

# บทบาทภาวะผู้นำเชิงพุทธ

## The Role of Dhamma Leader

ธนกร น้อยทองเล็ก\*

Thanakorn Noithonglek

### บทคัดย่อ

การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเริ่มที่ตนเองก่อนจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณความดี ความรู้ ความสามารถ จนเรียกได้ว่าเป็นแบบอย่าง ซึ่งทำให้เขาเกิดความศรัทธา ศรัทธาจึงเป็นเครื่องมือสร้างความมั่นใจ ความมั่นใจในตัวผู้นำ ที่เชื่อว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ นำพาพวกเราสู่จุดมุ่งหมาย และสามารถเข้ามาประสานงานกับตัวผู้นำ ภายใต้หลักธรรม หลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ประการดังนี้ 1. รู้หลักการ ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง 2. รู้จุดมุ่งหมาย ที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติงาน 3. รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไร อยู่สถานะใด 4. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะทำในเรื่องต่างๆ 5. รู้กาล คือ รู้จักเวลา ต้องมีการวางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นทิศทางไหน 6. รู้ชุมชน รู้ว่าสังคมอยู่สถานการณ์ มีปัญหาความต้องการอย่างไร 7. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงาน หรือแม้แต่การใช้คน การยึดหลักสัปปริสธรรม 7 สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของคนในสังคม มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงาม การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

คำสำคัญ : บทบาท, ผู้นำ, เชิงพุทธ

### Abstract

The great leader starts with himself. He or she must be so knowledgeable and talented that can be a good example. Followers will believe in their leader that he or she can lead the team to achieve the goal no matter how hard it is. Seven Virtuous Qualities or “Seven Sappurisa Dhammas” can be applied in this kind of situation. There are 7 aspects in Seven Virtuous Qualities as following. 1. Know the principle (what should or should not be done) 2. Know the target (what must be achieved) 3. Know himself (what your role is and who you are) 4. Know the limit (what you can or cannot do) 5. Know the trend (what tends to happen) 6. Know the situation (what the problems are) 7. Know people (Put the right man in the right job) These Seven Virtuous Qualities can respond to people’s basic needs. Moreover, community will be the safe place. They can also promote the good culture and make people spend natural resource more efficiently.

**Key word:** Role, Dhamma Leader.

---

\* อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

## บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) ที่จะต้องมีกิจกรรมทราวมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การรวมตัวกันเป็นสังคม นั้นมนุษย์จำเป็นต้องมีกิจกรรมที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ในสังคมก็อาศัยบรรทัดฐาน หรือกฎหมาย ระเบียบประเพณี และสมมติสถานภาพพร้อม ทั้งบทบาทที่เหมาะสมให้แก่บุคคลต่าง ๆ ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี มีสิทธิ์และมีเกียรติ<sup>2</sup> ดังนั้นการเป็นมนุษย์จึงต้องมีหลัก สัมมาทิว คือ การมองโลกให้เป็นหรือมีกระบวนการที่ถูกต้อง ซึ่งค่านิยมที่มีต่อโลกและชีวิตให้ถูกต้อง เปรียบเสมือนการ เดินทาง ไม่ว่าจะเดินทางไปด้วยทิศทางใด เราจะต้องมีแนวทางในการเดินไปถึงจุดมุ่งหมาย ฉะนั้น เมื่อมีค่านิยมหรือระบบ ความคิดความเชื่อที่ถูกต้องแล้ว ก็จะสามารถเดินไปได้ถูกทาง เช่น เป็นนักการเมืองต้องใช้คำว่าประโยชน์สุขต่อคนทั้ง ประเทศ เพราะถ้านักการเมืองเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ก็จะทำให้บ้านเมืองไปไม่รอด คนที่จะเป็นผู้นำนั้นจะต้อง มีจริยธรรม เพราะด้วยความที่คนมักจะรักตัวเองมากกว่าสังคม จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ และเกิดความเห็นแก่ตัว ฉะนั้นเมื่อ มีโอกาสจึงทำสิ่งที่ประโยชน์แก่ตัวเอง ไม่ว่าจะถูกหรือไม่ถูกก็ตาม เช่น การโกง ก็เพราะไม่มีจริยธรรม นอกจากนี้ ผู้นำ จะต้องมีความคิดและความรับผิดชอบทั้งต่อสังคมและรับผิดชอบต่อสิ่งที่พูด

