

ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4

เมธาสิทธิ์ พลอยสมบูรณ์* วิจิตรา ศรีสอน** สมบูรณ์ สุขสำราญ**

*รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

e-mail: *s63463825021@ssru.ac.th **wijittra.sr@ssru.ac.th ***somboon.su@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยเล็งเห็นความสำคัญเพื่อที่จะนำมาประยุกต์เข้ากับการบริหารหน้าที่ของผู้บริหารหรือแม้แต่ในชีวิตประจำวันนั้นก็สำคัญยิ่ง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมทุกหมู่เหล่า ไม่แบ่งแยก ฝักฝ่าย และเป็นการส่งเสริมให้กิจการที่ทำร่วมกันสำเร็จเจริญก้าวหน้าตามมุ่งหมาย การจะนำพาประเทศชาติหรือองค์กรใด องค์กรใดองค์กรหนึ่ง ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ตามความประสงค์นั้นจะต้องมีการวางแผน ให้อำนาจ และการมีผู้นำที่ดี และการตัดสินใจที่เด็ดขาดเป็นสิ่งจำเป็น อนึ่งการเป็นผู้นำนั้นเป็นได้ไม่ยาก แต่การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ของการบังคับบัญชาบัญชา โดยในที่สุดของการเป็นผู้นำที่ดีหาใช่การใช้อำนาจ ออกกฎ คำสั่ง แต่นั่นคือการมีคุณธรรมเบื้องสูงอันเป็นบ่อเกิดแห่งความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน และหนึ่งในหลักธรรม ที่มีความสำคัญ และสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำมากที่สุด จากหลายๆ หลักธรรม และเป็นหลักธรรม ที่ผู้นำควรจะศึกษา และยึดถือเป็นอันดับแรกสุดก็คือ หลักแห่ง "พรหมวิหาร 4" และหัวใจสำคัญ คือพรหมวิหารคือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ปฏิบัติตนต่อมนุษย์ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ เป็นธรรม สำหรับผู้ใหญ่ที่ดูแลคนอื่น 1.เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ด้วยจิตอันแผ่ไมตรีคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่น 2.กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3.มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อ ผู้อื่นอยู่ดีมีสุข 4.อุเบกขา คือการวางใจเป็นกลาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหาร, พรหมวิหาร 4

Administrator's leadership according to Phrommawihan 4

Methasit Ploysomboon * Wijitra Srisorn** Somboon Suksumran***

*Master of Political Science Program in Government, College of Politics and
Government, Suan Sunandha Rajabhat University

** College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

e-mail: *s63463825021@ssru.ac.th **wijitra.sr@ssru.ac.th *** somboon.su@ssru.ac.th

Abstract

The article on Executive Leadership according to Phrommawihan 4 aims to study leadership using Phrommawihan 4 principles, with awareness of the importance so that it can be applied to the management of the executive duties or even in everyday life. more This will bring benefits to all groups of society, not discriminating and encouraging joint ventures to progress as intended. To lead any nation or organization to achieve that goal, good planning and good leadership are required. And decisive decisions are essential. Incidentally, being a leader is not difficult. But to be a good leader must rely on both science and the art of command and command in the end, good leadership is not the exercise of power to rule and order, but that is the high virtue which is the source of prosperity in the profession. And one of the principles that is important and in accordance with leadership is the most out of many principles, and it is one that leaders should study. And hold it first and foremost is the principle of "Phrommawihan 4" and the heart Is Phrommawihan is Dharma Treats humans as well as all beings All by liking It is fair for adults to take care of others. Phrommawihan 4 is 1. Loving-kindness, desire to be happy, with a compassionate mind, to benefit others and other things. 2. Compassion, thinking to help others out of suffering. 3. Sympathetic joy, others live well and be happy. 4. Equanimity is to rely on impartiality.

