สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ตามหลักพุทธภาวนา*

COMPETENCIES OF THE NEW GENERATION OF EXECUTIVES ACCORDING TO BUDDHA BHAVANA

รวิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์*
Ravipat Pitpibulpong*
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
*Corresponding Author E-Mail: weerapong.kiat@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ยุคสมัยที่ทุกอย่างขับเคลื่อนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วรวมถึงการบริหารจัดการองค์การด้วย ฉะนั้นองค์การที่จะประสบความสำเร็จในยุคแห่งโลกาภิวัตน์นี้จำเป็นต้องมีนักบริหารที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับยุคสมัยเพื่อให้องค์การพัฒนาเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นการนำหลักสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่แบบกายจิตรู้ มาปรับใช้จึงเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้ กาย หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านพฤติกรรมที่มองเห็นทางกายภาพ ให้รู้และเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกที่มากระทบทางกายภาพอย่างรู้เท่าทัน และสามารถใช้กายให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพได้อย่างสร้างสรรค์ และให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวเองและองค์การได้ จิต หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านจิต ให้มีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน เพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ รู้ หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ให้เป็นบุคคลที่มีปัญญา มีความรู้ความเข้าใจต่อสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง และสามารถนำเอาความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารยุคใหม่, พุทธภาวนา

---

* Received May 25, 2024; Revised June 18, 2024; Accepted June 18, 2024

ABSTRACT

It is an era in which information technology systems drive everything and constantly change information, causing social conditions to change rapidly, including organizational management. Therefore, the organization that will be successful in this era must have executives with suitable competencies to develop the organization to keep pace with changes. For these reasons, the adaptation of the principles of competency for modern executives in the form of physical, mental, and knowledge is one of the tools to help develop the performance of executives to keep up with changes. Physical means the development of behavioral competencies that can be seen physically, such as being aware of the environment that affects the physical and creatively using the body in relation to the physical environment and benefit both oneself and the organization. Mental means developing mental competence to have good mental health, being ready to work and increasing the potential for effective management, responding creatively to situations that arise, and leading to systematic problem-solving. Knowing means developing knowledge competencies to be a knowledgeable person with an understanding of the various problems that arise, as a matter of fact, including applying the knowledge gained to various situations systematically and creatively.

Keywords: Competency, New-generation executives, Buddha Bhavana

บทนำ

ปัจจุบันที่สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและมีแข่งขันที่สูงไม่ว่าทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศและเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว ฉะนั้นองค์การที่สามารถดำเนินกิจการให้รอดได้ในสภาวะการณ์แบบนี้ผู้บริหารจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในทุกองค์การ เพาะเป็นผู้ที่กำหนดและกำกับดูแลนโยบาย บริหารจัดการ จัดสรรกำลังคน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ จนงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ หากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะในการบริหารงานที่ดีและเหมะสมเท่าทันกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์การได้มีประสิทธิภาพและนำพาองค์การให้ก้าวไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

เครื่องมือสำคัญของนักบริหารยุคใหม่ในการบริหารงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ คือการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ เช่น การพัฒนา

ทักษะให้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความยืดยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้าเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ บาสซาดั้ว (Basadur, M., 2008) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างคนอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการบริหารจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนชัดเจน ฉะนั้นนักบริหารที่มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุคแห่งโลกาภิวัตน์ย่อมทำให้การบริหารองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ฉะนั้นเพื่อให้ผู้บริหารยุคใหม่มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นนักบริหารในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่การกระจ่ายข้อมูลข่าวสารดำเนินไปอย่างรวดเร็วและไร้พรมแดนนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำหลักสมรรถนะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารตามสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่แบบกายจิตรู้ ดังนี้ กาย หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านพฤติกรรมที่มองเห็นทางกายภาพ ให้รู้และเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกที่มากระทบทางกายภาพอย่างรู้เท่าทัน และสามารถใช้กายให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพได้อย่างสร้างสรรค์ และให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวเองและองค์การได้เป็นอย่างดี จิต หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านจิต ให้มีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและ เพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และปัญญาหรือความรู้ หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจต่อสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง และสามารถนำเอาความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

