

ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของการบริหารองค์กร ในยุคชีวิตวิถีใหม่ *

THE STATE OF BEING A LEADER FOLLOWING 'PAPANIKKHATHAM' BUDDHIST
PRINCIPLES OF AND ORGANIZATION ADMINISTRATION IN THE
NEW NORMAL ERA



ทองดี ปาโส

Thongdee Paso

บริษัท อายิโนโมะโตะ (ประเทศไทย) จำกัด

Ajinomoto (Thailand) Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: psthongdee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของ
ผู้บริหารองค์กรในยุคชีวิตวิถีใหม่ ซึ่งผู้บริหารองค์กรในยุคชีวิตวิถีใหม่ควรมีรูปแบบการบริหาร
องค์กรที่ต่างไปจากเดิมอย่างเหมาะสม โดยการบริหารงานตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร
องค์กรให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้ในสังคมท่ามกลางวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19
ผู้บริหารควรตั้งกฎระเบียบ และมีแนวทางการป้องกัน เพื่อลดความเสี่ยงของการติดเชื้อโรค โดย
มีภาวะความเป็นผู้นำส่งเสริมให้องค์กรหันมาสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพในหลายระดับ
สอดคล้องกับการฟื้นฟู และสร้างสรรค์สังคมที่ดีในปัจจุบัน โดยยึดหลักปาปนิกรรม ในการ
บริหารองค์กร ได้แก่ 1. จักขุมา ผู้บริหารต้องมีปัญญามองการณ์ไกล 2. วิรุโธ ผู้บริหารสามารถ
จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3. นิสสยสัมปันโน ผู้บริหารพึงต้องเป็นคนมี
มนุษยสัมพันธ์ดี พึงพาอาศัยคนอื่นได้ ซึ่งความเป็นภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร
องค์กรในยุคชีวิตวิถีใหม่ สามารถนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ
ของคนทั้งหลาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน และสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; หลักปาปนิกรรม; ผู้บริหาร; ชีวิตวิถีใหม่

Abstract

This academic article aimed to study leadership according to Papanikkha-dhamma, Buddhist principle of organizational administrator during the new normal era. The organization administrator should follow a different method of the organization administration appropriately. The administrator in an organization of a leader with Papanikkha-dhamma should set rules and guidelines to reduce the spread of COVID-19. The leadership arouses the interest of the staff in the organization to develop their potentials in different levels and dimensions in line with regeneration and creativity in the current society by following Papanikkha-dhamma in an organization administration, namely, 1. 'Jakkhuma' referring to having wisdom for the future planning, 2. 'Withuro' referring to being able to organize in any particular area with expertise, and 3. 'Nissayasampanno' referring to being friendly and being able to be dependable. Leadership with Papanikkha-dhamma of the administrators in a new era could lead to an effective development in an organization which could be accepted by all of the people that would lead to community and social sustainable development.

Keywords: Leadership, Papanikkha-dhamma, Buddhist Principles; Administrators; New Normal Way of Life

บทนำ

ในองค์การหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคลความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Aspects) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (Change) เป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation/Persuasion) การใช้อำนาจ (Power) และอิทธิพล (Influence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง (Direction) คอยช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอน ถูกทิศทาง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557)

การบริหารงานของผู้บริหารนั้นสามารถนำหลักการในทางทฤษฎีของการบริหารงานของท่านผู้รู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับเป็นสากลทั่วไป แต่ในบางครั้งการบริหารงานในแนวต่าง ๆ ตามหลักการบริหารนั้นอาจจะขาดความยืดหยุ่น (Flexible) และขาดหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่ง

