

กระบวนทัศน์พัฒนาขีดความสามารถตามหลักศาสนธรรมของผู้นำชุมชนในพุทธ ศตวรรษที่ 25

Paradigm for Developing Competencies according to Religious Principles of Community Leaders in the 25th Buddhist Century

พระครูภาวนาโสภิต, ผศ.ดร., Phrakru Pavanasopit

พระวิสิษฐ์ ภัททจาโร (คำศักดิ์) Phra Wisit Bhaddacarō (kham sak)

นิกร ยาอินตา Nikorn Yainta

บุญญาดา ประภัทรสิริ Bunyada Prapattarasiri

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วิทยาลัยเทคโนโลยีชินรัตน์ลำพูน

Bunyavisit6626@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ คณะผู้เขียนต้องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนต้นแบบที่ยึดหลักธรรมในการบริหารจัดการงานของชุมชนในภาวะวิกฤติการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำชุมชนด้วยวิธีการฝึกอบรมใน 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นการให้ความรู้ใน 2 ด้าน คือ ความรู้ในงานและความรู้ในหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้เกิดการฝึกหัดตนเองใน 4 ด้าน คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา 2) ด้านทักษะ (Skills) คือ การฝึกให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการภายในชุมชนของตนเอง และการมีความเมตตา (ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น) และกรุณา (ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อได้รับทุกข์) และ 3) ด้านทัศนคติ (Personal Attributes) คือ การฝึกอบรมให้ผู้นำชุมชนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการมีมุทิตา (ความพลอยยินดีต่อผู้อื่น) และอุเบกขา (การไม่ลำเอียง) ทั้งนี้ อานิสงส์ของการใช้หลักพรหมวิหาร จะส่งผลให้คนในสังคมเกิดความรักใคร่สนิทสนมกลมเกลียวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีกรุณาช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อน เกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน ไม่เอาตัวรอด อยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

คำสำคัญ : กระบวนทัศน์, พัฒนา, ขีดความสามารถ, ผู้นำชุมชน, พุทธศตวรรษ

Abstract

This article, the authors would like to present a guideline for developing a model community leader based on Dhamma principles in community management of the crisis of the 2019 coronavirus pandemic, aims to develop the competency of community leaders with training ways in 3 aspects, namely 1) Knowledge that is knowledge in 2 aspects as follows: the knowledge in working and the knowledge in Brahma Vihāra in order to be self-training in 4 aspects, including Metā, Karunā, Muditā, and Upekkhā, 2) Skills is training to become proficient in management within own community and having compassion (goodwill towards others) and kindness (helping others when they are suffering), and 3) Personal attributes mean training for community leaders to have a positive working attitude, having duty motivation and sympathetic joy (delight in others), and equanimity (impartiality). In order that the advantage of applying Brahma Vihāra will result the people in society to love, harmony, be united, be good relationship, help others when they are suffering, in trouble, support each other, not survive and live together like a friend

Keyword : Paradigm, Develop, Competency, Community Leaders, Buddhist century

บทนำ

จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชากรทั่วโลก และหนึ่งในวิธีการเพื่อลดการระบาดคือมาตรการ Social distance หรือการเพิ่มระยะห่างระหว่างกันของคนในสังคม (กันต์ เอี่ยมอินทรา, 2563) ประชาชนต้องหยุดการรวมตัวกันในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ วิถีทางสังคมหยุดชะงัก ประชาชนขาดที่พึ่งทางใจ ขาดสิ่งที่ยึดเหนี่ยวและหวาดกลัว หวาดระแวงต่อการติดเชื้อโรคร้ายนี้ ในขณะที่ภาวะวิกฤติความเลวร้ายเกิดขึ้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกำลังในการช่วยเหลือประชาชนคือ ผู้นำชุมชน ผู้ซึ่งคนที่ประชาชนในชุมชนให้ความยอมรับนับถือและมอบหมายให้เป็นผู้นำด้วยความไว้วางใจ ผู้นำชุมชนจึงมีบทบาทมากที่จะช่วยให้คนในชุมชนลดความวิตกกังวลและปฏิบัติตัวตามคำแนะนำของผู้นำชุมชน อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีขีดความสามารถของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีย่อมสามารถนำและ

สร้างความศรัทธาแก่ผู้ตามได้ ขณะเดียวกัน ผู้นำที่ไร้สมรรถภาพย่อมล้มเหลวต่อเป้าหมายในการทำงาน

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้เขียนจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำ ให้เป็นผู้ที่มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี มีความเสียสละ ความยุติธรรม มีบุคลิกภาพดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้ โดยอาศัยความรู้ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อที่จะใช้ชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้อื่นได้