สมรรถนะ

การเป็นนักบริหารที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการเป็นนักบริหารเพื่อจะเป็นผู้นำพาให้องค์การก้าวต่อไปได้อย่างมั่งคงและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งคุณสมบัติที่เหมาะสมนี้อาจเรียกอีกย่างหนึ่งว่าเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ฉะนั้นสมรรถนะจึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเกี่ยวกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกด้าน ทักษะ ความรู้ การกระทำ และความสามารถ ต่างก็เป็นสมรรถนะที่มีผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่ความเป็นผู้บุคคลที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อสร้างความพร้อมสำหรับนำพาองค์การให้ก้าวไปได้อย่างเหมาะสมเท่าทันกับสถานการณ์ สมรรถนะจึงถือว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ คือ การที่บุคคลจะแสดง

สมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) นอกจากนี้แล้วสมรรถนะยังเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (David C McClelland, 1973) และยังรวมถึงคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ ความนิยมจริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2553)

Bryant and Poustie ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2559)

สมรรถนะที่เหมาะสมจะนำพาให้องค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ได้ ฉะนั้นจากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาขั้นต้นพอสรุปได้ว่าสมรรถนะคือ ความรู้ ความสามารถ อุปนิสัย ความเชื่อ ทักษะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความโดนเด่นและแตกต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานคนอื่น ซึ่งสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับนักบริหารยุคใหม่จึงหมายถึงความรู้ความสามารถของตัวนักบริหารที่พึงมีเพื่อนำพาให้องค์การก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่วางเอาไว้ได้

สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่

ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่แหล่งข้อมูลสารสนเทศมีการเชื่อมโยงเข้าหากันได้อย่างรวเร็วและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นักบริหารยุคใหม่จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาองค์การให้เท่าทันกับสถานการณ์ ดังเช่นนักวิชาการดังต่อไปนี้ที่ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบริหารยุคใหม่ไว้ดังนี้

โรสแมรี่ โบม และพอล สปาร์โรว์ (Rosemary Boam and Paul Sparrow, 1992) ได้นำเสนอ โครงสร้างรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่า ควรจะมีบทบาทในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้ยังแบ่งออกเป็น สมรรถนะที่เป็นตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (achieving results)
    1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ
    1.2 การมุ่งสู่ผลลัพธ์
    1.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
    1.4 การควบคุมผลการประเมิน
2. การวิเคราะห์และการจัดสินใจ (analyzing and deciding)
    2.1 การคิดในมุมกว้าง
    2.2 การคิดเชิงวิเคราะห์
    2.3 ความเข้าใจในภาระงาน
    2.4 การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น
    3.1 ความเชื่อด้วยเหตุและผล
    3.2 การทำงานเป็นทีม
    3.3 ประสิทธิผลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
    3.4 การจัดการแบบยืดหยุ่น

Hoyle, English and Steffy ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ (แพรดาว สนองผัน, 2557) ดังนี้

1. Skills in Visionary Leadership คือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
2. Skills in Policy and Governance คือ ทักษะด้านในการกำหนดนโยบายและการปกครอง
3. Skills in Communication and Community Relations คือ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน
4. Skills in Organizational Management คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร
5. Skills in Curriculum Planning and Development ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร
6. Skills in Instructional Management คือ ทักษะการจัดการเรียนรู้
7. Skills in Staff Evaluation and Personnel Management ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร
8. Skills in Staff Management ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร

9. Skills in Educational Research, Evaluation and Planning คือทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน

10. Values and Ethics of Leadership คือ ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ

Weigel ได้เขียนบทความเรื่อง Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze (2016) เขียนงานเรื่อง National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) เขียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และเขียนหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกบทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกันได้ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (Communication skill)
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล (Technological and digital literacy skills)
5 ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)
10. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill)
11. ทักษะการตัดสิน (Adjustment skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (Ethical-moral skills)

ศศิตา เพลินจิต ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่ และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชนกำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

2. ทักษะด้านสังคมและทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะการสื่อสาร การจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญาเพื่อ

การพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

4. ทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์ เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันสามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

5. ทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมใส่ใจกับชุมชน มีการจัดการโครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม (ศศิตา เพลินจิต, 2558)

ฉะนั้น ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของนักบริหารเพื่อให้บริหารงานได้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การให้มากที่สุดถือว่าเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรมี ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ทักษะการบริหารจัดการองค์การที่ดี เช่น มีความสามารถในการมองภาพรวมทั้งองค์การได้เป็นอย่างดี มอบหมายงานให้ถูกกับคน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ เช่น เป็นคนที่สามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์การ กล้าที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้กับเพื่อนร่วมงานและสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

3. ทักษะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น เป็นบุคคลที่มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบมีเหตุมีผล คิดทำสิ่งใหม่ ๆ นอกกรอบ และกล้าตัดสินใจทำในสิ่งแตกต่าง

4. ทักษะด้านทางเทคโนโลยี เช่น เป็นคนที่เท่าทันกันเทคโนโลยี และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับงานขององค์การ

5. ทักษะด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม เป็นบุคคลที่สามารถกำหนดบทบาทในการทำงานได้อย่างชัดเจน รู้และเข้าใจแนวคิดต่าง ๆ ขององค์การและสารมารถถ่ายทอดให้กับคนในองค์การให้เข้าใจถึงแนวคิดข้อปฏิบัติเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี

6. ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ เสียสละ ยุติธรรม และใช้ทรัพยกรต่าง ๆ ได้อย่างประหยัด

นอกจากสมรรถนะที่นักบริหารสมัยใหม่ต้องมีดังที่กล่าวมาแล้วนั้น นักบริหารยุคใหม่ควรนำหลักภาวนา 4 ทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้เพื่อเป็นการพัฒนา ทักษะ และองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันนี้

หลักพุทธภาวนา

หลักพุทธภาวนา 4 เป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายกับหลักพุทธภาวนา 4 ดังนี้

พระสมศักดิ์ สนฺตวาโจ (สนธิกุล) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ผลการศึกษาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก 4 ด้าน ได้ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจาให้มีศีล 2) การพัฒนาด้านอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การพัฒนาด้านปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง (พระสมศักดิ์ สนฺตวาโจ (สนธิกุล), 2551)

พระพุทธินันทน์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิฏฐธัมมิกัตสังวัตตนิกธรรม สัมปรายิกัตถสังวัตตนิกธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง 4 อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา (พระพุทธินันทน์ บุญเรือง, 2549)

การพัฒนาตัวบุคคลในทางพระพุทธศาสนานั้นจะเห็นได้ว่าจะเน้นการพัฒนาให้ครบทั้งสี่ด้านคือการพัฒนาทางด้านร่างกายให้เข้าใจกับสภาความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เข้ามากระทบร่วมถึงการควบคุมความประพฤติของตัวให้เหมาะสม พัฒนาด้านจิตใจให้มีความเข็มแข็ง มีสมาธิในการดำเนินงาน และการพัฒนาด้านปัญญาให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในทางที่เป็นความเป็นจริงและถูกต้อง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงหลักภาวนา 4 ไว้ว่าภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ 4 ประเภท คือ กายภาวนา คือการเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีล การปฏิบัติตนให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน จิตภาวนา คือ การเจริญจิต การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข็มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและมีความสดชื่น

เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา การพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540) นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ในหนังสือ “พุทธธรรม” ว่า มนุษย์สามารถฝึกตนให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้ในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามความเป็นจริง จนจิตเป็นอิสระหลุดพ้นจากกิเลส ผ่องใส เป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบานโดยสมบูรณ์ สามารถคิดพิจารณาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และทำกิจกรรมทั้งหลายในทางที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขอย่างแท้จริงของตนเองต่อผู้อื่น ต่อสังคมและต่อประเทศชาติในที่สุดและได้กล่าวถึกระบวนการพัฒนาตนที่ดำเนินไปภายในตัวบุคคล ศึกษาความรู้ความเข้าใจ แนวคิดทัศนคติคำนิยมที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริง ที่เกื้อกูลแก้ชีวิตตนและสังคม นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงประโยชน์สูงสุดของชีวิตนี้ว่า พื้นฐานของบุคคล คือ การมองสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น หรือเห็นตามความเป็นจริงด้วยจิตที่ตั้งมั่นมีท่าทีเป็นกลาง มีสติไม่หวั่นไหว ไม่ยินดียินร้ายไปตามอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถตามดูรู้เห็นอารมณ์นั้น ๆ ตามสภาวะตั้งแต่ต้นจนตลอดสาย ลึกซึ้งลงไปอีกคือ ปัญญาที่รู้เท่าทันสังขาร รู้สามัญลักษณะที่เป็นอนิจจังทุกขัง อนัตตา รู้เท่าทันสมมติบัญญัติ ไม่ถูกหลอกให้หลงไปตามรูปลักษณ์ภายนอกของสิ่งทั้งหลายและยอมรับความจริงได้ทุกด้าน

นักบริหารยุคใหม่ต้องนำหลักพุทธภาวนา 4 นี้มาฝึกอบรมและปรับใช้ในการทำงาน เพราะหลักการทั้ง 4 นี้ เป็นการพัฒนาพฤติกรรมและองค์ความรู้ของผู้บริหารให้เป็นบุคคลที่รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถี่ถ้วนเป็นระบบชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านกายภาวนา เป็นการพัฒนาทางด้านร่างกายด้วยการฝึกอบรมให้เข้าใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นภายนอกที่มากระทบทางกายภาพอย่างรู้เท่าทัน และสามารถใช้กายให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพได้อย่างสร้างสรรค์ และให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวเองและองค์การได้เป็นอย่างดี เช่น การสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การเลือกบริโภคแต่สิ่งที่ดีเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวเองและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของตน

2. ด้านสีลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติของผู้บริหาร ให้เป็นบุคคลที่มีระเบียบวินัย ไม่ก่อความเสียหายให้กับตัวเองและองค์การ และให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์เกื้อกูลซึ่งกัน

3. ด้านจิตภาวนา คือ เป็นการฝึกอบรมให้จิตใจของผู้บริหารให้มีมีสุขภาพจิตดี มีความอดทน เมตตา กรุณา หมั่นเพียร เข้มแข็ง และไม่ซึมเซาซัดส่าย ทำให้ผู้บริหารสามารถเพิ่ม

ศักยภาพในการดำเนินกิจการต่างๆได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบได้ดี และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ

4. ด้านปัญญาภาวนา เป็นการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจต่อสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงของผู้บริหาร ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์

สรุป

ยุคแห่งข้อมูลสารสนเทศที่ข้อมูลต่าง ๆ เชื่อมโยงเข้าหากันได้อย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติด้านเจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม เพื่อให้นักบริหารยุคใหม่ใช้เป็นเครื่องมือพื้นฐานสำหรับพัฒนาองค์การให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้ได้ ดังนั้นจากความหมายและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ยกเป็นตัวอย่างในเบื้องต้นแล้วนั้น ผู้เขียนขอสรุปสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ตามหลักพุทธภาวนา 4 ไว้ในรูปแบบของหลักสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่แบบ กายจิตรู้ ดังนี้

กาย หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านพฤติกรรมที่มองเห็นทางกายภาพ ให้รู้และเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกที่มากระทบทางกายภาพอย่างรู้เท่าทัน และสามารถใช้กายให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพได้อย่างสร้างสรรค์ และให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวเองและองค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งแบ่งเป็น

1. สมรรถนะด้านการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เพื่อเป็นสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร ให้มีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น เพื่อความเข้าใจของคนทำงาน

3. สมรรถนะด้านการเป็นทีม คือสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

4. สมรรถนะด้านการครองตน ให้เป็นบุคคลที่ครองตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ไม่ก่อความเสียหายให้กับตัวเองและองค์การ

จิต หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านจิต ให้มีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถแบ่งออก 4 สมรรนะดังนี้