Keywords: Leadership, Administrator, Phrommawihan 4

บทนำ

การจะทำอะไรสักอย่างเพื่อไปยังเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ ประสบการณ์และความรู้ของผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าลูกทีมขาดผู้นำที่เหมาะสม ไร้ศักยภาพ ขาดความรู้ ขาดคุณธรรม ศีลธรรม ในการเป็นผู้นำที่ดี และจงลูกทีมไปในทางที่ไม่ถูกไม่ควร มันก็อาจจะทำให้แผนการที่ตั้งใจจะทำต่างๆ นั้นเกิดความผิดพลาด ไร้ความเป็นเอกภาพ ดังนั้น สิ่งสำคัญในการทำให้ทีมที่มี เป็นทีมเวิร์คที่สมบูรณ์ จึงต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม จึงจะถูกใจผู้ตาม และผู้ที่กำลังอยู่ในสภาวะขาดความมั่นใจในการสวมหัวโขนในเป็นผู้นำต้องตระหนักถึงความสำคัญอย่างรอบด้าน และคงปฏิเสธไม่ได้ว่า หลักพุทธธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น มีความสอดคล้องกันอย่างมหัศจรรย์เลยทีเดียว ซึ่งก็เป็นเรื่องที่น่าประหลาดใจว่า พระพุทธเจ้าท่านได้ทรงตรัสรู้ด้านหลักธรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ และทางแห่งความเจริญ อีกทั้งมีผู้นำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้นำหลายๆ ท่านได้นำไปใช้เป็นหลักในการบริหาร การเป็นผู้นำจนประสบความสำเร็จมานักต่อนักแล้ว (ธวัชชัย สุวรรณสาร, 2555) การนำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้กับการแก้ปัญหาของสังคมถือเป็นสิ่งสำคัญในสังคม และสังคมย่อมมีผู้นำ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ร่วมกัน สังคมเราก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม ความสามารถรับผิดชอบในการทำงาน มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีหัวใจพระพรหม รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มีมานะทิฐิ ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของผู้นำที่จะทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานในองค์กร ตามแนวทางของพระพุทธศาสนาถือว่าการที่จะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ดีนั้น ต้องมีคุณสมบัติตามหลักพุทธธรรมในระบบการบริหารงานของทุก ๆ องค์กร กลไกสำคัญที่จะทำให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ตั้งมาก็ คือ “ผู้นำ” หรือ “ผู้บริหาร” ทั้งนี้ (สุธานศ เพชรปรี, 2559) เนื่องจากผู้นำมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการรวมถึงความคิดริเริ่มในการวางแผน การบริหารกากับการและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปในองค์กรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและงานบุคคล

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ท่านกล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ว่า คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน จะนำพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม พุทธองค์ตรัสไว้ในโคปาลสูตร โดยการเปรียบเทียบ ผุ่งโค โคจ่าฝูง เกี่ยวกับ ผู้นำ และผู้ตาม ไว้ว่า “เหมือนโคหัวหน้าฝูงวัวน้ำไปสู่ฝั่งตรงกันข้าม หากโคหัวหน้าฝูงวัวไปตรง เมื่อฝูงโค ทั้งหมด ก็ไปตรงตามกัน และ ประสพกับความปลอดภัย หากโคหัวหน้าฝูงพาวัวไปคดโคทั้งฝูงที่ ติดตามย่อมจะดำเนินไปคด และ ประสพกับความลำบาก ฉนใด ในหมู่มนุษย์ ก็ฉนั้น” บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ หรือ เป็นผู้นำหากมี

คุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้วผู้ตาม ย่อมจะเดินตามแบบ ของผู้นำด้วยดี และประสบกับ ความปลอดภัยหากว่าผู้นำ หรือหัวหน้าไม่ ประกอบ ด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตามและ ประสบกับความลำบาก ฉะนั้น พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของภาวะ ผู้นำ ที่มีต่อความอยู่รอดมีสวัสดิภาพและสันติสุขของผู้ตามหรือสังคมและประเทศชาติทั้งหมดโดย เปรียบเสมือนจ่าโค และฝูงโค ดังนั้น หลักของพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ใน องค์การพุทธศาสนากับคนไทยจึงมีความผูกพันกันมานานไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ศาสนาพุทธเป็นศาสนา ประจำชาติไทยและเจริญมั่นคงในประเทศไทย หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นที่มาของขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีชีวิต วัฒนธรรม ทักษะคติในด้านความรู้สึกรู้คิดต่างๆของคนไทยจะมีหลักพระพุทธศาสนา มา เกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็น การประสานความเชื่อแนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ตามทฤษฎีการบริหารซึ่งทำให้ การดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรนั้นอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเชื่อถือการยอมรับของสังคม ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่สามารถทำงานภายใต้กรอบหลักธรรมอันจะสร้าง ศรัทธาทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างดี

