

# ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0

## Leadership in Enterprise Management 4.0

พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย\* อิติวุฒิ หมั่นมี\*\*  
Phramahaworapong Kusalachayo , Thitiwut Manmee

### บทคัดย่อ (Abstract)

ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0 ผู้นำจะต้องมีความสามารถชักจูงซึ่งนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาวิวัฒน์

ในยุคโลกาวิวัฒน์ปัญหาครอบครัว สังคม เศรษฐกิจในประเทศชาติเกิดขึ้นมากมายเพราะประชาชนเสื่อมจากศีลธรรม หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยต่างมุ่งเน้นพัฒนาด้านนวัตกรรมต่างๆ เป็นปัจจัยแห่งการพัฒนาภายนอกจนลืมพัฒนาทางด้านจิตใจของคนในประเทศ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรในทุกระดับชั้นควรเริ่มปรับระบบความคิด คำพูด และการกระทำ เปลี่ยนรูปแบบการบริหารองค์กรโดยพัฒนาด้านนวัตกรรมควบคู่ไปกับการนำหลักการในโอวาทปาฏิโมกข์ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาใช้ประพฤติปฏิบัติเพื่อขัดเกลาจิตใจของคนในองค์กรไปจนถึงประชาชนในประเทศชาติ เมื่อผู้นำพัฒนาประเทศชาติโดยใช้หลักจริยธรรมนำจิตใจ ประชาชนก็จะอยู่ดีกินดีมีความสุข สังคมเศรษฐกิจของประเทศชาติจะเป็นไปตามแผนพัฒนาชาติ ๒๐ ปี “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ได้อย่างแท้จริง

**คำสำคัญ (Keywords) :** ภาวะผู้นำ, การบริหารองค์กรยุค 4.0, โอวาทปาฏิโมกข์

### Abstract

Leadership in Organization Management 4.0: Leaders must have the ability to influence personnel to perform their duties effectively and efficiently. Leaders can lead personnel to contribute to the organizational mission and vision, in order to develop their organization according to keep up with changing of the present world.

---

\* Teachers of Buddhist Scriptures - Pali Wat Phra Dhammakaya Klong Luang Distinct, Pathumthani Porvince

\*\* Department of Political science Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

In the globalization age, the family, social, and economic problems arose in many countries all over the world because of the declination of morality. Many countries, including Thailand, have focussed on innovation development which is a factor of external development. They have forgotten to turn back to the psychological development of people in the nation. Therefore, all level administrators should begin to adjust the system of their thinking, speaking and acting in order to change the organizational management style. by developing innovations along with adopting the principles in Ovada Patimokkha of the Lord Buddha to practice for refining the minds of people in the organization and the nation. When the leader develops the nation using moral principles, the people will have the happy life and mind. The national economics will be in accordance with the 20-year national development plan “stability, wealthy and sustainable”.

**Keywords:** Leadership, Organization Management 4.0, Ovada Patimokkha

## บทนำ (Introduction)

“ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือในการเพิ่มโอกาสการค้าการลงทุนจาก ภายในประเทศและจากต่างประเทศ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ได้

ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ยุคแรก เรียกว่า “ประเทศไทย 1.0” ซึ่งเน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น การผลิตและการขายพืชไร่ พืชสวน และปศุสัตว์ เป็นต้น ยุคสองจะเรียกว่า “ประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและการขายรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับกระเป่า เครื่องเขียน เครื่องดื่ม เป็นต้น และปัจจุบันจัดอยู่ในยุคที่สามเรียกว่า “ประเทศไทย 3.0” เป็นอุตสาหกรรมหนัก และการส่งออก เช่น การผลิตและการส่งออกเหล็กกล้า ปูนซีเมนต์ การกลั่นน้ำมัน การแยกก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น แต่ไทยในยุค 1.0 2.0 และ 3.0 รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ทันต่อการแข่งขันในการค้าการลงทุนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของนานาประเทศ จึงต้องริบพัฒนาเศรษฐกิจสร้างประเทศชาติให้ทันกับนานาอารยประเทศ เป็นเหตุให้นำไปสู่ยุคที่สี่ภายใต้รหัสใหม่ว่า “ประเทศไทย 4.0” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูง โดยวางเป้าหมายให้เกิดภายใน 5-6 ปีต่อจากนี้ คล้ายๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of

Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือเกาหลีใต้ที่วางโมเดลเศรษฐกิจภายใต้ชื่อ “Creative Economy” (ดร.บวร เมศารินทร์ , 2559)

เมื่อประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกเพื่อให้ทันต่อการแข่งขันกับนานาชาติ ทั้งนี้อันเนื่องมาจากผู้บริหารองค์กรในระดับต่างๆอาจจะไม่ได้นำหลักศีลธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารเท่าที่ควร ปัญหาต่างๆ จึงเกิดขึ้นในองค์กรของตน และในหลายองค์กรต่างก็มีปัญหารูปแบบคล้ายๆกัน เมื่อปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง นับวันจะค่อยๆ ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น อาจเป็นแนวทางนำไปสู่ปัญหาบ้านเมือง สังคม เศรษฐกิจและอาจจะเป็นปัญหาระดับประเทศชาติได้ เช่น ปัญหาการกระทบกระทั่งในองค์กร เมื่อมีการแข่งขันกันสูงอาจจะทำให้เกิดปัญหาภาวะทางจิตใจ เกิดความเครียดความวิตกกังวล ปัญหาการฆ่าตัวตาย ปัญหาการทำร้ายร่างกายก็จะตามมา ปัญหาการทะเลาะกันเพราะความเครียดจากที่ทำการงาน ครอบครัวเกิดการแตกร้างแยกทางกัน ปัญหาการหย่าร้างก็จะตามมา ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และการพนัน ปัญหาการทารุณกรรมในครอบครัว ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ปัญหาสิทธิเด็กและสตรี ปัญหาวัยรุ่นก็จะตามมา เป็นต้น (Wannaree Tuankham : 2559)

จะเห็นได้ว่า ปัญหาในองค์กรเล็กๆ สามารถขยายผลใหญ่ขึ้นจนเป็นปัญหาบ้านเมือง สังคม เศรษฐกิจของประเทศชาติได้ ดังนั้น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพในการทำหน้าที่การบริหาร จึงจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จสูงสุดได้ และที่สำคัญผู้นำจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงเช่นกัน กล่าวคือ ผู้นำแต่ละคนอาจมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ หรือภาวะความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำทั่วไป ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในมิติต่าง ๆ ที่ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารในองค์กรของตนและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี, 2018)

ถ้าผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรในระดับต่างๆ จนถึงผู้บริหารประเทศชาติในยุค 4.0 มีแนวคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรโดยใช้นวัตกรรมนำพาประชาชนในประเทศชาติให้อยู่ดีกินดี และทันกระแสโลกาวิวัฒน์ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจขององค์กรโดยนำหลักศีลธรรมจริยธรรม เช่น นำหลักการในโอวาทปาฏิโมกข์ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงประทานให้ไว้แก่พระอรหันต์ชุดแรกในการออกไปประกาศพระศาสนาใช้ในการบริหารองค์กร การนำเอาหลักศีลธรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาครอบครัวปัญหาสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ จะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ และยังสามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรและประเทศชาติตามแผนพัฒนาชาติ ๒๐ ปี “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ได้อย่างแท้จริงโดย “เศรษฐกิจกับจิตใจ” จะถูกพัฒนาไปด้วยกัน

### ภาวะผู้นำในบริบททั่วไป

ความหมายของภาวะผู้นำ โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา

(Actions)จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่ใช่ปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้หน้านั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่างๆ กันหลายทฤษฎีดังนี้

ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล.2540 ; 83)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร (สมยศ นาวิการ. 2538 : 400)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรอีกต่อไปในขณะใดขณะหนึ่ง หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Yuki. 1998 :2)

Gibson, Ivancevich และDonnelly (1997: 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, 2535 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 47)

ดังนั้น ภาวะผู้นำหมายถึง “ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม

### บทบาทและภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการ (พรทิพย์ อัยยิมานพันธ์, 2547: 68) ได้แก่

3.1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนี้ ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

3.2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3.3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสถานะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

3.4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

#### ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การยุค 4.0

ในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพจะสามารถสร้างอำนาจชักนำ และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมี

บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่า หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางทีก็เรียกผู้บริหาร หรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไรความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้นำ จึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership)

ยุคไทยแลนด์ 4.0 ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นทำตาม และการที่คนอื่นทำตามผู้นำ ก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้นคนที่ผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นถ้าเป็นไปได้องค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำยุค 4.0 มีดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือจะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

เท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น (Phinit Kotakarn :2016)

ความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร คือความสามารถของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจแรงจูงใจวิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคนโดยใช้แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะแนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่และการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นผู้นำที่ดีที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาวิวัฒน์

การที่องค์กรจะรองรับและพร้อมต่อการก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 องค์กรเองก็จะต้องมีความพร้อมในการก้าวสู่ความเป็นองค์กร 4.0 ผู้บริหารจะพัฒนาองค์กรให้พร้อมสำหรับการก้าวสู่ความเป็นองค์กร 4.0 มีแนวทางสำหรับการพัฒนา 5 ประการ

1. ต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากในยุค 4.0 ที่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ถูกกระจายออกไปได้เพียงแคปลายนิ้วสัมผัส ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง

2. ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เนื่องจากในยุค 4.0 นั้น ความรู้ที่เรียนมาในสถาบันการศึกษานั้น เพียงแค่ก้าวออกจากรั้วมหาวิทยาลัยก็จะล้าสมัยแล้ว ดังนั้นจะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อย่่างไรก็ดีการพัฒนานั้น ไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาความรู้ (Knowledge) เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและสำคัญสำหรับยุค 4.0 ด้วย

ผู้บริหารจะต้องคอยทบทวนว่าบุคลากรของตัวเองมีวิธีคิด และทักษะในด้านต่างๆ ต่อไปนี้หรือยัง การติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ต้องคิดดี พูดดี ทำดี ไม่ว่าร้าย ไม่ทำร้าย และมีความอดทน

3. การทำงานภายในองค์กรยุค 4.0 นั้นจะไม่สามารถทำงานแบบสมัย 2.0 หรือ 3.0 ได้อีกต่อไป การบริหารงานในลักษณะของการสั่งการและควบคุม (Command and Control) แบบเดิมๆ นั้นจะไม่เหมาะสมต่อทั้งกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้น และบุคลากรที่จะต้องมีการคิดและทักษะสำหรับยุค 4.0 ในต่างประเทศมีแนวคิดของ Holacracy คือองค์กรรูปแบบใหม่ที่ไม่มีการมีเจ้านายไม่มีลูกน้อง ไม่มีโครงสร้าง ไม่มียึดติดกับตำแหน่งต่างๆ มาปรับใช้มากขึ้น ถึงแม้แนวคิดของ Holacracy จะยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่ก็แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการบริหารองค์กรในอนาคตที่บุคลากรจะต้องมีการบริหารตนเองในลักษณะของ self-managed, self-motivated teams กันมากขึ้น บุคลากรในองค์กร 4.0 จะต้องมีอิสระมากขึ้นในการบริหารความสำเร็จของการทำงานของตนเอง

4. ต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายใน การสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับลูกค้า หรือ การสร้าง Business model แบบใหม่ อย่างไรก็ตามก็ดีสำหรับองค์กร 4.0 ในประเทศไทยนั้นการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้นั้นก็ยังคงจะต้องผสมผสานให้เข้ากับ Human Touch อยู่ด้วย

5. ต้องสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก

ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของผู้บริหารหรือฝ่ายผู้ที่จะทำงานในยุค 4.0 ก็ควรจะศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานหรือสายงานที่ท่านสนใจเตรียมความพร้อมและมาร่วมกันพัฒนาเพื่อการพัฒนาไปข้างหน้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ (รศ.ดร.พสุ เดชะรินทร์ : 2560)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธนั้นเป็นกระบวนการที่พระพุทธศาสนา มองว่าสิ่งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติ ดังนั้น กระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเริ่มต้นที่ตัวบุคคล กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ นั้นได้กำหนดเอาบุคคลเป็นจุดศูนย์กลางแล้วได้บูรณาการหลักธรรมต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาซึ่งส่วนมากจะเน้นเรื่องของ กาย วาจา ใจ และหลักธรรมหลักที่นำมาใช้ในการพัฒนาดังกล่าวคือหลัก ไตรสิกขา คือ ศีลสิกขา สมาธิสิกขา และปัญญาสิกขา ซึ่งทั้งสามนี้จะ เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ( ดร.ธิดาวิภา หมั่นมี : 2014)

จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้นำองค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรในยุค 4.0 ควรศึกษาและนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ให้เหมาะสม

ในเรื่องภาวะผู้นำการบริหารองค์กรยุค 4.0 นี้ได้นำเอาโอวาทปาฏิโมกข์ที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาเป็นแนวทางในการศึกษาและประพฤติปฏิบัติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เนื้อหาสาระในโอวาทปาฏิโมกข์ทรงกำหนดเป้าหมายวางพันธกิจ (Mission) และทรงมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลด้วยญาณทัศนะของพระองค์ ทรงวางแผนในการบริหารงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาว่ากว่า ๒,๕๐๐ ปี ทรงวางหลักการ อุดมการณ์ วิธีการอันเป็นหัวใจของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอันได้แก่หลักการสำคัญ คือ

สพฺพปาปสฺส อภรณํ	การไม่ทำบาปทั้งปวง
กุสลสฺสุปสมฺปทา	การทำกุศลให้ถึงพร้อม
สจฺจิตตปริโยทปนํ	การทำจิตของตนให้ผ่องแผ้ว
เอตํ พุทฺธานุสาสนํ	นี่เป็นพุทธศาสนา คือคำสอนของผู้รู้ทั้งหลาย
หลักการ คือ หลักการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องมี 3 ประการ ได้แก่	



1. การไม่ทำบาปทั้งปวง ได้แก่ การงดเว้น การลดละเลิก ได้แก่ อกุศลกรรมบถ 10 ทาง แห่งความชั่วมี 10 ประการ อันความชั่วทางกาย ทางวาจา และทางใจ

2. การทำกุศลให้ถึงพร้อม ได้แก่ การทำความดีทุกอย่างซึ่งได้แก่ กุศลกรรมบถ 10 เป็น แบบของการทำฝ่ายดีมี 10 ประการอันเป็นความดีทางกาย ทางวาจาและทางใจ

3. การทำจิตให้ผ่องใส ได้แก่ การทำจิตของตนให้ผ่องใส ปราศจากนิวรณ์ซึ่งเป็นเครื่อง ขัดขวางจิตไม่ให้เข้าถึงความสงบมี 5 ประการ ได้แก่

1. กามฉันทะ คือความพอใจในกาม
2. พยาบาท คือความอาฆาตพยาบาท
3. ถีนะมิทธะ คือความหดหู่ท้อแท้ ง่วงเหงาหาวนอน ขี้เกียจ
4. อุทธัจจะ กุกกุกจะ คือความฟุ้งซ่าน รำคาญใจ
5. วิจิกิจฉา คือความสงสัย

สิ่งที่สามารถควบคุมนิวรณ์ได้คือ ศีล 5 ได้แก่

กามฉันทะ ให้ควบคุมด้วย ศีลข้อ 3 คือการไม่ประพฤตินิเวศน์ในกาม

ความพยาบาทให้ควบคุมด้วย ศีลข้อ 1 คือการไม่ฆ่าสัตว์

ถีนะมิทธะ ให้ควบคุมด้วย ศีลข้อ 5 การไม่เสเพลสิ่งเสพติดอันเป็นเหตุให้ประมาท

อุทธัจจะ กุกกุกจะ ให้ควบคุมด้วย ศีลข้อ 2 การไม่ถือเอาสิ่งของที่เขาไม่ได้ให้

วิจิกิจฉา ให้ควบคุมด้วย ศีลข้อ 4 การไม่พูดเท็จ

พระพุทธเจ้าทรงวางหลักการในการบริหารองค์กรสงฆ์ 3 ประการคือ ละความชั่ว ทำความดีและการทำจิตใจให้ผ่องใส เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัญหาหลักขององค์กรมักจะเกิดขึ้น จากคนในองค์กรประพฤตินิเวศน์ศีล 5 จึงเกิดปัญหาต่างๆ เช่น การประพฤตินิเวศน์ศีลข้อ 1 การไม่ กระทบหรือรบกวนในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และการเพ่งโทษจ้องจับผิดคนในองค์กรด้วยกันทำให้ จิตใจไม่ผ่องใส เกิดการกระทบกระทั่งกับทีมงานในองค์กรเดียวกันบ้างต่างองค์กรบ้าง เป็นต้น

