ตาม ผู้ซึ่งมีความปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงที่สะท้อนถึงเป้าหมายร่วมกัน
 พบว่า ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ความเป็นเรื่องของอิทธิพล 2) อิทธิพล
 นั้นเกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม 3) ผู้นำและผู้ตามมีความประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง
 แท้จริงในบางสิ่งบางอย่าง และ 4) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตั้งอยู่บนเป้าหมายร่วมกันของผู้นำและ
 ผู้ตาม

อิทธิพลต้องเป็นอิทธิพลที่เกิดขึ้นในสองทิศทางร่วมกันและเป็นอิทธิพลที่เกิดอย่าง
 กระตือรือร้นไม่เป็นอิทธิพลที่เกิดจากการบังคับหรือเชิงบังคับ ในทำนองเดียวกันครูก็มีอิทธิพลต่อ
 ผู้บริหารเช่นกัน อิทธิพลนี้เป็นอิทธิพลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูโดยการใช้แหล่ง
 อำนาจต่างๆ มาเป็นเครื่องมือ เช่น รางวัล โทษ แรงจูงใจ ตำแหน่ง หน้าที่ อำนาจ บารมี
 ศักยภาพ เป็นต้น ผู้บริหารพึงใช้อิทธิพลใน 2 ลักษณะ คือ อิทธิพลทางตรงที่ผู้บริหารมีต่อผู้อื่น
 ตามบทบาทหน้าที่ของตน และอิทธิพลเชิงสนับสนุนที่ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ศิษย์ได้
 แสดงความเป็นผู้นำออกมาตามศักยภาพที่มีอยู่เพราะจุดเด่นประการหนึ่งคือความเป็นผู้นำเกิดขึ้นใน
 หมู่ผู้ตามด้วย ในบางขณะบางสถานการณ์ครูอาจต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำออกมามากกว่า
 ผู้บริหาร เช่น การบริการวิชาการแก่ชุมชน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความชำนาญการ
 พิเศษ หรือเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ ในการเป็นวิทยากรหรือให้การปรึกษา

ทั้งผู้นำและผู้ตามที่อยู่ในห่วงโซ่ความสัมพันธ์ของความเป็นผู้นำนั้น ต้องเป็น
 การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ คือ การปรับปรุงคุณภาพ
 การศึกษาของสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงที่เน้น การพัฒนาที่ยั่งยืน จุดที่ผู้บริหารควร
 ตระหนักคือ การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดนี้ ไม่ใช่การบีบบังคับหรือชี้นำฝ่ายเดียว แต่เป็นการ
 ตกลงใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน “เมื่อเป็นเช่นนี้ความเป็นผู้นำก็คืออิทธิพลของคนที
 ประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่เห็นพ้องต้องกัน

ภาวะผู้นำของเจ้าคณะปกครองคณะสงฆ์ หมายถึง “ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค และผู้รับบริการที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัดในการชี้นำฆราวาสและบรรพชิตที่เป็นความปรารถนา ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม”

เป้าหมายความเป็นผู้นำของเจ้าคณะปกครองคณะสงฆ์ คือ การพัฒนากิจการของวัด และการปฏิบัติธรรมของบรรพชิตและฆราวาส ซึ่งเป็นเป้าหมายพื้นฐานตามบทบาทของผู้ปกครอง คือ กรอบความคิดของการเปลี่ยนแปลง ผู้นำองค์กรพระพุทธศาสนาต้องแสดงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญภายใต้กรอบความคิด 3 ประการ

1. การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เพื่อเป้าหมายของผู้นำเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นเป้าหมายของทั้งผู้นำและของผู้ตามด้วย ต้องมีเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงที่เห็นพ้องต้องกันและไปในทิศทางเดียวกันนั่นคือ การพัฒนาปรับปรุงคุณธรรมจริยธรรมภาคประชาชน

2. การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงคือ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นแก่นสาร เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่านิยม ความเชื่อและการปฏิบัติที่ต่างไปจากเดิม กระบวนทัศน์เก่าถูกทำลายจากบทบาทขององค์กรพระพุทธศาสนาที่มีมาแต่เดิมถูกทบทวนและแสวงหาแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกว่า การเปลี่ยนแปลงแบบนี้ ผู้ตามมีบทบาทแสดงความเป็นผู้นำออกมาได้โดยกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมผู้ตามไม่เพียงแต่เป็นผู้รับคำสั่งฝ่ายเดียว แต่เป็นผู้สามารถสร้างการเรียนรู้ด้วยตัวเองเช่นกัน

3. การเปลี่ยนแปลงต้องเน้นที่มีเป้าหมายร่วมของผู้นำและผู้ตามเป้าหมายร่วมเกิดจากความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่การบังคับกฎเกณฑ์ แต่เป็นผลการทำงานร่วมกัน ในขณะที่อุบาสก อุบาสิกา ภิกษุ สามเณร ร่วมกันทำงาน ใช้พลังขับเคลื่อนเป้าหมายไปข้างหน้าอย่างมั่นคงเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดผลในทางบวกต่อการพัฒนาทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เป้าหมายร่วมจึงเป็นจุดเน้นหนักของการพัฒนาประเทศชาติ คือการให้ทุกคนเป็นคนดี มีความเจริญทั้งทางโลก และทางธรรม อย่างบูรณาการ บทบาทและความเป็นผู้นำของผู้นำองค์กรพระพุทธศาสนาจึงมีเป้าหมายคือการสร้างสรรค์ วัฒนธรรมที่บรรพชิตและฆราวาส ซึ่งได้เติบโตไปด้วยกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ เพื่อประโยชน์ตนและประโยชน์ของส่วนรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลง 1) การทำความเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรอย่างรอบด้านเพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมขึ้นมา อารงรักษาวัฒนธรรมนั้นให้อื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับสังคมโลก 2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของผู้นำให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร โดยผ่านกระบวนการทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การสื่อสารและร่วมมือกันนำวิสัยทัศน์ร่วมไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นการปรับปรุงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและปัจเจกบุคคลให้มีความเจริญ

เป้าหมายพื้นฐานความเป็นผู้นำของเจ้าคณะปกครองของคณะสงฆ์ คือ การเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาภิกษุสามเณร อุบาสก อุบาสิกา ทุกคนโดยการสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การปรับปรุงการเรียนรู้ ของบรรพชิตและอุบาสกและอุบาสิกา การบริการและการสงเคราะห์แก่ชุมชน

