



พุทธวิธีการบริหารกับจริยธรรมภาวะผู้นำเชิงพุทธในสถานศึกษา

แสงอาทิตย์ ไทยมิตร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

อีเมล: khoondan2524@gmail.com

บทคัดย่อ

พระพุทธศาสนามีคำสอนเกี่ยวเนื่องกับคุณลักษณะทางจริยธรรมของภาวะผู้นำตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง ภาวะผู้นำกับภาวะผู้ตามที่มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นำมากำหนดเป็นวัฒนธรรมเพื่อ การเปลี่ยนแปลงองค์กร ทำให้เห็นว่า องค์กรจะเกิดความเปลี่ยนแปลงได้จะ ต้องอาศัยการกำหนดวิสัยทัศน์ในการเอื้อเพื่อการแบ่งปันผลประโยชน์ การกำหนดคุณลักษณะทางวาจาที่ดีต่อกัน การวางรากฐานในการช่วยเหลือผู้ที่มีความดีให้ปรากฏโดยไม่เลือกเฉพาะตำแหน่งที่สูงๆ แต่ให้ความสำคัญกับการรักษาคนดีไว้ให้ ได้ และการตั้งตนเองไว้ในฐานของความเสมอภาคแก่ทุกคนไม่มีสิทธิ์เหนือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการบริการสาธารณะจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชังจนสามารถสร้างความ พึงพอใจแก่ประชาชนทั่วกัน

คำสำคัญ: พุทธวิธี, การบริหาร, จริยธรรม, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ



Buddhist Principle on Administration and Buddhist Ethics Leadership

Saeng-a-thit Thaimit

Mahamakut Buddhist University, Isan Campus

E-mail: khoondan2524@gmail.com

ABSTRACT

In Buddhism, there are the principles about the characteristics of leadership, ethical guidelines, especially the relationships between leadership and followers. The organizations will be required to change the vision of generousness to share the benefits, the defining feature of a word to each other. The foundation of helping those who are good to appear, without the high position, but with a focus on keeping people well and set self in the base of the equality of all people no rights over their peers. The public service need not choose love or hatred, but generally the leaders should make followers satisfy .

Keywords: Buddhist Principles, Administration, Ethics, Buddhist Leadership



บทนำ

ภายใต้ของโลกลยุคใหม่ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการปรับตัว และปรับระบบต่างๆ ในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อการก้าวไปสู่ความทันสมัยในเชิงการบริหารจัดการองค์กรรัฐได้อย่างมั่นใจ และตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรเพื่อความอยู่รอดในยุคที่มีการแข่งขันในรูปแบบการทำงานคล้ายกับบริษัทหรือเอกชน ทำให้ภาวะผู้นำของรัฐจำเป็นจะต้องมองไกลๆ อย่างเป็นระบบให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่หรือท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อความผาสุกและการดำเนินชีวิตตามแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับ วัฒนธรรม ความเชื่อ ประเพณี และค่านิยมของประชาชน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรของรัฐมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความทันสมัยที่ประชาชนต้องการจึงต้องปรับเปลี่ยนบริบทการบริหารจัดการโดยเฉพาะการพัฒนาจริยธรรมที่จะ ทำให้เกิดการยอมรับ และสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งประชาชนทั่วไปให้มีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในแบบฉบับที่ควรจะเป็น ฉะนั้น ภาวะผู้นำในอดีตที่ผ่านมาไม่ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงองค์กรของรัฐที่เป็นรูปแบบค่อยเป็นค่อยไปจึงทำให้ไม่สามารถจะ ทำให้เกิดการรองรับความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นจึงก่อตัวเป็นปัญหามากมายตามมาในรูปแบบของการบริหารจัดการ เช่น ปัญหาเชิงโครงสร้างขององค์กร ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นในวงราชการ ปัญหาภาคการเมืองที่คลุม อำนาจฝ่ายบริหาร ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มประชาชน ปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอ ปัญหาตัวภาวะ ผู้นำที่ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งในการวิเคราะห์บทความชิ้นนี้พยายามที่จะมองปัญหาทั้งหมดว่าสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาจริยธรรมของภาวะผู้นำที่มองถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง และ มุ่งไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมองค์กรที่ดี มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในรูปการกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจหรือการถ่ายทอดเป้าหมายไปสู่บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนามาช่วยในการเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลง องค์กรให้เกิดความมั่นใจโดยเฉพาะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่น้อมนำองค์กรของรัฐไปสู่องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (สามารถ บุญรัตน์, 2558, น. 364)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีคำเรียกที่ใช้กันอยู่หลายคำ อย่างเช่น ภาวะผู้นำเชิง ปฏีรูป ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ภาวะผู้นำเชิงบันดานใจ ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญทางความเป็นผู้นำได้แยก ความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบรักษากร และผู้นำเชิงปฏีรูป โดยกล่าวว่า ผู้นำแบบรักษากรณ์จงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ด้วยการช่วยเหลือให้พวกเขาบรรลุเป้าหมาย และสร้าง ความเข้าใจว่าความต้องการและรางวัลที่พวกเขาต้องการจะถูกเชื่อมโยงกับความสำเร็จของเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ความเป็นผู้นำแบบรักษากรณ์จะถูกเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งความเป็นผู้นำในลักษณะนี้จะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงเส้นทางเป้าหมาย ทฤษฎี ความเป็นผู้นำตามสถานการณ์อื่นที่ได้กล่าวมาแล้วจะเป็นวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำรักษากรณ์ด้วย ใน ทางตรงกันข้ามผู้นำเชิงปฏีรูปจะสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสูงกว่าความคาดหวังปกติ ด้วยการ บันดาลใจพวกเขาให้มุ่งภารกิจที่กว้างขึ้น โดยการมุ่งเป้าหมายระดับสูง



