

ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานในองค์กร

Buddhist Leadership and Team Building in Organization

พระครูใบฎีกาสุทัศน์ ธมฺมปาล (โพธิ์ทอง)

หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ณ วัดพระบรมธาตุ จังหวัดกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

tuch.za27@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้นำเชิงพุทธเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารในการสร้างทีมงานที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้ทีหลักต้นให้การบริหารองค์การประสบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ สามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานเพื่อบังคับสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้จึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1) จักขุมา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิรุโธ คือเป็นผู้ที่มีความสามารถมีความเชี่ยวชาญในการจัดการธุระได้ดี 3) นิสสยสัมปันโน เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ นอกจากคุณลักษณะ 3 ประการนี้แล้ว ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานในองค์กรต้องมีหลักธรรมในการครองใจเพื่อนสมาชิกในกลุ่มได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ประการ เพื่อสร้างทีมงาน หรือการยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกกลุ่มในการทำงานเป็นทีมซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน การให้ การแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูล 2) ปิยวาจา การพูดไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ 3) อตถจริยา การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอหรือการทำตัวให้เข้ากันได้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานในองค์กร

Abstract

Buddhist leadership is like an executive's weapon in building a team that can create influence and influence over others that drive organizational success and

efficiency. There is an executives that has knowledge, abilities and skills in managing of the successfully organization and able to lead the organization to be unified in working towards the goals that have been set together, therefore requires the leadership of executives. Especially Buddhist leadership and team building of executives that have three characteristics: 1) *Cakhumā* a person who has vision, an intellectual of foresight. 2) *Vidhuro* a person who has the ability and skill to manage business well. 3) *Nissāyasāmpaṇṇo* a person who has a good relationship and rely on other people. Besides these three characteristics, Buddhist leadership and team building in organization have to the principles of Dhamma to dominating the hearts of fellow group members, namely, Sangahavatta, 4 to build a team or holding the minds of group members in teamwork, which consists of 1) *Dhana*, giving; generosity; charity 2) *Piyawaca*, speaking sweetly, politely, 3) *Atthachariya*, acting for the benefit of others, 4) *Samanattata*. Self-existence or being compatible.

Keywords : Buddhist Leadership and Team Building in Organization

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตของประชาชนในแต่ละประเทศทั่วทุกภูมิภาคของโลกทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม ผลกระทบจากยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี รวมถึงสิ่งแวดล้อม ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชน ทุกประเทศทั่วโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (พิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร, 2553 : 5-6) การรับมือกับการแข่งขันที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะคำนึงถึงมักเป็นวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative) กล่าวคือการตัดค่าใช้จ่าย การเพิ่มกำลังการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต การลดของเสียในกระบวนการ วิธีที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์และปรับใช้กับพนักงานของตน โดยเริ่มต้นจากบุคลากรในองค์กรของตน หรืออาจกล่าวได้ว่า

เป็นวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative) มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าวิธีเชิงปริมาณ (กฤษดา เขียววัฒน
สุข, 2556: 211)

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารนี้มากโดยมีคำ
สอนที่พูดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ใน ทุติยปาปณิกสูตร (อง. จตุกก. (ไทย)
21/157/203.) ว่า ผู้นำ จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้คือ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่
กว้างไกล มองดูสภาพเหตุการณ์ออก และจะวางแผนเตรียมรับ หรือ รุกได้อย่างไร 2) วิรุโธ คือ เป็นผู้
ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มี
มนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นแสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้
ประกอบด้วยปัญญา คือ มีหุมีตาไว และกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ออกว่าเป็น
อย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสบการณ์มีความชำนาญในการปกครองเข้าใจบุคคลหรือ
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้น