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบัน จากการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์การ ประยุกต์ต่อการศึกษาประกอบด้วย 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Fullan, M., 2004), p.98)

(1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่เชื่อว่า คนสามารถเป็นผู้นำได้เพราะพวกเขามีคุณสมบัติพิเศษ คือ มีกำลังความสามารถ ความกล้าหาญ สายตาอันยาวไกล และอำนาจในการโน้มน้าวจิตใจ และเชื่อว่าความเป็นผู้นำนั้นต้องมีมาตั้งแต่เกิด ไม่ใช่สิ่งที่จะสร้างขึ้นได้แม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำแบบคุณลักษณะจะไม่ค่อยได้รับความสนใจมาหลายสิบปีแล้ว แต่ก็มีผู้ศึกษาและกล่าวถึง ดังนี้

ในทฤษฎีของผู้เขียนสรุปลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ และได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา (Intelligence) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านความสามารถ (Abilities)

การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคุณลักษณะมีความเชื่อว่า ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและลักษณะเด่นอยู่ในตัวที่แตกต่างไปจากคนอื่น โดยมีแนวทางง่ายๆว่า อะไรทำให้คนเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็เพียงแต่วัตถุคุณสมบัติและลักษณะเหล่านี้ในตัวคน คุณสมบัติและลักษณะที่ใช้วัดก็ได้แก่ ลักษณะทางร่างกาย ลักษณะทางบุคลิกภาพ ทักษะทางความสามารถ และปัจจัยทางสังคม เพื่อหาว่าคุณสมบัติและลักษณะต่างๆ เหล่านี้แตกต่างไปจากคนอื่นอย่างไร (Surapon Suyaphom, 2012: 220)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำในทฤษฎีของผู้เขียนสรุปได้ว่า เป็นการนำลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างไปจากคนอื่น เช่น ลักษณะทางร่างกาย ลักษณะทางบุคลิกภาพ ทักษะทางความสามารถ และปัจจัยทางสังคม เพื่อใช้มาเป็นเกณฑ์วัดภาวะผู้นำของแต่ละบุคคล

(2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามพฤติกรรม (Behavior Theory) การศึกษาภาวะผู้นำตามพฤติกรรมเป็นการศึกษาตามแนวคิดที่สำคัญคือ ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สอนกันได้ และมันเป็นเรื่องของการนำเอาพฤติกรรมที่เหมาะสม จะมาใช้ในการนำผู้อื่นจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปตามผู้นำที่ไม่ประสบผลสำเร็จอย่างไรโดยสรุปถึงพฤติกรรมของผู้นำ 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรี ว่าผู้นำแบบใดก่อให้เกิดความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบเสรีนิยมได้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้นำแบบเผด็จการ และแบบประชาธิปไตย ซึ่งปริมาณงานเท่ากันทั้งสองกลุ่ม คุณภาพงานและความพอใจในการทำงานที่สูงสุดตกกับกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย เมื่อศึกษาต่อมาก็พบว่าบางครั้งผลการปฏิบัติงานในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบเผด็จการ แต่ความพอใจในการทำงานของกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบเผด็จการ แต่ความพอใจในการทำงานของกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบเผด็จการ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของนักวิชาการต่างๆ ไว้ ดังนี้ คือ

“ผู้นำ” ออกเป็นประเภทใหญ่ 2 ประเภท คือ (1) ผู้นำแบบนิเสธ (Negative Leadership) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการใช้วิธีการบริหารแบบศูนย์รวมอำนาจ อำนาจอยู่ที่

ผู้นำ ผู้ตามจำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำต้องการ โดยอาศัยอำนาจ และหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือ (Wichian Witthayaudom, 2007: 13) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำยังไม่สมบูรณ์ เพราะไม่สามารถที่จะบอกเราได้อย่างแม่นยำว่า รูปแบบผู้นำแบบใดจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรได้ บางครั้งรูปแบบผู้นำแบบหนึ่งประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่กลับพบความล้มเหลวในอีกสถานการณ์หนึ่ง

ในทรรศนะของผู้เขียนสรุปว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามพฤติกรรมมีลักษณะที่หลากหลายที่ไม่สามารถกำหนดแน่ชัดว่าพฤติกรรมใดที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ แต่สามารถสรุปได้เป็นแนวทางกว้างๆคือ ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำที่ดีที่สุด คือผู้นำที่มุ่งทำงานเป็นทีม ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นคนมากที่สุดกับมุ่งเน้นงานมากที่สุด

(3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัว และไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น ผู้นำที่ประสงค์จะประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์หรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อวิธีการและพฤติกรรมของผู้นำเหล่านี้มีอะไรบ้าง และแต่ละสถานการณ์ผู้นำควรจะใช้วิธีการใดในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุด Robert Tanenbaum และ Waren Schmidt ได้ศึกษาภาวะนำตามสถานการณ์ โดยกล่าวว่าไม่มีพฤติกรรมแบบใดที่ดีที่สุดขึ้นอยู่กับพลังของอำนาจผู้นำและผู้ตาม โดยแสดงความคิดเห็นว่า รูปแบบการนำของผู้นำจะอยู่ระหว่างรูปแบบเผด็จการ จนถึงรูปแบบประชาธิปไตย (Autocratic-democratic continuum) โดยการใช้อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความเสรีภาพของผู้ตามด้วย กล่าวคือหากผู้นำมีรูปแบบเผด็จการก็จะใช้อำนาจการตัดสินใจมาก ผู้ตามก็จะมีอิสระในการดำเนินการน้อย ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ อย่างเท่าเทียมกัน อำนาจในการตัดสินใจของผู้นำก็จะน้อยลงบางท่านเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือผู้นำที่สามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของผู้นำและสถานการณ์ต่างๆ อันนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของผู้นำโดยการพัฒนาเครื่องมือ LPC : Least – Preferred Co Worker Scale ผู้นำมีรูปแบบการบริหารงานแต่ละแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน บางสถานการณ์อาจเหมาะสมกับผู้นำแบบทีมสัมพันธ์ ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก ในขณะที่บางสถานการณ์อาจเหมาะสมกับผู้นำกับผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ดังนั้น ผู้นำจะต้องรู้จักตนเองว่ามุ่งคนหรือมุ่งงานเป็นหลัก (Fred E. Fiedler, 1967: 23) โดยให้ความสำคัญกับผู้ตามและการบรรลุวุฒิภาวะ (maturity) ของผู้ตามโดยผู้นำต้องมีความเข้าใจและรู้ถึงวุฒิภาวะของผู้ตามและเลือกใช้รูปแบบการนำให้เหมาะสมกับผู้ตาม (Paul Hensley, Kenneth H. Blanchard, 1994 : 358) ซึ่งรูปแบบการตัดสินใจแบบใดจะมีประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งรูปแบบการตัดสินใจในแต่ละรูปแบบมีการพัฒนาไปตามหลักการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ ซึ่งไม่มีลักษณะใดดีที่สุด แต่ก็มีแนวโน้มว่าการบริหารในปัจจุบันจะมีประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้นและมีลักษณะเผด็จการน้อยลง ซึ่งมีลักษณะ