แทนที่จะเป็นเป้าหมายระดับต่ำ และการมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของพวกเขาที่จะบรรลุภารกิจที่ระบุ โดยผู้ติดตามแนวคิดของเบส ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปมี 4 ด้าน คือ 1) การใช้บารมี 2) การบันดาลใจ 3) การกระตุ้นความคิดเห็น และ 4) การพิจารณาส่วนบุคคลภายใน (สมยศ นาวิการ, 2540 อ้างถึงใน สามารถ บุญรัตน์, 2558, น.365) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หากในลักษณะความหมายของภาวะผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน หรือภาวะ ผู้นำเชิงปฏิรูปจะพยายามเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรจากสภาวะหรือวัฒนธรรมหนึ่ง ไปเป็นสภาวะหรือ วัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจะเกี่ยวพันกับความเป็นผู้นำเชิงบารมีสูงมาก เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะสร้างความรู้สึกรักของใจ และความศรัทธาที่เข้มแข็ง ดังนั้นเขาสามารถกระตุ้นการปฏิรูปหลายอย่างภายในวัฒนธรรมขององค์กรได้ ผู้นำเชิงปฏิรูปจะปฏิบัติงานที่สำคัญหลายอย่าง ผู้นำเชิงปฏิรูปจะเพิ่มความตระหนักของผู้ตามต่อปัญหาและผลที่ตามมาของปัญหาขององค์กร สมาชิกองค์กรจะต้องเข้าใจปัญหาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อองค์กร ผู้นำเชิงปฏิรูปจะสร้างวิสัยทัศน์ของสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น โดยสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้นทั่วทั้งองค์กร และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรที่สนับสนุนวิสัยทัศน์องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการปฏิรูปมีหลายอย่างคือ 1.การสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) คือ ความสามารถของผู้นำที่จะสร้างวิสัยทัศน์หรือมอง อนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์อาจจะมีรูปแบบมากกว่าหนึ่งอย่าง แทนที่จะเรียกร้องให้ บุคคลทุกคนภายในองค์กรมุ่งไปตามแผนที่เส้นทางวิสัยทัศน์ของผู้นำ ผู้นำเชิงปฏิรูปอาจพยายามให้ บุคคลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ของเขาเอง ดังที่ ผู้บริหารคนหนึ่งได้กล่าวว่า ผู้นำรับผิดชอบไม่เพียงแต่การมีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องรับผิดชอบกระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์กรอีกด้วย 2.การสร้างค่านิยม (Valuing) คือ ผู้นำจะกำหนดค่านิยมพื้นฐานของการปฏิรูปองค์กรขึ้นมา ค่านิยมเหล่านี้จะถูกใช้เป็นแบบจำลองโดยผู้นำและได้ถูกยึดถือไว้อย่างสม่ำเสมอเมื่อผู้นำและผู้ตามมุ่งที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยม พฤติกรรมของผู้นำจะถูกรู้สึกทั่วทั้งองค์กร และมุ่งไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ด้วย 3.การถ่ายทอดและการบันดาลใจ (Articulating and Inspiring) คือ ความสามารถของ ผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นถ้อยคำเชิงปฏิบัติที่เห็นได้ชัด และมีคุณสมบัติที่เราใจผู้ตาม หรือทำให้ พวกเขาต้องการร่วมทีมงาน 4.การกระจายอำนาจและการติดต่อสื่อสาร (Empowering and Communication) หัวใจของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปคือ ความสามารถของผู้นำที่จะบันดาลความเชื่อของผู้ตามว่าพวกเขา สามารถมีส่วนช่วยอย่างสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ตามด้วย การให้พวกเขามีความรู้สึกว่าตัวพวกเขามีคุณค่า และช่วยให้พวกเขาได้ใช้ขีดความสามารถส่วนบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเผชิญกับความท้าทายกับสิ่งใหม่ๆ

