

แนวคิดภาวะผู้นำที่ปรากฏในมัจฉราชจริยาชาตก

THE CONCEPTS OF LEADERSHIP AS PRESENTED IN THE MACCHARAJACARIYA JATAKA

พระครูสุตธรรมวิสิฐ¹, พระครูศรีปริยัตยารักษ์²
Phrakhru Sutathamwisit¹, Phrakhru Sripiriyattayarak²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เรื่อง มัจฉราชจริยาชาตก เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของผู้นำในตำแหน่งต่าง ๆ ผ่านเรื่องราวในชาตกซึ่งเป็นคัมภีร์ของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องมัจฉราชจริยาชาตก ที่เสนอคุณลักษณะและภาวะผู้นำของผู้นำที่มีความสำคัญต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าชาตกเรื่องนี้บรรยายถึงความเป็นผู้นำที่ดี มีสติ ปัญญา ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้คุณธรรมและการตัดสินใจ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นในการร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความสามารถในการจัดการความขัดแย้งและการดำรงรักษาความยุติธรรมในองค์กร การศึกษานี้ ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อทำความเข้าใจด้านภาวะผู้นำที่ถูกนำเสนอใน มัจฉราชจริยาชาตก รวมถึงการเปรียบเทียบกับแนวคิดการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน และพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำในมัจฉราชจริยาชาตก มีความสัมพันธ์กับหลักการและเทคนิคการบริหารจัดการในปัจจุบัน อาทิเช่น ความฉลาดในการตัดสินใจ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพตลอดถึงจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทการบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงจริยธรรม, ภาวะผู้นำ, มัจฉราชจริยาชาตก

Abstract

This academic article aims to study the leadership qualities presented in the Buddhist scripture, the Maccharajacariya Jataka. It explores the roles of leaders in various positions through the narratives of the Jataka tales, particularly focusing on the Maccharajacariya Jataka, which highlights the characteristics and leadership qualities essential for organizations. The findings reveal that this Jataka describes effective leadership that embodies mindfulness and wisdom in addressing various challenges through moral principles and decision-making,

^{1,2}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา / Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhonratchasima Campus

Corresponding author, e-mail: wipassana2552@gmail.com, Tel. 0817909352

teamwork, and motivating others to collaboratively achieve objectives. Additionally, it reflects the ability to manage conflicts and maintain justice within organizations. The study employs content analysis to understand the leadership aspects presented in the Maccharajacariya Jataka, as well as to compare them with contemporary management concepts. And finding that the leadership characteristics of the leaders in the Maccharajacariya Jataka correlate with current management principles and techniques, such as decision-making intelligence, the ability to motivate, and effective collaboration with others, alongside the ethical standards of leaders. These insights can be applied to enhance organizational management effectiveness, achieve objectives, and lead organizations toward excellence.

Keywords: Ethical Leadership, Leadership, Maccharajacariya Jataka

บทนำ

ในปัจจุบันภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง การนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำจากชาดกเรื่องมัจฉราชจริยา ช่วยเติมเต็มช่องว่างในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยให้มุมมองที่มีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ทางศีลธรรมและประสบการณ์ในอดีตที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา แนวคิดจากคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเรื่อง มัจฉราชจริยาชาดก ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการแก้ไขปัญหาในองค์กร การสร้างความร่วมมือและการตัดสินใจ การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวทางพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรม

แนวคิดด้านภาวะผู้นำที่ปรากฏในมัจฉราชจริยาชาดก เป็นการศึกษาเพื่อทำให้เข้าใจการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นเรื่องของศีลธรรม ความดีงาม อยู่ในรูปแบบของคำสอนที่ปรากฏอยู่พระไตรปิฎก เช่น มัจฉราชจริยาชาดก ที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำแสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการปกครอง สามารถนำองค์กรให้ปลอดภัย บรรลุเป้าหมายคือทุกคนในองค์กรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สาระในชาดกเสนอแนวคิดและวิธีการที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการจัดการที่ผู้นำในองค์กรปัจจุบัน นำมาใช้ในบริบททางการบริหารงานในองค์กรได้ ชาดกดังกล่าว เป็นเรื่องราวของผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรมในการบริหารจัดการ สะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญของการมีภาวะผู้นำที่ดี เช่น ความยุติธรรม ความฉลาดในการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ในชาดกนี้ไม่เพียงแต่เล่าเรื่องของบริหารจัดการของผู้นำในอดีต แต่ยังสะท้อนถึงหลักการและแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความนี้มุ่งเน้นการศึกษาด้านการมีภาวะผู้นำที่ปรากฏในมัจฉราชจริยาชาดก ได้พิจารณาถึงบทบาทและลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจว่า คุณลักษณะ วิธีการ ที่นำเสนอในชาดกมีความเกี่ยวข้องอย่างไรกับหลักการการบริหารในปัจจุบัน และช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทางศีลธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะและภาวะผู้นำสมัยใหม่ได้