5 รูปแบบคือ 1. ผู้นำตัดสินใจเองตามลำพัง 2. ผู้นำปรึกษาหารือกับผู้ตามเป็นรายบุคคล 3. ผู้นำปรึกษาหารือกับผู้ตาม ในการประชุมกลุ่ม 4. ผู้นำเปิดโอกาสให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจภายใต้ปัญหาและขอบเขตที่กำหนดให้ แล้วผู้นำคอยอำนวยความสะดวกให้ 5. ผู้นำเปิดโอกาสให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจและรายงานให้ผู้ตามทราบในเวลาต่อมา

อย่างไรก็ตาม ผู้นำต้องพิจารณาว่าความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพล (Influence process) กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถระดมการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ที่จะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อบุคคลในกลุ่ม จะเห็นได้ว่า กระบวนการดังกล่าวนี้จะต้องใช้การสื่อสารซึ่งถือว่ากระบวนการสื่อสารมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ (Natchuda Wijitjammaree, 2010: 251)

ในทฤษฎีภาวะผู้นำเขียนสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัว และไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์และความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของผู้นำและสถานการณ์ต่างๆ อันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของผู้นำ

(4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการปฏิรูป (Transformation Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการปฏิรูป มีแนวความคิดว่า ผู้นำเป็นเหมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งสนใจไปยังสิ่งที่พนักงานและองค์กรต้องการจากตัวผู้นำมากขึ้น และเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม

มีนักวิชาการได้กล่าวอธิบายภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปว่าเปรียบเสมือนกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างก็ยกย่องซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับทางศีลธรรมและการจูงใจให้สูงขึ้น มีการแสวงหาการยกระดับจิตสำนึกของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการจูงใจให้เกิดความคิดเห็น ตลอดจนค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น (Rangsan Prasoesi, 2008: 75) โดยทำภารกิจต่อไปนี้ (1) เป็นผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยทำภารกิจที่มีให้มากขึ้นมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน (2) ผู้นำซึ่งจูงประกายให้ผู้ตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร (3) เป็นบุคคลซึ่งมีความสามารถ ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม (DuBrin, J. Andrew, 2007: 505)

ฉะนั้น ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึงผู้นำที่เข้ามามีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กรสามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหาให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในสภาพของสังคมที่มีสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมาก และมีการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้นผู้นำต้องกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) ต้องมีบารมี (2) ต้องมีการใกล้ชิดส่วนตัว (3) ต้องกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา

กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแห่งการปฏิรูปคือการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำได้รับความไว้วางใจ ยกย่องชมเชยในความสามารถและคุณธรรมจนนำมาซึ่งความจงรักภักดี และทำตามอย่างเต็มใจ เป็นการยกระดับศีลธรรมในการจูงใจให้สูงขึ้น เพื่อนำมาซึ่ง

การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกฟีนองค์กรที่มีปัญหาสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการในที่สุด

กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ตามทฤษฎีภาวะผู้นำจัดกลุ่มได้เป็นทฤษฎีลักษณะผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำและทฤษฎีผู้นำหลายแบบ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อาศัยสมมติฐานที่แตกต่างกันสองวิธีเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของผู้นำ ต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เพื่อให้เข้ากับพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งคิดว่าเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ซึ่งเป็นทฤษฎีผู้นำหลายแบบ (Sunthon Khotbanthao, 2008: 114) แบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) เกิดขึ้นพร้อมกันกับทฤษฎีภาวะผู้นำหลายแบบ ภาวะผู้นำหลายแบบ ภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะและทักษะของผู้นำ พฤติกรรมผู้นำตลอดจนปัจจัยด้านสถานการณ์ต่างๆ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลของผู้นำได้ในที่สุด

บุคคลที่มีภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (vision) หรือญาณทัศนะ ในทางพุทธศาสนาซึ่งเป็นการหยั่งรู้ที่เกิดจากอำนาจสมาธิ ทำให้สามารถมองย้อนไปในอดีต หรือมองทะลุไปยังอนาคตได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด คือ เป็นอนันตกาล (Infinity) แต่วิสัยทัศน์เป็นการมองอนาคต แท้จริงแล้ววิสัยทัศน์ไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่สำหรับคนที่นับถือพระพุทธศาสนา เพราะพระพุทธเจ้าก็ทรงเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ในรูปแบบญาณทัศนะ ซึ่งอยู่ในขั้นที่สูงกว่าวิสัยทัศน์ของคนปกติทั่วไป เรียกว่า อภิญญาญาณ (ความรู้ที่ประเสริฐ) 3 ประการ คือ 1) ทิพยจักขุญาณ มีตาทิพย์สามารถมองเห็นเหตุการณ์ต่างๆ ล่วงหน้าได้ 2) จุตูปปาตญาณ รู้จุดและอุบัติของเวไนยสัตว์ หรือสัตว์โลก 3) อาสวกขยญาณ รู้วิธีการกำจัดกิเลสให้หมดสิ้นไป ด้วยเหตุนี้ จึงมีพุทธทำนาย ซึ่งเปรียบเสมือนวิสัยทัศน์ของพุทธศาสนาว่า พุทธศาสนาของพระสมณโคดม จะดำรงอยู่ประมาณ 5,000 ปี แล้วจะเสื่อมสิ้นไป และทรงมีวิสัยทัศน์ว่า บุคคลที่ทำลายพระพุทธศาสนา เพราะศัตรูภายนอก ไม่เป็นภัยเท่ากับศัตรูภายใน (Bunchai Sirimahasakhon, 1998: 23-24) ความอยู่รอดของสถาบันสงฆ์และพุทธศาสนา ขึ้นอยู่กับท่าทีและการตัดสินใจของคณะสงฆ์เป็นอย่างมาก ผู้มีอำนาจในสถาบันสงฆ์ไม่ควรจะลืมว่า พระสงฆ์จะอยู่โดยปราศจากการสนับสนุนของประชาชนไม่ได้ เพราะพระสงฆ์อยู่ได้ด้วย การอาศัยประชาชนเป็นอยู่ ดังนั้น ทางเลือกสำหรับพระสงฆ์ จึงมีอยู่ไม่มากนักที่สำคัญที่สุด ควรจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมหาชน และกระทำตนเป็นเสมือนเบาะกันกระเทือน เพื่อลดความรุนแรงที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ได้ ทั้งนี้เพื่อให้สังคมและสถาบันทางศาสนา ได้รับความบอบช้ำน้อยที่สุด ผู้มีอำนาจในสถาบันสงฆ์ควรจะตระหนักอีกด้วยว่า การป้องกันชาติ ศาสนา ด้วยการอยู่เคียงข้างประชาชน เป็นผู้นำให้ประชาชนปฏิบัติอยู่ในจริยธรรม ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการเมือง หากขาดจริยธรรมเป็นแกนกลางหรือเป็นหลักยึดแล้ว ย่อมเกิดโทษมากกว่าเกิดคุณประโยชน์

สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนแปลงจนกระทั่งถึงจุดที่เรียกว่า โลกไร้พรมแดน กล่าวคือ มนุษย์ทั่วโลกสามารถติดต่อเชื่อมโยงกันถึงกันได้หมดเพียงไม่กี่วินาที เหตุการณ์ใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นในส่วนใดส่วนหนึ่งของโลกนั้น มนุษย์ทั่วโลกก็สามารถรับรู้ถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ในทันทีทันใด จนเสมือนกับว่ามนุษย์ในโลกนี้ มีได้อยู่ห่างไกลกันแต่อย่าง

โต การมีโลกความใกล้ชิดกันนี้เกิดขึ้นได้เพราะอาศัยเทคโนโลยี และการสื่อสารเป็นตัวนำค่านิยม และศีลธรรมแบบใหม่มาสู่สังคมมนุษย์ในโลกอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

พระพุทธศาสนา ได้รับผลกระทบไม่น้อยจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การเปลี่ยนแปลงค่านิยม และระบบความคิดใหม่ๆ ของมนุษย์ในสังคม ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรพระพุทธศาสนา กล่าวคือต่อพระสงฆ์ ต่อระบบการบริหาร การปกครอง และการศึกษาของคณะสงฆ์ อย่างเด่นชัดที่สุด องค์กรพระพุทธศาสนา อาจจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้าง ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มิฉะนั้นแล้ว องค์กรพระพุทธศาสนา อาจจะไม่สามารถอยู่รอดในสังคมได้ แต่สำหรับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนานั้น อาจจะไม่มีปัญหา เพราะมีลักษณะอยู่เหนือกาลเวลา อยู่เหนือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ทั้งสิ้น หรือเปลี่ยนก็จะมีผลกระทบใดๆ มากนัก เพราะหลักธรรมหรือพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนานั้น มีลักษณะทันสมัย และใหม่เสมอ

ในอนาคตนี้ องค์กรทางพระพุทธศาสนานั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านกิจกรรมที่มีต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม และคงจะเกิดขบวนการทางพระพุทธศาสนาใหม่ขึ้นอีกๆ มากมาย ในรูปของสำนักใหม่ หรือลัทธิความเชื่อ ฯลฯ ตามความต้องการของพุทธศาสนิกชน ซึ่งมีสิทธิเสรีภาพในการนับถือศาสนา ตามหลักแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2550 อย่างเท่าเทียมกัน ข้อนี้คงจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรมในเรื่องของไตรลักษณ์อย่างแน่แท้ ซึ่งเป็นกฎอธิบายถึงหลักแห่งความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาวะการณต่างๆ ในโลกที่ไม่มีอะไรเที่ยงแท้แน่นอนแต่จะมีการเปลี่ยนแปลง และดับสลายไปในที่สุด จึงถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาแน่นอน (Phrakhru Pariyat Kittithamrong, 2012: 216 - 217)

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นการมุ่งเน้นศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จที่แตกต่างจากผู้ตาม ผู้ภาวะนำเชิงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ที่เข้มงวดในกฎระเบียบที่วางไว้ และยึดตนเองเป็นใหญ่ ผู้นำแบบประชาธิปไตยที่มุ่งเน้นความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม และผู้นำแบบเสรีที่มุ่งเน้นความมีอิสระในการทำงาน แต่มุ่งหวังที่ผลงานเป็นหลัก ส่วนภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นการศึกษาถึงผู้นำที่ปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์อันดีกับทีมงาน และสามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี แลภาวะผู้นำเชิงการปฏิรูปที่กล่าวถึงผู้นำที่นำมา ซึ่งความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกขององค์กร ที่ใช้การโน้มน้าว จูงใจให้ผู้นำเห็นถึงเป้าหมายที่ต้องการ และยังเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้นำทำงานจนประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำใ้บริการที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากในการบริการงานพระพุทธศาสนา ซึ่งได้รับอิทธิพลเรื่องของภาวะความเป็นผู้นำเข้ามาตลอดจนได้มีการประยุกต์และพัฒนาคุณภาพของภาวะผู้นำใน

พระพุทธศาสนา โดยให้ผู้ปกครองนำธรรมของพระพุทธศาสนาไปใช้ เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สังคมมนุษย์ให้เป็นสังคมที่มีระเบียบให้อยู่ได้ความสงบสุขเหตุใด พระพุทธศาสนาจึงต้องการให้ผู้นำมีคุณธรรมเป็นพิเศษ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อภาวะเป็นผู้นำมาก เพราะภาวะผู้นำมิใช่เป็นเพียงผู้นำในทางการเมืองเท่านั้น แต่เป็นทั้งศูนย์กลางที่ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งเป็นผู้ที่ต้องนำสังคมมนุษย์สู่สังคมโลกอีกด้วย