การมีภาวะผู้นำเชิงกับการสร้างทีมงานในการบริหารงานขององค์กรนั้นทีมงานมีความสำคัญ
มากเพราะ ทีมงานนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จขององค์กร หน่วยงานที่มีทีมงานที่ดี
ในการประกอบภารกิจต่าง ๆ จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่นด้วยการอาศัย
ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกของทีมงานนั้นส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานเป็น
ผลสำเร็จ ทีมงานเกิดขึ้นจากการรวมกันของสมาชิกในกลุ่ม แนวคิดของจิตวิทยาให้ความหมายกลุ่มคือ
ระบบสังคมย่อยที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคคลแต่ละคนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม (เนตร์พัฒนา ยาวี
ราช, 2552 : 191)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการสร้างทีมงานในองค์กร

1) ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้นผู้นำสูงสุดในสมัยพุทธกาล ก็คือพระศาสดา อธิบายว่า
พระผู้มีพระภาคเจ้า ผู้ทรงนำหมู่ ชื่อว่า พระศาสดา เหมือนบุคคลผู้นำเกวียน ย่อมนำหมู่เกวียนข้ามที่
กันดาร ข้าม คือข้ามขึ้น ข้ามออก ข้ามพื้นที่กันดาร เพราะโจรที่กันดาร เพราะสัตว์ร้าย ที่กันดาร
เพราะอดอยากที่กันดาร เพราะขาดน้ำได้แก่ ให้ถึงถิ่นที่ปลอดภัย ฉันท พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงเป็น
ผู้นำ เป็นผู้นำโดยวิเศษ เป็นผู้ตามแนะนำทรงให้รู้จักประโยชน์ ให้พิจารณา ให้เพ่งประโยชน์ ทรง

ให้เลื่อมใสได้ เพราะเหตุนั้นพระผู้มีพระภาคเจ้า จึงชื่อว่า ผู้ทรงนำหมู่ เพราะว่ามีพระภาคนั้น
ทรงมีพระนามว่า “นายโก” และ “วินายโก” ivoพจน์อย่างหนึ่งที่เรียกพระพุทธเจ้า ก็คือ นายก ซึ่งแปลว่าผู้นำ
(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550: 6)

สมเด็จพระบรมศาสดาทรงเป็นผู้ที่ยึดธรรมเป็นหลักเป็นการนำพาสมาชิกในองค์การ
คือเหล่าพระสาวกไปสู่แนวทางแห่งการหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงอันเป็นเป้าหมายสุดท้ายในการนำและ
ภาวะผู้นำของพระพุทธองค์ ในเรื่องราวต่างๆ ตามโอกาส ให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน
การสร้างแรงจูงใจ การให้ความสำคัญระหว่างคนและงานอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างแรงจูงใจ การ
กระตุ้นสมาชิกให้ดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงวิธีการติดต่อสื่อสาร
ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับสมาชิกภายนอกองค์การ (สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี, 2557 : 14).

พระเทพปริยัติเมธี (พระเทพปริยัติเมธี, 2553 : 33) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ (leadership)
คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ
ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ
โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย พระโกศล มณีนटना (พระโกศล มณีนटना, 2560:
35) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีคุณสมบัติพิเศษ มี
ความรู้ความสามารถมีสติปัญญาความดีงาม เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถจูงใจ หรือใช้
อิทธิพลสั่งการบังคับบัญชาต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มอง
การไกลใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุผลตาม
วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ ส่วน จอมพงศ์ มงคลวนิช (จอมพงศ์ มงคล
วนิช, 2556:181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายาม
ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและ
กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ส่วน ญญฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตยาพร เสมอใจ (ญญฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตยาพร
เสมอใจ, 2548:156-157) เสนอว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อำนาจ
เหนือบุคคลอื่นหรือผู้ตาม (Follower) เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายในสถานการณ์ต่าง
ๆ ตรงกันกับ พิชสิรี ชมพูคำ (พิชสิรี ชมพูคำ, 2009:194) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ

ที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวพอสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาความดีงาม พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ

2) บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางการบริหาร

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่ไว้ 14 ประการ คือ

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ บทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน หรือในฐานะผู้ประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม รับผิดชอบ ดูแลนโยบายให้เป็นไปด้วยดี

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) ผู้นำส่วนมากจะเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ที่ยึดติดตลึงใจว่าบุคคลในกลุ่มของตน ผู้ใดควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้สิ่งใดมาประกอบเพื่อให้งานบรรลุตามความต้องการ ผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้น มีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่และมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนงานทั้งหมด คนอื่นจะรู้เฉพาะในส่วนที่เขารับผิดชอบ