ความหมายและความสำคัญของผู้นำ

ในอดีตกระทั่งถึงปัจจุบัน เมื่อมนุษย์มีความต้องการหรือมีผลประโยชน์ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน มักจะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มหรือองค์กรขึ้น เพื่อทำกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย เครื่องมือหรือ สื่อ ที่จะมาช่วยประสานให้คนทั้งหลายรวมกัน หรือร่วมกันอยู่และร่วมกันทำ จำเป็นต้องมีผู้นำ เพื่อนำพาคนในกลุ่ม องค์กร กระทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร บุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคม คือบุคคลที่เป็นผู้นำ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในองค์กรมาตลอดทุกยุคสมัย ผู้นำจะมีทั้งดีและไม่ดี โดยปกติทุกองค์กรจะคัดเลือกคนในองค์กรมาเป็นผู้นำ จะคัดเลือกเฉพาะบุคคลที่มีความประพฤติดี มีความรู้ มีความสามารถในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย หากองค์กรใดคัดเลือกคนที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ มาทำหน้าที่เป็นผู้นำ ผลก็คือจะนำองค์กรนั้นไปสู่ความล้มเหลวไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ รัตติกรณ์ จงวิลาส (2539 : 15) กล่าวว่า ผลการศึกษาจำนวนมากสนับสนุนว่า ผู้นำ สามารถสร้างความแตกต่างในความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับ Nelson และ Quick (1997 : 346) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ใช้กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (2543 : 25) กล่าวว่า ผู้นำยังสามารถสร้างความแตกต่างในด้านความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้อีกด้วย เช่น ผู้นำ คือ หัวหน้าโจร นำหมู่โจรไปปล้นสำเร็จได้สิ่งที่ดีมีประโยชน์มา อย่างนี้ก็ไม่ถูกต้องตามธรรม เพราะไม่เป็นผลดีแก่ชีวิต แก่สังคมและแก่โลก หรือพาพวกไปทำสิ่งที่เป็นอบายมุขได้สำเร็จ พวกที่ไปด้วยกันอาจจะสนุกสนานบันเทิงใจ แต่ไม่เป็นผลดีแก่ชีวิตของตนเองเลย แม้การกระทำเหล่านั้นจะบรรลุเป้าหมาย แต่ก็ไม่แน่ว่าเป็นที่ต้องการของสังคม

ผู้นำ คือบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ โดยใช้สมรรถนะมาใช้ในการนำ ชี้แนะบุคคลในที่ทำงานให้ร่วมกันทำงาน สนับสนุนการทำงานของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ผู้นำจึงมีหลายรูปแบบแตกต่างกันที่บุคลิกลักษณะส่วนตัว และกระบวนการในการปฏิบัติงาน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ในบทความนี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่พบเห็นกันโดยทั่วไป ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Explorative - Authoritative) ผู้นำลักษณะนี้ มีความพยายามที่จะควบคุมกลุ่มหรือคนในองค์กรหรือจัดตั้งกลุ่มขึ้นมาดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตัวผู้นำเอง
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ผู้นำลักษณะนี้ จะทำตัวเหมือนเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ ช่วยกลุ่มในการทำงาน มีลักษณะการทำงานเป็นผู้ริเริ่ม อำนาจการ กระตุ้นคนในองค์กรให้ทำงาน เป็นผู้ประสานงาน สรุปรงาน มีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น มุ่งหวัง มุ่งการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำตนเป็นเพื่อนร่วมงานมิได้ ทำตนเป็นเจ้านาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดีที่สุดขององค์กร
3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (participative - Demacrative) ผู้นำประเภทนี้จะปล่อยให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน การตัดสินใจไม่เด็ดขาด เพราะต้องอาศัยผู้ร่วมงานช่วยคิดคิดช่วยทำ วิธีการปฏิบัติงานค่อยเป็นค่อยไป มักอ้างประโยชน์เข้าข้างตนเอง (กิตพันธ์ รุจิรกุล, 2529 : 20-33)
4. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional) ผู้นำที่มีการสื่อสารกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและสิ่งที่แลกเปลี่ยนต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบในองค์กรทั่วไป เช่น ผู้ตามทำงานดีก็เลื่อนขั้น ได้เพิ่มค่าแรงในการทำงาน

5. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นพัฒนาผู้ตามด้วยการกระตุ้นยกย่องซึ่งกันและกัน กระทั่งสามารถเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

6. ผู้นำทางจริยธรรม ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการความปรารถนาค่านิยมและควรยึดคุณธรรมสูงสุดคือความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคมผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตามตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญคือพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเช่นโครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวงโครงการแก้มลิง เป็นต้น (เมธีวัจน์ นนทธรรม, 2566 : 22)

จากความหมายแสดงให้เห็นว่า ผู้นำ จึงเป็นบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กรหรือสังคม ผู้นำ จะเป็นผู้กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน นำพาทีมฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งบุคคลและวัตถุดิบอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นิรดา เวชญาลักษณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า (2567: 4) ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากองค์กรให้มีบทบาทในการตัดสินใจ มีบุคลิกภาพความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ และได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้ามีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น

แนวคิดด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กรเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเอง ใช้ศิลปะในการชี้แนะ การจูงใจ การให้ความไว้วางใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้นำที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและความประพฤติที่เหมาะสมแก่งาน สามารถให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงปรากฏในลักษณะของการแสดงออกในเชิงพฤติกรรม เพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมาจากการมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) และนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ในงานต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบ

ปวีณา แปลงประวดี (2553 : 19) ได้แปลหนังสือเรื่อง IT STARTS WITH ONE ของ J. Stewart Black & Hall B Gregersen ว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องมีความสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ต้องมีลักษณะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสถานการณ์โลกในศตวรรษที่ 21 มีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา สถาบันครอบครัว วิถีชีวิตของคน มีแนวโน้มที่วิกฤติที่เรียกว่าปั่นป่วน มีความท้าทายด้านการแข่งขันมากขึ้น เราจะพบปัญหาต่าง ๆ มากมาย องค์กรทุกองค์กรในโลกนี้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้นำในศตวรรษที่

21 จึงมีความจำเป็นที่จะต้องริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากตนเองก่อน ผู้นำในยุคนี้ต้องรู้ว่า คนเรามีสมอง มีจิตวิญญาณ ไม่ใช่แค่ร่างกายที่คนอื่นควบคุมและบังคับได้ ทุกคนต้องการรับรู้ด้านกฎหมาย รับรู้ในสิทธิมนุษยชน รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่สร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเพิ่มคุณค่า ความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโลกที่แตกต่างนี้ สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ ชัยยางกูร (2550 : 19) ได้เสนอแนวคิดที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความรับผิดชอบต่อองค์กร นำองค์กรสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นคนมีความกล้าหาญ เปิดเผย มีจุดยืนของตนเอง ยอมรับและเชื่อมั่นในบุคคลอื่น เรียนรู้ตลอดชีวิต นำสิ่งที่เคยผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Clear Vision) เพื่อนำองค์กรไปในทิศทางต่าง ๆ คนที่เป็นผู้นำต้องรู้ทิศทางก่อนว่าจะพาองค์กร บุคคลในองค์กรไปในทิศทางไหน เมื่อไร และจะได้อะไรจากการไปกับผู้นำ มีความสามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อนแปรผันของสิ่งแวดล้อมโลกอยู่ตลอดเวลา

Resick, Hanges, Digkson, and Mitchalson (2006 : 345-359) ได้เสนอภาวะผู้นำทางจริยธรรมไว้ 6 ประการ คือ 1) มีความซื่อสัตย์สุจริต 2) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของจริยธรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น 3) เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือประโยชน์ส่วนรวม 4) มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวผู้อื่นได้ 5) มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น 6) มีความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนเอง

Brown and Trevino (2006 : 117-134) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่สำคัญ ประการหนึ่งว่าเสา 2 ต้น ที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกันจะขาดอย่างในอย่างหนึ่งไม่ได้ คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม (Moral Leadership) ผู้นำต้องเป็นผู้มีลักษณะนิสัย (Traits) ตั้งมั่นอยู่บนความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (Trustworthiness) มีสัจจะ (Honesty) และมีความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และในด้านพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลอื่น พฤติกรรม เช่น ความตรงไปตรงมาของผู้นำจะเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีให้กับบุคคลอื่น อีกประการหนึ่งที่สำคัญที่ผู้นำต้องมี คือ การตัดสินใจที่แม่นยำ (Decision Making) 2) การเป็นผู้บริหารที่มีศีลธรรม (Moral Manager) การเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบและชักจูงบุคลากรในองค์กรให้ประพฤติปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยที่ผู้บริหารมีความประพฤติที่เป็นตัวอย่างที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Northouse และ Riggio ได้แบ่งภาวะผู้นำไว้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) ลักษณะนิสัย (Trait) ซึ่งมีอยู่ในตัวจะมีผลต่อการนำไปใช้ในการนำ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าตัดสินใจ 2) ความสามารถ (ability) มีความสามารถในการนำที่มีโดยกำเนิดหรือฝึกฝนในภายหลังได้ 3) ทักษะ (skill) ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการ ขั้นตอนในการทำงาน 4) พฤติกรรม (behavior) เมื่อบุคคลใดได้เป็นผู้นำมักจะพบพฤติกรรมของผู้นำนั้น เช่น พฤติกรรมเกี่ยวกับงาน หรือพฤติกรรมที่ผู้นำใช้เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กร 5) ความสัมพันธ์ (relation) ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร จะอยู่ที่การสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (พลอย สืบวิเศษ, 2537 : 208) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะพบว่าความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ดังเช่น ภาวะผู้นำที่ปรากฏในมัจฉราชจริยาชาตก

แนวคิดด้านภาวะผู้นำในมัจฉราชจริยาชาตก

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่ปรากฏใน มัจฉราชจริยาชาตก (ขุ.อป. (ไทย) 33/83/768) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำ ของพระพุทธเจ้าในครั้งเสวยพระชาติเกิดเป็นพระยาปลา เป็นหัวหน้าฝูงปลาที่อาศัยอยู่ในสระใหญ่ ต่อมาเกิดภาวะภัยแล้ง น้ำในสระแห้งขอดลง ฝูงนกทั้งหลายมี กา แร้ง นกกระสา เป็นต้น

พากันลงจับปลาเหล่านั้นกินเป็นอาหาร พระยาปลาเห็นบรรดาฝูงปลาถูกเบียดเบียนเช่นนั้นจึงคิดแก้ไขปัญหานั้นเกิดจากฝูงปลาถูกจับกิน จึงทำสังจกิริยาด้วยนึกถึงธรรมของสัตว์บุรุษ ปรมัตถธรรม ที่ตนได้เคยปฏิบัติมาขอให้ฝนตกลงมาหลายๆ ทำให้น้ำในสระสูงขึ้นจนกระทั่งนกเหล่านั้น ไม่สามารถจับปลากินได้ ทำให้ฝูงปลารอดพ้นจากภัยในครั้งนี้ ในเรื่องของการกระทำสังจกิริยานั้นเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมระดับบุคคล ซึ่งมีผลต่อองค์กร พระธรรมปิฎก (2546 : 203) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า “พฤติกรรมเคยชินต้องถือว่าสำคัญที่สุด และควรเอาใจใส่ให้มากที่สุดในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน พฤติกรรมความเคยชิน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เราจะแสดงออก กระทำหรือมีปฏิกริยาต่อสิ่งใดไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมหรือทางวัตถุ ก็ทำไปตามความเคยชินของตน พฤติกรรมใดกลายเป็นความเคยชินแล้วก็จะอยู่ตัวอย่างนั้น แก้ไขเปลี่ยนแปลงยาก เมื่อกลายเป็นพฤติกรรมเคยชินแล้ว จิตใจก็มักจะเกิดความยึดติด พอใจ มีความโน้มเอียง ที่จะเข้าข้างพฤติกรรมนั้น” การกระทำของพระยาปลา สอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรต่าง ๆ ที่มีความปรารถนาต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง เพื่อนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ ชาดกดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ให้เห็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง มีความสามารถนำฝูงปลารอดพ้นจากภัยได้ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ เป็นคำกล่าวที่มีมาตั้งแต่อดีตและมักจะถูกยกขึ้นมาบ่อยครั้งเมื่อเกิดสถานการณ์คับขัน สถานการณ์ที่พระยาปลาได้เผชิญกับการรุกรานของบรรดานกทั้งหลายและสามารถนำฝูงปลาให้พ้นวิกฤตในครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงคุณสมบัติด้านการมีภาวะผู้นำของพระยาปลา ได้แก่