ผู้นำจะพัฒนาผู้ตามด้วยการแก้ปัญหาพร้อมกัน และการ มอบหมายงานซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นตนเองสูงขึ้น การกระจายอำนาจจะถูกสนับสนุนด้วยความ เต็มใจของผู้นำที่จะทำงานร่วมกันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อคนไทยส่วนใหญ่ที่ยังมีความเข้าใจในเรื่องผู้นำ หรือ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไม่ค่อยตรงกับที่ทั่วโลกเขายึดถือกัน คนไทยมักจะยึดถือค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง “ผู้นำ” ไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่ผู้อย่างคนเดินตาม นั้นหมายถึงว่าลักษณะการเป็นผู้นำนั้นไม่ได้มา จากตัวเอง หรือตั้งตัวเอง แต่ต้องมีคนอื่นที่เขา รู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ โดยเกิดจากความศรัทธาในตัวเรา การ ที่จะสร้างความศรัทธา



ได้นั้นจะต้องเกิดจากพฤติกรรมการดำเนินชีวิต และสิ่งๆที่ผู้นั้นสร้างสรรค์มาเป็น เวลาช้านาน ไม่ว่าจะป็น นำเรื่องของคำพูด พฤติกรรม หรือการกระทำใดๆ ซึ่งอยู่บนมูลฐานของคุณธรรม และจริยธรรม การที่ เป็นผู้ผู้นำได้และเป็นผู้ผู้นำที่ยั่งยืน สิ่งๆที่ขาดไม่ได้ก็คือ ความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบ รู้สึกควรไม่ควร โดยสิ่ง ซึ่งควบคุมการกระทำของตนเองนั่นก็คือ คุณธรรมและจริยธรรม (ธงชัย สิงอุดม, 2546) ที่สามารถเป็นต้น แบบของบุคลากรในองค์กรได้อย่างสง่างามการเปลี่ยนแปลงองค์กรรัฐในปัจจุบันมาจากสภาพปัญหาที่ ทับถมมายาวนานก่อนเป็นวิกฤติเชิงการบริหารงานทำให้เกิดล้าช้าและความเชื่อมั่นคงของประชาชนอย่าง มาก ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง เปลี่ยน “วิกฤติ” ให้เป็น “โอกาส” ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไข ปัญหา และอาจจะต้องปรับรื้อระบบ ขนานใหญ่เพื่อให้เข้าสู่ระบบอย่างเป็นจริง ภาวะผู้นำที่ต้องการในการ เข้ามาแก้ไขภาวะวิกฤติได้แก่ 1) ผู้นำจะต้องมีหลักการ เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร เพื่อให้ผู้คนในองค์กร มีพฤติกรรมและ การปฏิบัติที่ดีตามอย่าง อันจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในสังคมได้โดยรวม โดยหลักการ ที่ว่านี้ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความมีศักดิ์ศรี และความยุติธรรม 2) ผู้นำที่มีความรู้และวิสัยทัศน์ที่จะระดม สรรพกำลังโดยการสร้างบรรยากาศของคนในองค์กร ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพันธสัญญา ร่วมกันที่จะฟันฝ่าเพื่อให้บรรลุถึงหลักชัยที่ได้ปัก ร่วมกันไว้ ซึ่งถือว่าเป็นคุณภาพสุดยอดของการร่วมทีม (team work) ที่ให้พลังเหนือกว่าการสั่งการใดๆ 3) เป็นผู้ผู้นำนักปฏิบัติที่สามารถจัดการข้ามขอบเขตองค์กรของตนเอง หรือภาวะผู้นำที่ทำให้ ขอบเขตของ องค์กรจางหายไป และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างสิ่งที่ดีความมากขึ้นเรื่อยๆ โดย ปลดปล่อยสิ่งๆที่ไม่ ดีค่อยๆ จางหายไป 4) ผู้นำผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นความกล้าที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยน แปลงพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่จะตามมา มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลสำเร็จเกิดขึ้น มีการใฝ่ที่จะเรียนรู้ สิ่ง ใหม่ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าการสร้างสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้เอื้อ ต่อ การสร้างสรรค์ระบบที่ดีกว่าให้เกิดขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีชื่อเรียก ที่แตกต่างกันออกไป แต่โดยนัยจะ คล้ายๆ กันทำให้เห็นว่าการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถนำไป การเปลี่ยนแปลงในองค์กรรัฐโดย เฉพาะการเปลี่ยนแปลงเชิงภารกิจที่สามารถจะตอบสนองต่อการบริกา สาธารณะของประชาชนได้อย่าง มั่นคง (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุพลักษณ์ สมิตะสิริ, 2540)