1. สมรรถนะด้านสภาพจิต ให้มีความอดทน หมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่ซึมเซาซัดส่ายและมีความยืดยุ่น

2. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ เช่น เป็นคนที่สามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์การ กล้าที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้กับเพื่อนร่วมงานและสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

3. สมรรถนะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ คือ เป็นบุคคลที่มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบมีเหตุมีผล คิดทำสิ่งใหม่ ๆ นอกกรอบ และกล้าตัดสินใจทำในสิ่งแตกต่าง

4. สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เมตตากรุณา มีความซื่อสัตย์ เสียสละ ยุติธรรม และใช้ทรัพยกรต่าง ๆ ได้อย่างประหยัด

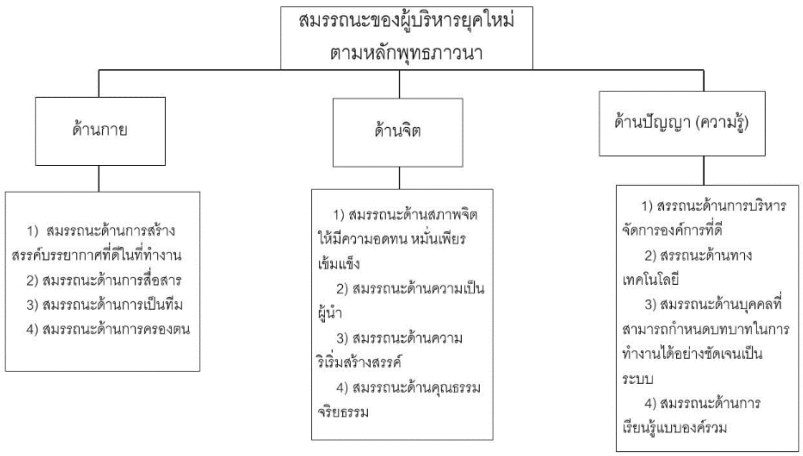
ปัญญาหรือความรู้ หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ในการดำเนินชีวิตเรียกว่าปัญญาทางโลกหรือโลกิยปัญญา ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจต่อสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง และสามารถนำเอาความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. สรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์การที่ดี คือ มีความสามารถในการมองภาพรวมทั้งองค์การได้เป็นอย่างดี และสามารถจัดการองค์กรได้อย่างเป็นระบบ

2. สรรถนะด้านทางเทคโนโลยี ให้เป็นบุคคลที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถเลือกสรรคใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับงานขององค์การ

3. สมรรถนะด้านบุคคลที่สามารถกำหนดบทบาทในการทำงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ รู้และเข้าใจแนวคิดต่าง ๆ ขององค์การและสารมารถถ่ายทอดให้กับคนในองค์การให้เข้าใจถึงแนวคิดข้อปฏิบัติเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี

4. สมรรถนะด้านการเรียนรู้แบบองค์รวม (holistic learning) เป็นการพัฒนาทักษะที่เน้นให้เข้าใจกระบวนการเรียนรู้แบบครบทุกมิติ เพื่อให้เข้าถึงคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งที่เรียนและเข้าใจในจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของตนเอง เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีและสร้างดุลยภาพแห่งมนุษย์ที่สมบูรณ์



ภาพที่ 1 : สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ตามหลักพุทธภาวนา

เอกสารอ้างอิง

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2559). สมรรถนะ: ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระพุทธินันทน์ บุญเรือง. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระสมศักดิ์ สนฺตวาโจ (สนธิกุล). (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แพรดาว สนองผัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พี.เอลีฟวิ่ง.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ เชาว์ปัญหาและบุคลิกภาพห้าด้านตามแนวคิดของศาสตาและเมคเครของบุคคลากรทางการตลาดในประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Basadur, M. (2008). Leading other to think Innovatly together: Creative leadership. Journal of The Leadership Quarterly, 15(1), 103-121.

David C McClelland. (1973). Testing for Competency rather than Intelligence. American Psychologist.

Rosemary Boam and Paul Sparrow. (1992). Designing and achieving competency: A competency-based approach to developing people and organizations. England: McGraw-Hill International (UK) Limited.