วารสาร มจร เลย ปริทัศน์ journal of mcu loei review
ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2564 Vol. 2 NO. 2 May – August 2021

ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4

พระมหาพชร กิตฺติวรเมธี*
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4 คือ การที่ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ดีนั้นต้องรู้จักการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน คือ กาย ศีล จิต และปัญญา และการบริหารจัดการของภาวะผู้นำยุคใหม่เป็นการใช้ความรู้ที่ต้องศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรที่ผู้นำยุคใหม่นำมาบริหารจัดการ คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ มาใช้อย่างที่เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อสามารถมาให้ในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ดีควรนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อดับทุกข์และให้เกิดความเจริญในหน้าที่การงานด้วย ซึ่งสังคมในปัจจุบันนี้ เป็นรูปแบบการบริหารจัดการของภาวะผู้นำที่เปลี่ยนไปจากอดีตอย่างมาก จนเกิดการให้ความสำคัญกับกลุ่มหรือองค์กร สังคม ชุมชน ในการบริหารจัดการน้อยลง ดังนั้น ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4 มาใช้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ของผู้นำในการบริหารจัดการในองค์กรๆ ภาวะผู้นำในยุคใหม่ต้องรู้จัดการบริหารจัดการในกลุ่มหรือองค์กรให้มีความยุติธรรม โดยเฉพาะความทุกข์ที่เกิดขึ้นทางใจ ผู้นำควรบริหารจัดการให้องค์กรมีความสุข โดยใช้หลักภาวนา 4 คือ 1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย 2) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล 3) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต 4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา ภาวะนำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4 นั้น เพื่อแก้ปัญหาให้กับกลุ่มหรือองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าครบถ้วนทุกด้านในการบริหารจัดการงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การบริหารจัดการ; ภาวนา 4

*Email: phacharakiti@gmail.com

วารสาร มจร เลย ปริทัศน์ journal of mcu loei review
ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2564 Vol. 2 NO. 2 May – August 2021

Modern leadership and management using the principle of Phawna 4

Phramaha Phachara Kittiwaramedhi
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

This academic article It is a study of modern leadership and management using the principle of Phawna 4. It is that good new leadership must know self-development All 4. Is body, morality, and wisdom And the management of modern leadership is the use of knowledge that must be science and art to bring the resources to be managed by modern leaders. Namely personnel, budget, materials, equipment and management To be used in an orderly manner To be able to come in the management to achieve goals effectively and efficiently. Good modern leadership should adopt the principles and teachings of Buddhism. With the highest aim to end suffering and to achieve prosperity in work as well which society today it is a very different style of leadership in the management of the past. Until giving importance to groups or organizations of society and communities in their management. Therefore, modern leadership and management using the principle of Phawna 4 . Used in order not to cause problems that do not rely on the leaders in the management of the organization. Leadership in the modern age must know how to manage and manage in a group or organization to be fair, especially the suffering that arises from the heart. Leaders should manage the organization to make them happy. Using the principle of Phawna 4. That is, 1) the body of prayer is the exercise of the body. 2) Si Laphawana is the prosperity of the precepts. 3) Mind Bhavana is a mental development. 4) Wisdom prayer is wisdom. A new era of leadership and management using the principle of Phawna 4 Then to solve problems for groups or organizations To have complete progress in all aspects of work management.

