



Leadership Renaissance: อิทธิบาทสี่กับผู้นำยุคใหม่ Leadership Renaissance: The Four Bases of Power and Modern Leaders

พระไชยา ชยสาโร
พระครูสุธีสารบัณฑิต
พระรัตนพล ญาณสุโร (สุวรรณรัตน์)
พระพิทักษ์ โพธิ์ศรี
ธัญพัทธ์ สนวนคง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
PhraChaiya chayasaro
PhrakruSudhisarabandhit
Phra Radtanapon Yanisaro (Suwanarat)
Phra Phithak Phosri and Thanyaphat Suandong
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand
Email: lasando113@gmail.com

รับบทความ: 4 เมษายน 2569; แก้ไขบทความ 15 เมษายน 2569; ตอรับบทความ: 17 เมษายน 2569

Received: April 4, 2026; Revised: April 15, 2026; Accepted: April 17, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทสังคมยุคใหม่ ซึ่งเผชิญความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยแนวคิดภาวะผู้นำกระแสหลักยังเน้นทักษะภายนอก และคุณธรรมเชิงอุดมคติ แต่ขาดกรอบแนวคิดที่อธิบาย “กลไกภายในของความสำเร็จเชิงปฏิบัติ” อย่างเป็นระบบ บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 ในฐานะกรอบแนวคิดเชิงพุทธสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ และสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา และงานวิจัยร่วมสมัยด้านภาวะผู้นำ พร้อมทั้งใช้กรอบแนวคิดการบูรณาการระหว่างอิทธิบาท 4 กับแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ในมิติของแรงจูงใจ การกำกับตนเอง และการคิดเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สามารถอธิบายเป็นกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำจากภายใน โดยสอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจเชิงปัญญา อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือเชิงกระบวนการที่นำไปสู่ผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพและจริยธรรมควบคู่กัน สรุปได้ว่า การบูรณาการอิทธิบาท 4 กับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ เป็นกรอบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทองค์กรในยุคดิจิทัล อันนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: อิทธิบาทสี่; ผู้นำยุคใหม่; จริยธรรม; ความสำเร็จ

Abstract

This academic article aimed to examine the problem of leadership development in the context of contemporary society, which was characterized by complexity, uncertainty, and rapid change. Prevailing leadership approaches had primarily emphasized external competencies and ideal moral principles but lacked a systematic framework that explained

the “internal mechanisms of practical success.” Therefore, this article aimed to analyze the Four Bases of Success (Iddhipāda IV) as a Buddhist conceptual framework for leadership development and to synthesize its integration with modern management principles. This study employed documentary research by analyzing data from the Tipiṭaka, commentaries, and contemporary studies on leadership. It applied an integrative conceptual framework linking Iddhipāda IV with modern leadership theories, particularly in terms of intrinsic motivation, self-regulation, and analytical thinking. The findings revealed that Iddhipāda IV comprising Chanda (aspiration), Viriya (perseverance), Citta (focused attention), and Vimamsa (analytical wisdom) could be interpreted as an internal mechanism for leadership development. These principles were found to align with key characteristics of modern leaders, including visionary commitment, diligence, responsibility, and wise decision-making. Moreover, they could be applied as a process-oriented tool that led to both effective performance and ethical outcomes. In conclusion, the integration of Iddhipāda IV with modern management concepts represented a systematic and practical framework for leadership development. It was applicable to contemporary organizational contexts and contributed to sustainable success.

Keywords: Iddhipāda IV; Modern Leadership; Ethics; Success

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกกำลังก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา หรือสังคม ส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวสู่แนวคิด “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งมุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ระบบที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือเศรษฐกิจฐานคุณค่า โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ ระบบเศรษฐกิจลักษณะนี้มีความเคลื่อนไหวรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ได้วัดจากปริมาณอีกต่อไป แต่เน้นที่ศักยภาพด้านทักษะสำคัญ เช่น การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งล้วนเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในโลกดิจิทัลยุคไร้พรมแดน (Sang Woo Kim, 2014)

หลักธรรมอริยาบท 4 นับเป็นแนวทางสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจและความรักในสิ่งที่ทำ มีใจใฝ่รู้ใฝ่ทำ และมุ่งให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น 2) วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างต่อเนื่อง 3) จิตตะ คือ การมีสมาธิและความเอาใจใส่ในงานอย่างแน่วแน่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน แต่ตั้งมั่นอยู่กับสิ่งที่ทำอย่างมีสติ 4) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและผลลัพธ์ให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อบุคคลสามารถบูรณาการหลักทั้ง 4 ประการนี้เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ อริยาบท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การนำไปใช้ให้เกิดผลจริง จำเป็นต้องอาศัย