1) การตัดสินใจ พระยาปลาต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเพื่อปกป้องฝูงปลา การตัดสินใจที่ถูกต้องจะส่งผลต่อความอยู่รอดบรรดาปลาในฝูงนั้น

2) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความสามัคคี ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับฝูงปลา เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและกล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรค

3) การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ฝูงปลาเข้าใจถึงสถานการณ์และแนวทางที่เลือกเป็นแนวทางในการช่วยเหลือ

4) ความรับผิดชอบ แสดงถึงความรับผิดชอบในการดูแลและปกป้องฝูงปลา

5) ความกล้าหาญ การเผชิญหน้ากับอันตรายและการตัดสินใจที่ยากลำบากแสดงถึงความกล้าหาญของผู้นำ

6) ความเห็นอกเห็นใจ ผู้นำต้องมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อความรู้สึกและความต้องการของฝูงปลา จากคุณสมบัติข้างต้นเป็นปัจจัยที่ดึงดูดความสนใจของผู้ร่วมงาน เกิดการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ในทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation theories of leadership) ได้จัดผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวว่าเป็นผู้นำประเภท ด้านจริยธรรม (moral leadership) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้าน ความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม ความยุติธรรม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม (พลอย สืบวิเศษ, 2537 : 208) ดังนั้น ผู้นำที่มีความสามารถเฉพาะตัว สร้างการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนาโดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำข้างต้นสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่หลายองค์กรให้ความสนใจกับความสามารถของผู้นำที่สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาให้ตรงกับสถานการณ์ เรียกว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (contingency Approach) ภาวะผู้นำลักษณะนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม พรสวรรค์ในตัวของผู้นำ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ยอดเยี่ยม การจุดประกายความคิดของผู้คนที่อยู่รอบข้าง (พลอย สืบวิเศษ, 2562 : 391-392)

สรุป

จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดด้านภาวะผู้นำที่ปรากฏในมัจฉราชจริยาชาดก พบว่า พระยาปลาเป็นผู้นำในรูปแบบผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรให้กับฝูงปลา ช่วยให้สมาชิกมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน เสนอวิธีการที่จะนำพาให้บรรดาฝูงปลาพ้นจากอันตรายจากพวกนกที่ลงมากินปลาเป็นอาหาร มีความเมตตากรุณาและความเห็นใจต่อสมาชิกในองค์กร และสามารถให้กำลังใจและสนับสนุนในการพัฒนาและเติบโตของสมาชิก เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร โดยการแสดงคุณสมบัติและพฤติกรรมที่ดี เช่น ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม ความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความยุติธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงาน และมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติตามหลักการและค่านิยมของสังคม และสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ต้องสามารถสร้างความร่วมมือและทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ในโลกปัจจุบันมีกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จนอกจากจะประกอบด้วยกระบวนการทำงานที่เป็นวิทยาศาสตร์ มีการทำงานเป็นขั้นตอน มีการวิเคราะห์งาน วางแผน ปฏิบัติงาน ตรวจสอบประเมินผล แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ตัวผู้นำเองจะต้องมีภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สูงด้วย จึงจะพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพันธ์ จุริกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ชัยวัฒน์ ชยางกูร. (2550). THE ART OF LEADERSHIP ผู้นำหลายมิติ. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน.
- ณิศา เวชญาลักษณ์. (2567). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา แปลงประวดี. (2553). ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง IT STARTS WITH ONE. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส (1989) จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- . (2546). การพัฒนาที่ยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกลบอลคิมทอง.
- พลอย สืบวิเศษ. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : บทเรียนแบบองค์รวมและการประยุกต์ใช้กับแนวคิดที่หลากหลาย. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร.
- . (2562). การวิเคราะห์และการจัดการวิถีสู่การปฏิบัติสำหรับผู้บริหารทั้งในภาครัฐและเอกชนในศตวรรษที่ 21. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร.

- เมธวิจน์ นนทธรรม. (2566). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยสู่การพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Nelson & Quick. (1997). *Organizational Behavior : Foundation, Realities, and Chang's*. St. Paul, MN: west.
- Resick, C. J., Hange, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A Cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.