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือการกำหนดนโยบายของกลุ่มหรือหมู่คณะ เป็นงานที่สำคัญที่ผู้นำมีสิทธิเลือกหรือกำหนดได้ด้วยตนเอง นโยบายมักจะมาจากผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าผู้นำหรืออาจมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำก็ได้ แต่ไม่ว่านโยบายนั้นจะมาจากแหล่งใดก็ตาม ผู้นำจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจกำหนดนโยบายด้วยตนเองเสมอ

4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert) ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาส่วนมาก เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้และความชำนาญงานเกิดขึ้นก็มักจะหวังพึ่งผู้นำ ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องทำหน้าที่คล้ายผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเหล่านั้น แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้นำ จะต้องรู้หมดทุกเรื่อง บางครั้งผู้นำจึงจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้นำด้วย

5. ผู้นำในฐานะเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก (The leader as External Group Representative) สมาชิกภายในกลุ่มย่อมไม่สามารถที่จะทำการติดต่อกับบุคคล ภายนอกได้ในขณะเดียวกันพร้อมๆ กันจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคคลที่กลุ่มเห็นว่ามีความสมบัติและความสามารถเพียงพอที่จะทำหน้าที่แทนกลุ่มได้ บุคคลดังกล่าวจึงกลายมาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์แทนกลุ่มโดยติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกหน่วยงานของตนและคอยรับการติดต่อจากบุคคลภายนอกอื่นๆ อีกด้วย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม (The Leader as Controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะต้องคอยดูแลเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ภายในกลุ่ม ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกคนไม่สามารถมองข้าม ทั้งนี้เป็นเพราะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผู้นำที่ดีจึงต้องตระหนักถึงเรื่องนี้เพราะ ถ้าไม่สามารถรักษา ความรู้สึกที่สมาชิกภายในกลุ่มมีความเข้าใจและสามัคคีกลมเกลียวกันไว้ ให้ได้ ความรู้สึกแบ่งแยกก็อาจจะเกิดขึ้นได้ทุกขณะ

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและโทษ (The Leader as Purvey of Reward and Punishment) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและโทษแก่ผู้อื่นจะกลายเป็นผู้ทรงอำนาจ และเป็นผู้นำในที่สุดคุณและโทษดังกล่าวอาจเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน การมอบหมายงานให้มากขึ้น ให้น้อย ให้งานที่ยากหรือง่ายก็ได้ทั้งสิ้นซึ่งความเสียหาย อาจเกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ถ้าหากผู้นำมอบอำนาจประเภทนี้ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป

8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (The Leader as Arbitrator and Media tor) ส่วนมากจะเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นในภาวะที่มีการขัดแย้งภายในองค์กรหรือหน่วยงานซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหาย ผู้นำ จึงต้องเป็นผู้ที่คอยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการไกล่เกลี่ยคู่กรณีให้มีความเข้าใจกัน

9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคคลที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่า เป็นตัวอย่างอันดีงามของหน่วยงาน มักจะมีโอกาสกลายเป็นผู้นำของผู้อื่นได้โดยง่าย ทั้งนี้ เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรในหน่วยงานอยู่แล้วนั่นเอง

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม มีความสำคัญต่อการดำรงหรือคงอยู่ของกลุ่ม แต่การที่คนหมู่มากมาอยู่รวมกันนั้น จะให้มีความสามัคคีกันอยู่ตลอด ย่อมเป็นเรื่องลำบาก แต่จะมีบางคนที่ได้รับการ

ยกย่องจากกลุ่มคนทั้งหลายภายในกลุ่ม เป็นตัวแทนของเขาโดยจะดีกับเขาเสมอไม่ว่าในโอกาสใดๆ ก็ตาม ขณะเดียวกันบุคคลผู้นี้ ก็รักและยึดกลุ่มเป็นสรณะของเขาด้วย บุคคลผู้นี้ จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม อำนาจของเขาที่มีจึงสูงสุดเหนือจิตใจของคนทุกคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual Responsibility) หน่วยงานบางแห่ง จะมีผู้นำที่อาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่มหรืออาจจะรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนในกลุ่มนั้นกระทำ โดยเหตุดังกล่าวในบางโอกาสต่อมา กลุ่มจึงมอบหมายให้อำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนกลุ่มได้