อีกทั้งแนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ผนวกรวมกับจริยธรรมที่ฝ่ายบริหารต้องเห็น ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมายที่สำคัญจะออกมาในรูปของกระบวนการปฏิรูปองค์กรเพื่อความ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ภายในองค์กรรัฐองค์ประกอบภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำ ให้ บรรลุ เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว นั่นก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในโลกและระบบ การปฏิบัติ งานได้อย่างรอบคอบมุ่งไปสู่ความทันสมัยให้มีปัจจัยทางการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรใน องค์กรอย่าง เต็มที่ การสร้างค่านิยมหลักและค่านิยมรองที่องค์กรรัฐต้องการและสามารถจะปฏิบัติได้ ใน เชิงรูปธรรมแต่ ภาวะผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี การถ่ายทอดหรือสามารถจะบันดาลใจให้กับคนใน องค์กรได้มีแรงใจ ที่จะสามารถยึดค่านิยมและเป้าหมายหลักขององค์กรรัฐอย่างไม่เสียดุลมการณ์ของ ตนเอง และการกระ จายอำนาจและติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเดิมๆ ที่ยังขาด ประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการทั้งหมดให้บุคลากรในองค์กรได้มีความคิดที่สร้างสรรค์ในอำนาจที่ตนเองมีสิทธิที่จะกระทำ



ได้ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่บุคลากรรวมทั้งการเชื่อมโยงไปสู่องค์กร ภายนอกในรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่สามารถหวังผลดีต่อภารกิจ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วย บุคลากรในองค์กรรัฐเกิดความมั่นใจ เชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้มีศรัทธาและปฏิบัติตามหาก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแบบอย่าง เป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตนเองที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรเชิงพุทธ

การบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยวิทยาการบริหารจัดการ เข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสิ่งที่สำคัญมากคือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ผู้บริหารต้องมีจักขุมตา แปลว่า มีสายตาวไกล คือมองการณ์ไกล” วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกในองค์กรยอมรับ และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้นองค์กรทั้งหมดก็ถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียวคือ วิมุตติ (ความหลุด พ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันทใดธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติรส ฉันทนั้น”

พุทธวิธีการบริหารกับจริยธรรมภาวะผู้นำ

การศึกษาพุทธวิธีการบริหารในครั้งนั้นขอใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ดังนั้น เมื่อพิจารณาพุทธวิธีบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการกำกับดูแล ตามลำดับดังต่อไปนี้

(1) พุทธวิธีในการวางแผน คือ การใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุด



หมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้นองค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้

(2) พุทธวิธีในการจัดองค์กร คือ การกระจายอำนาจ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน หมายถึง ลูกน้องต้องให้ความเคารพหัวหน้า ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน และการใช้คนให้เหมาะกับงานในองค์กร

(3) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล คือ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร การจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ นั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ

(4) พุทธวิธีในการอำนวยการ คือ การสื่อสารเพื่อการบริหารการดำเนินงาน ใช้หลัก 4ส. ได้แก่ 1) สันติสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย 2) สมาทปนา (จงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกว่าจะต้องฝ่าฟันให้ไกลและไปให้ถึง 3) สมุตเตชนา (แก้แค้น) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย และ 4) สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน และความสามารถในการจงใจคนของพระพุทธเจ้า ตรงกับพระสมัญญาว่า ตถาคต หมายถึง คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมากเพราะทรง สอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถาการี) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถาการี) ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยอมรับได้ง่ายเพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ดังที่ทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำ ความดี ซึ่งเรียกว่าอธิปไตย 3 ประการดังนี้ 1) อัตตาธิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง 2) โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือ ยึดทัศนะหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง 3) ธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือยึดธรรมคือหน้าที่เป็นสำคัญ