องค์ประกอบของการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาพระพุทธองค์ตรัสว่าปัญญาเป็นรัตนะของคน ผู้มีชีวิตอยู่ด้วยปัญญาเป็นวิธีที่ประเสริฐ บุคคลผู้ประกอบด้วยปัญญาย่อมหาความสุขได้แม้ในเหตุการณ์ที่น่าจะทุกข์ หากความสำเร็จได้แม้ในเหตุการณ์น่าจะล้มเหลว และก้าวเป็นสู่ความเป็นประเสริฐได้ด้วยจะเสียปัญญาความสามารถทำตนให้บริสุทธิ์พ้นทุกข์โศกได้ก็ด้วยปัญญา ผู้ฉลาดทั้งหลายกล่าวว่า ปัญญานั้นแลประเสริฐที่สุดดวงจันทรมีแสงสว่างกว่าดวงดาวทั้งท้องฟ้า ธรรมสัตบุรุษย่อมเกิดตามเป็นไปตามท่านผู้มีปัญญา (Wasin Inthasa, 1980: 87)

สังคหวัตถุ 4 (ที.ปา.(ไทย) 11/267/191) ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกันหลักการสังคมสงเคราะห์ ประสานบุคคลไว้ในสามัคคีที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงดังต่อไปนี้ (อง.จตุกก. (ไทย) 27/32/42)

1. ทานการแบ่งปัน เพื่อแม่ เสียสละวัตถุสิ่งของ การแนะนำพร้าสอนชักจูงไปในทำที่ดี การให้อภัยในความผิดพลาดเป็นโอกาสให้กลับตัว

2. ปิยวาจา หรือเปยยะวัชระ กล่าววาจาน่ารัก อ่อนหวานดูดีเต็มใจ ให้ความสุขในการฟังและทำให้ชื่นบาน กล่าววาจามีประโยชน์ ประสานสามัคคี มีเหตุผลทำตามแล้วให้เกิดประโยชน์ได้จริง

3. อัตถจริยา ประพฤติประโยชน์ ทำสิ่งที่อำนวยประโยชน์แก่ตนแก่คนทั้งหลาย ช่วยส่งเสริมจริยธรรมให้มั่นคง อันจะส่งผลประโยชน์แก่คนในสังคมทั่วหน้า ภาวะผู้นำวิधिพุทธ คือ คนดีที่โลกยกย่องมากที่สุด คือคนที่มีประโยชน์ที่สุดทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้มากที่สุด

4. สมานัตตา การวางตนดี ไม่ขาดไม่เกินพอดีพองาม เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว ไม่ปล่อยตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์ วางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องสมควรในทุกกรณี (Wasin Inthasa, 1999: 56 – 59) ภาวะผู้นำวิधिพุทธ คือ ธรรมที่อยู่ในตัวตนแสดงออกมาเพื่อเกิดเป็นบารมี สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลอื่น หรือเรียกว่าผู้ตาม เมื่อพูดถึง ภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. ตัวผู้นำ 2. ผู้ตาม 3. การเปลี่ยนแปลง 4. อิทธิหรือแรงบันดาลใจที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำมีความสำคัญมากที่จะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม เต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อทำประโยชน์สร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม ดังนั้น ภาวะผู้นำวิधिพุทธ คือ จริยธรรมที่อยู่ในตัวบุคคลที่เปล่งออกมา แสดงออกให้บุคคลเป็นอย่างกระจ่างแจ้งคล้อยตามเชื่อฟัง ศรัทธา จริยธรรมต่างๆ พอสรุปได้ 30 ประการได้แก่ 1) การไม่ประทุษร้ายต่อชีวิตร่างกายของบุคคลและสตรี 2) ความเมตตากรุณา 3) การไม่โลภและไม่ขโมย 4) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเสียสละ 5) การไม่ละเมิดของรักของผู้อื่น 6) การรู้จักความพอดี 7) การไม่พูดปด 8) การมีสัจจะและความจริงใจ 9) การไม่หลงและเสพสิ่งเสพติดให้โทษ 10) ความเป็นผู้มีสติรู้จักยับยั้งชั่งใจ 11) ความเป็นผู้มีเหตุผล 12) ความละเอียดและความเกรงกลัว 13) ความ

ขยันหมั่นเพียร 14) ความอดทนอดกลั้น 15) ความกล้าหาญและความเชื่อมั่นในตนเอง 16) ความกตัญญูกตเวทิต 17) ความซื่อสัตย์สุจริต 18) การทำให้ให้สงบมีสมาธิและมีอารมณ์แจ่มใส 19) ความไม่เห็นแก่ตัว 20) ความประณีตความละเอียดถี่ถ้วน 21) ความรับผิดชอบ 22) ความมีน้ำใจเป็นธรรมไม่ลำเอียง 23) ความมีระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา 24) การยอมรับความเปลี่ยนแปลง 25) มารยาทและนิสัยส่วนบุคคล 26) มารยาทในการแสดงความเคารพ ขอภัย การแสดงความขอบคุณ การขอความช่วยเหลือ การปฏิเสธการแสดงความไม่เห็นด้วย การแสดงความยินดี การแสดงความเสียใจ การเล่นเกมการพักผ่อนหย่อนใจ 27) หลักธรรมสำหรับผู้อยู่ด้วยกัน การเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับความคิดเห็น การให้อภัย การเห็นอกเห็นใจ 28) ความเป็นผู้มีวัฒนธรรม และปฏิบัติตามประเพณีนิยม 29) ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 30) การแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติทางจริยธรรม ได้แก่ ผิดศีลธรรม ระเบียบกฎหมาย และจารีตประเพณี