ตรัสถึงอุดมการณ์ในพระพุทธศาสนาดังพระบาลีว่า

ขณตี ปรมิ ตโป ตีติกขา

นิพพานิ ปรมิ วทนติ พุทธา

น หิ ปพพชิตโต ปรูปฆาตี สมโณ โหติ

ปรี วิหะเรนโต

ขณตีคือความอดทนเป็นบรมตบะ

พระพุทธรูปคือพระผู้รู้ทั้งหลายกล่าวว่

นิพพานเป็นอย่างยิ่ง

บรรพชิตคือนักบวชผู้ยังทำร้ายผู้อื่นอยู่

เปียดเบียนผู้อื่นอยู่ ไม่ชื่อว่าสมณะ

อุดมการณ์ คือ เป้าหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิต มี 4 ประการ ได้แก่

1. ความอดทน ได้แก่ ความอดกลั้น ไม่ทำบาปทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ
2. ความไม่เบียดเบียน ได้แก่ การงดเว้นจากการทำร้ายรบกวน หรือ เบียดเบียนผู้อื่น
3. ความสงบ ได้แก่ ปฏิบัติตนให้สงบทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ

4. นิพพาน ได้แก่ การดับทุกข์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นได้จากการดำเนินชีวิตตามมรรคมงคล 8

จากอุดมการณ์อันเป็นบรมพุทโธวาทจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร เช่น จะต้องใช้ความอดกลั้นอย่างมากในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ เมื่อเจอกับสถานการณ์คับขันอันเนื่องมาจากปัญหา ก็ไม่ควรที่จะเบียดเบียนลูกน้องหรือทีมงานในองค์กรทั้งทางกาย วาจาและทางใจ เมื่อเกิดความขัดแย้งขัดเคืองไม่พอใจกับทีมงานขึ้นมา ควรใช้สติระงับความขัดเคือง ใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาขององค์กรโดยมองเป้าหมายสูงสุดและประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงวิธีการปฏิบัติฝึกหัดขัดเกลาดนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตั้งพระบาลีว่า

อนุปวาโท	การไม่ว่าร้าย
อนุปฆาโต	การไม่ทำร้าย
ปาติโมกฺเข จ สํวโร	ความสำรวมในปาติโมกข์
มตตถญฺจตา จ ภาตตสมึ	ความรู้ประมาณในภักดี
ปนตถญฺจ สยนาสนํ	ที่นั่งที่นั้งอันสงบ
อริจิตเต จ อาโยโค	ความประกอบในอริจิตคือจิตยั้ง
เอตํ พุทธานสาสนํ	นี่คือคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย.

วิธีการคือ แนวทางปฏิบัติฝึกหัดขัดเกลาดนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนามี 6 ประการ คือ

1. อนุปวาโท ไม่ไปว่าร้ายกัน ผู้เผยแผ่คำสอนจะต้องไม่โจมตี ไม่นินทาใคร
2. อนุปฆาโต ไม่ไปล้างผลาญกัน ไม่เผยแผ่ศาสนาด้วยการฆ่า และต้องไม่ทำให้ใครเดือดร้อน

3. ปาฏิโมกฺเข จ สํวโร สำรวมในพระปาฏิโมกข์ เว้นข้อที่ได้ตรัสห้ามไว้ และทำตามข้อที่ทรงอนุญาต

4. มตตถญฺจตา จ ภาตตสมึ ต้องรู้จักประมาณในการกิน การใช้เครื่องอุปโภคบริโภคทุกอย่าง
5. ปนตถญฺจ สยนาสนํ เลือกที่นั่งที่นอนในสถานที่อันสงบ เพื่อให้ตนเองมีโอกาสในการบำเพ็ญเพียรเต็มที่