(5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล คือ การควบคุม การกำกับดูแลสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน ทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ 10 ประการ เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ไร้ ยางอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

สรุปว่า พุทธวิธีการบริหารและจริยธรรมภาวะผู้นำ ยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นที่ตั้งเป็น อัตตาธิปไตย (การถือตนเองเป็นใหญ่) และโลกาธิปไตย (การถือคนอื่นเป็นใหญ่) (พระครูจิริธรรมธัช (จิรัธมโม/ศรีหังษทอง, 2553 อ้างใน <https://mlimg9999g.wordpress.com>)



พุทธวิธีการภายใต้จริยธรรมการบริหาร: เครื่องมือแห่งความสำเร็จ 4 ข้อ (ปลิตธิธัมมุปกรณกถา)

ในทางพระพุทธศาสนานั้น เมื่อเราพิจารณาถึงองค์ความรู้การบริหารเชิงพุทธแล้วสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้ เพื่อบริหารจัดการองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำหลักธรรมมาใช้นั้นมีหลักต่าง ๆ ดังนี้ หลักธรรมที่ใช้ประกอบกับการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จมี 4 ประการ คือ

1. ศรัทธา ทำให้ข้ามโอชะได้
2. ความไม่ประมาท ทำให้ข้ามอรรณพได้
3. ความเพียร ทำให้ล่วงทุกข์ได้
4. ปัญญา ทำให้บริสุทธิต่างได้

ในพระสูตรตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรคอาฬวกสูตร ยักขสังยุต ได้แสดงเกี่ยวกับเรื่องว่า ด้วยเครื่องมือแห่งความสำเร็จ 4 ดังนี้ “ความว่า คนจะข้ามโอชะได้ด้วยศรัทธา จะข้ามอรรณพได้ด้วย ความไม่ประมาท จะล่วงทุกข์ได้ด้วยความเพียร จะบริสุทธิต่างได้ด้วยปัญญา”

1. ศรัทธาที่อธิบายความว่าคนจะข้ามโอชะได้ด้วยศรัทธา หรือศรัทธาทำให้ข้ามโอชะได้นั้นในการทำงานอะไรถ้าคนเราหรือผู้ทำงานนั้นไม่มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองกระทำผลของงานก็จะไม่สำเร็จ แต่เมื่อเราทำด้วยความเชื่อมั่นว่าการกระทำในสิ่งนั้น ๆ เมื่อสำเร็จแล้วจะได้ผลตามที่ตนคิดเหล่านี้โดยไม่มีข้ออุปสรรค ความเชื่อเหล่านี้จะข้ามพ้นอุปสรรคไปได้

2. ความไม่ประมาท ทำให้ข้ามอรรณพได้ความหมายว่า การบริหารงานต่าง ๆ ถ้าเราทำด้วยความไม่ประมาทพิจารณาถึงเหตุผลคอยระมัดระวังจะทำให้งานเรียบร้อย ความประมาททำให้เกิดความผิดพลาดและมีปัญหาตามมาหลาย ๆ อย่าง การจะก้าวไปสู่ความสำเร็จต้องไม่มองข้ามปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อมีปัญหาแล้วต้องรีบแก้ไขหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การมองปัญหาว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่รีบหาทางแก้ไขหรือป้องกันถือว่ามีความประมาทความสำเร็จของงานจะไม่ราบรื่นหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมายได้ดังนั้นหลักความไม่ประมาทจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้อยู่เสมอ

3. ความเพียร ทำให้ล่วงทุกข์ได้ความหมายว่า ความเพียรคือหัวใจสำคัญของการทำงานผู้นำหรือผู้บริหารเมื่อเจอปัญหาแล้วไม่อดทนไม่มีความเพียรพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นก็จะพบแต่ความทุกข์ใจ ผู้นำหรือผู้บริหารที่เข้าใจสภาพปัญหาแล้วคอยเพียรพยายามแก้ไขด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้ถึงแม้จะพบอุปสรรคปัญหาที่ยังไม่ถอยในที่สุดก็จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นความเพียรจึงได้ชื่อว่า ทำให้ล่วงทุกข์ได้

4. ปัญญา ทำให้บริสุทธิต่างได้ ความหมายว่า การบริหารงานต่าง ๆ ของผู้นำต้องใช้ปัญญาพิจารณาใตตรง มองให้ทะลุในปัญหาทุกด้าน

สรุปได้ว่า หลักธรรมที่ใช้ประกอบดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จหรือที่เรียกทั่วไปว่า ปลิตธิธัมมุปกรณกถาหรือธรรมเป็นเครื่องมือแห่งความสำเร็จมี 4 ประการ คือ ศรัทธาทำให้ข้ามโอชะได้ ความไม่