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความ เป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนา ที่จะส่งผล ต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการ ดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอัน จะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมี ในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลัก สังคห วัตถุ 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต, 2558) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการดูแลคน เป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติจึง จะเชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในองค์กรเกิด ประโยชน์อันสูงสุด

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยใช้หลักพุทธ ธรรม โดยผู้เขียนมีแนวคิดที่ว่า การจะพัฒนาภาวะผู้นำให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องมีความรู้ควบคู่กับ คุณธรรมตามหลักว่า “ความรู้คู่คุณธรรม” คือ ทั้งสองอย่างต้องควบคู่กันไป เพราะภาวะผู้นำนั้นถือเป็นศิลปะ อย่างหนึ่งและเป็นความสามารถส่วนตัวของบุคคลในการนำพาและจูงใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและก่อให้เกิดความ สงบสุขและร่มเย็นแก่สังคมต่อไป และในการบริหารองค์กรนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำได้ สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะ

ผู้นำ จึงควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร เป็นเครื่องมือช่วยเสริมสร้างให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้อยู่ใต้บัญชาของตน คุณธรรมข้อนั้นคือ “พรหมวิหาร 4” เพราะการบริหารด้วยหลักคุณธรรมเป็นสิ่งที่พึงมีในตัวผู้บริหารทุกๆ คน โดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรมที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา เพื่อให้เป็นที่รักและศรัทธา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิด กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลหรือ กลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนได้ด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย ดังนั้น ผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มใน อันที่ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

กิปฟิธ (Griffith) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำ คือ การประยุกต์ใช้กับผู้ตรวจ การศึกษาในฐานะบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ซึ่งการกระทำของเขามีอิทธิพลต่อคนอื่นๆ ในทิศทาง ร่วม ภายใต้กรอบหลักประชาธิปไตย สถานการณ์ของเขาขึ้นอยู่กับระดับและคุณค่าของการมีส่วนร่วม อย่างแข็งขันและการแสดงออก ซึ่งสมรรถนะของเขาในการนำภารกิจความร่วมมือไปสู่ความสำเร็จ จากการประเมินของกลุ่มโดยผ่านตัวแทนที่เป็นทางการ

กิติ ตยัคคานนท์ กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ว่า คือ ศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคล หนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและ อำนาจการโดยการใช้อำนาจการสื่อความหมาย หรือติดต่อกันและกันให้ ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2553) การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ความสำคัญ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงที่ต้องวางแผน สั่งการ ดูแล ควบคุม ให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงาน ต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้น ผู้นำจะอย่างไรหรือมีวิธีการอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทตามความสามารถ ในขณะที่ผู้นำบางคนอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่าง อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชัง และพร้อมที่จะร่วมขับไล่ผู้นำให้ออกจากองค์กรนั้นได้ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2556)

นิยามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่จะกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพล เพื่อนำคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2555) สรุปไว้ว่าการนิยามความหมายของ ภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่หมายถึงคุณสมบัติ หรือการที่บุคคลหนึ่ง ใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรม และความสัมพันธ์ขึ้นในกลุ่มหรือองค์การ และ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552)

ที่ชี้ให้เห็นว่า นิยามที่นักวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นร่วมกันคือ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจ ผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น หรือความต้องการ คำสั่งของตน และมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่น เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง (วิชุต มหิทธิกร, 2550)

คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน รวมถึงความสำเร็จในการดำเนินชีวิต คุณสมบัติความเป็น ผู้นำที่มีอยู่ในตัวของบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ภาวะความเป็นผู้นำทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความคิด และการกระทำตามคุณสมบัติและลักษณะ ของผู้นำที่ดี

แจ็กสัน (Jackson) กล่าวถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี ต้องประกอบด้วย