6. อริจิตเต จ อาโยโค ประกอบความเพียรในการทำใจหยุดนิ่งอยู่เสมอ มุ่งทำตนให้หลุดพ้นจากกิเลส

วิธีการคือ แนวทางปฏิบัติฝึกหัดขัดเกลาดนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 6 ประการ อันเป็นแนวทางแห่งการประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญมาก ทั้งผู้นำก็ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ดี เพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยกันก็ดี ควรศึกษาปฏิบัติตามเป็นลำดับๆ ตั้งแต่ การไม่ว่าร้ายกัน ไม่นินทาใคร ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน สำรวมกายวาจาด้วยการรักษาศีล ๕ รู้จักประมาณในการใช้เครื่องอุปโภคบริโภคทุกอย่าง เลือกที่อาศัยอันสงบ และทำจิตของตนให้มี

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ที่จะให้เกิดพลังบวกในการทำหน้าทีพัฒนางานของตัวเองให้ดียิ่งขึ้นไป

โอวาทปาฏิโมกข์ทั้ง 3 ส่วนนี้ เป็นหลักปฏิบัติและนโยบายในการเผยแผ่ของพระพุทธศาสนาที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงประทานให้แก่พระอรหันต์ชุดแรกที่ได้ออกไปประกาศพระศาสนาในโอกาสที่ได้มาประชุมพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้ถือเป็นนโยบายและหลักปฏิบัติในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เป็นแนวทางเดียวกัน ทรงประทานนโยบายในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อจะนำพาสรรพสัตว์ทั้งหลายให้พ้นจากทะเลแห่งทุกข์ไปสู่ฝั่งแห่งพระนิพพาน

### บทสรุป (Conclusion)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงเป็นบรมศาสดาเอกของโลกไม่มีศาสดาอื่นใดในโลกมาเปรียบเทียบกับพระองค์ได้ ทรงเป็นสุดยอดของนักบริหารที่มีความเป็นภาวะผู้นำสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ใหญ่มายาวนานกว่า ๒,๕๐๐ ปีแล้ว หลักธรรมของพระองค์เป็น *อภิลักขิต* ใหม่ๆ สำหรับผู้น้อมนำมาประพฤติปฏิบัติจนเกิดผลและเป็น *เอทธิยสัมปทา* คือควรเรียกให้มาดูแลและผู้น้อมนำมาปฏิบัติตาม

เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำยุค 4.0 จึงควรศึกษาหลักธรรมของพระพุทธองค์มาปรับใช้ควบคู่กับทฤษฎีการบริหารและทฤษฎีภาวะผู้นำให้เหมาะสม พัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision) วางพันธกิจ (Mission) ในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีองค์ความรู้ (Knowledge) หลักทฤษฎีการบริหารซึ่งเป็นศาสตร์ สามารถกล้าคิดกล้าตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีทักษะคือศิลป์ในการนำมาใช้บริหารจัดการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมทันต่อกระแสโลกาวิวัฒน์ และการจะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบได้จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจขององค์กรด้วย โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาด้านจิตใจเป็นสำคัญ ซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจในการกระทำกิจต่างๆ โดยยกใจขึ้นเป็นใหญ่ เป็นหัวหน้าในการทำกิจต่างๆ

การบริหารงานทุกอย่างในองค์กรเล็กเรื่อยไปจนกระทั่งการบริหารงานในองค์กรใหญ่ระดับประเทศจะประสบความสำเร็จได้ด้วยจิตใจของคนในองค์กรเป็นสาเหตุสำคัญนั่นเอง ยิ่งถ้าจิตใจของคนในองค์กรมีคุณภาพมาก การบริหารองค์กรก็จะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากไปด้วย สมดังพระดำรัสที่ตรัสไว้ในอรรถกถา ขุททกนิกาย คาถาธรรมบท ยมกวรรคว่า

มโนปุพฺพงฺคมา ธมฺมา                  มโนเสฐฺฐา มโนเมยา  
มนสา เจ ปทฺถุเสฺฐน                  ภาสตี วา กโรตี วา  
ตโต นํ ทุคฺขมเววตี                  จกฺกวั วโหตี ปทํ.  
ธรรมทั้งหลาย มีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่สำเร็จแล้วด้วยใจ  
ถ้าบุคคลมีใจร้าย พุคฺคอยู่ก็ดี ทำอยู่ก็ดี ทุกข์ย่อมไปตามเขา  
เพราะเหตุนั้น ดุจล้อหมุนไปตามรอยเท้าโค ผู้นำแยกไปอยู่ฉะนั้น.