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนา

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะช่วยปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ เพื่อที่จะนำศักยภาพทั้งหมดของบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้ผู้ฝึกสามารถปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยี ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม บริบทขององค์กร ในด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภาวะการแข่งขันที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

นักวิชาการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

คาสซิโอ (Cascio, 1995, P. 245) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ได้วางแผนและออกแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่วัดได้ทางด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

อุชเวย์ (Cushway, 1994, P. 97) ได้นิยามอย่างครอบคลุมว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดกระทำอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรมโดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงาน และร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สนองตอบต่อความต้องการด้านกำลังคนขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

เสนาะ ตีเขาว์ (2543, หน้า 95) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้ผู้เข้าอบรมได้รู้เรื่องใด

เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และมีทัศนคติที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 213) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม (training) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้เขาจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 279) ได้อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรม คือการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยจะต้องผ่านกระบวนการหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดไว้เป็นรูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรม และการประเมินผลเป็นที่ยอมรับ และได้รับความนิยมนจากทุกองค์การในแต่ละสาขาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรม เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพ มีความชำนาญมีทัศนคติที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ส่วนความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เตสเลอร์ (Dessler, 1997, P. 280) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานในปัจจุบัน หรือในอนาคตของผู้บริหาร โดยการให้ความรู้เปลี่ยนทัศนคติหรือเพิ่มทักษะให้กับผู้บริหาร

บาร์ และรูท (Byars, and Rue, 1997, P. 538) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทัศนคติ และทักษะที่จำเป็นเพื่อรักษาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล

อูยณัฏฐ์ จิตตะปาโก และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวดี (มปป, หน้า 146) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการในการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายคล้ายคลึงกัน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ (สมพร พวงเพ็ชร, 2544, หน้า 225) คือ

1. ด้านประสิทธิภาพในการผลิต (productivity) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้พนักงานสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนให้สูงขึ้นจากเดิม ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตและเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำกำไรให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านคุณภาพ (quality) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม นอกจากจะช่วยเพิ่มปริมาณของผลผลิตแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างคุณภาพของผลผลิตเพราะทำให้บุคลากร ในองค์กรเข้าใจรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความพยายามนำเอาศักยภาพของพนักงานมาใช้ประโยชน์เต็มที่ และอาจทำให้บรรยากาศการปฏิบัติภายในองค์กรดีขึ้นด้วย

3. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม จะช่วยในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ โดยจะช่วยลดอัตราการเข้าออกของกำลังคนภายในองค์กร เนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น และพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายภายในองค์กร ดังนั้น เมื่อเกิดตำแหน่งว่างภายในองค์กรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ก็สามารถใช้เทคนิคการสรรหาภายในองค์กร และคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่างได้ในทันที ทำให้การปรับสภาพกำลังคนภายในเป็นไปอย่างเหมาะสม

4. ด้านขวัญและกำลังใจ (morale) เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาแล้ว ย่อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการให้แก่องค์กร ส่งผลให้บรรยากาศภายในองค์กรดีขึ้นด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ค่าตอบแทนสูงขึ้น มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรมากขึ้น แรงกดดันจากหัวหน้างานระดับต่างๆ ลดน้อยลง และอาจทำให้อัตราค่าตอบแทนเพิ่มสูงขึ้น สภาพการณ์เหล่านี้จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรทำให้มีความสุขและมีความหวังในการทำงาน

5. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (health and safety) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้ และเข้าใจในวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิตและความปลอดภัยด้านร่างกายของพนักงานเพราะเป็นการลดโอกาสและช่วย

ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อองค์การในเรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และการจ่ายค่าทดแทนความสูญเสียของพนักงานที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

6. ด้านการป้องกันความล้าสมัย (obsolescence prevention) ปัจจุบันน้องค์กรได้รับแรงกดดันจากเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และบริบททางธุรกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบันและทันสมัยซึ่งช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานสมัยใหม่ มีความเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

7. ด้านความเติบโตบุคลากร (personal growth) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรแล้ว ยังมุ่งหวังให้บุคลากรขององค์กรมีความเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้บุคลากรมีประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรู้สึกตื่นตัวและเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและพัฒนา คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตเสริมสร้างคุณภาพการผลิต ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์คือช่วยลดอัตราการเข้าออกของกำลังคนภายในองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจช่วยให้บุคลากรมีความสุขและมีความหวังในการทำงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยคือช่วยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ด้านการป้องกันความล้าสมัย ก่อเกิดการเรียนรู้เทคนิคการทำงานสมัยใหม่ มีความเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม และด้านความเติบโตบุคลากร คือช่วยให้บุคลากรมีความเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประโยชน์ต่อบุคลากรของการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จิตติมา อัครดิพิพงศ์, 2556 หน้า 310 - 311) มีดังนี้