อาจเป็นเหตุให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จตามคาดหวัง แต่ถ้ามีการผสมผสานหลักการทางทฤษฎีต่าง ๆ ของการบริหารเข้ากับหลักการทางศาสนาศาสนาแล้วเชื่อว่าจะทำให้เสริมสร้างทักษะการบริหารงานได้ดีและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะในทางพุทธศาสนานั้นสอนให้ทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้กับ การบริหารงานจะเกิดความยืดหยุ่น (Flexible) ในการบริหารงานมากขึ้น เกิดความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม การบริหารงานในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่ปรากฏใน ทศตปิฎกสูตร อังคุตตรนิกาย ปญจนิบาตที่พระพุทธองค์ได้ตรัสถึงลักษณะของนักบริหารไว้ 3 ประการ คือ 1. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักธุรกิจ ต้องรู้ว่าสินค้าที่ไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่อื่นจึงได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นผู้บริหารต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อนี้คือ มีความชำนาญในการใช้ความคิด 2. วิรูโห หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดู ออกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะ ข้อนี้คือ ความชำนาญด้านเทคนิค 3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมี เครดิตดี ผู้บริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะข้อนี้สำคัญมาก คนไม่มีคน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้ คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ (อง.จตุกก.(ไทย) 21/157/203)

ดังนั้นภาวะผู้นำตามหลักปณิธิธรรมของผู้บริหารองค์กรในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรมีความเป็นภาวะผู้นำ มีสติปัญญา บนพื้นฐานของความดีงาม มีความรู้ ความสามารถ และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำนำกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm Leadership) ซึ่งสามารถทำให้ผลงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยผู้บริหารองค์กรควรยึดหลัก ทศตปิฎกสูตร หรือหลักปณิธิธรรมในการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นหลักคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นเหตุ และปัจจัยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามคาดหวัง อันได้แก่ 1. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล 2. วิรูโห หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งในการบริหารองค์กร ผู้ศึกษาควรได้เรียงลำดับขั้นตอนนำเสนอ ดังต่อไปนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญาความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม พุทธองค์ตรัสไว้ในโคบาลสูตร โดยการเปรียบเทียบฝูงโค และโคจำฝูง เกี่ยวกับผู้นำและผู้ตาม ไว้ว่า เหมือนโคหัวหน้าฝูงซึ่งคือจำฝูง วายน้ำ ไปสู่ฝั่งตรงกันข้าม หากโคจำฝูงว้ายไปได้ตรง ฝูงโคผู้ตามทั้งหลาย ก็จะว้าย

น้ำข้ามไปตรงตามกันและประสบกับความปลอดภัย หากโคจ่าฝูงพาวัวไปไม่ตรง คดไปคดมา โคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะว้ายน้ำคดไปคดมา และประสบกับความลำบากฉันทันใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทันนั้น บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่หรือเป็นผู้นำหากมี คุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองคน แล้วผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบ ของผู้นำด้วยดีและประสบกับความปลอดภัยหากว่า ผู้นำ หรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองคนแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตาม และประสบกับความลำบาก ฉันทันนั้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) ภาวะผู้นำ คือ ความมีคุณธรรม มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการรวมเอากายเอาใจของมวลชน หรือประสานร้อยรวมคนจำนวนมากให้เห็นดีเห็นชอบ แล้วดำเนินไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาทั้งเป็นผู้เสียสละ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมก่อนบุคคล ภาวะผู้นำ คือ คุณความดีของบุคคลในทางสร้างสรรค์สิ่งที่พึงปรารถนาแก่สังคมและมนุษยชาติ เช่น ความมีสติปัญญาความรู้ ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริง เสียสละสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนามรวมทั้งสามารถในการประสานงาน การชี้แจง แนะนำ ชักชวนให้บุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปให้เห็นร่วมกันเห็นไปในแนวเดียวกัน จนรวมเป็นกลุ่มเดียวกัน มีใจเดียว มุ่งมั่นทุ่มเทดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายที่พึงปรารถนาร่วมกัน คนมีคุณธรรมอย่างนี้เราเรียกว่า ผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำ (พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต), 2547) และภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ และอำนาจการโดยการใช้อิทธิพลการสื่อความหมาย ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็ได้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2543)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ความมีสติปัญญาความรู้ ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริง การสร้างสรรค์สิ่งที่พึงปรารถนาแก่ชุมชน สังคม ซึ่งสามารถชักนำให้คนทั้งหลายมาร่วมกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่พึงปรารถนาได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำนำกระบวนการทัศน์ใหม่ (New paradigm Leadership) เข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรืองานออกมาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้นำสามารถผลักดันดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำที่เก่งทั้งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กันได้ มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า การที่ผู้นำ และนำอย่างไรนั้น เป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) แบบภาวะผู้นำที่พบในการวิจัยและแนวปฏิบัติมี ดังนี้ (พระครูสิริจันทนิวัตร (บุญจันทร์ เขมกาโม), 2549)

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian or Autocratic styles) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความกลัว ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้คือ การใช้อำนาจ การรวบอำนาจและการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม (Democratic or Participative style) ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ผู้นำ แบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ (Production-centric style) ผู้นำแบบนี้เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด เน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

4. ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ (Employee-centric style) ผู้นำแบบนี้เน้นความพอใจของลูกน้องเป็นประการสำคัญ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะทำ ผู้นำกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วให้เสรีภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

5. ผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive style) ผู้นำแบบนี้แสวงหาการสนับสนุนทางจิตวิทยาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ-ผู้ตามตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจซึ่งกันและกันและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ (Functional-centric or instrumental-centric style) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในหน้าที่เหล่านี้ เช่น การวางแผนการจัดองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บุคคลจะเป็นผู้นำก็ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ผลเป็นอย่างดี

7. ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง (Reality-centric leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ ดังนั้น แบบของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความถูกต้องในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำจะปรับแบบของภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ลักษณะที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีบุคคลต่างพยายามศึกษาภาวะผู้นำในมิติต่างๆ เมื่อกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ของ Conger และ Kanungo ภาวะผู้นำมีความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำโดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไร้ความสามารถพิเศษได้ค้นพบเกี่ยวกับผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ (เศวานิต เศษานนท์, 2542)

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่แต่เพียงจะทำการต่าง ๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น แต่การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้า

ในการปรับเปลี่ยน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วยผู้นำที่ขาดวิสัยทัศน์ โดยทั่วไปมักจะทำได้เพียงให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้นจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่เป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ปรับเปลี่ยนได้ในบุคลากรในองค์กร มีความยินยอมและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กรกล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกันของผู้นำเอง ความเชื่อในใจลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ผลประโยชน์ในองค์กรไปเพื่อความถูกต้อง และเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. ทฤษฎีปฏิภานโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิภานโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่มฉะนั้นผู้ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิภานโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

4. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

5. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำ ที่สื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มี ความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคดียของผู้นำทุกครั้งที่ไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่นความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

6. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่าผู้นำที่มีความสามารถชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใดๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่าง ๆ และช่วยกันทำงานแม้ลูกน้องจะ

พอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใด ๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คือการบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน มีกระบวนการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกิริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิผล สื่อสารด้วยความมั่นใจ และใช้อำนาจส่วนบุคคล ได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง

ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหาร

ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้นั้นนอกจากจะมีความสามารถแล้ว ยังต้องมีความดี คือ มีคุณธรรมอีกด้วย ตามแนวพระพุทธศาสนาลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น ต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมในตนเอง คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำในการปกครองและการบริหาร รัฐ ประเทศ องค์กร หรือหมู่คณะ ให้เป็นไปด้วยดี ซึ่งหากผู้นำมีแต่ความสามารถ แต่ไม่มีคุณธรรม รัฐ ประเทศ องค์กร หรือหมู่คณะ ย่อมที่จะประสบกับความเดือดร้อนจากการปกครองหรือการบริหารของผู้นำนั้น ผู้นำไม่จำเป็นต้องรู้ทุกอย่าง ทำทุกอย่าง เพราะสามารถหาคนอื่น ที่ชำนาญด้านนั้น ๆ มาช่วยงานได้ จากภาวะความเป็นผู้นำดังกล่าวสะท้อนถึงภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำทุกระดับ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเป็นเรื่องความอยู่รอดและเสถียรภาพขององค์กรและประเทศชาติ โดยรวมด้วย ผู้นำหรือ ผู้บริหารคือ ผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพลสูงสุดขององค์กร ความเป็นผู้นำจึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหาร องค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้แล้วต้องคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารหรือผู้นำในที่ใช้แนวคิดการบริหารนี้ส่วนมากมักมี แนวคิดทฤษฎีทางทางตะวันตกมาใช้ในการบริหาร แต่ในพระพุทธศาสนามีคำสอนที่พูดถึง เกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกทุติยปาปนิกสูตร เพื่อให้เข้าใจพระสูตรนี้ ได้มี พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2554) ท่านได้กล่าวถึง ทุติยปาปนิกสูตร หรือปาปนิกรรม 3 ประกอบด้วย

1. จักขมา ตาดี
2. วิฐโร จัดเจนธุรกิจ
3. นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย

องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทุติยปาปนิกสูตรว่า เกี่ยวกับคุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ประกอบด้วย

1. จักขมา มีตาดี มีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล การมีตาดี หมายถึง การมีสายตามองเห็น การพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้าของตัวผู้นำเอง ผู้นำที่ดีจะสามารถมองเห็นในสิ่งที่คน

อื่นมองไม่เห็น เป็นการมองจากตาภายในเทียบได้กับการจินตนาการภาพแห่งอนาคต (Visualization) และมองเห็นว่าจะพัฒนาไปสู่ จุดหมายแห่งความสำเร็จนั้นได้อย่างไร

2. วิรุโระ มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ ประกอบกับการมีความรู้ละเอียดในงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่การงานของตน หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในการทำงานในทุกองค์ประกอบขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้

3. นิสสยสัมปันโน การมีทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น ได้แก่ การที่ผู้นำในองค์กรสามารถสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้กับคนทุกระดับชั้น โดยไม่ถือเนื้อถือตัว ไม่รู้สีกว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่นยินดีที่จะให้รับฟัง ร่วมงานเป็นผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) มีความอ่อนน้อมอารียินดีที่จะช่วยเหลือทุกคนที่กำลังเดือดร้อน ในทุติยปาปนิคสูตร กล่าวถึงคุณสมบัติของพ่อค้ากับของภิกษุว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลายพ่อค้าประกอบด้วยองค์ 3 ย่อมถึงความใหญ่ความไพบลุยในโภคทรัพย์ไม่นานเลยองค์ 3 คืออะไร คือ พ่อค้า เป็นผู้มีความฉลาด ถึงพร้อมด้วยที่พึงอาศัย ก็พ่อค้าเป็นผู้มีความฉลาดอย่างไร พ่อค้ารู้ สินค้าว่า สินค้าสิ่งนี้ซื้ออย่างไร ขายอย่างไร เป็นต้นทุนเท่านี้ กำไรเท่านี้ อย่างไร ภิกษุทั้งหลาย พ่อค้า ชื่อว่า เป็นผู้มีความฉลาด พ่อค้าเป็นผู้ฉลาดอย่างไร พ่อค้าเป็นผู้เข้าใจที่จะซื้อและที่จะขายอย่างไร พ่อค้า ชื่อว่า ฉลาด พ่อค้าถึงพร้อมด้วยที่พึงอาศัยอย่างไร คฤหบดีทั้งหลายก็ดี บุตรของ คฤหบดีทั้งหลายก็ดี ที่มั่งคั่ง มีทรัพย์มาก มีโภคะมาก ย่อมรู้จักพ่อค้าเช่นนั้นว่า พ่อค้าผู้เจริญผู้นี้แหละเป็นคนมีความฉลาดด้วย มีกำลังพอที่จะเลี้ยงบุตรภริยาและแถมพกให้เราบ้างตามเวลาอันควร คฤหบดีและบุตรของคฤหบดีเหล่านั้นย่อมรับรองพ่อค้านั้นด้วยโภคะทั้งหลายว่า สหายพ่อค้า แต่นี้ไปเชิญท่านนำโภคะไปเลี้ยงบุตรภริยา และจงแถมพกให้ เราบ้างตามเวลาอันควรเกิดอย่างนี้ พ่อค้า ชื่อว่า ถึงพร้อมด้วยที่พึงอาศัย ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย พ่อค้าประกอบด้วยองค์ 3 นี้แล ย่อมถึงความใหญ่ความไพบลุยในโภคทรัพย์ไม่นานเลย ฉะนั้นเหมือนกันนั่นแล ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 3 ย่อมถึงความใหญ่ความไพบลุยในกุศลธรรมทั้งหลายไม่นานเลย ธรรม 3 คืออะไร คือ ภิกษุเป็นผู้มีความฉลาด มีความเพียรและถึงพร้อมด้วยที่พึงอาศัย (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2552)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิคธรรมของผู้บริหาร หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเป็นผู้ที่มีธรรมเป็นเครื่องชี้แนะในการปกครองและการบริหาร ตามหลัก ปาปนิคธรรม 3 ประกอบด้วย 1. จักขุมา ตาดี คือมีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล 2. วิรุโระ จัดเจนธุรกิจ คือมีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ 3. นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คือการมีทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี

ภาวะผู้นำตามหลักปาณิธรรมผู้บริหารองค์กรในยุคชีวิตวิถีใหม่

ภาวะผู้นำ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ ความสามารถของผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร และสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ดีงาม หรือมีความประพฤติที่ดีงาม เกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ในพระปิฎกพุทธปิฎกสุตตร ได้แก่ว่า จักขุมา มีตาดี มีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ และการมีทักษะการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ดี ที่เรียกว่าหลักปาณิธรรมผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันเมื่อมีผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้นำเช่นกัน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง ที่สร้างความโดดเด่นให้กับองค์กร ทำให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรของตนและองค์กรอื่นได้ที่คนในองค์กรนั้นให้ความสนใจและเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและนอกเหนือไปจากนั้นคือการได้รับความเคารพนับถือ ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์กรการให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำคือมีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรในปัจจุบัน ต้องสามารถบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

คำว่า New Normal ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดยบิลล์ กรอส (Bill Gross) ผู้ก่อตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ชาวอเมริกัน โดยตอนนั้นเขาใช้อธิบายถึงสภาวะเศรษฐกิจโลก หลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ ในสหรัฐฯ ช่วงระหว่างปี 2007-2009 เป็นสภาวะที่เศรษฐกิจโลกมีอัตราการเติบโตชะลอตัวลงจากในอดีต และเข้าสู่อัตราการเติบโตเฉลี่ยระดับใหม่ที่ต่ำกว่าเดิม ควบคู่ไปกับอัตราการว่างงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังเกิดวิกฤติทางการเงินในสหรัฐฯ ในตอนนี้ที่โลกเกิดวิกฤติการณ์ COVID-19 คำว่า นิว นอร์มอล (New Normal) ถูกหยิบมาใช้อีกครั้งแต่ขยายวงออกไปในทุกวงการไม่ว่าจะเป็นภาคเศรษฐกิจ ธุรกิจ การศึกษา ชีวิตประจำวัน หรือภาคสังคมอะไรก็ตามที่เป็นเรื่องเกิดขึ้นใหม่หลัง COVID-19 วิถีชีวิตแบบใหม่ก็จะถูกเรียกว่า New Normal (กรมสุขภาพจิต, 2563)

จากวิกฤติโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบในระดับบุคคลและภาคธุรกิจ ต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตแบบใหม่หรือที่เรียกกันจนติดปากว่า New Normal แต่ในวิกฤตยังมีโอกาสเสมอ ทำให้เกิดธุรกิจใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย ในส่วนของการบริหารภายในองค์กรก็ต้องก้าวไปสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้นจึงจำเป็นที่จะต้องเตรียมการรับมืออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และต้องทันต่อเหตุการณ์ด้วยวิธีการดังนี้ (ธารรงค์ คงคาสวัสดิ์, 2563)

1. การปรับให้มีการ Work from Home หรือ Remote Work หรือ Work Anywhere ปัจจัยแรกทั้งหลาย ๆ องค์กรเริ่มหันมาเห็นความสำคัญเลยก็คือ การทำงานแบบ Work From Home หรือ Remote Work หรือ Work Anywhere ที่สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และค่าใช้จ่ายของคนทำงานได้เป็นอย่างดี ช่วยให้คนทำงานมีเวลาส่วนตัว และมี Work life Balance มากขึ้น ซึ่งสมดุลนี้จะช่วยให้คนทำงานมีความเครียดลดลง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถช่วยลดความเสี่ยงในการสัมผัสกับเชื้อไวรัส หรือโรคติดต่อใดๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี

2. การประชุมผ่านวิดีโอคอล การประชุมงานในสภาวะโควิด-19 แบบนี้ อาจทำให้เกิดความเสี่ยง ที่ผู้ประกอบการ หรือคนทำงานจะเกิดการสัมผัสกับเชื้อไวรัส ซึ่งผู้ประกอบการสามารถเปลี่ยนระบบของการประชุมงานแบบปกติ มาเป็นการประชุมผ่านการวิดีโอคอลก็จะสามารถช่วยให้ทุกคนในองค์กร มีความปลอดภัยมากขึ้นนั่นเอง

3. การส่งงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การทำงานในปัจจุบัน นอกจากจะสามารถพูดคุย ติดต่อกัน ประชุมงานผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ได้แล้ว การส่งงานผ่านช่องทางออนไลน์ ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ผู้ประกอบการไม่ควรมองข้าม เนื่องจากจะช่วยลดปริมาณการสร้างขยะ ช่วยลดต้นทุน และค่าใช้จ่ายในองค์กร รวมถึงยังสร้างความสะดวกสบาย ประหยัดพื้นที่ได้อีกด้วย

4. การตั้งกฎระเบียบด้านการกำหนดระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และความสะอาดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ความสะอาด ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้ชีวิตของคนในองค์กรมีความปลอดภัยและส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งมากขึ้น ผู้ประกอบการจึงควรใส่ใจในการรักษาระยะห่างทางสังคม และการรักษาความสะอาดเป็นพิเศษ ควรมีการวัดไข้ก่อนเข้าบริษัททุกครั้ง มีเจลแอลกอฮอล์ หรือสบู่ไว้ให้ล้างมือ และหมั่นทำความสะอาดองค์กรให้ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ต้องยึดหลักปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน D-M-H-T-T-A คือ D : Distancing เว้นระยะห่าง M : Mask wearing สวมหน้ากาก H : Hand washing ล้างมือบ่อย ๆ T : Temperature ตรวจวัดอุณหภูมิ T : Testing ตรวจเชื้อโควิด-19 และ A : Application Thaichana ใช้แอปพลิเคชันไทยชนะ/หมอชนะ และสามารถเข้าไปประเมินตนเองได้ผ่านแอปพลิเคชัน "ไทยเซฟไทย" ว่ามีความเสี่ยงที่จะแพร่เชื้อหรือไม่ เป็นการปกป้องคนในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงานไม่ให้เป็นโควิด-19

5. การโฟกัสที่ผลงานเป็นสำคัญ หากย้อนกลับไปในข้อแรก ที่กล่าวว่าการทำงานแบบ Work from Home หรือ Remote Work นั้นจะช่วยให้คนทำงานมีความสุขมากขึ้น แต่สำหรับตัวของผู้ประกอบการบางคนอาจคิดว่า การที่คนทำงานทำงานอยู่กับบ้าน อาจมองว่าเหมือนทำงานไม่คุ้มกับเงินเดือน แต่อันที่จริงแล้ว ก็ควรเลือกมองที่ผลงานของเหล่าคนทำงานเป็นหลัก ว่ามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาฝีมือให้ดีขึ้น เพื่อช่วยให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้มากกว่าปริมาณของชั่วโมงการทำงานนั่นเอง

6. การสำรวจข้อคิดเห็นต่าง ๆ สม่่าเสมอ ในวิถีแบบปกติใหม่ หรือ New Normal นั้น เรียกได้ว่า แทบทุกธุรกิจ จำเป็นต้องเข้าใจ และปรับตัวให้เข้ากับภาวะใหม่นี้ โดยเฉพาะการหันมามองช่องทางการขายแบบออนไลน์ หรือการทำธุรกิจแบบออนไลน์ ซึ่งผู้ประกอบการควรหันหาไอเดียใหม่ ๆ หรือเรียกเหล่านักงานเข้ามาประชุม เพื่อให้มีการนำเสนอไอเดียใหม่ๆ และเหมาะสม ที่จะสามารถดำเนินธุรกิจเหล่านี้ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยตัวของผู้ประกอบการเองก็จำเป็นที่จะต้องเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อสิ่งที่ดีที่สุดในองค์กรอีกด้วย

ซึ่งคำที่มากับ COVID-19 คือ คำว่า New normal หรือจะเรียกว่า วิถีใหม่ ก็ได้ หมายถึง เมื่อเกิดไวรัสระบาดในครั้งนี้อันจะเกิดความเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในทุกภาคส่วนไปจากเดิมมากมายหลายอย่างถ้าจะถามว่าแล้วในการบริหารคนในรูปแบบข้างต้น จะมีการปรับเปลี่ยนวิถีใหม่ หรือ New normal ในองค์กรเป็นอย่างไร องค์กรควรมุ่งเน้นผลงาน (Outcome) แทนที่จะมา Focus กับการลงเวลามาทำงาน โดยที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบฯ ต้องทบทวนตำแหน่งงานว่า ตำแหน่งและหน่วยงานใดที่จะ Work from home ได้บ้าง หน่วยงานไหนที่ยังจำเป็นต้องมาทำงานที่บริษัท ซึ่งส่วนมากมักจะจะเป็นงานที่จะต้องมาใช้เครื่องมือเครื่องมือนี่ทำงาน ตลอดจนการจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์แบบ Notebook และหรือโทรศัพท์มือถือที่ต่อ Internet พร้อมทั้งกำหนดวิธีการวัดผลงานตามลักษณะงานให้ชัดเจนการหา Software หรือ Apps ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น Software สำหรับการทำงาน from home หรือ Software ที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างพนักงานในการประสานงาน รวมถึงมีการวางมาตรการในการสื่อสารสั่งการของแต่ละหน่วยงาน ว่าใครจะเป็น Contact person เมื่อเกิดเหตุเร่งด่วนฉุกเฉิน (Emergency Response Plan) องค์กรจะต้องค้นหาว่าบุคลากรในตำแหน่งใดเป็น Key position และพนักงานคนไหนบ้างที่เป็น Key person พร้อมทั้งต้องทำผังทดแทน (Succession plan) ในกรณีที่พนักงานที่เป็น Key person ติดเชื้อหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ใครจะเป็นคนทำงานแทนได้พร้อมทั้งต้องมีแผนการพัฒนาพนักงาน Individual Development Plan-IDP) ที่ถูกวางตัวให้เป็นทายาท (Successor) รวมถึงมีการติดตามผลการพัฒนาให้ชัดเจน องค์กรต้องจัดหาและจัดทำ Layout สถานที่ทำงานใหม่ ให้สอดคล้องกับยุค COVID-19 เพื่อป้องกันหรือลดการติดเชื้อ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อประสานงานภายในองค์กร โดยการวางแผนปฏิบัติให้ชัดเจนว่าจะมีกฎเกณฑ์อย่างไรบ้าง เช่น กรณีพนักงานจะต้องเดินทางไปติดต่อกิจการต่างประเทศ กรณีพนักงานจากต่างประเทศจะต้องมาติดต่อกิจการในประเทศไทย หรือ กรณีบุคคลภายนอกเข้ามาติดต่อกิจการในหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีการกักกัน (State Quarantine) ตรงไหน หรือมีการสกรีนบุคคลภายนอกแบบไหนยังงี้เพื่อเพิ่มความปลอดภัย การดูแล Facility ส่วนกลางให้ปลอดภัย และมีความสะอาดอย่างเหมาะสม เช่น ห้องอาหาร Canteen) ห้องออกกำลังกาย (Fitness)

ห้องประชุม จุติรับแขก สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน รวมถึงการปรับเพื่อเปลี่ยน ขยับขยาย กิจกรรมเพื่ออนาคต ซึ่งการบริหารภายในองค์กรก็ต้องก้าวไปสู่ยุคดิจิทัลที่แสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารภายในองค์กรก็ต้องก้าวไปสู่ยุคดิจิทัล กับ 6 เทคนิคการจัดการในยุคใหม่

สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์กรในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ควรมีการบริหารภายใน องค์กรก็ต้องก้าวไปสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้น และต้องเตรียมการรับมืออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องทัน ต่อเหตุการณ์ด้วยวิธีการดังนี้ ได้แก่ 1. การปรับให้มีการ Work From Home หรือ Remote Work หรือ Work Anywhere 2. การประชุมผ่านวิดีโอคอล 3. การส่งงานผ่านแพลตฟอร์ม ออนไลน์ 4. การตั้งกฎระเบียบด้านความสะอาดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 5. การโฟกัสกับที่ ผลงานเป็นสำคัญ 6. การสำรวจข้อคิดเห็นต่างๆ สม่ำเสมอ

สรุป

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่มีคุณสมบัติในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ความมีสติปัญญาความรู้ ความสามารถ ความบากบั่นเอาจริง การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่ชุมชน สังคม ซึ่งสามารถชักนำให้คนทั้งหลายมาร่วมกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามได้ ซึ่งภาวะผู้นำ ตามหลักปณิธานธรรมของผู้บริหาร หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย โดยเป็นผู้ที่มีธรรมเป็นเครื่องชี้นำในการปกครองและการบริหาร ประกอบด้วย 1. จักขมา ตาดี ผู้บริหารองค์กรมีวิสัยทัศน์ 2. วิรุโธ ผู้บริหารองค์กรมีทักษะในการทำงานที่ดีของ ความเป็นผู้นำ และ 3. นิสสยสัมปันโน ผู้บริหารองค์กรมีทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี

การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่ง การดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน มีกระบวนการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ สอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรควรใช้

กระบวนการในการบริหารองค์กร ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ และใช้อำนาจส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ ใช้อำนาจด้วยความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี

ดังนั้นภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิกรรมของผู้บริหารองค์กรในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำนำกระบวนการทัศน์ใหม่ (New paradigm Leadership) ซึ่งสามารถทำให้ผลงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยยึดหลักทฤษฎีป้าปณิกรรม หรือหลักป้าปณิกรรมในการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นหลักคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นเหตุ และปัจจัยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามคาดหวัง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรมีปัญญามองการณ์ไกล สามารถจัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ฟังพวาคัยคนอื่นได้ และเป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน และสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2563). *New Normal ชีวิตวิถีใหม่*. สืบค้น 20 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288>
- กิติ ตัยคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2563). *6 เทคนิคการจัดการในยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: HR Center, Co., Ltd.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำ และผู้นำ กลยุทธ์ Leadership and Strategic Leader*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- พระครูสิริจันทวิสุทธิ (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2549). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: นิติธรรมการพิมพ์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2552). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)*. กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมมิก จำกัด.
- พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต). (2547). *สงฆ์ผู้นำสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เศวานิต เศษานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำ แบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นานาชาติ.