Keywords: leadership; Management; Phawna 4

บทนำ

สังคมไทยในยุคใหม่นี้มีองค์กรหรือบริษัทเกิดขึ้นมากมาย แต่ละองค์กรนั้นย่อมมีวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ออกไป ภาวะผู้นำในยุคใหม่นั้นการบริหารจัดการนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำจะบริหารจัดการที่จะทำให้องค์กรหรือกลุ่ม ขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะในยุคใหม่นั้นทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนา บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นๆ ได้ดีและทั้งสองฝ่ายนั้น (สุริยา รักษาเมือง, 2560) ก็จะต้องช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้า หรืองานบริการต่างๆ ที่ประชาชนในสังคมต้องการหรือกลุ่มในองค์กรต้องการได้ ภาวะผู้นำยุคสมัยใหม่นั้นควรต้องเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการบริหารองค์กร เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคใหม่ได้อย่างราบรื่นและเป็นเครื่องมือที่สามารถบ่งบอกได้ว่าองค์กรนั้นๆ มีผู้นำมาบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ในยุคสมัยใหม่นี้ไม่ว่าองค์กรใดๆ ก็ต้องรับมือในการเปลี่ยนแปลงของประชาชนและสังคมและการบริการจัดการในยุคใหม่นั้นองค์กรต้องเข้ารับการประเมินคุณภาพและบริหารจัดการหรือการดำเนินงานเพื่อก้าวขึ้นสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (อดิศร เพียงเกตุ, 2551) อาศัยปัจจัยการนำองค์กรโดยผู้บริหาร หรือภาวะผู้นำนั้นที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมทั้งความรู้ ทักษะ และภาวะทางจิตใจ และรู้จัดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารตามยุคตามสมัยที่ประชาชน บุคลากรต้องการ กลุ่มและองค์กร การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ด้วยภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีและตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนให้กลุ่มหรือองค์กรอื่นๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง การค้นคว้าวิจัยและทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นมีจำนวนมาก ต่างมีข้อสมมติฐานที่ตรงกันอยู่อย่างหนึ่งคือ พฤติกรรมของผู้ภาวะผู้นำนั้นจะเป็นปัจจัย สาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในการทำงานและต่อความพอใจของกลุ่มหรือองค์กร

ดังนั้น ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ของผู้นำในการบริหารจัดการในองค์กรนั้น ๆ ในยุคสมัยใหม่นี้ย่อมมีปัญหามากมายหนัก เช่น ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การตกงาน โรคภัยที่ทำให้เกิดปัญหาขึ้นมาได้ในยุคสมัยใหม่นี้ ภาวะผู้นำในยุคใหม่ต้องรู้การบริหารจัดการให้กลุ่มหรือองค์กรให้มีความยุติธรรมโดยเฉพาะความทุกข์ที่เกิดขึ้นทางใจ ผู้นำควรบริหารจัดการให้องค์กรมีความสุข ภาวะผู้นำยุคใหม่นั้นต้องบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4 คือ 1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย 2) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล 3) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต 4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา ภาวะนำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4 นั้น เพื่อแก้ปัญหาให้กับกลุ่มหรือองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าครบถ้วนทุกด้านในการบริหารจัดการงาน

ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการ

ภาวะผู้นำยุคใหม่นั้นต้องมีหลักการบริหารจัดการหรือว่างแบบโครงสร้างในยุคสมัยใหม่เพื่อจะได้กระทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 4 ด้านด้วยกันมีดังนี้

1) ด้านการทำงานของผู้บริหาร คือ การกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรในการรับผิดชอบในการ กระทำการนั้น ๆ และขึ้นตรงกับบุคคลใด และรายงานผลการปฏิบัติงานกับบุคคลใด วางแบบ

โครงสร้างในอนาคตเพื่อจะได้กระทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตัดสินใจ การสั่งการบุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร (กัญญาณัฐ หนูรักษ์. 2556)

2) ด้านการดูแลทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการหรือเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีความสามารถมารับ ตำแหน่งในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ด้านความพึงพอใจของบุคลากร คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้อง กับวิถีชีวิตการทำงานตลอดจนองค์กรที่สังกัด ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถ ตอบสนองความต้องการได้อย่างดีและสมบูรณ์ที่สุด

4) ด้านการยกระดับองค์กร คือ การสร้างความผูกพันภายในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตภาพภายในองค์กรอย่างยิ่ง เพื่อมุ่งสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรและคุณภาพของ บุคลากรไปพร้อม ๆ กัน

1. การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้มีความสำเร็จบรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นการะบวนการทั้งหมดของการใช้บุคลากรที่เตรียมไว้อย่างเหมาะสม คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ หรือว่าการบริหารเป็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ภายในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานทำด้วยความพึงพอใจ หรือเรียกอีกอย่างก็คือเทคนิคการ ทำงาน คือ การตัดสินใจของกลุ่มโดยมีความมุ่งหมายและจุดประสงค์ดังนี้ (เพ็ญศรี มีสมนัย. 2549)

2. องค์ประกอบของการบริหาร องค์ประกอบของการบริหาร เรียกตัวย่อ คือ POSDC มีรายละเอียดดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อวางวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร 2. การจัดการองค์การ (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้างให้ดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. งานบุคลากร (Staffing) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย 4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการบริหารจัดการ ติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามแผนงาน 5. การกำกับดูแล (Controlling) เป็นการกำกับดูแลการทำงานในองค์กร และแก้ปัญหาภายในองค์กร (Chapman, 1998)

3. ประโยชน์ของการบริหาร การบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน หากนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ทำหลายประการดังนี้

1.1 ประหยัด คือมีการใช้บุคลากรที่น้อยที่สุดแต่ได้ผลงานมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการใช้เงินลงทุน ใช้คนหรือใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน

1.2 ประสิทธิผล คือได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ประสิทธิภาพ คือ เป็นการเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนหรือบุคลากร ที่ใช้กับผลงานที่ออกมา ถ้าบุคลากรที่ใช้ซึ่งเรียกว่า ต้นทุนน้อย แต่ผลงานที่ได้ออกมามีมากก็เรียกว่าการทำงานหรือการบริหารมีประสิทธิภาพ

1.4 ความเป็นธรรมต่อทุกคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารร่วมทุนหากกิจกรรมที่ร่วมทุนมีจำนวนมาก ก็จะได้รับผลตอบแทนมากขึ้น

1.5 มีเกียรติ ชื่อเสียงหากบริหารงานดีทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและได้รับการยกย่องจากสังคมประชาชน

3. บทบาทของผู้บริหาร คือ เป็นนักวิชาการด้านการจัดการในการทำงานดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทของผู้บริหาร มีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้ (พสุ เดชะรินทร์. 2563)

1.1 ด้านผู้ประชาสัมพันธ์ คือ เป็นผู้แถลงข่าว โดยประกาศประชาสัมพันธ์ หรือให้เนื้อหาเกี่ยวกับนโยบาย แผนการทำงาน และผลการดำเนินงานไปยังองค์การอื่นๆ เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล โดยให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ ให้กับพนักงานหรือบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การและเป็นผู้รับข้อมูลข่าวสารหรือติดตาม เก็บข้อมูลทั้งภายในและภายนอกขององค์การ

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ เป็นผู้นำ ให้การส่งเสริม พัฒนา หรือเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหัวโขน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหน่วยงาน เช่น เป็นประธานเปิดงาน ปิดงาน ร่วมงานต่างๆ เป็นต้นเป็นผู้ประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกอีกด้วย

1.3 ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้จัดทรัพยากร ให้แก่งานต่างๆภายในองค์การอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ หรือผู้เจรจาต่อรอง กับพนักงาน หรือกับองค์การอื่นๆ และเป็นผู้ประกอบการ เริ่มการทำงาน หรือแสวงหาโอกาสใหม่ๆ (Schermerhorn, J.R. et al. 2002)