1. ช่วยให้บุคคลมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น และมีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล
2. การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ ความเติบโต ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง
3. ช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

4. ช่วยให้ผู้บุคคลแก้ปัญหาความเครียด ภาวะกดดัน ความวิตกกังวลและความขัดแย้งได้
 5. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงความรู้ด้านภาวะผู้นำ ทักษะงาน การติดต่อสื่อสาร และทัศนคติ
 6. เพิ่มความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน
 7. เป็นการผลักดันให้ผู้บุคคลบรรลุเป้าหมายของตนเองได้เร็วขึ้น
 8. ตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งผู้เข้ารับการอบรม (Trainee) และผู้ให้การฝึกอบรม (Trainer) ได้เป็นอย่างดี
 9. พัฒนาจิตสำนึกของความเติบโตเนื่องจากการเรียนรู้
 10. เป็นการพัฒนาทักษะการพูด การฟัง และการเขียนของผู้เข้ารับการอบรม
 11. ช่วยลดความกลัวในกรณีที่พนักงานจะต้องเผชิญกับงานใหม่ หรือความเปลี่ยนแปลง
- สรุปได้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรคือ เกิดทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรู้ในการพัฒนาตนเอง เสริมสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ตอบสนองต่อภาวะความกดดันได้ดี มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี พร้อมรับต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

McClelland (1993) ให้ความหมายของขีดความสามารถไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีและ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ขีดความสามารถประกอบด้วยแรงขับ (Motives) ลักษณะ (Traits) แนวคิด/ความคิดของตน (Self-Concepts) ทัศนคติ (Attitude) หรือคุณค่า (Values) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) หรือความรู้ ความคิด (Cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548: 27) ได้ให้ความหมายขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

แม็คเคลแลนด์(2536) (อ้างใน ศิลากร กุลเจริญ, 2549: 8-9) โดยให้ความหมายของขีดความสามารถไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนุผลการปฏิบัติงานที่ดีและ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ขีดความสามารถประกอบด้วยแรงขับ (Motives) ลักษณะ (Traits) แนวคิด/ความคิดของตนเอง (Self-Concepts) ทักษะ (Attitudes) รู้คุณค่า (Values) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) หรือ ความรู้-ความคิด (Cognitive) หรือ ทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน (McClelland, 1993)

แม็คเคลแกน (2540) (อ้างใน เจนศจี ไพบุลย์สวัสดิ์, 2543: 8-9) ได้ให้ความหมายของขีดความสามารถไว้ตามลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ขีดความสามารถตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) โดยแบ่งขีดความสามารถออกเป็นงานย่อยๆ มีการกำหนดของเขตของสถานการณ์ต่างๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จได้

2. ขีดความสามารถตามผลลัพธ์ (Competencies as Results) โดยแบ่งขีดความสามารถออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ เพราะว่าผลรวมขององค์ประกอบย่อยๆ ทั้งหมดจะเท่ากับผลลัพธ์รวม

3. ขีดความสามารถตามผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน (Competencies as Outputs) ขีดความสามารถในข้อนี้ จำเป็นต้องหาผลที่เกิดจากความต้องการของลูกค้าย ทั้งภายในและภายนอก และแบ่งผลที่เกิดจากความต้องการออกเป็นส่วนย่อยๆ มีการกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการ โดยการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าย ให้ผลกำไรในระยะยาว และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. ขีดความสามารถตามความรู้ ทักษะและทัศนคติ (Competencies as Knowledge, Skills and Attitudes) คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่างๆ ที่จะบ่งบอกว่า คนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้ขีดความสามารถที่จะแสดงถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จะทำให้เกิดสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกำหนดเป้าหมาย การหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย และการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดความสำคัญในการทำงาน

5. ขีดความสามารถที่แต่ละคนมี (Competencies as Attribute Bundles) เป็นการประยุกต์กระบวนการของขีดความสามารถเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งเป็นเรื่องยากมากที่จะเจาะจงว่าเป็นความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ ตัวอย่าง เช่น ภาวะผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจ ให้บุคคลปฏิบัติตามได้ (McLagan, 1997)

สรุปว่า ชีตความสามารถ คือ บุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่ประกอบด้วย แรงขับ (Motives) ลักษณะ (Traits) แนวคิด/ความคิดของตน (Self-Concepts) ทัศนคติ (Attitude) หรือคุณค่า (Values) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) หรือความรู้ ความคิด (Cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้ บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชน

มงคล ขาวเรือ (2528 : 52) กล่าวว่าผู้นำชุมชน หมายถึง ผู้มีบุคลิภาพเด่น ประกอบด้วย บุคคลที่มีบุคลิภาพความรู้ ความสามารถหรือทักษะแตกต่างกันไปในขณะที่ทุกคนมีความผูกพันซึ่งกัน และกัน ด้วยเหตุนี้เองสถานการณ์ที่บีบตัวขึ้นจึงผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มบางรายกลายเป็นผู้นำ และบางคนก็กลายเป็นผู้ตาม ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงมักปรากฏขึ้นเพราะเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมบีบ ตัว อย่างไรก็ตามส่วนประกอบที่ทำให้บุคคลกลายเป็นผู้นำ หรือกลายเป็นผู้ตามนั้น เนื่องมาจาก บุคลิกลักษณะพิเศษประจำตัวอีกด้วย เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรม ความโอบอ้อมอารี และความเสียสละ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้นำชุมชน ยังมีความหมายถึง บุคคลซึ่งมี บุคลิภาพอุปนิสัย และความสามารถที่ดีเด่นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผู้มี ความสามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง จนนำ กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด

ประสิทธิ์ สุขุม (2544 : 10) กล่าวว่าผู้นำชุมชน หมายถึง สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน

ทวี ทิมขำ (2528 : 171) กล่าวว่า ผู้นำชุมชน หมายถึง ผู้มีบุคลิภาพเด่น ประกอบกับ ความสามารถเป็นพิเศษในกลุ่มคน หรือในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งในกลุ่มแต่ละกลุ่มย่อมประกอบด้วย บุคคล ที่มีบุคลิภาพ ความรู้ความสามารถหรือทักษะแตกต่างกันไป ในขณะที่ทุกคนมีความผูกพันซึ่งกันและ กันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจะต้องยอมรับนับถือความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้เอง สถานการณ์ที่บีบตัวขึ้น จึงผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มบางคนกลายเป็นผู้นำและบางคนกลายเป็นผู้ตาม ส่วนประกอบที่ทำให้บุคคลกลายเป็นผู้นำ ย่อมมาจากลักษณะพิเศษประจำตัว เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความโอบอ้อมอารี และความเสียสละ

สรุปได้ว่า ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นบุคคลที่มี
บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนนั้น

ประเภทและแบบของผู้นำชุมชนตามลักษณะตำแหน่งบริหารงานแบ่งเป็น 2 ประเภท (เกศินี
ปายะนันท์. 2537 : 77-78) คือ

1. ผู้นำชุมชนประเภทที่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เกิดจากการมีตำแหน่งหน้าที่ ความ
รับผิดชอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งในท้องถิ่น โดยเฉพาะที่ทำให้คนในท้องถิ่นยอมรับ เชื่อถือ คล้อยตาม เช่น
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ หรือจากการอาสาสมัครด้วยตนเองให้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำ
ด้านต่างๆ ผู้นำแบบเป็นทางการนี้มีตำแหน่งระบุชัดเจน โดยบุคคลหนึ่งๆ จะเป็นผู้นำที่เป็นทางการ ใน
ด้านใดด้านหนึ่งเพียงตำแหน่งเดียวเท่านั้น โดยแบ่งการดำเนินงานได้ 7 ลักษณะ คือ

1.1 ผู้นำทางการปกครอง เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนทางราชการ สนใจ
สถานการณ์บ้านเมือง เป็นที่พึ่งให้คำแนะนำช่วยเหลือคนในท้องถิ่นได้ ผู้นำในลักษณะนี้ ได้แก่ เจ้า
หน้าของกระทรวงมหาดไทย หรือผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงมหาดไทย เช่น กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน

1.2 ผู้นำด้านความมั่นคง เป็นผู้ที่มีจิตใจกล้าหาญ เป็นที่ยอมรับนับถือด้านการต่อสู้
ปราบปรามโจรผู้ร้าย มิฉฉาชีพต่าง ๆ ผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ตำรวจ ทหาร หรือคนในท้องถิ่นที่
อาสาสมัครเข้ารับตำแหน่งเป็นอาสาป้องกันชาติ เป็นต้น

1.3 ผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้สนใจในเรื่องการศึกษาวิชาการทางด้านต่าง ๆ ตลอดจน มี
ประสบการณ์ความรู้กว้างขวาง คนในท้องถิ่นจะมาปรึกษาหารือขอความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น
ครู อาจารย์ เป็นต้น

1.4 ผู้นำทางการอนามัย เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพอนามัย สุขภาพของ
ประชาชน ร่วมปรับปรุงหมู่บ้านให้สะอาดเป็นระเบียบ ทำตนเป็นตัวอย่างและให้คำปรึกษาแก่
ประชาชนเวลาเจ็บป่วย เช่น แพทย์ประจำตำบล เป็นต้น