1. มีความซื่อสัตย์ ไวใจได้ และเป็นศูนย์รวม
2. เป็นนักการสื่อสาร มีทักษะและความสามารถในการสื่อสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร (ช่วงโชติ พันธุเวช, 2552)
3. เป็นคนของทุกคนหรือครองใจคน
4. เข้าพบหาได้ตลอดเวลา
5. เป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการและมีผลงานในความสำเร็จ

ฉะนั้น ผู้นำจึงต้องสร้างภาพแห่งความสำเร็จในองค์กร จึงทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของ ผู้นำ ตลอดถึงความคาดหวังความสำเร็จให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับ ผู้นำ และผู้ร่วมงาน (พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, 2559)

การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในการใช้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร พิจารณาจากความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำ กับการบริหารภาวะผู้นำ กับการบริหาร มีความแตกต่างกันในด้านกระบวนการอยู่ภายใต้บริบทเดียวกัน คือการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังคำ กล่าวของ โควี ที่กล่าวว่า การบริหาร คือ ประสิทธิภาพที่จะได้บันไดของความสำเร็จ ภาวะผู้นำ จะพิจารณาว่าบันไดนั้นได้วางพาดอยู่กับกำแพงที่ถูกต้อง ซึ่งพิจารณาได้ว่า ผู้นำ คือ ตัวบุคคล (ตัวผู้บริหาร) ส่วนภาวะผู้นำ มุ่งเฉพาะพฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำ เป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารของผู้นำ เป็นสิ่งที่สร้างพัฒนาขึ้นได้ในทุกคน นั่นก็คือการสร้างศรัทธาบาร์มีให้เกิดขึ้นในตัวเอง โดยบทบาทหน้าที่แล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้นำ อาจจะไม่ใช่ว่าผู้บริหาร

เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ จะบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายและขอบเขตเท่านั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างศรัทธาบาร์มี โน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้อง

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยความเต็มใจและสุดความสามารถสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่านักบริหารที่มี
ความสุขที่สุด คือ ผู้ที่มีลูกน้องมือเยี่ยมช่วยทำ งานให้กับเขา ฉะนั้นเราสามารถสังเกตได้ว่า ลูกน้องที่ปฏิบัติงาน
ภายในองค์กรที่ทำงานร่วมกับ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง เขาจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น
มีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความเต็มใจ นั้นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (ธวัชชัย สุวรรณสาร, 2555) จะมี
การส่งเสริมพนักงานให้ก้าวหน้า และคอยเป็นห่วงเป็นใยอยู่ตลอดเวลา ไม่ต้องรอให้พนักงานเป็นคนบอกถึง
ปัญหางานที่เกิด ผู้ที่มีภาวะผู้นำเองเสียอีกที่ เป็นคนถามถึงปัญหาก่อนตลอดเวลา

การใช้อำนาจของผู้นำหรือผู้บริหาร

1. การใช้อำนาจเด็ดขาด อาจจะเป็นในวงการทหารหรือตำรวจ จะเห็นได้อย่างเด่นชัดซึ่ง จำเป็น
จะต้องมีความเด็ดขาดในการสั่งการ เพราะทหาร ตำรวจ จะต้องมีวินัยในการปกครองซึ่งกัน และกัน บรรดา
ตำรวจที่มีอาวุธอยู่ในมือด้วยแล้ว หากขาดวินัยก็จะเหมือนกับกองโจรที่สามารถกระทำ ผิดได้ตลอดเวลา

2. การใช้อำนาจอย่างมีศิลปะ ผู้นำโดยทั่วไปเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความ อดทนรวม
ไปถึงประสบการณ์ในการบังคับบัญชาคน หากการทำงานโดยเอาใจเขามาใส่ใจเราแล้ว ผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
จะต้องเป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไป

3. การใช้อำนาจด้วยวิธีการปรึกษาหารือ เป็นลักษณะของการใช้อำนาจวิธีการหนึ่งซึ่งใช้ กันอย่าง
มากมาย เพราะผู้บริหารที่เปิดใจกว้างย่อมได้รับการยอมรับของผู้ร่วมงานด้วยกัน โดยเฉพาะ ในเรื่องของการ
สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะการใช้อำนาจด้วย วิธีการปรึกษาหารือ