4. การจัดการ คือ การดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ อันได้แก่ ทรัพยากร การเงิน สินทรัพย์ถาวร ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการจัดการนั้นสามารถนำไปใช้ได้กับทุก ๆ ประเภท ไม่ว่าจะเป็นการจัดการวัด การจัดการบ้าน การจัดการสังคมที่อยู่อาศัยเป็นต้น แต่สำหรับคำว่า (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. 2557) “การจัดการ” นั้นเป็นการให้คำนิยามที่ว่าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เกิดความรวดเร็วขึ้น มีความเป็นเอกเทศ ไม่ทำให้เกิดความสลับซับซ้อนมาก จึงมักมีการใช้คำว่า “การจัดการ” ในองค์กรเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มักแสวงหาผลกำไร เพราะเชื่อว่า “การจัดการ” จะมีความรวดเร็ว ไม่สลับซับซ้อน มีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันนี้ “การจัดการ” นั้นได้นำมาใช้ในระบบงานของรัฐเพื่อเป็นการลดขั้นตอน หรือความซับซ้อน ซึ่งก็เป็นหน่วยงานที่เรียกว่า “รัฐวิสาหกิจ” แต่ก็ยังมีการนำคำว่า “การจัดการ” นั้นไปใช้อย่างแพร่หลายรวมถึง “องค์กรพระพุทธศาสนา” ด้วยเช่นกัน จึงเป็นที่นิยมมากขึ้นและสำหรับหลักการจัดการนั้นจะประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี POLC (พิเชษฐ์ บัญญัติ, 2548) มีรายละเอียดดังนี้ คือ

การวางแผน คือ เป็นการกำหนดเป้าหมายที่องค์การต้องการบรรลุในอนาคตพร้อมกับวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น กระบวนการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน การคาดการณ์ในอนาคต การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุ วิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และยังรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ที่จะใช้ ซึ่งจะเห็นว่าการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน หน้าที่ในการวางแผนนี้ช่วยให้องค์การเตรียมตัวรับมือถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การจัดการองค์การ คือ เป็นการประสานทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านการเงิน สินทรัพย์ถาวร ข้อมูล และมนุษย์ รวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ ให้ทำงานประสานกันอันจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การจัดองค์การครอบคลุมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดกลุ่มงานเป็นหน่วยงานต่างๆ การจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งการจัดระบบการทำงานที่จะช่วยให้คนทำงานร่วมกันอย่างประสบความสำเร็จ (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2549)

การนำ คือ เป็นการกระตุ้นการทำงานของสมาชิกในองค์การเพื่อทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นประโยชน์แก่ตนเองและองค์การ โดยการนำนั้นรวมถึงการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยแนะนำแนวทางและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การควบคุม คือ สำหรับติดตามตรวจสอบผลการทำงานและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นหากปราศจากหน้าที่นี้แล้ว องค์การจะไม่สามารถรู้ได้เลยว่าการดำเนินการนั้นเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ และการควบคุมช่วยให้ทราบว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนอะไร อย่างไรบ้างเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การควบคุมมีความสำคัญกับองค์การขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ โดยที่เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมอาจแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม องค์การขนาดเล็กอาจมีเพียงการจัดการทำงบการเงิน เพื่อตรวจสอบดูผลการดำเนินงาน ในขณะที่องค์กรขนาดใหญ่อาจมีการตั้งหน่วยขึ้นมาเฉพาะสำหรับการควบคุม

ดังนั้น ภาวะผู้นำยุคใหม่นั้นต้องมีหลักการบริหารจัดการนั้นต้องมี ด้านการทำงานของผู้บริหาร ด้านการดูแลทรัพยากรมนุษย์ ด้านความพึงพอใจของบุคลากร ด้านการยกระดับองค์กร และต้องมีแนวคิดทางบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม ล้วนเป็นกระบวนของถาวะผู้นำในการทำงานของระบบบริหารการจัดการทั้งสิ้นเพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าของระบบการทำงานที่ดี ทั้งสร้างความสมดุลของการทำงานเพื่อให้มีการทำงานสามารถมีส่วนร่วมในการคิด การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมองผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง โดยไม่ยึดผลประโยชน์ตัวเองเป็นหลัก และสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ อย่างดี