จะเห็นได้ว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านจิตใจของคนเป็นอันดับแรก เมื่อจิตใจของคนในองค์กรนั้นได้ถูกพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว การจะบริหารคนงาน งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยนำเอาโอวาทปาฏิโมกข์อันได้แก่ หลักการ อุดมการณ์ และวิธีการซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาตามที่ได้กล่าวเอาไว้แล้วข้างต้นมาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติพัฒนาขีดความสามารถจิตใจของคนในองค์กรแต่ละองค์กรไปจนกระทั่งถึงประชาชนในประเทศชาติ “ใช้หลักจริยธรรมนำพาให้ชาติเจริญ”

ถ้าประชาชนในประเทศชาติมีศีลธรรมจึงจะเป็นการแก้ไขปัญหาสังคมในยุคปัจจุบันที่ต้นเหตุ และจะช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติเป็นไปได้อย่างยั่งยืนถาวร เกิดการพัฒนาที่สามารถเห็นได้เป็นรูปธรรมมากขึ้นตามลำดับๆ ตามแผนพัฒนาชาติ ๒๐ ปีของรัฐบาลในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** เป็นไทยแลนด์ 4.0 ตามนโยบายได้อย่างแท้จริง **“ภาวะผู้นำ การบริหารองค์กรยุค 4.0 จะต้องพัฒนาด้านเศรษฐกิจกับจิตใจไปควบคู่กัน.....”**

### เอกสารอ้างอิง (References)

- ดร.บวร เมศารินทร์ (2559) ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจใหม่ แหล่งข้อมูล <http://www.drborworn.com/article/detail.aspx?id=16223>
- Wannaree Tuankham (2559) ปัญหาสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์ แหล่งข้อมูล [https://twomtwin.blogspot.com/2016/11/blog-post\\_19.html](https://twomtwin.blogspot.com/2016/11/blog-post_19.html) ชื่อ
- ธิดิวดี หมั่นมี (2561) ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วารสารมจร.สังคมศาสตร์ 298 ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2561
- ประสาน หอมพลูและทอวารณ หอมพลู. (2540). การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ :พิสิทส์เซ็นเตอร์.
- สมยศ นาวิการ (2538) การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- พสุ เดชะรินทร์ 28 กุมภาพันธ์ 2560 องค์กร 4.0 กรุงเทพธุรกิจ 28 กุมภาพันธ์ 2560 แหล่งข้อมูล <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640476>
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2535 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 47
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด้านสุทธา การพิมพ์จำกัด.
- พรทิพย์ อัยยิมานันท์. (2547). Leadership for Organizational Effectiveness. การบริหารคน. 3(24), น.65, 68
- Phinit Kotakarn ผู้นำและภาวะผู้นำ... กับความสำเร็จขององค์กร แหล่งข้อมูล <http://phinit0112.blogspot.com/>

จิติวุฒิ หนั่มมี (2559) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม The Human Resource Development in accordance with Buddhama **แหล่งข้อมูล**  
<https://www.gotoknow.org/posts/582132>

มหาปทานสูตรที่. มหา. ๑๐/๕๗/๕๔.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ๔๕ พรรษาของพระพุทธเจ้า  
**แหล่งที่มา** พระนิพนธ์ในสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริ  
ณายก วัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร

วันมาฆบูชา 2561 ประวัติความสำคัญ กิจกรรมวันมาฆบูชา**แหล่งข้อมูล** <https://dmc.tv/a9694>  
พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๑๗ อรรถกถา ขุททกนิกาย คาถาธรรมบท ยมก  
วรรคที่ ๑ **แหล่งข้อมูล** [http://phinit0112.blogspot.com/2016/02/blog-  
post.html](http://phinit0112.blogspot.com/2016/02/blog-post.html)