4. การใช้อำนาจแบบมีส่วนร่วม บางคนอาจจะบอกว่าการใช้อำนาจแบบมีส่วนร่วมถือเป็น
ประชาธิปไตยมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเปิดใจกว้าง ผลผลิตที่ได้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดแต่ จะต้องขึ้นอยู่กับ
ความรับผิดชอบของแต่ละคน ในทางทฤษฎีแล้ว การใช้อำนาจให้เป็นประโยชน์อาจ เปลี่ยนแปลงไปตาม
สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมรวม ถึงลักษณะของการดำเนินงานในแต่ละ กิจกรรมนั้น ๆ

สรุป ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถอาจใช้อำนาจที่แตกต่างกันตามบริบทของการบริหาร
เช่น เวลา สถานการณ์ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหาร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

ภาวะผู้นำในทัศนะของพระพุทธศาสนา

ภาวะผู้นำ คือคุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คน
ทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ในอัครคัมภีร์สูตร (พระธรรมปิฎก ปอ.ปยุตฺโต, 2546)
โดยกล่าวถึงความเป็นอยู่ของสังคมนาษฎ์ที่มาอยู่รวมกัน เป็นสังคมาที่สงบสุข ไม่มีการแก่งแย่งเอาเปรียบ
ซึ่งกันและกัน เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่ต่อมาความขัดแย้งเนื่องจากการกระทำความชั่ว มีการลักขโมย
ของบุคคลในสังคมา ในขั้นแรกจะเป็นการกล่าวตักเตือนกันเองแต่เมื่อมีการประพฤติชั่วอีก จึงมีการลงโทษแก่
ผู้กระทำ ผู้ที่จะลงโทษหรือกล่าวตักเตือนได้จะต้องเป็นหัวหน้าหรือผู้นำที่มีอิทธิพลให้เกิดการยอมรับจากสังคมา
และยอมรับคำตัดสินการให้คุณและโทษตลอดจนให้ความไว้วางใจในคำตัดสินปัญหาต่างๆ ดังปรากฏข้อความ
ว่าครั้งนั้น เหล่ามนุษย์ทั้งหลายจึงประชุมกัน ครั้นแล้ว ต่างก็ปรึกษากันว่าการถือเอาสิ่งของของผู้อื่นไม่ได้ให้จัก
ได้ขึ้นเพราะความชั่วจากการกระทำเหล่าใด การกระทำเหล่านั้นจักเกิดขึ้นแก่พวกเรา อย่างกระนั้นเราก็จักสมมติ
ให้มนุษย์ที่มีศีลธรรมผู้หนึ่งเป็นผู้กล่าวโดยธรรม ให้เป็นผู้ตีเตียนลงโทษโดยชอบธรรมให้เป็นผู้จับไล่บุคคลผู้ที่

ควรถูกขับไล่ ส่วนพวกเราจักแข่งข้าวสาละให้แก่มุนี ครั้นแล้วจึงแสวงหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม และคุณธรรมเป็นผู้นำ ส่วนพวกตนก็แบ่งข้าวสาละให้แก่มุนี ภาวะผู้นำในที่นี้ จึงมีความหมายว่า เป็นความดีงามของบุคคลที่สามารถตัดสินปัญหาให้ความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สุขแก่สังคมโดยรวม

ดังนั้น คุณสมบัติตลอดจนความสามารถของผู้นำในการนำเอาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถชักนำคนทั้งหลายให้ประสานกันและนำไปสู่จุดหมายที่ดีงามและยั่งยืนได้