คุณสมบัติของผู้นำ สัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ ในการนำ คุณสมบัติในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมไปด้วย เป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการนำอย่างแท้จริง เรื่องของการประสาน เพราะผู้นำนั้นมีหน้าที่ที่จะประสานให้พากันไป โดยมุ่งหน้าไปสู่จุดหมายให้ได้ การประสานคนกับคน คือ ประสานคนที่อยู่ด้วยกันทั้งหมดนั้นให้เข้ากันและร่วมกันไปได้ และการประสานคนกับสิ่งที่จะทำ แต่เริ่มต้น การประสานตัวผู้นำเองกับคนที่ร่วมไปด้วย เป็นสิ่งที่สำคัญมาก 1) ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ จนเรียกได้ว่าเป็นแบบอย่างซึ่งทำให้เขาเกิดศรัทธา ความมั่นใจ คือ ความมั่นใจในตัวผู้นำ ที่เชื่อว่าท่านผู้นำจะสามารถแก้ปัญหา นำพาพวกเราไปได้ให้ถึงจุดหมาย ซึ่งทำให้พอใจ เต็มใจ และอยากจะร่วมไปด้วยถ้ามีความมั่นใจนี้คือเกิดศรัทธาขึ้นมาแล้ว ศรัทธานั้นก็จะเครื่องนำเอาผู้ที่จะร่วมไปด้วยเข้ามาประสานกับตัวผู้นำคือเขาพร้อมที่จะยอมรับฟัง ศรัทธาเกิดขึ้นก็ทำให้เขายกบุคคลนั้นเป็นผู้นำ คือผู้นำไม่ต้องไปแสดงตัวกับเขาว่าเป็นผู้นำ แต่จะเป็นผู้นำโดยเขาอยากให้นำเขาไป ถ้าเป็นผู้นำโดยเขาอยากให้นำจะดีที่สุด เขามีศรัทธาอย่างแท้จริงที่จะร่วมไปด้วย เท่ากับเขาร่วมกันยกขึ้นเป็นผู้นำ 2) ผู้นำก็จะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตัวเขาเอง ว่าเขามีศักยภาพ มีทุนแห่งความสามารถที่จะเอามาปรับมาจัดเอามาพัฒนาให้สามารถทำกิจการงานนี้ให้สำเร็จ คือสามารถร่วมไปด้วยกันได้ ถือว่าเป็นการประสานอย่างหนึ่ง โดยมุ่งที่ตัวเขาเอง ให้เขามีความมั่นใจในตนเองที่จะมาร่วมไปด้วยกัน 3) ช่วยให้เราประสานกันเอง คือชักนำให้เกิดความสามัคคี พร้อมเพียงกัน ทั้งประสานมือและประสานใจ หรือร่วมมือร่วมใจกัน คือการที่ว่า ทำอย่างไรจะให้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรหนึ่งๆ มีความสามัคคีกลมเกลียว มีความพร้อมเพียง มีใจหนึ่งใจเดียวกัน รวมจิตรวมความคิดรวมใจมุ่งสู่จุดหมายอันเดียว นี้เป็นหลักใหญ่ที่จะต้องใช้ธรรมมากมาประสานคนกับสิ่งที่จะทำ หรือประสานคนกับงาน คือ นอกจากให้เขามีความมั่นใจในตนเองแล้ว ก็ให้เขามีความมั่นใจในงานหรือในสิ่งที่ทำด้วยว่า สิ่งนี้ดีแน่ งานนี้จะทำให้เกิดประโยชน์สุขอย่างมีจุดหมายอย่างแท้จริง ให้เขาเกิดความมั่นใจในคุณค่าและประโยชน์ของสิ่งที่จะทำหรืองานนั้น จนเขาอยากจะทำและเกิดความรักงาน เมื่อเขาเกิดความรักงานแล้วก็จะตั้งใจทำงาน ประสานความตั้งใจทำงานนั้นเข้ากับควมมีกำลังใจในการทำงานด้วยคือให้เกิดกำลังใจ ซึ่งจะทำให้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว ความไม่ประมาท ไม่ให้เป็นคนเฉื่อยชา เมื่อรักงานแล้ว ก็ทำให้พร้อมที่จะมีกำลังใจ จะต้องให้มีพร้อม ทั้งรักงาน ตั้งใจทำงาน และ

มีกำลังใจเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุกฝ่าไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอย ไม่ท้อแท้ 5) ในการทำงานตลอดจนในการเป็นอยู่ทุกๆ ไป ผู้นำมุ่งหวังประโยชน์สุขแก่คนที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือคนที่ร่วมไปด้วยกันกับตน เพราะฉะนั้น ผู้นำจึงต้องพยายามให้คนที่มาร่วมงานหรือร่วมอยู่ ได้พัฒนาตัวเองเขาอยู่เสมอ ต้องหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุนเอื้อโอกาสให้เขาพัฒนาตัวเองให้มีความเจริญงอกงามขึ้น เก่งขึ้น ดีขึ้น ทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น มีความสุขมากขึ้น มีชีวิตที่ดีงาม บรรลุประโยชน์สุขที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาตนเองของคนก็จะมีผลต่องานด้วย โดยมาช่วยให้เขาทำงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ที่แท้ไม่ใช่แค่นั้น จะต้องไปให้ถึงประโยชน์สุขแห่งชีวิตของเขา ทั้งได้ความดีงาม ได้ความเจริญ ได้ความสุข และได้พัฒนายิ่งๆ ขึ้นไป การเป็นผู้นำจึงหมายถึงการมีสายตาที่มองทั้งที่งานและมองทั้งที่คนควบคู่กัน ซึ่งจะเข้าหลักที่สำคัญต่อไป ผู้นำประสานคนภายในดุลยภาพแห่งธรรม หลักธรรมสำคัญซึ่งผู้นำจะต้องมี หลักธรรมนั้น คือ พรหมวิหาร 4 ประการ พรหมวิหารเป็นธรรมธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในฐานะเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และธำรงรักษาสังคมไว้ สำหรับผู้นำนั้น จะต้องเป็นแบบอย่างที่จะต้องมีการพรหมวิหาร 4 ประการ เพราะพรหมวิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่ เป็นผู้ประเสริฐ อันแสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีการศึกษา ได้พัฒนาตนแล้ว

การเอาตัวงาน เอาหลักการ หรือเอาธรรม ก็จะได้ลักษณะที่เรียกว่าเป็น “ครู” ซึ่งแปลว่า “นำเคารพ” คือ เป็นคนมีหลัก หนักแน่น จึงเป็นผู้นำเคารพ แต่ถ้าเอาหลักอย่างเดียว แม้จะนำเคารพ ก็แห้งแล้ง บางทีไม่มีใครกล้าเข้าหน้าเลย อย่างนี้ก็ลำบาก เสียผลเหมือนกัน ครู ก็จะไม่เอียงข้างไป เพราะฉะนั้นจึงต้องพอดี คนที่นำเคารพ เป็น ครู นั้นจะยึดถือหลักการเป็นใหญ่เอางานเป็นสำคัญ เอาธรรมนำหน้า เมื่อเอาใจใส่ดูแลคนให้ดี ก็เป็นปิโยด้วย ก็ได้ดุลยภาพ การเอาคนกับหลักการก็จะมาบรรจบกัน ถ้าเอาคนที่เป็นบุคคล เป็นรายคน หรือเป็นคนๆ ไปก็อาจจะขัดกับธรรม เพราะธรรมนั้นก็คือเอาคนทั้งหมดหรือทั้งสังคม ถ้าเอาบุคคลโดยยอมเสียธรรม ก็จะเสียแก่สังคมทั้งหมด เมื่อรักษารธรรมก็จะรักษาสังคมไว้ได้ เพราะในที่สุดสังคมดำรงอยู่ได้ด้วยธรรม เนื่องจากธรรมเป็นฐานที่รองรับสังคมไว้ เพราะฉะนั้น การเอาธรรม ก็คือเอาคนทั้งหมด มิใช่เห็นแก่บุคคลผู้เดียวแล้ว ย่อมทำลายธรรมที่รักษาสังคมของมนุษย์ทั้งหมด