1.5 ผู้นำทางการประกอบอาชีพ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ
ส่งเสริมอาชีพในลักษณะต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ยอมรับ ยก
ย่องให้เป็นผู้นำทางการประกอบอาชีพเกษตร เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตร เป็นต้น

1.6 ผู้นำทางด้านชุมชน เป็นผู้สนใจมีความรู้ที่จะพัฒนาเยาวชนในหมู่บ้านมุ่งส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ หรือการใช้เวลาว่างของชาวบ้านให้เป็นประโยชน์ เช่น เจ้าหน้าที่ทำงาน ด้านเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร กรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น

1.7 ผู้นำทางสถาบันเศรษฐกิจและศาสนา ได้แก่ ผู้ที่มีบทบาทความสำคัญต่อการผลิต การจำหน่ายของท้องถิ่น เช่น พ่อค้า เจ้าหน้าที่ของกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นผู้นำทางสถาบันเศรษฐกิจ สำหรับสถาบันทางศาสนาที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ สมภารเจ้าอาวาสของ วัดต่าง ๆ เป็นต้น

2. ผู้นำชุมชนประเภทไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่นที่เกิดจากสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเป็นพิเศษ ความเป็นผู้นำท้องถิ่นแบบไม่เป็นทางการอาจเกิดขึ้นตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้มากมายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ลักษณะผู้นำชุมชนที่เป็นทางการแตกต่างจากผู้นำชุมชนประเภทไม่เป็นทางการอย่างเห็นเด่นชัด คือ ผู้นำชุมชนประเภทที่ไม่เป็นทางการไม่มีตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งสำหรับการเป็นผู้นำ นั้นอย่างถาวรและความเป็นผู้นำในลักษณะนั้นจะหายไปเร็วกว่าการเป็นผู้นำชุมชนอย่างเป็นทางการ และผู้นำแบบเป็นทางการอาจเป็นบุคคลเดียวกับผู้นำแบบไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น กำนันเป็นผู้นำทางการปกครองแล้วถ้ากำนันผู้นี้ประสบความสำเร็จในการทำไร่ข้าวโพดจนร่ำรวยเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถทำไร่ข้าวโพดเหนือกลุ่มบุคคลอื่น กำนันผู้นี้จะกลายเป็นผู้นำทางการเกษตรแบบไม่เป็นทางการไปด้วย (จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. 2527:51)

สรุปว่า ผู้นำชุมชนสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบที่เป็นทางการผู้นำชุมชนที่เกิดจากการมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งในท้องถิ่นมีตำแหน่งระบุชัดเจน ผู้นำชุมชนประเภทไม่เป็นทางการ ผู้นำท้องถิ่นที่เกิดจากสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเป็นพิเศษ

หลักพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานทางจิตใจของนักปกครอง ผู้เป็นหัวหน้าพรหมวิหาร 4 ยังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสำหรับจิตใจของทุกองค์กร ครอบครัวและประเทศ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรที่จะต้องมี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2546, หน้า 124) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 (ที.ม. (ไทย) 10/184/225) คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายโดยชอบประกอบด้วย

1. เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า
2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจจะปลดปล่อย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์
3. มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใส บันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขอยู่เสมอ พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป
4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลสมกับความรับผิดชอบของตน

พระธรรมทกขิตฺตวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2541, หน้า 8-9) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง บุคคลผู้ที่คุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น มี 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าบ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆ ขึ้นไป
2. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอในทำนองสุขก็สุขด้วย
3. มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทนดูทนเห็นคนที่เขาดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่น หรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ
4. อุเบกขา ความวางเฉย ในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ ไม่ทับถมซ้ำเติม และเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

บุญมี แทนแก้ว 2538, หน้า 173) ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ว่า

1. เมตตา ความรักใคร่ คือ ความปรารถนาดีมีเมตริจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ ทุกคน
ประสบประโยชน์และความสุข
2. กรุณา ความสงสาร คือ ความอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ไฟใจที่จะปลด
เปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง
3. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข จิตใจแช่มชื่นแจ่มใส เบิกบานเมื่อ
เห็นเขาประสบความสำเร็จองงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย
4. อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเจียบสมาเสมอ มั่นคง
แน่วแน่ เที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ
พร้อมวินิจฉัยวางคนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

อานิสงส์ของการมีพรหมวิหาร 4 คือ ยามตื่นก็เป็นสุข ยามหลับก็เป็นสุข ยามฝันก็ฝันดี ไม่มี
ฝันร้าย เป็นที่รักของคนทั้งปวง เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งหมด เทพยินดีคุ้มครองรักษา ภัยพิบัติ
ศาสตราวุธ ยาพิษ ไม่แผ้วพานกรำกราย มีจิตที่มั่นคงมีเสถียรภาพ มีผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอัมเอิบ
เมื่อเวลาสิ้นใจก็มีสติ ไม่ก้าวสู่โลกุตตรธรรมก็สู่สุคติในพรหมโลก(พิสิฐ เจริญสุข, 2543, หน้า 120)