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) ผู้นำบางคนเป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อและสร้างศรัทธาต่างๆ ให้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่แวดล้อมเขา บางครั้งอาจเป็นผู้กำหนดคุณธรรมประจำใจและกำหนดขนบธรรมเนียมที่ใช้ปฏิบัติภายในกลุ่ม อุดมคติดังกล่าว ในตอนแรก อาจจะเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใครๆ พากันนิยมและประพฤติปฏิบัติตามซึ่งต่อมา ทำให้กลายเป็นอุดมคติที่เป็นทางการของกลุ่มไป

13. ผู้นำในฐานะบิดา (The Leader as Father Figure) ผู้นำชนิดนี้ จะวางตนเป็นผู้อาวุโสของกลุ่ม มีบุคลิกที่น่านับถือ เป็นบิดาของกลุ่ม จะว่ากล่าวตักเตือนใครก็ตามจะไม่มีใครถือโกรธ เพราะทุกคนทราบดีทั่วกันว่า เบื้องหลังการตักเตือนว่ากล่าวนั้น ล้วนแล้วแต่เต็มไปด้วยความรัก ความหวัง ด้อยด้วยเสมอไป ผู้นำดังกล่าวจะเป็นที่พึ่งพาทางใจที่คอยช่วยเหลือแก่คนทุกคนเมื่อมีความทุกข์

14. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ (The Leader as Scapegoat) ผู้นำชนิดนี้เป็นความหวังของกลุ่มเมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้น ผู้นำชนิดนี้จะถูกลงโทษหรือรับโทษนั้นๆ แทนกลุ่ม โดยทั่วไปคนเราต่างก็ไม่ต้องมารับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นแต่จะพากันชดทอนความผิดให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การชดทอนเช่นนี้ ทำให้ผู้ที่ถูกชดทอนเป็นผู้นำขึ้นมาเพราะ เมื่อเหตุการณ์ร้ายๆ นั้น ผ่านพ้นไป ผู้คนก็จะพากันเห็นอกเห็นใจที่เขาต้องรับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียวในการเป็นผู้นำนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา กลวิธีและความชำนาญที่ใช้อยู่กับคนกลุ่มหนึ่งไม่อาจจะนำไปใช้กับกลุ่มคนอีกกลุ่มหนึ่งได้และไม่มีผู้นำคนใดที่จะเป็นผู้นำของกลุ่มได้ตลอดเวลาแม้แต่จะเป็นบุคคลที่ทรงอาจหรือมีเกียรติที่สูงส่ง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้นำ ยังจะต้องมีเวลาที่ถูกนำ ถูกแนะนำ ถูกสั่ง ถูกตักเตือน ถูกบังคับหรือถูกสอน ดังนั้น คนทุกคนจึงมีโอกาที่จะแสดงบทบาทผู้นำได้ในเวลาต่างๆ กัน (กิตติพันธ์ รุจิรากุล, 2529 : 58-61)

3) ความหมายของการสร้างทีมงาน

ความหมายของทีมงาน รวบรวมให้ไว้ดังต่อไปนี้ (สุนันทา เลาहनันทน์, 2544: 136)

1. ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน
2. ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน
3. ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน
4. ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552 : 1913-192) หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนเข้ามารับผิดชอบงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงานผู้บริหารและหัวหน้างานทุกคน จะต้องพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุโดยเริ่มที่ตนเองก่อน การสร้างความสัมพันธ์กับทีมงาน เริ่มต้นด้วยวิธีง่าย ๆ คือ

1. การเป็นผู้ฟังที่ดีซึ่งมีส่วนช่วยลดความเข้าใจผิด ลดความขัดแย้ง ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น
2. ควรมีอารมณ์ขันในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของผู้อื่น