ภาวนา 4

ภาวนา คือ การเจริญ การอบรม การทำให้มีให้เป็นขึ้น หมายถึง การทำจิตใจให้สงบและทำปัญญาให้เกิดขึ้น ด้วยการฝึกฝนอบรมจิตไปตามแบบที่ท่านกำหนดไว้ ซึ่งเรียกชื่อไปต่างๆ เช่น การบำเพ็ญกรรมฐาน การทำสมาธิ การเจริญภาวนา การเจริญจิตภาวนา ภาวนา ในทางปฏิบัติท่านแบ่งไว้ 2 แบบใหญ่ๆ คือ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต. 2548)

1. สมถภาวนา คือ ความสงบจากอกุศล กุศลจิตที่เกิดขึ้นในการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น ขณะที่เมตตาเกิด ไม่ว่าจะพบกับบุคคลใด ชอบหรือไม่ชอบอย่างไร โทสะหรือโลภะไม่เกิด แต่เมตตาเกิด บุคคลนั้น เมตตาเกิดบ่อยและเป็นผู้รู้ความต่างกันของกุศลจิต และอกุศลจิต รู้ลักษณะของเมตตาว่า ต่างจากโลภะอย่างไร จึงสามารถอบรมเมตตา ซึ่งเกิดดับแต่ละขณะจิต ให้เกิดติดต่อกันได้มากขึ้น เป็นชั่วโมงเป็นวัน ซึ่งเรียกว่า สมถภาวนา

2. วิปัสสนาภาวนา คือ ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง เป็นสัมมาทิฏฐิ ความเห็นแจ้งเห็นตรงตามความเป็นจริง ปัญญาที่เห็นไตรลักษณ์ ถอนความเห็นผิด มีปัญญาเครื่องทำลายกิเลสจนหมดสิ้น การเห็นแจ้งในที่นี้เป็นสภาวธรรมเห็นแจ้งด้วยปัญญาในระดับประหารกิเลสได้ คือ ญาณทัสสนะ และสภาวธรรมของวิปัสสนาภาวนานั้น มี 4 ประการ คือ 1) การเห็นไตรลักษณ์ 2) การบรรลุคุณวิเศษ 3) การเป็นพระอริยบุคคลและการละสังโยชน์ 4) ความหลุดพ้น จุดมุ่งหมายของวิปัสสนา คือ ญาณ (ความรู้) (อภิ.สงฺ.อ.75/547) ในการกำจัดกิเลสให้หมดไปเป็นลำดับ กระทั่งสามารถกำจัดอวิชชา (ความไม่รู้) และบรรลุเป็นพระอรหันต์ ดังพุทธพจน์ที่ว่า

เมื่อจิตเป็นสมาธิ บริสุทธิ์ ผ่องแผ้ว ไม่มีกิเลสปราศจากอุปกิเลส ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวอย่างนี้ โน้มน้อมจิตไปเพื่ออาสวักขยญาณ ย่อมรู้ชัดตามความเป็นจริงว่า นี้ทุกข์ นี้ทุกข์สมุทัย นี้ทุกข์นิโรธ นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา เมื่อเรานั้นรู้เห็นอย่างนี้ จิตก็หลุดพ้น ก็ มีญาณหยั่งรู้ว่า หลุดพ้นแล้วรู้ชัดว่า ชาติสิ้นแล้ว พรหมจรรย์อยู่ จบแล้ว กิจที่ควรทำ ทำเสร็จแล้ว วิชชาที่ 3 นี้แลเราบรรลุแล้วใน ปัจฉิมยามแห่งราตรี กำจัดอวิชชาเสียได้แล้ว (วิ.มหา.1/ 3/ 6) จากหลักฐานดังกล่าวทำให้ทราบว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิปัสสนา คือ “ญาณ” (วิชชา 3) นั่นเอง ญาณคือ ความรู้ (อภิ.สง.อ.76/547) ที่จะกำจัดอวิชชา (ความไม่รู้) ให้หมดสิ้นไป จนบรรลุธรรมได้ในที่สุด