การศึกษาให้เข้าใจอย่างถูกต้อง พร้อมทั้งฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเพียร ความมุ่งมั่น และการพัฒนาจนเกิดความชำนาญในที่สุด (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557)

ผู้นำคือแม่ทัพขององค์กรที่เป็นผู้นำพากองทัพหรือองค์กรไปสู่สนามรบ คอยวางแผนและสร้างกลยุทธ์ในการต่อสู้กับศัตรู คอยกระตุ้นนักรบหรือคนในองค์กรให้ตื่นตัว คอยให้กำลังใจเมื่อหมดแรงใจ คอยชี้แนะและพยายามประคองนักรบทั้งกองทัพไปสู่เป้าหมายคือ “ชัยชนะ” ดังนั้นบทบาทของการเป็นผู้นำในยุค 4.0 จึงสำคัญและมีอิทธิพลต่อคนในองค์กร (พรชัย เจตมานัน, ออนไลน์) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพในการทำหน้าที่การบริหาร จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จสูงสุดได้ และที่สำคัญผู้นำจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงเช่นกัน กล่าวคือ ผู้นำแต่ละคนอาจมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ หรือภาวะความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำทั่วไป ภาวะผู้นำ ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในมิติต่าง ๆ ที่ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารในองค์กรของตนและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (จิตติวุฒิ หนัสนิม, 2561)

ในบริบทของสังคมยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำถูกท้าทายให้ก้าวข้ามกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเพียงคุณธรรมเชิงความสัมพันธ์หรืออุดมคติของผู้ปกครอง ดังเช่นพรหมวิหาร 4 และทศพิธราชธรรม ซึ่งแม้มีคุณค่าในเชิงจริยธรรม แต่ยังไม่เพียงพอในการอธิบายกลไกแห่งความสำเร็จเชิงปฏิบัติ ในการทำงานจริง ขณะเดียวกัน งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับการอธิบายเชิงธรรมะ ยังขาดการสังเคราะห์ให้เป็นกรอบแนวคิดเชิงวิชาการที่เชื่อมโยงกับภาวะผู้นำยุคใหม่อย่างเป็นระบบ จึงเกิดช่องว่างสำคัญในการนำหลักธรรมที่เป็นพลังภายใน มาพัฒนาเป็นเครื่องมือที่สามารถขับเคลื่อนความสำเร็จของผู้นำและองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอการตีความและสังเคราะห์อิทธิบาท 4 ในฐานะเครื่องมือเชิงกระบวนการ สำหรับพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ โดยชี้ให้เห็นว่า อิทธิบาท 4 เป็นระบบแห่งความสำเร็จที่เริ่มจากแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ) ต่อเนื่องด้วยความเพียร (วิริยะ) การจดจ่อรับผิดชอบ (จิตตะ) และการใคร่ครวญพัฒนา (วิมังสา) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกระดับของการทำงาน ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้ในเชิงประสิทธิภาพ แตกต่างจากหลักธรรมอื่นที่เน้นมิติคุณค่าหรือความสัมพันธ์เป็นหลัก การนำเสนอครั้งนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อยกระดับอิทธิบาท 4 จากหลักธรรมเชิงนามธรรมสู่กรอบแนวคิดเชิงวิชาการที่สามารถแปลงเป็นพฤติกรรมการทำงาน วัดผลได้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในโลกยุคใหม่

อิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความเพียร), จิตตะ (ความเอาใจใส่), และวิมังสา (การใช้ปัญญาพิจารณา) อิทธิบาทในมหาปริณิพพานสูตร พระพุทธองค์ทรงแสดงแก่พระอานนท์ชี้ให้เห็นว่าถ้าพระองค์เจริญอิทธิบาทแล้วจะมีพระชนมายุยืน โดยระบุแต่จำนวน มิได้ระบุชื่อ ดังนี้ “อานนท์ อิทธิบาท 4 ตถาคตเจริญ ทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้วสั่งสมแล้ว ปราบกตแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้ 1 กัป หรือเกินกว่า 1 กัป” (ที.ม. (ไทย) 10/167/112)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546) ได้ให้ความหมายหลักอิทธิบาท 4 ว่า เป็นคุณธรรมนำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มีความมุ่งหมายมี 4 อย่าง คือ 1. ฉันทะ ความยินดีและความรักในงานที่ทำ เกิดความตั้งใจอยากลงมือทำอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมุ่งหวังให้ผลงานพัฒนาและดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ 2. วิริยะ หมายถึง