สรุปว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เป็นหลักกำกับความประพฤติ 4
ประการ คือ 1) มีเมตตา มีความรักและปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่น อยาก
ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ยาก เดือดร้อน 2) กรุณา เจือ
จุน เกื้อกูลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง แช่มชื่น เบิก
บานอยู่เสมอ 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเจียบสมาเสมอ
มั่นคง แน่วแน่ เที่ยงตรง เที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยอคติ

บทสรุป

จากภาวะวิกฤติการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้บุคลากรของหน่วยงาน
ภาครัฐต้องปฏิบัติหน้าที่มากกว่าในสภาวะปกติ ผู้นำชุมชนหรือผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ที่มีตำแหน่งหน้าที่
ความรับผิดชอบในท้องถิ่นจึงเป็นกำลังสำคัญและมีบทบาทในการเป็นบริหารจัดการภายในชุมชนของ
ตนเองกับภาวะวิกฤตินี้ ดังนั้น เพื่อให้การบริการจัดการในภาวะวิกฤติเกิดประสิทธิผลและมี
ประสิทธิภาพสูงสุด และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ผู้เขียนจึงเห็นควรว่า ผู้นำชุมชนควรมีการ
พัฒนาขีดความสามารถโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งหลักธรรมที่มีความ

เหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำชุมชนได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำนั้น จำเป็นต้องมี กระบวนการในการพัฒนา ซึ่งตามหลักการพัฒนารัพยากรมนุษย์นั้น ยึดหลักของการ “ฝึกอบรม” ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และด้านทัศนคติ (Personal Attributes) โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) การพัฒนาความรู้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ความรู้ในงานหลัก คือ ผู้นำชุมชนต้องรู้ในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และต้องมีความรู้ของการบริหารจัดการ การตัดสินใจที่ดีขึ้น และมีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล 2) ความรู้ในหลักธรรม คือ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งควรเป็นการให้ความรู้ด้านหลักพรหมวิหาร 4 แก่ผู้นำชุมชน ให้รู้ว่าการพรหมวิหาร 4 ด้าน ประกอบด้วยอะไรบ้าง แต่ละด้านให้คุณประโยชน์อย่างไรต่อบทบาทหน้าที่ของผู้นำชุมชน และ ผู้นำชุมชนควรนำไปใช้อย่างไร การให้ความรู้ตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีคุณลักษณะใน 4 ด้าน คือ

เมตตา คือ ความรักใคร่ ความปรารถนาดีที่จะให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่น ความมีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า ซึ่งวิธีการฝึกอบรมให้ผู้นำเป็นผู้ที่มีเมตตานั้น อยู่กับการฝึกอบรมจิตใจเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้าไม่ว่าประเภทใด สัตว์ทุกประเภท มีความรักในชีวิตของตนเสมอเหมือนกันหมด สัตว์ทุกประเภทมีความรัก สุขุข เกลียด ทุกข์ เท่าเทียมกันไม่มียกเว้น ซึ่งการฝึกเพื่อให้เกิดเมตตา หรือวิธีปลูกฝังเมตตา อาจแบ่งเป็น 2 วิธีคือ 1) เมตตาในทุกขณะ คือ เป็นการฝึกให้มีเมตตาด้วยการปฏิบัติตนตามปกติ เป็นการแผ่เมตตาอยู่เป็นนิจ เป็นกิจวัตรปกติในชีวิตประจำวัน คิดมีเมตตาต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ฝึกจนกลายเป็นนิสัยหรือมีจิตสำนึกของความเมตตาอยู่กับตัว หรืออาจจะฝึกแผ่เมตตาในทุกวัน ฝึกตั้งใจเสมอว่า ขอให้นมนุษย์และสัตว์ทั้งปวงมีความสุขโดยทั่วกัน 2) เมตตาอย่างเป็นพิธีการ เป็นการปฏิบัติเมตตาอย่างเป็นพิธีการ คือ แผ่เมตตาแบบอย่างที่ยกย่องธรรมเนียมถือปฏิบัติกันมา อาทิ หลังจากไหว้พระสวดมนต์ ให้มีการแผ่เมตตา ก่อนนอนให้แผ่เมตตาก่อนนอน หรือ การแผ่เมตตาแบบเจาะจงแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง ซึ่งอันสืบเนื่องของการแผ่เมตตา จะเกิดความสุขใจ สงบเยือกเย็นและไม่คิดมั่งร้ายในจิตใจต่อผู้อื่น