จากลักษณะโครงสร้างทางสังคมไทยดังกล่าวทำให้ประชาชนยึดถือและมีความเชื่อในตัวผู้นำทางการเมืองแบบ ผิด ๆ ซึ่งระบบความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการแสดงออก คนในสังคมไทยมีความเชื่อเกี่ยวกับระบอบ การเมืองที่ดำรงอยู่ หรือชื่นชอบในตัวผู้นำที่คิดว่าถูกต้องเสมอ ผลคือ ประชาชนได้แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม เกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปรารถนา ในยุคโลกาภิวัตน์ ความเป็นผู้นำย่อมเปลี่ยนแปลงไปตาม “สถานการณ์” สถานการณ์เป็นตัว แปรสำคัญที่ทำให้ความเป็นผู้นำของแต่ละคนเปลี่ยนไป ผู้นำได้รับการยอมรับต่างกันตามเวลา ดังนั้น ความเป็นผู้นำมิใช่จะ ดำรงอยู่ได้ตลอดกาล เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป การจะเป็นผู้นำได้ดีมากน้อยขนาดไหนนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้นำต้องถึนครองต้องเป็นผู้นำที่ดี ประชาชนในพื้นที่จึงจะมีความสุขได้ตามสมควร ผู้นำเป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปสู่ผลสำเร็จ เพราะผู้เป็นศูนย์กลางร่วมพลังของบุคคลในองค์กร เป็นแกนกลางที่จะ ใช้อำนาจหรืออิทธิพลในอันที่จะปฏิบัติการได้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานกัน เพื่อที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยดี งานจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย จึงขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ การมี ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการในการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม เข้า มามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ

## ภาวะผู้นำ

ตามแนวคิดผู้นำถือได้ว่าเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีอำนาจ บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรให้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร ดังนั้นผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วย ผลักดันการทำงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ เช่นเดียวกัน ความเป็นผู้นำหมายถึง ความสามารถในการนำซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็น องค์กรประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันยังคงมีการศึกษาภาวะผู้นำ อยู่ตลอดเวลา และพยายามที่จะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในแต่ละองค์กรและในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ตามที่ Mitchell

<sup>2</sup> สมนึก ซูวิเชียร. ความคิดทางการเมืองตะวันตก. (กรุงเทพมหานคร: เอ็มแอลอีเอช.2548), หน้า 55-60.

and Larson (อ้างในเศวานินิตย์ เศวานานนท์) ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำก็เหมือนกับความหมายของภาวะผู้นำ ที่มีมากและแตกต่างกันไปตามความสนใจ ดังนี้<sup>3</sup>

1. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่มเนื่องจากความสามารถในการนำหรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่น ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจอาจจะเห็นได้ชัดเจนจากผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้นครองส่วนแบ่งของตลาดมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้งการยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วนภาครัฐรัฐมักจะเน้นไปที่ ปริมาณ และคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์การ

2. ทศนคติของผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง

3. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม กลุ่มเป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำโดยประเมินจากความสนับสนุนด้านต่างๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้น ในด้านความสามัคคี ความร่วมมือ แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพของงานเฉพาะด้าน กิจกรรมขององค์การ การมีทรัพยากรอย่างเพียงพอ และความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์วิกฤติต่างๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในการทำงานและการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้น เช่นเดียวกับ Garry Yuke ได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ<sup>4</sup> 1. ลักษณะพื้นฐาน (Traits) ผู้นำในลักษณะนี้ต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม มีความทะเยอทะยาน มุ่งสร้างความสำเร็จ โดยอาศัยการทำงานในลักษณะทีม มีความกล้าตัดสินใจ มีความมั่นใจตนเอง ขณะเดียวกันก็เต็มใจที่จะรับผิดชอบต่องาน 2. ความชำนาญ (Skill) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยความชำนาญหลายด้านในลักษณะคุณสมบัติพิเศษ ได้แก่ การเป็นนักคิดริเริ่ม มีศิลปะในการพูด มีความสามารถใช้หลักการบริหารเป็นอย่างดี สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นและเข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี รวมถึงการแบ่งคุณลักษณะของผู้นำตามกายภาพคือ