ความหมายของหลักพรหมวิหาร 4

หัสเดิมเริ่มต้นพึงเข้าใจให้ชัดเจนในการศึกษาเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 เสียก่อนว่าคืออะไร เพื่อตอบคำถามที่ว่า หลักพรหมวิหาร 4 สามารถใช้กับใครได้บ้าง คำว่า พรหม คือ ผู้ประเสริฐ เข้าใจกันส่วนมาก พรหมมีวิมานอยู่ส่วนหนึ่งต่างหากจากพวกเทพ ไม่มีคูครองเหมือนพวกเทพ อยู่เดียว พวกพราหมณ์ถือว่าเป็นต้นวงศ์ของพวกเรา ทางพุทธศาสนาก็มีเรื่องอยู่หลายที่ ผู้บำเพ็ญตนได้ฌานสมาบัติก็ว่าตายไปเป็นพรหม ส่วนใหญ่พระพุทธเจ้ามุ่งให้ทุกคนประพฤติธรรมที่จะทำให้เป็นพรหมมากกว่าคำว่า วิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่ หมายถึง เอาใจเข้าหาธรรมะ หรือเอาธรรมะเข้ามาไว้ที่ใจพุท้ง่าย ๆ ก็คือ ทั้งเนื้อทั้งตัวมีธรรมะ

พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม ธรรม ประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่ พรหมวิหาร 4 เรียกอีกอย่างว่า อปมัญญา 4 เพราะแผ่สม่ำเสมอโดยทั่วไปในมนุษย์สัตว์ทั้งหลาย ไม่มี ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขตพรหมวิหารมีในผู้ใดยอมทำให้ผู้นั้นประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลแก่ผู้อื่น ด้วย สังคหัตถ์เป็นต้น และ พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วยหลักธรรม 4 หลักธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และท่าน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ยังได้ขยายความเพิ่มเติมของพรหมวิหาร 4 ออกไปอีก ว่า

1. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำ ประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆไปทีไหนๆ ก็มีแต่คนเอ็นดูรักใคร่อยาก ใกล้ชิด ด้วยเหตุนี้เมตตาจึงเป็นหลักธรรมพื้นฐานของใจในขั้นแรกในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ทำให้มองเห็นในแง่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันพร้อมที่จะรับฟังและพูดจาเหตุผลของกันและกัน ไม่ยึดถือเอาความเห็นแก่ตัวหรือความเกลียดชังเป็นที่ตั้ง

สำหรับเมตตาธรรมในพรหมวิหารนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยความปราณี และเอ็นดูโดยไม่ หวังอะไรตอบแทน ซึ่งแตกต่างจากเมตตาที่มีอยู่ทั่วไปที่อาจจะต้องอิงอาศัยผลตอบแทนบ้างตาม โอกาสอันควรแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็ตามและเมตตาธรรมข้อนี้เราควรมีไว้ในใจอยู่เสมอ เพื่อสร้าง ความรู้สึกควบคุมอารมณ์ไว้ตลอดวันว่า เราจะเมตตาสงเคราะห์แก่ประชาชนและจะไม่สร้างความ ลำบากให้แก่พวกเขา ความทุกข์ที่เขามี เราก็มีเสมอเขา ความสุขที่เขามี เราก็สบายใจไปกับเขา รัก ผู้อื่นเสมอด้วยรักตนเอง

2. **กรุณา** ความสงสาร บรรณาณาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ซึ่งความทุกข์ก็คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจและเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน

2.1 ทุกข์โดยสภาวะ หรือเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของร่างกาย เช่น การเกิด การเจ็บไข้ ความแก่และความตายสิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งรวมเรียกว่า “กายิกทุกข์”

2.2 ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ อันเป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุที่อยู่นอกตัวเรา เช่น เมื่อบรรณาณาแล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์การพลัดพรากจาก สิ่งอันเป็นที่รักก็เป็นทุกข์ รวมเรียกว่า “เจตสิกทุกข์”

3. **มุทิตา** ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข ไม่น้อยเนื้อต่ำใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน เราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตาอยู่เสมอ เพราะจะเป็นการสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง

4. **อุเบกขา** ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วย ปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและ ปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ ดีแล้ว เขาควรได้รับผลอันเหมาะสมกับความรับผิดชอบของตน (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต, 2546)