ทุกสิ่งทุกอย่างจะบรรลุผลสำเร็จ ก็จะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักการ คือ ตามเหตุปัจจัย ตามธรรมนั่นเอง เพราะฉะนั้น ธรรมหรือหลักความจริงและหลักการจึงเป็นตัวตัดสินขั้นสุดท้าย ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้มั่นในธรรม เป็นผู้ถือหลักการเป็นใหญ่ และเข้าใจชัดเจนในหลักการพระพุทธศาสนาได้แสดงคุณสมบัติสำคัญของผู้ว่า เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” แปลว่า ถือธรรมเป็นใหญ่ ยึดเอาธรรมเป็นสำคัญ เชิดชูหลักการ ปฏิบัติการตามและเพื่อเห็นแก่ความเป็นจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ผู้นำต้องไม่เป็นอัตตาธิปไตย คือ ไม่ถือตัวเป็นใหญ่ แล้วก็ไม่ใช่เป็นโลกาธิปไตย คือ ไม่มุ่งหาคะแนนนิยมเป็นใหญ่ ไม่ทำเพียงเพื่อหาเสียงหรือให้คนชอบ แต่เอาธรรมเอาตัวความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม เอาหลักการเป็นใหญ่ ตัดสินกันด้วยหลักการตั้งแต่หลักการโดยการจัดตั้งของมนุษย์ ลงไปจนถึงหลักการที่เป็นนามธรรมซึ่งรองรับหลักการจัดตั้งนั้น แม้เมื่อมีอะไรจะต้องวินิจฉัย ก็ทำตัวเป็นกระบอกเสียงหรือเป็นสื่อของธรรม หรือเป็นช่องทางแสดงตัวของธรรม คือหลักการหรือกฎกติกา เมื่อมีการตัดสินลงโทษคน ก็จะเป็นการกระทำโดยไม่

มีตัวตน แต่เป็นการกระทำของปัญญาบริสุทธิ์ ที่เอาหลักการเข้าวินิจฉัย ตัดสินไปตามกฎกติกาตามความเป็นจริง ความถูกต้องดีงาม

ผู้นำต้องมีความมั่นใจ และไม่ความรู้สึกทุกข์ยากลำบากใจ ไม่หวั่นไหวไปตามความรู้สึกที่เรียกว่าเป็นอารมณ์ เพราะว่าตัวเองไม่เกิดมีตัวตนที่เป็นผู้ทำขึ้นมา มีแต่เพียงการปฏิบัติไปตามหลักการ โดยที่ตนเองมาเป็นช่องทางปรากฏตัวของธรรม เรียกว่าการถือธรรมเป็นใหญ่ ธรรมจะปรากฏตัวออกมาและเป็นผู้ตัดสินหรือปฏิบัติการ ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นผู้นำทำการด้วยเจตนา ที่บริสุทธิ์ มุ่งความจริง ความถูกต้องดีงามแท้จริง และด้วยปัญญาที่ใสสะอาด ซึ่งแสวงหาความจริงและไตร่ตรองทั่วตลอดที่สุด คือทำด้วยเจตนา และปัญญาที่ดำเนินไปด้วยความไม่ประมาท เมื่อทำได้อย่างนี้ ผู้นำก็จะได้คุณสมบัติอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง ซึ่งเป็นแกนกลางของการรักษาคุณภาพ และความสามัคคี พร้อมทั้งความมั่นคงของหมู่ชนที่ไปด้วยกัน เพราะถ้าเสียความเป็นธรรมแล้ว แม้แต่จะมีความรักใคร่กันอยู่หรือแม้แต่จะเอาอกเอาใจกัน ก็จะเกิดความกินแหนงแคลงใจกัน สูญเสียเอกภาพ แต่เมื่อรักษาธรรมไว้ได้ ก็ไม่มีอคติและไม่เสียสามัคคี

เจ้าคณะปกครองคณะสงฆ์ในฐานะผู้นำต้องไม่มีอคติคือ ความลำเอียง หรือการเขวออกไปนอกรทางที่ควรจะประพฤติปฏิบัติ มี 4 ประการด้วยกัน คือ ลำเอียงเพราะชอบ ลำเอียงเพราะชัง ลำเอียงเพราะเขลา ลำเอียงเพราะกลัว ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าคณะปกครองกับการปฏิบัติต่อผู้ร่วมไปด้วย ก็จะได้ผลดีมากได้ทั้งคนได้ทั้งงานก็จะพากันไปด้วยดีสู่จุดหมาย คุณสมบัติที่เรียกว่า “ปิโย” และ “ครุ” ซึ่งอยู่ในหลักที่เรียกว่า “กัลยาณมิตรธรรม” หรือธรรมของกัลยาณมิตร 7 ประการ หลักคุณสมบัติของกัลยาณมิตร คือ ปิโย น่ารัก และ ครุ น่าเคารพ ต้องให้ 2 อย่างนี้มาคู่กัน ในแง่คนกับงาน และคนกับหลักการโดยเฉพาะจะต้องพยายามเอาทั้งคนทั้งงาน

คุณสมบัติของกัลยาณมิตร ภาวนีโย แปลว่า นำเจริญใจ คือ เป็นแบบอย่างได้ ทำให้ผู้ที่ยังร่วมอยู่ร่วมไป มีความภาคภูมิใจ พอนึกถึงก็มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวผู้นำ ว่าเป็นผู้ที่มีการศึกษาจริง ได้พัฒนาตนแล้ว เป็นผู้มีสติปัญญา มีความสามารถ มีคุณธรรมความดีงามอย่างแท้จริง นำเอาอย่าง ช่วยให้มีศรัทธาและเกิดความร่วมมือด้วยดี