การทำงานเป็นทีมก็คือการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและโดยมีปฏิภานซึ่งกันและกันมีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกบางกลุ่มให้คงอยู่ไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าความยึดมั่นของกลุ่ม (group cohesiveness) น้อยลง ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีขนาดเล็กมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกและการประสานงานระหว่างสมาชิกเป็นไปได้ด้วยดี

4) ประเภทของทีมงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2530: 303-306) กล่าวถึงประเภทของทีมงานว่าแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 ทีมงานภายใน (intradisciplinary team) เป็นทีมงานในองค์การ ประกอบด้วยสมาชิกที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันหรือสาขาเดียวกัน แต่มีความแตกต่างในระดับความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และความสามารถที่จะรับผิดชอบงาน

ประเภทที่ 2 ทีมระหว่างหน่วยงาน (interdisciplinary team) เป็นการรวมกันของบุคคลต่างวิชาชีพ หรือต่างหน่วยงาน

ประเภทที่ 3 ทีมระหว่างองค์กร (intersectoral team) เป็นทีมงานที่เกิดจากการจัดให้มีการรวมกันของบุคคลต่างอาชีพหรือต่างหน่วยงานมาทำงานร่วมกัน

5) องค์ประกอบของทีมงาน

องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย (ศิริพงษ์ เสงายน, 2545: 22)

1. วัตถุประสงค์ สมาชิกทุกคนต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนต่างมีความรู้สึกร่วมกันว่า ต่างก็มีภาระผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหรือดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

2. ความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในทีม ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยต้องรู้ว่าจิตวิทยาในการทำงานและบุคลิกภาพของเพื่อนร่วมงาน

3. การทำหน้าที่ของสมาชิกในทีม สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ระเบียบกฎเกณฑ์ของทีม การทำงานเป็นทีมต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการควบคุมให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน

5. การติดต่อสื่อสารภายในทีม ทีมต้องติดต่อประสานงานในทุกระดับ เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และต้องมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อให้สมาชิกรู้จักตนเองชัดเจนถูกต้อง

6) ลักษณะของทีมงานที่ดี

ทำงานในลักษณะทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันที่ดีอันประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนว่ามีความต้องการให้เกิดผล อย่างไรมีทิศทางในการทำงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายไว้อย่างไร

2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่าง
ทั่วถึงเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหากรณีที่เกิดปัญหาจากการทำงานโดยให้ทุกคน
ได้รับทราบปัญหา และแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันมิใช่เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่งแต่
เป็นปัญหาร่วมกัน

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลในทีมงานมีการกำหนดไว้ชัดเจน
และไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน

5. การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีการสื่อสารแบบ
เปิดเผยตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างถึงกัน

6. มีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่กับการทำงานแบบเดิม
ผู้จัดการปรับปรุงการทำงานโดยอาศัยความคิดเห็นของคนทุกคนในทีมงานนั้น

7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญมีความสลับซับซ้อนยากที่จะ
หาข้อยุติได้ควรทำการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยหลักการและเหตุผลให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของคน
ทุกฝ่าย

8. สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน
พึงพาอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 : 195-196)

3. ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานในองค์กร

พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต),
2549 : 38) นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น พ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่า
สินค้าที่ไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็น
นักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษ
ว่า Conceptual Skill คือความชำนาญในการใช้ความคิด

2) วิรูโ หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดู
ออกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่
สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือความชำนาญด้านเทคนิค

3) นิสสัยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ 1 และข้อที่ 3 สำคัญมาก ส่วนข้อที่ 2 มีความสำคัญน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญเฉพาะด้านได้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 38 - 39)

อย่างไรก็ตามในแต่ละวันนั้นส่วนใหญ่คนเราจะใช้ชีวิตอยู่กับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนมาก หากการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นความสุข สถานที่ทำงานก็จะเป็นเหมือนสวรรค์บนดินของเราเลยทีเดียว พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสสอนหลักธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ หรือกับคนอื่น ๆ ที่เราเกี่ยวข้องทั้งหมด ท่านเรียกหมวดธรรมนี้ว่า สังคหวัตถุ หมายถึง วิถีผูกใจคน ซึ่งใครหากนำไปปฏิบัติก็ย่อมจะทำให้เป็นที่รักของผู้อื่น ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่าสังคหวัตถุ หมายถึงวิถีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถม้าเข้าด้วยกันฉันใด คนในสังคมก็ฉันนั้น คือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนี้คือ สังคหวัตถุ (พระมหาบุญมี มาลาวชิโร, 2553 : 92)

นอกจากคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ 3 ประการนั้นแล้ว ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานในองค์การต้องมีหลักธรรมในการครองใจเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ประการซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น เพื่อสร้างทีมงาน หรือการทำงานเป็นทีม ผู้นำต้องมีหลักธรรมเรียกว่า สังคหวัตถุ 4 ในการยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกกลุ่ม คือ

1. ทาน หมายถึง การให้ การแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูล นักบริหารที่ดีจะต้องมีน้ำใจ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้หรือการแบ่งปันจะสามารถช่วยให้ครองใจผู้อื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” การทำทานจะไม่สูญเปล่าผู้ให้สิ่ง

ที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน การให้นั้นไม่ใช่มีความหมายเพียงเพราะให้วัตถุสิ่งของเท่านั้น ในทางพุทธศาสนามีความหมายถึง 3 ประการด้วยกันคือ

1.1 อามิสทาน หมายถึง การให้วัตถุสิ่งของแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจ ให้ด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลประโยชน์ที่จะได้รับให้เพื่อต้องการที่จะช่วยเหลือ เช่น ในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน เราก็หาทางช่วยเหลือเพื่อให้เขารอดพ้นจากวิกฤตการณ์นั้น การให้นี้ก็ต้องพิจารณาให้แต่พอเหมาะพอดีและเหมาะสมแก่กาลเทศะด้วย

1.2 วิทยาทาน หรือธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำในทางที่ดี หรือสอนวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ชักจูงมาในทางที่ดี การที่องค์กรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากร หรือ ส่งไปศึกษาดูงานก็น่าจะรวมเข้าอยู่ในข้อนี้ด้วย นอกจากนั้นแล้วก็ควรที่จะหาโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสฟังธรรม และปฏิบัติธรรมตามโอกาสอันควรด้วย ก็จะช่วยให้ตัวเขาได้พบกับความสุขอันแท้จริง องค์กรก็จะได้ประโยชน์ด้วย

1.3 อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ตัวเราต้องสูญเสียอะไร เป็นการสละความโกรธความเกลียดที่มีอยู่ในตัวเราออกไป และเอาความรักความเมตตาเข้ามาแทนที่ ในแง่นี้การให้อภัยแก่กันจึงให้ผลตอบแทนที่สูงคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนยินดีทำงานให้เราเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารไม่ควรไปสร้างศัตรูกับใคร แต่ควรผูกมิตรไว้ให้มาก จะได้ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน มีภักดีจีนบทหนึ่งกล่าวไว้ว่า “มีมิตร 500 คน นับว่ายังน้อยเกินไปมีศัตรู 1 คน นับมากมีมากเกินไป” เราจึงไม่ควรมีศัตรูเลยจะดีกว่า การให้อภัยและการมีความรักความเมตตาต่อกันนี้จะทำให้เรามีแต่คนรัก อับราฮัม ลินคอล์น กล่าวไว้ว่า “วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุดคือ เปลี่ยนศัตรูให้กลายเป็นมิตร” การที่จะทำได้อย่างนั้น สิ่งที่สำคัญเราจะต้องรู้จักให้อภัยแก่กันและกันจึงจะเปลี่ยนศัตรูให้กลายเป็นมิตรของเราได้

2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักครองใจคน ด้วยคำพูดด้วยคำที่อ่อนหวาน สุภาพ ไพเราะ คำพูดที่หยาบกระด้างนั้นไม่สามารถที่จะครองใจใครได้ เพราะปกติเรามักจะชอบความไพเราะ อ่อนหวาน สุภาพ การมัดใจคนก็เหมือนกับการมัดสิ่งอื่นๆ ที่ต้องใช้ของที่อ่อนมัด เช่น การใช้เชือกมัดลูกก็ต้องใช้ของอ่อนมัดไว้ ของแข็งมัดไม่ได้ ในทำนองเดียวกันการจะมัดใจคนก็ต้องใช้ถ้อยคำที่อ่อนหวานเช่นเดียวกันจึงจะมัดไว้ได้

3. **อัตถจริยา** หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ประพฤติสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หากเราพิจารณาเห็นว่าสิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใดบ้างก็ควรที่จะตัดสินใจทำ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือในยามที่เขาตกทุกข์ได้ยาก การส่งเสริมให้เขาได้ทำความดี เป็นต้น การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นนั้นอาจจะไม่ใช่เป็นการกระทำประโยชน์แก่ผู้ใดบ้างก็ควรที่จะทำโดยตรงก็ได้ แต่เป็นการทำประโยชน์แก่สังคมทั่วไปก็ได้ หากเขาเห็นเราทำอย่างจริงจัง เขาก็ย่อมที่จะมีใจยินดีช่วยเหลือเรา เห็นดีเห็นงามกับเรา ดังนั้น การทำประโยชน์แก่สังคมแก่กลุ่มชนนั้นบ้าง หากเห็นว่าการกระทำใดจะเป็นประโยชน์ ไม่ก่อโทษแก่ใคร ก็ควรที่จะทำซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะครองใจผู้ใดบ้างก็ควรที่จะทำ

4. **สมานัตตตา** หมายถึง ความเป็นผู้มีตนเสมอหรือการทำตัวให้เข้ากันได้ ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค และวางตัวเหมาะสม นักบริหารจะต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่มีความทุกข์แล้วหนีหายหน้า นักบริหารจะต้องไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย และวางตัวสม่ำเสมอ หากทำได้เช่นนี้ก็จะทำให้มีทีมงานที่เข้มแข็งครองใจผู้ร่วมงานได้ นักบริหารต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญในการรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าคำสั่งของตัวเองทำให้เกิดการเสียหาย และผลเสียนั้นตกมาถึงผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารก็ต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดเพียงลำพังคนเดียว (พระมหาบุญมี มาลาวิชโร, 2553 : 91-96)

ผู้นำเชิงกับการสร้างทีมงาน การทำงานเป็นทีมจะทำให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยทีมงาน ผู้นำต้องบริหารงานด้วยธรรมาธิปไตย โดยที่ถือหลักการและความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้ที่คำนึงอยู่ในหัวใจของคนร่วมงาน เขามีความสามารถในการผูกใจครองใจคนงานได้ ทั้งนี้เพราะเขามีธรรมที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ประสานใจคนร่วมงานเข้าด้วยความโอบอ้อมอารี วชิโรเพราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดีนักบริหารผู้มีธรรมอยู่ในหัวใจย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้ มีผู้ประพันธ์เป็นบทกลอนเพื่อให้จำได้ง่ายว่า โอบอ้อมอารี วชิโรเพราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนเสมอ หากนักบริหารนำหลักธรรม ทั้ง 4 ประการนี้ไปปฏิบัติ เชื่อแน่ว่า เขาย่อมสามารถครองใจเพื่อนร่วมงานได้และทำให้พนักงานทำงานให้กับเขาอย่างเต็มที่ มากกว่าค่าจ้างที่เขามอบให้อย่างแน่นอน

สังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นผูกไมตรี เอื้อเพื่อ
เกื้อกูลซึ่งกันและกัน หากนักบริหารท่านใดนำหลักธรรมนี้มาปฏิบัติ เชื่อแน่ว่าจะสามารถครองใจเพื่อน
ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างแน่นอน การนำหลักสังคหวัตถุ ในทางพระพุทธศาสนา
ประยุกต์ใช้กับการสร้างแรงจูงใจในองค์กรนั้นจะทำให้เกิดผลดีหลายประการ ทั้งแก่ผู้บริหารเอง และ
เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน ในแง่ของผู้บริหารหากมีธรรมประจำใจก็ย่อมจะทำให้
เกิดความสุขความสบายใจ ไม่มีความเดือดร้อนทั้งในปัจจุบัน ในอนาคตและในภพต่อไป ในแง่เพื่อน
ร่วมงานก็จะมีใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขรู้จักช่วยเหลือเกื้อกูล
ซึ่งกันและกัน องค์กรใดที่นำธรรมมาประยุกต์ใช้ จึงนับว่าผลของงานก็มีประสิทธิภาพ คนก็มีความสุข
ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน สังคมโดยรวมก็ได้รับประโยชน์จากการที่เขาเป็นคนดีนั้นด้วย จึง
นับว่าการนำธรรมมาใช้ในองค์กร มีแต่ได้กับได้ ไม่มีผลเสียเลยแม้แต่น้อย (พระมหาบุญมี มัลลวชิโร,
2553 : 97)

บทสรุป

ความเจริญก้าวหน้าของได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
เทคโนโลยี รวมถึงสิ่งแวดล้อม ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชน
ทุกประเทศทั่วโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการใช้
ชีวิตของประชาชนในแต่ละประเทศทั่วทุกภูมิภาคของโลกทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม
เทคโนโลยี วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม ผลกระทบจากยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าที่ได้
เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี รวมถึงสิ่งแวดล้อม ข้อมูล
ข่าวสาร และสารสนเทศที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชน ทุกประเทศทั่วโลกทั้งในปัจจุบัน
และอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเพื่อความอยู่รอดของ
องค์กร สิ่งสำคัญต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการองค์กรให้
ประสบความสำเร็จ สามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ
ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้จึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิง
พุทธกับการสร้างทีมงาน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการองค์การที่สำคัญคือการทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำทุกคนเพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือผู้นำที่สามารถทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลต่าง ๆ จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำในการสร้างทีมงานนี้มาเพื่อให้ทีมงานเหล่านี้พัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและอีกอย่างผู้นำกับการสร้างทีมงานต้องมีคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธ 3 ประการคือ 1) จักขุมา หมายถึง มีวิสัยทัศน์มีปัญญามองการณ์ไกล เป็นผู้มีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ดี

นอกจากนั้นภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการสร้างทีมงานก็ต้องมีหลักธรรมในการบริหารจัดการองค์การนั้นคือหลักสังคหวัตถุ 4 1) ทาน หมายถึง การให้ การแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูล นักบริหารที่ดีจะต้องมีน้ำใจ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักครองใจคน ด้วยคำพูดด้วยคำที่อ่อนหวาน สุภาพ ไพเราะ คำพูดที่หยาบกระด้างนั้นไม่สามารถที่จะครองใจใครได้ 3) อตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ประพฤติสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้มีตนเสมอหรือการทำตัวให้เข้ากันได้ ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค และวางตัวเหมาะสม นักบริหารจะต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

References

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2556). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด,
- กิติพันธ์ รุจิรากุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2548). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช, (2552). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระโกศล มณีนटना. (2560) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง. *พุทธศาสตร์คุณูปัณติต*. บัณติตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติเมธี. (2553) ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. *รายงานการวิจัย*. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต).(2549) *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต). (2550) *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- พระมหาบุญมี มาลาวิชโร. (2553). *พุทธบริหาร สู่สุดยอดนักบริหารผู้ทรงภูมิที่ลูกน้องรักและเทิดทูนอย่างจริงจัง*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อินค์ ปิยอนต์บุ๊กส์ จำกัด.
- พัชสิรี ชมพูคา. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *สาขาวิทยาการจัดการ*. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ, หน่วยที่ 1-7 . 2530.
- ศิริพงษ์ เสาภาน. (2553). *หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2.นนทบุรี: บุ๊คพอย.
- สุนันทา เลานันน. (2544). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร:ดี.ดี. บุ๊คส์โตว์
- สุภาภคพิมพ์ คล้ายธานี. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา*. พุทธศาสตร์คุณูปัณติต. บัณติตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.