หลักภาวนา 4 คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตของคนทุก และในทางพระพุทธศาสนาก็มีหลักคำสอนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งที่เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำรวมไปถึงการพัฒนาตน การพัฒนาคน การพัฒนางาน เพื่อให้ผู้นำที่ต้องการพัฒนาในการบริหารจัดการได้นำหลัก ภาวนา 4 ไปใช้กับการบริหารจัดการให้เกิดเป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งแก่ตน และแก่ส่วนรวมต่อไปภาวนา 4 คือ การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ได้แก่ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540)

1. กายภาวนา คือ การเจริญกาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้า และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณเอง ไม่ให้เกิดโทษให้กุศลกรรมงอกงาม ให้อกุศลกรรมเสื่อมเสีย การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. ศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3. จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่น เบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญญาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น ภาวนา 4 คือ ความเห็นแจ้งเห็นตามความเป็นจริง ปัญญาที่เห็น ถอนความที่เห็นผิดคิดผิด และมีปัญญาเครื่องทำลายกิเลสจนหมดสิ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ปัญหาให้กับผู้นำสังคมและประชาชน โดยใช้หลัก กายภาวนา คือพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในกลุ่มและสังคม สีลภาวนา คือ ด้านจิตใจ จิตตภาวนา คือการพัฒนาปัญญา และปัญญาภาวนา นั้นเอง

ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4

ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักภาวนา 4 สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการบริหารนั้นเกิดปัญหาขึ้นหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ อารมณ์ สังคม เศรษฐกิจการที่ภาวะผู้นำจะสามารถรักษาความสมดุลของกลุ่มหรือองค์กรจะต้องปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ได้ ผู้นำจะต้องอาศัยปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชื่อ ความรู้ ค่านิยม การเรียน และการปฏิบัติของภาวะผู้นำเอง และปัจจัยภายนอกได้แก่ สิ่งแวดล้อม กลุ่ม องค์กร ชุมชน

และสังคม ภาวะผู้นำจึงต้องเอาหลักภาวนา 4 มาปฏิบัติมาใช้กับการบริหารจัดการมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักกายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนาร่างกาย และมีการฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอก ทางตา หู จมูก ลิ้น กายกับใจ และภาวะผู้นำยุคใหม่ควรปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิได้ให้เกิดโทษทำให้เกิดอกุศล ต้องให้เกิดกุศลงอนงาน ไม่ให้เสื่อมเสียภาวะผู้นำยุคใหม่นั้นควรพัฒนาการสัมพันธ์กับกลุ่มหรือองค์กร ของการเป็นผู้นำบ้างรายนั้นอาจมีอุปสรรคในการทำงานแต่ใจอยากจะทำในสิ่งที่ต้องการภาวะผู้นำจำเป็นต้องตรวจดูแก้ไขตามความสามารถของกลุ่มหรือองค์กร ในบ้างครั้งภาวะผู้นำต้องหาโอกาสทำบุญร่วมกับกลุ่มหรือองค์กร ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งผิดกฎหมายบ้านเมือง ควรหากิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะความสามารถทำอยู่เป็นประจำ

2. ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักศีลภาวนา คือ การเจริญศีล ภาวะผู้นำยุคใหม่นั้นควรประพฤติการฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไมเบียดเบียน หรือก่อความเดือนร้อนเสียหายในกลุ่มหรือองค์ได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน เพราะเป็นหลักการพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่อย่างมีความสุขตามแนวทางของพระพุทธศาสนาของภาวะผู้นำยุคใหม่นั้นจำเป็นต้องให้มีการสวดมนต์ไหว้ก่อนเข้าทำงานเป็นประจำ อีกอย่างภาวะผู้นำยุคใหม่ควรนำกลุ่มหรือองค์กร หมั่นทำบุญตักบาตร เข้าวัดฟังธรรมในวันพระ หรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา หรือศึกษาธรรม ปฏิบัติ ตามศีล 5 อย่างเคร่งครัด ไม่เป็นผู้ที่ยึดมั่นถือตัวตนในสิ่งต่าง ๆ หรือยึดถือว่าตัวเองเป็นผู้นำหรือผู้บริหารเป็นที่ตั้ง

3. ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักจิตภาวนา คือ การเจริญจิต ภาวะผู้นำยุคใหม่ควรพัฒนาจิต การที่ผู้นำอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงในการเจริญงอกงานด้วยคุณธรรมทั้งหลายนั้น การที่ภาวะผู้นำมีความเมตตากรุณาในกลุ่มหรือองค์กร และผู้นำมีความขยันหมั่นเพียร มีน้ำอดน้ำทน มีสมาธิ และความสดชื่อ เบิกบานเป็นสุขผ่องใส่ ภาวะผู้นำยุคใหม่ควรอยู่อย่างพอเพียง ไม่มีความวิตกกังวลกับสิ่งที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการในกลุ่มหรือองค์กรมากนัก หมั่นทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ บางครั้งผู้นำนั้นต้องรู้จักนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ทำจิตใจให้มีความเบิกบาน สนทนาปราศรัยกัน เพื่อให้มีจิตใจเบิกบาน ภาวะผู้นำยุคใหม่ควรรู้จักใช้ธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่ทำสิ่งผิดศีลธรรม รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับกลุ่มหรือองค์กร

4. ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการโดยใช้หลักปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา ภาวะผู้นำยุคใหม่ควรพัฒนาปัญญาและฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจในการบริหารจัดการตามความเป็นจริงรู้เท่าทันในการบริหารจัดการงาน และชีวิตตามสภาวะสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสปลอดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญญาที่เกิดขึ้นได้ปัญญา ตามแนวทางของพระพุทธศาสนา โดยให้ความสำคัญต่อหลักธรรม คือ ศรัทธา ศีล สมาธิ ปัญญา ว่าเป็นปัจจัยที่จะให้ภาวะผู้นำยุคใหม่เกิดความเข้าใจในการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำนั้นรู้จักปฏิบัติตนไปตามศีล คือ การควบคุมกาย วาจา ใจ ประคองสติของผู้นำด้วย สมาธิ อันประกอบด้วยปัญญา

สรุป

ภาวะผู้นำยุคใหม่กับการบริหารจัดการการโดยใช้หลักภาวนา 4 เพื่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาปัญญาของภาวะผู้นำยุคใหม่ ตามแนวทางของพระพุทธศาสนา โดยให้ความสำคัญต่อหลักธรรม คือ ความศรัทธา ศีล สมาธิ ปัญญา ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเข้าใจในการบริหารกลุ่มหรือองค์กร ตามหลักศีล คือ การสำรวมกาย วาจาและใจ ให้ปกติ และหลักภาวนา 4 ช่วยให้ภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มี คุณค่า มีคุณภาพ และเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาของกลุ่มหรือองค์กร และจะทำให้กลุ่มหรือองค์กรได้อยู่ที่เหมาะสมกับการทำงานด้วยความสามารถของกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2557). **การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัฒน์.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ป.ธ. ๙ ราชบัณฑิต. (2548). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ชุด คำวัด.** วัดราชโอรสาราม กรุงเทพมหานคร.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.

สุริยา รักษาเมือง. (2560). **การบูรณาการพุทธธรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานภาครัฐอย่างลุ่มลึกในการศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน.** วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.

สุชาดา ทองมาลัย. ประเวศ อินทองปานและธเนศ ปานหัวไผ่. (2561).**วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติสมภาวนาและวิปัสสนาภาวนาต่อการบรรลุธรรม.** วารสารมนุษย์ศาสตร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 2.

พิเชษฐ์ บัญญัติ. (2548). **หน้าที่หลักทางการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โกทูโนว์

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. (2549). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

พสุ เดชะรินทร์. (2563).องค์กร 4.0.(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก https://www.bangkokbiznews.com/blog/blogger/6

Chapman, E.N. (1995). Supervisor Suviva Kit (2 nd ed.). California : Science Research Associates Inc.

Schermerhorn, J.R. et al. (2002). Managing organization Behavior. USA : John Wiley and Sons.