1. ทางด้านความรู้ความสามารถ มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี มีความตื่นตัว มีความคิดอย่างมีเหตุและผล โดยยึดจุดมุ่งหมายเป็นที่ตั้ง

2. ทางด้านร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ สภาพร่างกาย รูปร่างท่าทาง ความทรหดอดทน ซึ่งเป็นส่วนประกอบในการทำให้เป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ มีความภูมิใจ เป็นที่ยอมรับ

3. ทางด้านอารมณ์ ผู้นำที่ดีจะต้องมีการมองโลกในแง่ดี สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ มีจิตใจที่เยือกเย็น และมีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อการทำงาน ตรงไปตรงมา มีสำนึกในหน้าที่ มีความกล้าหาญและเข้มแข็ง

ภายใต้การศึกษาบทบาทของผู้นำ คือ ภายใต้อำนาจอิทธิพลของผู้นำส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิด และการใช้อำนาจของผู้นำ ดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้วยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์กรได้ในการศึกษา และพฤติกรรมของผู้นำ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่ง

<sup>3</sup> เศวานินิตย์ เศวานานนท์. "ภาวะผู้นำ". (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.2542), หน้า 18.

<sup>4</sup> Garry Yuke. Leadership in Organization. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall, 1994. P.76.

ไปที่พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หรือผู้นำทำอะไรบ้างในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นตามทฤษฎีภาวะผู้นำตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีการศึกษาตามแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำ ในแต่ละช่วง และนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร โดยหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Functions) มุ่งเน้นการศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่มด้วยความเชื่อที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1. หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task-Related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหา เช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น และ 2. หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคม เช่น การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง เป็นต้น และศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงาน มักจะสั่งการชี้แนะ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างความสำเร็จให้แก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน (Employee-Oriented Styles) จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม รวมถึงความต้องการผู้นำที่มุ่งเน้นผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของ มนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของ Maslow แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม<sup>5</sup> ผู้นำที่บริหารตามแนวพุทธธรรม และมีคุณธรรมตามแนว ทางพระพุทธศาสนา ย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปได้ด้วยดี ถ้าหากว่าผู้นำมีกระบวนการบริหารจัดการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทั้งสองฝ่ายก็ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประโยชน์บางอย่างต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนองานของผู้นำและจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน ในสภาพเช่นนี้ ผู้นำจะมีอิทธิพลมาก เพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

จะเห็นได้ว่าผู้นำ เกิดมาจากความต้องการของมนุษย์ ต้องการปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพ และความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงมีความต้องการผู้นำที่จะสามารถป้องกันภัยอันตรายต่อมนุษย์ได้ ผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะที่เข้มแข็งและสามารถที่แก้ไขปัญหาและป้องกันอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะเชื่อว่า สังคมไทยมักเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความขัดแย้ง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการคัดเลือกคนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะสามารถเข้ามาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนี้ขึ้น ภายใต้คุณสมบัติในภาวะของผู้นำนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของบุคลิกภาพ การวางตัว การเจรจา และการแสดงออก รวมถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมของความเป็นผู้นำที่ดี

ดังนั้นคุณสมบัติในตัวผู้นำ จะต้องมึธรรม 7 ประการ ซึ่งก็เป็นหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 คุณสมบัติสำหรับสัปปริสชน หรือบัณฑิตชนอย่างเป็นกลางๆ อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์หลักธรรมหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มีได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่เป็นหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก ดังนี้<sup>6</sup>

<sup>5</sup> เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. "ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง". (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2536), หน้า 48-50.

<sup>6</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์ จำกัด. 2544), หน้า 14.

1. รู้หลักการ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเมื่อดำรงตำแหน่ง ฐานะหรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกากฎที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือ กฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา ต้องยึดบนหลักการ กฎ กติกา ที่ผู้นำจะต้องเรียนรู้

2. รู้จุดมุ่งหมาย ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก ผู้นำถ้าไม่รู้จุดมุ่งหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปที่ทิศทางไหน นอกจากรู้จุดมุ่งหมายของตนเอง มีความชัดเจนในจุดหมาย จะต้องมีความแน่วแน่มั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย

3. รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไร อยู่สถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม ความถนัด สติปัญญาอย่างไร เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่งขึ้นไป ไม่ใช่ว่าผู้นำแล้วจะต้องเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้หน้าได้ดียิ่งขึ้นไป

4. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะทำในเรื่องต่าง ๆ

5. รู้กาล คือ รู้จักเวลา ต้องมีการวางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นทิศทางไหน

6. รู้ชุมชน รู้ว่าสังคมอยู่สถานการณ์ มีปัญหาความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้ามีความต้องการช่วยเหลือใคร ก็จะต้องมีบริบทความต้องการสิ่งนั้นๆ ช่วยเหลือเขา รู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

7. รู้บุคคล คือรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงาน หรือแม้แต่การใช้คน ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัย ความสามารถอย่างไร เพื่อเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ นอกจากนั้นก็ต้องรู้ประโยชน์ที่เขาพึงจะได้ เพราะว่าการทำงานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือในการทำงาน แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้รับผลประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญเติบโตที่แท้จริง<sup>7</sup>

การปกครองโดยใช้หลักธรรมในการบริหารงานนั้น ถ้าผู้นำบริหารโดยไม่ใช้หลักธรรม ไม่เป็นไปตามธรรมแล้ว ก็อาจจะนำความเดือดร้อนมาสู่องค์กร และก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรอย่างมากมาย เพราะจะทำให้ผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้องหรือผิดธรรมชาติ เช่น แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องเกิดการทุจริตคดโกงกันอย่างมากมาย เพราะผู้นำมีอำนาจและอำนาจนั้นเป็นสิ่งช่วยวินิจฉัยสามารถเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยใจคอของ มนุษย์ได้อย่างรวดเร็ว หากบุคคลใดหลงใหลหรือยึดติดในอำนาจโดยไม่มีกรอบของคุณธรรม และศีลธรรมเป็นหลักกำกับแล้ว สุดท้ายอำนาจนั้นก็ย้อนกลับมาทำลายตนเอง เพราะคุณธรรมถือเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำที่จะต้องมีการใจอยู่ตลอดเวลา ในทาง

<sup>7</sup> จาริส จันทร์แสงศรี. หลักการบริหารงานสมัยใหม่ กับ หลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์. ค้นเมื่อ กันยายน 21, 2554, จาก [http://www.thaifencing.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=258:2009-09-08-18-45-53&catid=88:2009-08-17-13-05-20&Itemid=57](http://www.thaifencing.org/index.php?option=com_content&view=article&id=258:2009-09-08-18-45-53&catid=88:2009-08-17-13-05-20&Itemid=57)

พุทธศาสนาจึงมีหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติของผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารหมู่คณะหรือองค์กรไว้อย่างมากมายเพื่อให้ผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่ได้บริหาร และเพื่อก่อประโยชน์สุขแก่คนในองค์กรอย่างแท้จริง พุทธองค์ทรงเน้น ถึงความสำคัญของผู้นำเป็นอย่างมากว่า ต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของคนอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำได้ดีนั้น จึงจำเป็นต้องมีหลักธรรมในการปฏิบัติ รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับความสามารถของท่านที่จะสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ผู้นำต้องรอบรู้หลักการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมให้มีความสุข สอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของคนในสังคม มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงาม การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด พิจารณาวิธีการแก้ไขที่ถูกต้องเหมาะสม และตัดสินใจเพื่อให้สังคมมีความเจริญเหมาะสมกับกาลเทศะ สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้นับถือในการชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน ผู้นำต้องเป็นผู้รู้หลักการของการเมืองการปกครองที่ดี มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองแก้ปัญหาอุปสรรค และสามารถตัดสินใจทางการเมืองการปกครองโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งและการแตกแยกทางความคิดของคนในสังคม ประกอบกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีความสามัคคีภายในสังคมก็จะทำให้สังคมมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาตามมา

## เอกสารอ้างอิง

กวี วงศ์พุด. “ภาวะผู้นำ”. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2535.

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน, 2540.

----- . พุทธวิธีสำหรับผู้บริหารการศึกษาในการบริหารตน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน, 2546.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์ จำกัด, 2544.

เศวณิตย์ เศานานนท์. “ภาวะผู้นำ”. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏ, 2542.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.

กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้บริหาร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2548.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. “ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง”. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.

Garry Yuke. Leadership in Organization. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall, 1994.