หากสังคมใดมีเมตตาต่อกันแล้ว จะช่วยลดความอาฆาตพยาบาทหมองใจกัน ยิ่งก่อเกิดความ
สามัคคีกลมเกลียว เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และผู้ที่มีเมตตาต่อผู้อื่น ย่อมเป็นผู้ที่มีความสง่างามใน
ความดี มีความเจริญด้วยความรู้ ความสามารถอันเป็นทางเกิดลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับ
ความสุขโดยสวัสดิภาพ เมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอภัยภัย ร้อยใจให้จิตคิดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ชำระ
ล้างซึ่งมลทิน คือความพยาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าดวงจิตมี
เมตตาแล้วจะป้องกันความคิดวิปริต ในทางทำลาย ให้ร้ายป้ายสีในทางเสียหายหรือไม่เป็นความจริงได้
สังคมก็จะอยู่เป็นสุข มีความสามัคคี

กรุณา คือ ความสงสาร ความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์ร้อน ประารถนาให้เขาพ้น
ทุกข์ หรือความใส่ใจอันที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ กรุณาจึงเป็น
พฤติกรรมหวังดี เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร กรุณาธรรมยังเป็นเครื่อง
ปราบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากทั้งกายและใจ และช่วยหาวิธีไม่ให้เกิด
ความลำบากแก่ผู้อื่น ด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุน อุปการณ เครื่องมือ ให้เต็มกำลังในการ
ทำงาน อาทิ ในสถานการณ์ระบาดของโควิด 19 ผู้นำต้องอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือลูกบ้านไม่ว่า
ลูกบ้านจะร้องขอหรือไม่ เพื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าจะเกิดความทุกข์ ความลำบากขึ้น ย่อมต้องเข้าไป
ช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถด้วยการเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์และเวลาที่ตาม

มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุขความเจริญ มีความอยู่ดีกินดี มีจิตใจผ่องใส
อาทิ เมื่อเขามีความสุขความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วยลาภยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดี
ตามด้วยคุณธรรม ซึ่งหากผู้ใดมีมุทิตาจิต ย่อมไม่มีความริษยา อิจฉาริษยาในคุณงามความดีของผู้อื่น
แต่ในผู้ที่ไม่มีมุทิตา เมื่อผู้อื่นได้รับความดีย่อมทนไม่ได้ เกิดความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความ
สามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิต ให้วิปริตไปต่างๆ นานา คิดแต่อุบายในการยุ
ยงทำลายให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของ
คนในสังคมในองค์การได้ เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ ความศรัทธาแก่ผู้อื่น จึงเป็นคุณธรรม
ที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของผู้นำชุมชนเพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

อุเบกขา คือ ความวางเฉย วางตนเป็นกลาง หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ใน
ธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ จิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง มี
การวินิจฉัยและปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม ผู้นำชุมชนต้องประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็
ต้องชมยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิ ลงโทษตาม

กรณีของความผิด ไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอคติที่ผิด นี่คือพฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรม อย่างไรก็ตาม การวางตนเป็นกลางของผู้นำชุมชนนั้น ต้องใช้สติปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล อิงอาศัย ข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็นสุขุมรอบคอบสามารถ ดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้ และด้วยหน้าที่ของผู้นำชุมชนที่เป็นนักปกครอง แล้ว ต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคง จิตใจกล้าหาญ กล้าที่จะต่อกรกับสิ่งที่ไม่ดีสิ่งที่จะเป็นภัยต่อสังคม ส่วนรวม

2. ด้านทักษะ (Skills) เป็นการพัฒนาความชำนาญในการบริหารจัดการภายในชุมชนของตนเองเพื่อรับมือกับภาวะวิกฤติ ซึ่งทักษะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การตัดสินใจที่รวดเร็ว ตรงประเด็นและแม่นยำ จะช่วยลดความสูญเสียหรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งในภาวะวิกฤติของโรค การลดการแพร่กระจายเชื้อโรคและลดการสูญเสียชีวิตของผู้น้อยเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้น ทักษะที่ผู้นำชุมชนควรพึงมี คือ การมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ด้วยให้พวกเขาพ้นจากความเดือดร้อน พ้นจากภัยอันตราย ผู้นำชุมชนจึงต้องแสวงหาทักษะในการบริหารงาน ทักษะการติดต่อประสานงาน ทักษะการอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ ให้เต็มกำลังในการทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