ประมาททำให้ข้ามอรรถนพได้ ความเพียร ทำให้ล่วงทุกข์ได้ และปัญญาทำให้บริสุทธิ์ได้ บุคคลทั้งหลายควรมีเครื่องมือทั้ง 4 ประการจะทำให้ประสบความสำเร็จได้

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่า มากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการจัดการสมัยใหม่ว่า ยังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องสนองตอบ ต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่าง เดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบางอย่าง ที่เป็นนามธรรม ที่เกี่ยวกับมนุษย์ ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัม พุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2559) ฉะนั้นการบริหารองค์กรรัฐในปัจจุบันจำต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีความเก่งทั้งการนำพาองค์กรด้วยการ กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารในเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้รับกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และตอบสนองต่อความต้องการของภาคประชาชนที่เข้ามารับการบริการหรือมาติดต่อประสานงานให้ได้ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะทางพระพุทธศาสนาถ้าพิจารณาในแง่ความหมายของพระพุทธ ศาสนา พรหมจริยะ ก็แปลว่าจริยธรรมอันประเสริฐ หมายถึง จริยธรรมที่เป็นระบบของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ ตามหลักพระพุทธศาสนา มรรคหรือมัชฌิมาปฏิปทา คือ ระบบจริยธรรมระบบความ ประพฤติ หลักคำสอนและหลักเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) , 2541). ในองค์กรรัฐในลักษณะความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่จะต้องสร้างความประพฤติแก่กันให้ เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่า “หลักมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร”หรือที่เรียกว่า “หลักสังคหวัตถุธรรม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539).

การประยุกต์ใช้พุทธวิธีการบริหารและจริยธรรมผู้นำเชิงพุทธ

การประยุกต์จริยธรรมของภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในโลกแห่งการ ปฏิรูปในระบบราชการทำให้เกิดการปรับภารกิจ โครงสร้างทางอำนาจ กลไกการปฏิบัติ รวมไปถึงวิสัย ทัศน์ของภาวะผู้นำองค์กรรัฐที่จะสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจของประชาชน และบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้เกิดภาวะในสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ผู้เขียนได้นำมาศึกษาอันเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการวางวิสัยแห่ง การบริหารแบบสมัยใหม่ที่ยังคงมุ่งไปสู่คุณค่า และความสุขของความเป็นมนุษย์ในการปฏิบัติงานได้มี ประสิทธิภาพ ดังนั้น การประยุกต์หลักพุทธธรรมที่นำมาศึกษาจะสามารถจะประยุกต์ใช้อย่างไรที่สามารถ จะปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมแบบสัมพันธ์ภาพมากที่สุดซึ่งจะเห็นได้ว่า การนำหลักสัมพันธ์ภาพมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดวิสัยทัศน์จะเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรรัฐจะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขลดภาวะความเครียด ลด



ความขัดแย้ง ความการแข่งขันในเชิงแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่อยู่ในกฎเกณฑ์ซึ่งจะสร้างกระบวนการของกิจกรรม โครงการ และการฝึกอบรมร่วมกันบ่อยๆ เช่น การจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรร่วมกันในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดกิจกรรม หรือโครงการออกพื้นที่ต่างๆ ในการช่วยเหลือสังคม การจัด โครงการ ทัศนศึกษาทั้งในประเทศและนอกประเทศ การจัดโครงการกีฬาสัมพันธ์ เป็นต้น กิจกรรม เหล่านี้จะต้องมีผู้นำองค์กรรัฐออกไปทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อความใกล้ชิดสนิทกับผู้ตามและเพื่อให้ เกิดการศึกษาเรียนรู้พฤติกรรมของบุคลากร จนสามารถหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้ตามความ เหมาะสม