สรุป ผู้นำที่มีปัญญาแล้วยังสามารถเป็นที่พึ่งของทุกคนได้ด้วย ความเมตตากรุณาที่ใครเดือดร้อนก็จะมาพึ่งพาขอความช่วยเหลือ ลูกทีมที่อยู่ร่วมกันก็จะมีความรู้สึกผูกพัน อบอุ่น มั่นคง และมีน้ำใจความสามารถในการนำหลักพรหมวิหารทั้ง 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาด้วยความมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี สนับสนุนการทำงานด้วยจิตเมตตา มีความตื่นตัว และทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใช้การพูดที่ดี ฟังง่ายและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนประสบ ความสำเร็จหน้าที่การทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตาม ความสามารถของแต่ละคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองกาลไกล และมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคน ทำอย่างเมตตาและมีความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาที่มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคนและผู้ร่วมงาน

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร

เมื่อเราได้ทำความเข้าใจกับหลักพรหมวิหาร 4 แล้วว่า คือ การรู้จักใช้ความรัก ความสงสาร ความยินดีและการวางเฉยกับผู้อื่น โดยใช้สติและปัญญาเพื่อให้รู้จักสถานการณ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเรียกว่ารู้จัก กาลเทศะ ขั้นตอนต่อไปเราจะศึกษาว่า ผู้บริหารจะสามารถใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับใครได้บ้างที่ผู้บริหารต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ด้านเมตตา ควรมีการแบ่งปันช่วยเหลือกันในบางครั้งที่มีโอกาส อำนวย ถ้าบุคคลในตำบลเดียวกัน รู้จักเมตตา กัน ช่วยเหลือ กันทุกคนก็จะเป็นสุข บุคคลในชุมชนต้องมีความใจและมีความแบ่งปันซึ่งกันและกัน
2. ด้านกรุณา ควรช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอและด้อยโอกาสเมื่อมีโอกาส การช่วยเหลือคนที่ทุกข์ให้พ้นทุกข์จะทำให้สังคมมี แต่ความสุข ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและไม่เห็นแก่ตัว
3. ด้านมุทิตา ควรไม่อิจฉาหรือว่าร้ายผู้อื่น โดยที่ ตนเองก็ยังไม่ดีพอ ยินดีกับเพื่อนร่วมโลก ไม่ควรอิจฉานินทา
4. ด้านอุเบกขา ควรวางเฉยในสิ่งที่ ไม่มีประโยชน์ ไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นทำผิดพลาด ควรให้กำลังใจเพื่อให้ผู้อื่นมีแรงสู้ต่อไป และควรนำ หลักธรรมนี้ไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา คือ ควรให้ ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้ประชาชนประพฤติ นำหลักธรรมมาปฏิบัติ ทำให้ประชาชนในชุมชนมี ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นและส่วนรวม ฟังความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตนด้วยการวางใจเป็น กลางวางเฉยกับเรื่องที่ไม่มีความประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงานของผู้บริหารควรเริ่มที่หลักคิดการบริหาร โดยการใช้อุเบกขา เป็นหลักในการบริหาร เพราะอุเบกขาเป็นเรื่องของปัญญา อุเบกขา ซึ่งหมายถึง การวางเฉย การวางเฉยในที่นี้ไม่ใช่ การปล่อยวางจากปัญหาทั้งปวง หรือการไม่สนใจเรื่องต่าง ๆ เพราะถ้าปล่อยวาง หรือไม่ใส่ใจในหน้าที่ ก็ไม่สามารถเรียกได้ว่าการทำงานได้ หรือเรียกอีกอย่างว่า ละทิ้งหน้าที่ เพราะการเป็นผู้บริหารองค์การ สิ่งที่ต้องระลึกร่วมสำหรับการเข้าสู่การดำรงตำแหน่งคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ในการเป็นผู้บริหารมีอาชีพต้องตระหนักว่ามีคนอื่น ๆ ที่คาดหวังไว้สำหรับการเข้ามาของผู้บริหารที่นำองค์กรรอดพ้นจากวิกฤต สร้างความเจริญเติบโตให้องค์การ แข็งแรง และมีอนาคตที่มั่นคง ทุกคนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถฝ่าอนาคตทั้งชีวิตของเขาเหล่านั้น แต่ในที่นี้ อุเบกขาหมายถึง ความเป็นกลาง เป็นปกติ ไม่เอนเอียงไปด้วยความรัก และความชังต่อใคร จะทำให้เกิดการแบ่งพรรค แบ่งพวก ไม่ทำให้เกิดการประจบสอพลอในองค์กร และที่สำคัญการไม่ช่วยเหลือคนที่ทำผิด (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2559)

การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยากเป็นอย่างยิ่งของผู้นำในการบริหาร เพราะคนมีชีวิต จิตใจ คนในองค์กรมาจากทั่วทุกสารทิศ เมื่อมาอยู่ร่วมกันทุกคนจึงต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำและมีความเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดความยุติธรรม หลักพรหมวิหาร 4 ที่เหมาะสมสำหรับการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล คือ เมตตา หรือ ความรัก อยากเห็นผู้อื่นมีความสุขความเจริญรุ่งเรืองและประสบแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นความรัก การแสดงความรัก หรือความเมตตา แสดงออกได้ทั้งการกระทำ และคำพูดเพื่อให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความรักความห่วงใยที่เรามีให้

ตารางแสดงการน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารของผู้บริหาร

เมตตา	กรุณา	มุทิตา	อุเบกขา
การให้/การพูด/การช่วยเหลือ ต้องมาจากจิตใจที่ปรารถนาดีอยากให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่	การให้/การพูด/การช่วยเหลือ ต้องมาจากจิตใจที่ปรารถนาดีอยากให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาพ้นจากปัญหาอุปสรรคและความแตกต่างๆ	การให้/การพูด/การช่วยเหลือ ต้องมาจากจิตใจที่ปรารถนาดีอยากให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานให้ได้ผลดีได้ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	การให้/การพูด/การช่วยเหลือ ต้องมาจากจิตใจที่ยึดถือหลักความถูกต้อง จะต้องไม่ผิดต่อหลักการกฎหมาย และคุณธรรม

ที่มา: ชีรพงษ์ บุญรักษา, (2559)

สรุป

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารต้องมี คือ พรหมวิหารทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา การใช้พรหมวิหาร 4 สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการและพัฒนามนุษย์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำและนักบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร ทำให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณ ควบคุม การบริหาร เป็นหลักธรรมที่นักบริหารและ ผู้นำทุกคนพึงมี เพราะการที่จะเป็นนักปกครอง หรือผู้นำ หรือนักบริหารได้ จะต้องมีความรู้ที่เรียกว่า พรหมวิหาร 4 คือ 1. ความเมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้ลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่าคุณไม่ได้โดดเดี่ยว อบอุ่น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น 2. ความกรุณา หมายถึง ความปรารถนาให้ลูกน้องพ้นทุกข์ หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ การพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไข และพูดให้กำลังใจกับลูกน้อง โดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3. ความมีมุทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุกๆด้าน หัวหน้าควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น 4. ความมีอุเบกขา หมายถึง การรู้จักวางเฉย ทำใจเป็นกลางหัวหน้าควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอียงเอียงด้วยความรักหรือความชัง

อ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ 42, กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ด. (2555). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: ฌงค์ ปียอน บุ๊คส์.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. (2559). **แนวทางการบริหารองค์การด้วยหลักธรรม**. สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). **ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- วิษุวัต มหิทธิกร. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม.
- สุธานศ เพชรโปรี. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา**. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ 60 ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ช่วงโชติ พันธุ์เวช. (2552). **การจัดการคุณภาพการศึกษา TQM**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). **การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5, พิมพ์ที่: เทพการพิมพ์ จังหวัดสงขลา, หน้า 253.
- ธวัชชัย สุวรรณสาร. (2555). **คุณรู้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หรือไม่**. 8 พฤษภาคม 2564. สืบค้นจาก http://guruleadership.blogspot.com/2012/09/blog-post_7.html.
- พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ. (2559). **ภาวะผู้นำ**, กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด,
- จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและภาวะผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิฟฟิท (Griffith), อ้างใน จอมพงษ์ มงคลวนิช, (2556). **การบริหารจัดการองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2, พิมพ์ที่: บริษัทวิพรินท์.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2553). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพมหานคร: เปลวอักษร.
- จักรกฤษณ์ โปดาพล. (2559). **ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม**. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม.