

ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรี
ในการพัฒนาท้องถิ่นไทย*

LEADERSHIP ACCORDING TO PAPANIKADHAMMA OF WOMEN LEADERS
IN THAI LOCAL DEVELOPMENT



มาลัย สาแก้ว

Malai Sakaew

บริษัท เอ.เอ็ม.เอส.ปิโตร จำกัด

A.M.S. PETRO COMPANY LIMITED.

E-mail: maew3t@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทย โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น นับเป็นพัฒนาการสำคัญอีกก้าวหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในชนบท สถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความก้าวหน้าของสังคมที่เปิดกว้าง ทำให้ผู้หญิง มีความสามารถ เฉลียวฉลาด สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ และนำมาซึ่งความเป็นผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น โดยการบริหารงานตามหลักปาปนิกรรม สอดคล้องกับการสร้างสรรค์สังคมในปัจจุบัน ได้แก่ 1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิรุโธ หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทย ดังกล่าวจะนำมาซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน และสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; หลักปาปนิกรรม; ผู้นำสตรี

* Received September 1, 2022; Revised September 19, 2022; Accepted September 22, 2022

Abstract

This academic article aimed to present the leadership according to papanikadhamma of women leaders in Thai local development by decentralizing power to the local area. This is another important development that affects the political participation of rural women. Changing social situation due to the advancement of an open society gives women the ability to be smart and able to benefit society and bring about women's leadership in local development. The management according to the principles of Papanikadhamma is consistent with the current social creation, namely 1) Chakhuma means wisdom, far-sightedness, 2) Vithuro means managing job well, having expertise in specific fields and 3) Nissayasampanno means being able to depend on others because he has a good human relationship. The leadership according to Papanikadhamma of women leaders in Thai local development will bring effective local development and be accepted by people in society which will lead to community development and sustainable society.

Keywords: Leadership; Papanikadhamma; Women Leaders

บทนำ

ปัจจุบันคงหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าในทุกองค์กรล้วนมีผู้นำ ในองค์กรซึ่งผู้นำ เหล่านี้ล้วนมีบทบาทที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว สิ่งที่บ่งบอกหรือชี้ให้เห็นในตัวการเป็นผู้นำ จะแสดงให้เห็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำในองค์กร ถ้าผู้นำเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ (Vision) มีความคิดกว้างขวาง มีความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำมีความสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่น และมีความน่าเชื่อถือมีการยอมรับหรือยอมรับในตัวของผู้ผู้นำ ลักษณะของการเป็นผู้นำแบบนี้ที่ทำให้ประสบผลสำเร็จการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ทำเพื่อประโยชน์ส่วนส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ดังนั้น ถ้าองค์กรใดที่ขาดผู้นำก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การบริหารไร้ทิศทาง ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการนำนโยบายไปปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรทำให้การบริหารองค์กรนั้นๆ ไม่อาจประสบผลสำเร็จได้จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้นำ (Leader) คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม (พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมจิตโต), 2549)

ในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคลความ

ต้องการของงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน (เนตร์พัฒนา ยาวีราษ, 2552) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal aspects) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (Change) เป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation/ persuasion) การใช้อำนาจ (Power) และอิทธิพล (Influence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง (Direction) คอยช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอนถูกทิศทาง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557) ซึ่งภาวะผู้นำสตรีกับการพัฒนาท้องถิ่นไทย ในการบริหารงาน มีหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่ปรากฏใน พุติยาปาปนิคสูตร อังคุตตรนิกาย ปญจนิบาตที่พระพุทธองค์ได้ ตรัสถึงลักษณะของนักบริหารไว้ 3 ประการ คือ 1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นผู้บริหารต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อนี้คือ มีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิจิโร หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น ผู้บริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะข้อนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554)

ดังนั้น ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิคธรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทย จะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง มีความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความสามารถพัฒนาท้องถิ่นตามหลักปาปนิคธรรม อันได้แก่ 1) จักขุมา มีตาดี มีวิสัยทัศน์การมองเห็นการพัฒนาย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้าของตัวผู้นำเอง 2) วิจิโร มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ ประกอบกับการมีความรู้อย่างละเอียดในงาน และ 3) นิสสยสัมปันโน การมีทักษะการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้น ผูกมัดใจคนไว้ได้ด้วยความศรัทธา และเชื่อมั่น

ความหมายเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันเมื่อมีผู้นำ ก็ต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ผู้นำ จึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่สร้างความโดดเด่น ทำให้เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ และเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ผู้นำ ในความหมายของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานภายในองค์กร แต่ท่านยังจะต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภายในหน่วยงานของตนยอมรับนับถือและเชื่อฟัง ปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการ ในแต่ละหน่วยงานจะต้องมีผู้นำแต่ละระดับอยู่เสมอ เพราะถ้าไม่มีแล้วหน่วยงานนั้นจะขาดระเบียบวินัย ไม่มีบุคคลที่รับผิดชอบต่อเป้าหมายที่จะทำงานอย่างจริงจัง และขาดกระบวนการในการวินิจฉัยสั่งการแก้ปัญหา (ชลอ ธรรมศิริ, 2535) ซึ่งวิเชียร วิทย์อุดม

(2548) ได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงออกมา เมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่ เกิดขึ้นระหว่างที่ มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ที่ จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ และอาคม วัตรโสง (2547) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของกระบวนการอย่างเป็นระบบในการบริหารงาน ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น จะคล้อยตาม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือจะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

แนวคิดของภาวะผู้นำ

แนวคิดของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้นำ “ภาวะผู้นำ” เป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารของผู้นำขององค์กรหรือผู้นำในการพัฒนาระดับท้องถิ่นที่เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ในทุกคนนั้น ก็คือการสร้างศรัทธาทานบารมีเพื่อให้เกิดขึ้นภายในตัวเองอย่างถูกต้อง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำนั้นต้องแสดงความเป็นภาวะผู้นำออกมาเพื่อที่ให้อสอดคล้องกับการพัฒนาภายในองค์กรได้ ตามที่ สุภัททา ปินทะแพทย์ (2545) ได้จำแนก คำว่า ภาวะผู้นำ ตามคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สามารถเชื่อมโยงกับการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย มีดังนี้

1) รูปแบบภาวะผู้นำตามรูปลักษณะ (Trait) กล่าวคือ ซึ่งเป็นมุ่งจุดหมายไปที่รูปลักษณะลักษณะที่สง่างาม และการมีบุคลิกภาพท่าทางเป็นที่ประทับใจ ที่มีลักษณะผู้มีบุญและน่าเกรงขาม (The great person) ด้วยรูปแบบภาวะผู้นำนี้ยังเป็นที่ยอมรับให้มีการฝึกลักษณะต่างๆ เพื่อการเข้าสังคมเพื่อ การเจรจาภาคี และการสื่อสาร ด้วยมารยาทที่ดีทางสังคม รวมทั้งการแต่งกายแต่อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงแค่เปลือกภายนอกเท่านั้น ที่ทำให้ผู้นำมีความแตกต่างจากผู้ตาม เมื่อปรากฏกายต่อหน้าสาธารณชน แต่ก็ยังเป็นที่ยังสงสัยในศักยภาพการนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership) กล่าวคือ การมีความคิดเชิงลักษณะของภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการควบคุมการทำงานและจัดการทรัพยากรให้สามารถใช้งานได้ ที่อยู่ภายใต้สภาวะของผู้นำที่มีด้านการศึกษา ของมิชิแกน และโอไฮโอ เสดท ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความพยายามจะชี้ให้เห็นที่ชัดเจนว่าภาวะผู้นำแบบใดที่จะให้ผลดีต่อการทำงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า คนงานที่มีศักยภาพในการทำงานสูงและคนงานที่มีศักยภาพในการทำงานต่ำ มีผลการวิจัยข้อค้นพบว่า หัวหน้างานมุ่งคนเป็นศูนย์กลาง

จะมุ่งความสนใจให้คำตอบแทนด้วยสวัสดิการในทางตรงกันข้าม หัวหน้างานที่มุ่งงานเป็นสำคัญ ก็จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักเช่นกัน แต่จากการศึกษาพบว่า การมุ่งที่บุคคลเป็นหลักนั้น ย่อมทำได้งานมากกว่า การมุ่งไปทำงานเป็นหลัก หรือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน นั้นต้องการสมดุลของหัวหน้างานทั้งด้านการงานให้เกิดประสิทธิผลเนื่องานมากที่สุด

3) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency leadership) กล่าวคือ การปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่าง รูปแบบปฏิกริยาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามและสถานการณ์ขององค์การนั้น ๆ ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและ ภายในองค์การซึ่งผู้บริหารองค์การต้องควบคุมและแก้ไข นักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบ ไว้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ฟีดเลอร์ (Fiedler 1971) กล่าวถึง รูปแบบ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อสถานการณ์ ทั้งรูปแบบของผู้นำต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น รูปแบบของการนำ ได้แก่ 1) การนำด้วยความสัมพันธ์กับการจูงใจ 2) การนำด้วยงานกับ แรงจูงใจ 3) การนำด้วยเสรีภาพทางสังคม และส่วนสถานการณ์ของการนำนั้น ได้แก่ 1) สถานการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสถานการณ์ 2) สถานการณ์ด้านโครงสร้างงาน 3) สถานการณ์ด้านอำนาจของตำแหน่ง

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ เฮอร์เซ และ บลังชาร์ด (Hersey and Blanchard) กล่าวคือ ผู้ตามเป็นปัจจัยที่สำคัญของสถานการณ์ และเป็นสิ่งที่ตัดสินใจพฤติกรรม ของผู้นำ ตามระดับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชากับความพร้อมของผู้ตามที่มีความพร้อมต่ำ เพราะผู้ตามไม่มีความสามารถหรือไม่มีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบในงานของตน จะเหมาะสมกับ ผู้ตามที่มีความพร้อมสูง

3.3 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ วรูม เยตตัน จาโก (Vroom Yetton Jago) เป็นภาวะผู้นำเชิงวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อการตัดสินใจ โดยยึดหลักของการตัดสินใจ ด้วย คุณภาพของการตัดสินใจและการยอมรับการตัดสินใจเพื่อการมุ่งความสำคัญที่การพัฒนา พนักงาน ที่มีต่อการมุ่งความสำคัญที่เวลาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบของการนำรูปแบบการนำ แบบมีส่วนร่วมในการนำ แบบการนำแบบให้ทางเลือกเพื่อนำมาสู่การตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษคือ ภาวะที่เกิดจากความสามารถพิเศษส่วนตัวของผู้นำที่มีผลอย่างยิ่งต่อผู้ ตาม เช่น มีลักษณะที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลเข้าร่วมมือในการทำงาน จะมีลักษณะ ความ น่าเกรงขาม ความน่าเคารพนับถือ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ให้ความรู้สึกว่าสามารถพึ่งพิงได้

5) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่อยู่ เหนือการนำในระดับปกติประจำวัน ภาวะผู้นำการปฏิรูปจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเริ่มปรับความคิด เกี่ยวกับผลประโยชน์ของผู้ตามให้กว้างขึ้นและยกระดับขึ้นโดยการให้เกิดความตระหนักถึง จุดประสงค์ และพันธกิจของกลุ่ม และพยายามทำให้ผู้ตามสามารถเข้ากันได้เพื่อจะได้ยกระดับ ประโยชน์ส่วนตนให้เป็นประโยชน์มากขึ้น

เมื่อนำภาวะผู้นำที่มีการนำมาเปรียบเทียบ กับภาวะผู้นำการปฏิรูป คือ แบบ ปฏิบัติการ (Transactional Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ปฏิบัติงานตามกิจวัตรที่เป็นการ แลกเปลี่ยนกันระหว่างสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จในแต่ละวันกับผลที่จะได้รับ ระหว่างหัวหน้างานกับ ลูกน้อง การแลกเปลี่ยนอาจจะเป็นการให้รางวัลเฉพาะเรื่อง เป็นต้น

ส่วนการบริหารกับภาวะผู้นำ ยังมีผู้ที่มีความเข้าใจว่าสามารถใช้ในความหมายที่ เหมือนกันได้ ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วเป็นคำที่มีความหมายแตกต่างกันในด้านพฤติกรรม ดังเช่น ที่ คอตเตอร์ (Kotter, 1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความแตกต่างจากการบริหารในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมในการนำ ภาวะผู้นำเป็นตัวหลักที่นำการขับเคลื่อนและทำให้เกิดการ เคลื่อนไหวไปในทิศทางที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนการบริหารเป็นเรื่องการจัดการระบบงาน และกระบวนการทำงานในองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้มีความเป็นระเบียบ ในทางปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา ภาวะผู้นำในองค์กรที่มีความซับซ้อนจะทำหน้าที่ กำหนด ทิศทางด้วยการมองอนาคต คาดการณ์อนาคต พร้อมกับสร้างกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ได้ เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเพื่อวางแผนทางให้แก่ บุคลากรโดยสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทุกคนที่จำเป็นจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม กันเข้าใจวิสัยทัศน์ ร่วมกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และจูงใจและจูงประกายให้ผู้ร่วมงานมีการเคลื่อนไหว ในทิศทางที่กำหนด ภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักการ พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ค่านิยม และอารมณ์

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในบริบทของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ คอต เตอร์ (Kotter, 1990) แสดงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการไว้ในตาราง เปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างในบริบทของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

บริบท	การบริหารจัดการ	ภาวะผู้นำ
การสร้างระเบียบปฏิบัติ	วางแผนงาน แผนงบประมาณ และสร้างรายละเอียดเป็นขั้นตอนกำหนดตารางเวลาและผลลัพธ์ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน	สร้างทิศทางการทำงานกำหนดวิสัยทัศน์ ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์
พัฒนาเครือข่ายบุคคลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามระเบียบปฏิบัติ	จัดกลุ่มงานและวางตัวบุคคล สร้างระบบโครงสร้างเพื่อทำให้แผนงานตามที่กำหนดไว้ วางตัวบุคคลแต่ละคน กระจายงานความรับผิดชอบและอำนาจปกครองเพื่อให้งานที่วางไว้สำเร็จ สร้างรูปแบบและระบบการประเมินการปฏิบัติงาน	รวบรวมบุคคล สื่อสารให้เกิดความเข้าใจตรงกันในงานที่ต้องทำสร้างความร่วมมือ ใช้การโน้มนำให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกาะเกี่ยวกันสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือ
การจัดการ	ควบคุมและแก้ปัญหาที่กำหนดผลลัพธ์และวางแผนงาน กำหนดรายละเอียดของงาน ดูแลความคลาดเคลื่อนและเตรียมการแก้ไขจัดการแก้ไขปัญหา	ใช้การจูงใจและการจูงประกายให้บุคคลเกิดพลังที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เอาใจใส่ใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
ผลลัพธ์	จัดให้มีการกำหนดระดับของความคาดหวัง การสั่งการและกำกับความคงที่ของผลผลิตตามความคาดหวังของตลาดและลูกค้า ให้ต้องเป็นไปตามเวลาและตามงบประมาณ	ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงมีการปรับเปลี่ยนไปในทางที่เกิดประโยชน์ เช่นสร้างผลผลิตใหม่ ที่ลูกค้าพอใจมีความสัมพันธ์กันในระดับผู้ทำงานที่จะทำให้บริษัทสามารถเข้าสู่การแข่งขัน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นั้น เกี่ยวกับการบริหารงานที่ที่จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน มีกระบวนการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม มุ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิผล สื่อสารด้วยความมั่นใจ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุ่วงไปได้ด้วยดี

ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น

ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสะท้อนถึงภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญดังกล่าวไว้ มีดังนี้

องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทศุติปาปนิสูตรว่า เกี่ยวกับคุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้การบริหารสำเร็จลุ่วงไปได้ด้วยดี ประกอบด้วย

(1) จักขุมา มีตาดี มีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล การมีตาดี หมายถึง การมีสายตามองเห็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวไกลไปข้างหน้าของตัวผู้นำเอง ผู้นำที่ดีจะสามารถมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น เป็นการมองจากตาภายในเทียบได้กับการจินตนาการภาพแห่งอนาคต (Visualization) และมองเห็นว่าจะพัฒนาไปสู่ ณ จุดแห่งความสำเร็จนั้นได้อย่างไร

(2) วิธูโร มีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ ประกอบกับการมีความรู้อย่างละเอียดในงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในกิจการและหน้าที่การงานของตน หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในการทำงานในทุกองค์ประกอบขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกันไว้ได้

(3) นิสัยสัมพันธ์โน การมีทักษะการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ดี ทำงานได้กับคนทุกระดับชั้นผูกมัดใจคนไว้ได้ ด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น ได้แก่ การที่ผู้นำในองค์กรสามารถสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้กับคนทุกระดับชั้น โดยไม่ถือเนื้อถือตัว ไม่รู้สึกลัวตนเองเหนือกว่าผู้อื่นยินดีที่จะให้รับฟัง ร่วมงานเป็นผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) มีความอ่อนน้อมอารียินดีที่จะช่วยเหลือทุกคนที่กำลังเดือดร้อน ในทุติยปาปนิคสูตร คุณสมบัติของพ่อค้ากับของภิกษุ ดูก่อนภิกษุทั้งหลายพ่อค้าประกอบด้วยองค์ 3 ย่อมถึงใหญ่ความไพบลยในภคทรัพย์ไม่นานเลยองค์ 3 คืออะไร คือ พ่อค้า เป็นผู้มิดวงตา มีความฉลาด ถึงพร้อมด้วยที่พึงอาศัยก็พ่อค้าเป็นผู้มิดวงตาอย่างไร พ่อค้ารู้ สิ้นคำว่า สิ้นคำสั่งนี้ซื้ออย่างนี้ ขายอย่างนี้ เป็นต้นทุนเท่านี้กำไรเท่านี้อย่างนี้ ภิกษุทั้งหลาย พ่อค้า ชื่อว่า เป็นผู้มิดวงตา พ่อค้าเป็นผู้ฉลาดอย่างไร พ่อค้าเป็นผู้เข้าใจที่จะซื้อและที่จะขายอย่างนี้ พ่อค้า ชื่อว่า ฉลาด พ่อค้าถึงพร้อมด้วยที่พึงอาศัยอย่างไร คุหบดีทั้งหลายก็ดี บุตรของ คุหบดีทั้งหลายก็ดี ที่มั่งคั่ง มีทรัพย์มาก มีโภคะมาก ย่อมรู้จักพ่อค้านี้ว่า พ่อค้าผู้เจริญผู้นี้แหละเป็นคนมิดวงตาด้วยฉลาดด้วย ย่อมถึงใหญ่ความไพบลยในภคทรัพย์ไม่นานเลย ฉนั้นเดียวกันนั้นแล ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 3 ย่อมถึงใหญ่ความไพบลยในกุศลธรรมทั้งหลายไม่นานเลย ธรรม 3 คืออะไร คือ ภิกษุเป็นผู้มิดวงตา มีความเพียรและถึงพร้อมด้วยที่พึงอาศัย (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิคธรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเป็นผู้นำที่มีธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามหลักปาปนิคธรรม 3 ประกอบด้วย 1) จักขุมา ตาดี คือมีวิสัยทัศน์กว้างยาวไกล 2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ คือมีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ 3) นิสัยสัมพันธ์โน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คือการมีทักษะการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ดี

บทบาทผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม

ผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสะท้อนถึงภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งมีนักการศึกษา ได้ศึกษาวิจัย และกล่าวถึงบทบาทของสตรีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญดังกล่าวไว้ มีดังนี้

ผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสะท้อนถึงภาพลักษณ์ที่ดี จากแนวคิดของ Likert (1967) ที่ได้แสดงสาระสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า (1) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงปัญหากับตนได้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกันผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดเจตคติในการถือคุณธรรมการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ในระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปได้อย่างอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอเชื่อถือได้ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ และเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ในการควบคุมงานลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมตนเองและเน้นเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีทำโทษหรือดูว่ากล่าวของผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า บทบาทของสตรีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจริงใจและรักษาคำพูด ตั้งใจในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนได้รับการยอมรับนับถือจากชาวบ้าน มีความปรารถนาดีต่อชุมชน สามารถในการที่จะรวบรวมกลุ่มคน เพื่อแก้ปัญหาแก่ชุมชนได้ การจัดการและการให้บริการ มีเครือข่ายที่สามารถขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีภาวะผู้นำสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหได้อย่างเด็ดขาดรวดเร็ว และสามารถสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ภาวะผู้นำ คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการอย่างเป็นระบบในการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อจะคล้อยตามให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ซึ่งคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันเมื่อมีผู้นำ ก็ต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่สร้างความโดดเด่น ทำให้เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ และเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จได้ ในการบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำเก่งกาจการดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กัน มีกระบวนการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม มุ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิผล สื่อสารด้วยความมั่นใจ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี

การที่จะเป็นผู้นำได้อย่างยั่งยืนนั้น จะต้องประกอบไปด้วยภาวะความเป็นผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ พฤติกรรมควร ไม่ควร โดยสิ่งซึ่ง

ควบคุมการกระทำของตนเองก็คือคุณธรรมและจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้ดี สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนบุคลากร รวมทั้งติดตามผลงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย เข้าใจบริบทอันหลากหลายของสังคม และบริหารกิจการตามเป้าหมายอย่างมีทิศทางโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักนั้น ต้องตั้งมั่นอยู่ในสภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมโดยเฉพาะผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นต้องยึดมั่นตามหลักปาปนิกรรม 3 ประการด้วย 1) จักขุมา ตาติ คือมีวิสัยทัศน์ กว้างยาวไกล 2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ คือมีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ 3) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คือการมีทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เพื่อเข้าไปมีบทบาทสำคัญของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่บนการขับเคลื่อนงานเพื่อพัฒนาให้กับสตรีไปสู่รูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือสตรีกลุ่มที่ด้อยโอกาสและถูกกระทำรุนแรงพร้อมทั้งให้ความรู้ด้วยกฎหมายเพื่อให้เข้าใจถึงสิทธิของตนเองสามารถใช้ชีวิตอย่างสมศักดิ์ศรีและรวมถึงการสร้างโอกาสให้กับสตรีมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและส่งเสริมให้ สตรีมีบทบาททั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองและยังรับฟังความคิดเห็นของสตรีในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะร่วมกันในการแก้ไขและบูรณาการไม่ว่าจะเป็นระเบียบข้อกำหนดและข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาของสตรีนั้นเดินไปได้อย่างสมศักดิ์ศรีมีสิทธิและเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกันนับเป็นโอกาสของสตรีไทยในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองและองค์กรท้องถิ่น ถือเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทยแบบยั่งยืนสามารถเป็นแนวทางต้นแบบให้กับผู้นำหรือผู้ปกครองระดับท้องถิ่นอื่นได้ไปนำไปปรับประยุกต์เข้ากับการเป็นผู้ที่ที่ตั้งมั่นอยู่ภายใต้กรอบหลักปาปนิกรรมได้อย่างสมบูรณ์แบบที่สามารถแสดงศักยภาพเชิงรูปธรรมอย่างแท้จริงได้

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทย ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับ มีดังนี้

ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทย โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย นั้นนับเป็นพัฒนาการสำคัญอีกก้าวหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในชนบท สถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความก้าวหน้าของสังคมที่เปิดกว้าง ทำให้ผู้หญิง มีความสามารถ เฉลียวฉลาด สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้นำมาซึ่งความเป็นผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น โดยการบริหารงานตามหลักปาปนิกรรมสอดคล้องกับการสร้างสรรค์สังคมในปัจจุบัน ได้แก่ 1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล 2) วิธูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง

พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทย ดังกล่าวจะนำมาซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน และสังคมที่ยั่งยืนต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นไทย

เอกสารอ้างอิง

- ชลอ ธรรมศิริ. (2535). *ชีวิตงานที่ผ่านพบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำ และผู้นำ กลยุทธ์ Leadership and Strategic Leader*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2552). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่ บริษัทสหธรรมมิก จำกัด.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับก้าวหน้ายุค*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำ แบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์น่านวิทยา.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อาคม วัดโสมง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. สงขลา: เอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ.

- Bass, B.M. (1985). *Improving perspective on charismatic leadership in charismatic Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Kotter, J. (1990). *A Force of Change: New Leadership Differs from Management*. London: Macmillan.
- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale. In Fishbeic, M (Ed.). *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Manz, C., & Sims, H.P. (2001). *The new super leadership: Leading others to lead themselves*. Sanfrancisco: Berrett-Koehler.
- Mushinsky. P.M. (1997). *Phychology applied to work and introductions to industrial and organization phychology*. (5th ed.). California: Brooks.