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับโครงสร้างทางอำนาจ และกลไกให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตในองค์กรตามแบบแนวระนาบเพื่อส่งเสริมหลักมนุษยสัมพันธ์หรือการกระจายอำนาจไปสู่ระบบทีมงานให้มากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจากแนวตั้งไปสู่แนวราบจะช่วยให้เกิดความ เป็นกันเองหรือการบริหารแบบเป็นที่ เป็นน้องกันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรรัฐในประเทศไทยที่มี วัฒนธรรมชอบความเป็นอิสระทางการทำงาน จะช่วยให้ระบบการสร้างจินตนาการไม่ถูกบังคับให้เหมือน กันเครื่องจักร ซึ่งสามารถจะสร้างสรรค์ผลงานได้มากเพราะการปฏิบัติงานมีการควบคุมมากเกินไปก็ยิ่ง ทำให้ภาวะความเครียดสะสมจนนำไปความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอกจึงไม่สามารถจะผลิตผลงาน ออกมาสู่องค์กรรัฐที่มีคุณภาพ ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างทางอำนาจควรที่จะมองถึงกลไกต่างๆ ที่จะ สร้างบุคลากรให้มีวัฒนธรรมแบบเป็นที่ เป็นน้อง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างภาวะผู้นำกับภาวะ ผู้ ตามในองค์กรรัฐมากกว่าอำนาจของการสั่งการและการบังคับบัญชาจากส่วนบน

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องสร้างค่านิยมพื้นที่ให้สามารถเกิดช่องทางแห่งการช่วยเหลือ เอื้อเพื่อต่อกันได้อย่างเป็นระบบจะเห็นได้ว่า การกำหนดค่านิยมหลักให้องค์กรรัฐส่วนใหญ่จะมองไปที่ หลักนิติรัฐ หลักนิติธรรม หรือระเบียบวินัยของข้าราชการ ซึ่งการปฏิบัติงานจะต้องมีความถูกต้องชัดเจน รวมไปถึงการยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน แต่ทั้งนี้ค่านิยมดังกล่าวอาจมองว่าจะเป็นผลของ วัฒนธรรมองค์กรรัฐที่กำหนดด้วยโบนัส และสวัสดิการหากไม่มีผลงานให้ปรากฏ หรือไม่มีผลงานเกิดขึ้น ในรอบปีก็จะได้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น การปรับฐานเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งบางสถานการณ์อาจมองได้ว่า แรง จูงใจเหล่านั้น มิได้เป็นคำตอบสำหรับค่านิยมที่บุคลากรให้ความสำคัญในการเดินตามค่านิยมที่ตั้งตามใน ทุกๆ ขององค์กรรัฐ ฉะนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมองให้มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลกว่านั้น กล่าวคือ การวางระบบค่านิยมในการส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือ เอื้อเพื่อซึ่งกันและกันได้อย่างเหมาะสมในฐานะ เพื่อนร่วมงาน การจัดสวัสดิการจะต้องมองถึงความสำคัญของผู้ที่เป็นคนดี เป็นผู้ที่เสียสละให้กับองค์กร มากกว่าให้ความสำคัญไปที่คนเก่งที่มีบทบาทตำแหน่งสูงๆ เพราะในระบบองค์กรรัฐจะเห็นระบบชนชั้น มากมาย หากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เห็นคุณค่าของความคิดของผู้ที่เสียสละตนเพื่อคนอื่น จะทำให้ผู้ที่ เสียสละเกิดความท้อแท้ไม่ยอมที่จะทำความดีต่อไป ดังนั้น การกำหนดค่านิยมจะต้องให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับคุณธรรมมากกว่าความเก่ง เพราะความเก่งสามารถจะพัฒนา ฝึกอบรมให้มีขึ้นได้ แต่ความ ดี จะต้องเกิดจากความมีจิตสำนึกรักในองค์กรรัฐนั้นๆ และเปิดช่องทางสำหรับการช่วยเหลือ การแบ่งปัน การจัดสรรผลประโยชน์โดยไม่ได้มองไปที่ตำแหน่งสูงๆ แต่จะต้องมองไปที่บุคคลที่มีน้ำใจมากกว่า 4. ภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องวางมาตรฐานแห่งการประพฤติของบุคลากรในองค์กรรัฐให้มีความ เสมอภาคในการ