วัตตา เป็นผู้รู้จักพูด หมายความว่า รู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับใคร ควรพูดอะไรอย่างไร เป็นนักสื่อสารที่ดี และเอาใจใส่สื่อสารกับผู้ร่วมไปด้วยอยู่เสมอ เพื่อให้รู้เข้าใจกัน และรู้เข้าใจในสิ่งที่ทำ คนที่รู้จักพูดนั้นจะพูดให้เขาเข้าใจก็ได้ พูดให้เขาเห็นใจก็ได้ พูดให้เขาเชื่อก็ได้ พูดให้เขาเห็นด้วยหรือคล้อยตามก็ได้ พูดให้เขาร่วมมือด้วยก็ได้ พูดให้เขารวมกำลังกันก็ได้ ให้เขาได้ประโยชน์ และพูดให้เขาช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์ พระพุทธเจ้าทรงแสดงลักษณะของนักสื่อสารหรือนักสั่งสอนที่ดีไว้ 4 อย่าง คือ 1) พูดแจ่มแจ้ง คือ ชี้แจงอธิบายให้เข้าใจชัดเจน มองเห็นเหตุผลแจ่มแจ้ง หมดสงสัย เหมือนจูงมือไปเห็นกับตา 2) พูดจริงใจ คือ พูดให้เห็นคุณค่าและความสำคัญ จนเกิดความซาบซึ้งยอมรับ อยากลงมือทำหรือนำไปปฏิบัติ 3) พูดเข้าใจ คือ ปลุกใจให้คึกคัก เกิดความแข็งขันมั่นใจและมีกำลังใจหาญกล้า กระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จ โดยไม่หวั่นกลัว ต่ออุปสรรคและความยากลำบาก 4) พูดให้รู้เรื่อง คือ ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งเมตตา ไมตรี ความหวังดี และความรู้สึกที่สดชื่นร่าเริง เบิกบานผ่องใส แซ่มนชื่นใจด้วยความหวังในผลดีและทางที่จะสำเร็จ

วจนักขโม คือ รู้จักฟังด้วย หรือแปลว่า ทนหรือควรต่อถ้อยคำของคนอื่น ไม่ใช่ว่าเอาแต่พูดแกเขาอย่างเดียวโดยไม่ยอมรับฟังใคร ต้องยอมรับฟัง เพราะการรู้จักรับฟัง เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่จะสื่อสารให้ได้ผล แม้ว่าเขาพูดมาจะไม่ถูกใจอะไรก็ทนได้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้งานและการและประโยชน์ที่จะทำนั้นสำเร็จ

คัมภีร์อริยจะ กะถัง กัตตา แปลว่า รู้จักแถลงเรื่องราวต่างๆ ที่ลึกซึ้ง ปัญหาอะไรที่หนักและยาก ก็เอามาชี้แจงอธิบาย ช่วยทำให้คนที่ร่วมงานมีความกระจ่างแจ้ง เรื่องที่ลึกที่ยากก็ทำให้ตื่นให้ ง่ายได้ และพาเขาเข้าถึงเรื่องที่ยากและลึกลงไปๆ อย่างได้ผล

โน จัฎฐาเน นโยชะเย แปลว่า ไม่ชักนำในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่อง ที่ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่สาระ ที่ไม่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย

ในทหระณะของผู้เขียนสรุปแบบองค์รวมได้ว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นลักษณะจิตอาสาสร้างแรงดลใจให้ผู้ตามเกิดจิตอาสา มองข้ามผ่านประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จ

4. สรุป

ในด้านหลักธรรมและหลักปฏิบัติของศาสนาพุทธ การแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการยังสอดคล้องกับหลักธรรมซึ่งในการปฏิบัติตามหลักการภาวะผู้นำแบบไฟบริการไม่ได้เหมาะสมสำหรับวัฒนธรรมตะวันตกที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์เท่านั้นแต่ในประเทศไทยซึ่งมีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ การปฏิบัติตามหลักการภาวะผู้นำแบบไฟบริการนี้จึงมิได้แตกต่างไปจากหลักธรรมสำหรับผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ อันเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวความเห็นอกเห็นใจของบุคคล และประสานหมู่ชนให้สามัคคี เป็นหลักการของการสงเคราะห์ที่มีพื้นฐานบนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การปฏิบัติด้วยความศรัทธา การยึดหลักการของการรับใช้และให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน และการมีภาวะผู้นำอันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา โดยภาวะผู้นำแบบไฟบริการเด่นชัดในหลักการปฏิบัติของทานหรือการไม่เห็นแก่ตัว เอื้อเพื่อเอื้อแผ้ว การเสียสละ การแบ่งปัน การช่วยเหลือ และอตถจริยาเป็นการประพฤติตนเองให้เป็นประโยชน์ชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ เช่นเดียวกับหลักธรรมทศพิธราชธรรมซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญของผู้ปกครองหรือผู้บริหารทุกระดับ อันประกอบด้วยหลัก 10 ประการ ได้แก่ ทาน ศีล ปริจาคะ อาชชวะ มัทวะ ตปะ อักโกธะ อวิหิงสา ขันติ และอวิโรธนะ (ช.ช.า.(ไทย) 28/240/86)

กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการสอดคล้องกับหลักการปฏิบัติในทศพิธราชธรรมเรื่องของการให้แบ่งปันแก่ผู้อื่น กล่าวคือการบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้หรือผู้บริการ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นได้มีใช้เพื่อจะเอาจากผู้อื่น เอาใจใส่อำนวยความสะดวก จัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์และให้การสนับสนุนแก่ผู้กระทำความดี และ ปริจาคะ คือการบำเพ็ญด้วยการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว และสามารถเสียสละความสุขสำราญ

References

- Anuwat Krasang. (2015). Leader in the Globalization. *Journal of MCU Social Science Review*, 4(2), 25-37.
- _____.(2016).*Buddhist Human Resource Management*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavathayalaya Printing.
- DuBrin, J . Andrew. (2007). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*.5th ed, .Boston: Houghton Mifflin Company.
- Fred E. Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw Hill.
- Fullan,M.. (2004). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Paul Hensey, Kenneth H. Blanchard. (1994). *Management of Organisational Behaviour*. New Delhi : Prentici Hall.
- Spears & Lawence,M, (2002). *Focus on Leadership : Servant Leadership for the Twenty – First Century*. New York. NY : John Wiley & Sons
- Natchuda Wijitjammaree. (2010). *Communication in Organization*. Bangkok: Sirima.