3. ด้านทัศนคติ (Personal Attributes) เป็นการปรับทัศนคติให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถแก้ปัญหาความเครียด แก้ปัญหาภาวะกดดัน ลดความวิตกกังวลได้ ตามหลักพรหมวิหาร ด้านที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาด้านทัศนคติ คือ ด้านมูทิตาและอุเบกขา ซึ่งมูทิตาเป็นความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุขความเจริญ มีความอยู่ดีกินดี มีจิตใจผ่องใส ชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม และอุเบกขา คือการวางเฉย การวางตนและวางใจเป็นกลาง ไม่มีอคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนในด้านนี้ ด้วยว่าหากสามารถมองผู้อื่นด้วยความมูทิตา และมีอุเบกขา ไม่เอนเอียงไม่เข้าข้างในสิ่งที่ผิดแล้วย่อมบริหารจัดการชุมชนให้รอดพ้นจากวิกฤติได้

ดังนั้น กระบวนทัศน์พัฒนาขีดความสามารถตามหลักศาสนธรรมของผู้นำชุมชนในพุทธศตวรรษที่ 25 จึงควรพัฒนาด้าน 3 ด้าน คือความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้มีคุณลักษณะใน 4 ด้าน คือเมตตา กรุณา มูทิตา และอุเบกขา เพื่อให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีเมตตาธรรมต่อผู้อื่น ในเวลาปกติย่อมทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างดี มีความรักใคร่สนิทสนมกลมเกลียวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีกรุณาช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อน เกื้อกูลเอื้ออาทรต่อ

กัน ไม่เอาตัวรอด และผู้นำที่มีมุทิตาย่อมนำมาซึ่งความเอิบอímใจ ยินดี สามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกัน อยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร ทั้งนี้ ผู้นำชุมชนที่มีอุเบกขา ต้องเป็นผู้ที่วางเฉยต่อสิ่งล่อลวง
ในทางที่เสื่อม วางตนเป็นกลาง ไม่หลงใญศตยาบรรดาศักดิ์ ใช้ปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ โดย
รอบคอบ

องค์ความรู้

ผู้เขียนสรุปองค์ความรู้ของ “กระบวนการทัศน์พัฒนาขีดความสามารถตามหลักศาสนธรรมของ
ผู้นำชุมชนในพุทธศตวรรษที่ 25” ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



References

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://dictionary.orst.go.th/>
- เจนศิจ โปบุลย์สวัสดิ์. (2543). การศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าแผนก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กรณีศึกษา องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. *ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการ
บัณฑิตศึกษาพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์*. สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- เสนาะ ตีขาว. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ทิพย์วิสุทธิ.
- อุยณีย์ จิตตะปาโถ และนุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี (มปป.). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร :
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมพร พวงเพชร. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- จิตติมา อัครธิตินพงศ์. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2548). *Career Development in Practice*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่ 2.
เอช อาร์เซ็นเตอร์,
- ศิลากร กุลเจริญ . (2549). การพัฒนาขีดความสามารถหลักและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กรณีศึกษา บริษัท ซี.เอ็ม.อุตสาหกรรม. *ภาคินพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต*. สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- มงคล ขาวเรือ. (2528). *การพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. พระนครศรีอยุธยา : วิทยาลัยครู
พระนครศรีอยุธยา.
- ประสิทธิ์ สุขชุม. (2544). “การเปรียบเทียบบทบาทการจัดกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอ่างทอง ตามการรับรู้ของอาจารย์และผู้นำ
ชุมชน”. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

- ทวี ทิมขำ. (2528). *การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- เกศินี ปายะนนท์. (2537). *การพัฒนาผู้นำเยาวชนและผู้นำท้องถิ่น*. มปท.
- จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. (2527). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของ การเป็นผู้นำในกิจกรรม
พัฒนาชุมชน. *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรม พุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 12. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมิกจำกัด.
- พระธรรมทกกิจวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). *พระในบ้าน*. กรุงเทพมหานคร: คณากรรมการพิมพ์, 2541.
- บุญมี แทนแก้ว. *จริยศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2538.
- พิสิฐ เจริญสุข. *ปกิณกรรม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.
- กันต์ เอี่ยมอินทรา. (23 มีนาคม 2563). *ผลกระทบจากโควิด-19 ต่อภาคการศึกษา บทความใน
หนังสือพิมพ์ กรุงเทพธุรกิจ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/872053>[4 กรกฎาคม 2563].
- Barry Cushway. (1994). *Human Resource Management*. London : Kogan Page.
- Byars, Lloyd L. and Leslie W. Rue. (1997). *Human Resource Management*. 5th ed.
Illinois : Richard D. Trwin.
- Dessler Gary. (1997). *Human Resource Management*. 7th ed. New Jersey : Prentice -
Hall.
- McClelland, D.C. “Testing for Competence Rather than for ‘Intelligence.’” *American
Psychologist*, 28(1) 1973: 1-14
- Wayne F Cascio. (1995). *Managing Human Resources : Productivity, Quality’ of Work
Life. Profits*. 4th ed. New York : McGraw - Hill.