บริหารสาธารณะแก่ประชาชนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับ กลไก โครงสร้าง การบริหาร และวัฒนธรรมที่บุคลากรมีจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าของมนุษย์อย่างเท่าเทียมไม่เลือกแบ่งชนชั้น สีผิว การศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา เป็นต้น แต่อาศัยความเป็นข้าราชการที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของในหลวงที่มีความรักในประชาชนอย่างที่สุด จะเห็นได้ว่า การวางมาตรฐานแห่ง ความประพฤติจะเป็น มิติของวัฒนธรรมองค์กรรัฐที่จะต้องเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นโดยรวดเร็วเพราะที่ผ่านมาการเลือกบริการ สาธารณะยังมีวัฒนธรรมแบบเก่าๆ อยู่มากทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงบริการ สาธารณะอย่างเต็มที่ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมองเห็นถึงพฤติกรรมที่สามารถยึดจิตใจของ บุคลากรและประชาชนไว้ได้ โดยการทำให้เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การออกมาต้อนรับประชาชนให้มีจิตใจ ที่ยินดีด้วยตนเองเป็น ครั้งคราวในยามที่ไม่มีภารกิจอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นสัปดาห์ละ 2 วันที่จะช่วยสร้าง บรรทัดฐานในการบริการ สาธารณะให้ประชาชนเกิดความพอใจ และเกิดความสุขในการรับบริการใน องค์กรรัฐนั้นๆ และแน่นอนว่า การปฏิบัติอย่างนั้นเกิดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรได้เห็นวิธีการใน การปฏิบัติตนต่อประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาคไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นใครก็ตาม กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำจะต้องไปสู่การ สร้างสัมพันธภาพในองค์กรรัฐมากยิ่งขึ้นเพราะการมุ่งผล สัมฤทธิ์มากเกินจะทำให้เกิดภาวะความเครียดแก่ บุคลากรจะทำให้การการปฏิบัติงานด้อยคุณภาพไปด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับการวางวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำที่ปรับ โครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างการช่วยเหลือผู้ กระทำความดี ทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรรัฐ รวมทั้งการเปิดช่องทางสำหรับการช่วยเหลือระหว่าง กันได้เพราะการปฏิบัติงานร่วมกันหากไม่มีช่วยเหลือ จะทำให้บุคลากรมีความเห็นแก่ตัว ไม่ก่อให้เกิดความ เหนียวแน่นในเชิงของการดำเนินชีวิตที่เป็นจริง การ ปรับบทบาทตนเองไปสู่การเป็นต้นแบบหรือแบบ อย่างที่ดีทางพฤติกรรมให้กับผู้ตามได้ยึดถือปฏิบัติทั่ว ทั้งองค์กรที่เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะความมีคุณธรรมที่ยอมรับการปฏิบัติในการ บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้ได้รับความพึง พอใจอย่างที่สุด

จริยธรรมของภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรรัฐไปสู่องค์กรที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรรัฐจนสามารถเกิดสัมพันธภาพ ระหว่างภาวะผู้นำกับภาวะผู้ตามในองค์กรได้อย่างแท้จริง การกำหนดค่านิยมให้กับบุคลากรจะต้อง มีการ ปรับโครงสร้างทางอำนาจการบริหารไปสู่ความเป็นระบบที่งานโดยมองไปที่ความมีอิสระทาง ความคิด และสร้างระบบจินตนาการให้กับบุคลากรได้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับองค์กรรัฐสามารถจะลด ความเครียด ความขัดแย้ง และเพิ่มความมั่นคงให้กับอาชีพที่มีกลไกการกระจายอำนาจแบบที่น้อยมาก ขึ้น กำหนดกำหนดค่านิยมให้กับองค์กรรัฐจะเป็นวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือ จุนเจือไปตามลักษณะของ คุณธรรมมากกว่าความเก่งหรือผู้ที่ตำแหน่งสูงๆ เพราะการรักษาคนดีให้อยู่กับองค์กรนั้นจะช่วยให้องค์ รัฐ เติบโตอย่างมั่นคง และแข็งแกร่งอย่างสง่างาม เพราะภาวะผู้นำได้เห็นคุณค่าของความดีและพยายาม เปิด ช่องทางในการช่วยเหลือผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นคนดีแต่ยังประสบความลำบากโดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ แก่ บุคลากรเหล่านั้นให้เกิดแรงใจที่จะสร้างความดีต่อไป และภาวะผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างในการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริการสาธารณะในองค์กรรัฐนั้นๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองก่อน แล้วจึง กำหนดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีความเสมอภาค เป็นธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชังหรือไม่เลือก ปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใด (สามารถ บุญรัตน์, 2558, น.371 - 373)



บรรณานุกรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2541). *พุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูจิตรธรรมธัช (จิตรมโณ). (2553). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารในการจัดการวงดนตรีหมอลำเสียงอีสาน นกน้อย อุไรพร*, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2558 <https://mlmg9999g.wordpress.com/>.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุลักษณ์ สมิตะสิริ. (2540). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทย

สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

สามารถ บุญรัตน์. (2558). *จริยธรรมของภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรรัฐ*. วารสารมหาจุฬาราชวิทยาลัย ปีที่ 2 ฉบับพิเศษเนื่องในวันเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลก ประจำปี พ.ศ. 2558.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. *หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์*. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2558, จาก <http://www.mahathera.org/detail.php?module=article&id=7&title=03>