ความมานะพยายาม ความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และพร้อมทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ 3. จิตตะ หมายถึง การมีจิตใจจดจ่อแน่วแน่ เอาใจใส่ต่อสิ่งที่กำลังทำ อย่างเต็มที่ ไม่ปล่อยใจให้วอกแวก แต่ตั้งมั่นและทุ่มเทอย่างจริงจัง และ 4. วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญา ไตร่ตรอง วิเคราะห์ และตรวจสอบการทำงานอย่างรอบด้าน มีการวางแผน ประเมินผล และแสวงหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2549) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 คือ บท ของพระ ธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่ รู้สึกตัวคนที่มีการทำงาน ย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญ อยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สึกตัว นอกจากนี้พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปัญโญ) (2554) ยังได้กล่าวถึง ความสำคัญของอิทธิบาท 4 คือ เป็นธรรมที่ทำให้ ประสบผลสำเร็จ อิทธิบาท เป็นรากฐานแห่งความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐาน เจริญง เช่น เท้า ตีน ก็เรียกว่าบาท เพราะเป็นเชิงรองรับร่างกาย,อิทธิ นั้นเป็นภาษา บาลี ถ้าเป็นภาษาไทยมาจากสันสกฤตก็เป็น ฤทธิ์, อิทธิ หรือ ฤทธิ์ หรือ ฤทธิ์ แปลว่า ความสำเร็จ หรือ เครื่องให้ เกิดความสำเร็จ

พระมหานรเศรษฐี ฐิติญาโณ (2546) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การ สำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธสังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคล ผู้บรรลุเหล่าธรรมนั้น เจริญอิทธิบาทธรรม คือ ยอมเสพเจริญทำให้มากซึ่งธรรม เหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาทธรรม

ว.วชิรเมธี (2551) ได้กล่าวถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรง แนะนำให้ ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มี องค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน
2. วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติกรของความรักความรักในงาน จะ ทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จการทำงานถ้าขาดความ ขยัน ความขยันก็จะไม่เกิด
3. จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบ ความสำเร็จ
4. วิมังสา คือ วินิจจวิจย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงาน อะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา

พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่ จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่า พระองค์ทรงรู้จักใช้ ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์

อิทธิบาท 4 ใช้เป็นแนวทางในการเรียนและการทำงานให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรง สดับไว้อย่างแยบคาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ทั้ง 4 ขั้นตอนต่อเนื่อง หนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ การที่จะก้าวไปสู่ ความสำเร็จในชีวิตโดยปราศจากภัยอันตรายใดๆ

ตามหลักพุทธศาสนาต้องอาศัยธรรมสุภาสิต ที่ว่า ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน การที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองนั้น ต้องอาศัยหลักธรรมในหมวด 4 ที่สำคัญ คือ อิทธิบาท 4 แปลว่า ทางแห่งความสำเร็จ เป็นหลักธรรมหรือวิธีการที่คนจะพึงใช้ เพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิต (ปิ่นมณี ขวัญเมือง, 2557) เป็นหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. ฉันทะ หมายถึง ความยินดีพอใจและความรักในงานที่ทำ เกิดความตั้งใจใฝ่ทำอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมุ่งหวังให้ผลงานพัฒนายิ่งขึ้นอยู่เสมอ ประโยชน์ของฉันทะคือช่วยขจัดความเบื่อหน่าย ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ไม่ท้อถอยต่อหน้าที่ แต่หากขาดฉันทะ ย่อมทำให้ขาดแรงจูงใจ เกิดความเบื่อหน่าย และไม่เห็นคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ

2. วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายาม ความขยัน อดทน และความเข้มแข็งในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงความยากลำบาก ประโยชน์ของวิริยะคือช่วยเอาชนะความเกียจคร้าน และทำให้งานสำเร็จได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักการและสถานการณ์ แต่หากขาดความเพียร ย่อมกลายเป็นผู้หลีกเลี่ยงปัญหา ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ และขาดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

3. จิตตะ หมายถึง การมีจิตใจจดจ่อ เอาใจใส่ และรับรู้ในสิ่งที่ทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ปล่อยใจให้วอกแวก ประโยชน์ของจิตตะคือช่วยให้สามารถติดตาม ตรวจสอบ และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของงานได้อย่างเหมาะสม แม้บางกรณีอาจหลีกเลี่ยงความเสียหายไม่ได้ทั้งหมด แต่การมีความใส่ใจย่อมช่วยลดความผิดพลาดลงได้ อย่างไรก็ตาม หากขาดจิตตะ งานที่ทำอาจเกิดความเสียหายโดยไม่รู้ตัว หรือรู้เมื่อสายเกินจะแก้ไข

4. วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง วิเคราะห์ และตรวจสอบการทำงานอย่างรอบด้าน รวมถึงการวางแผน ประเมินผล และปรับปรุงวิธีการให้ดียิ่งขึ้น ประโยชน์ของวิมังสาคือเป็นเสมือนเครื่องมือแห่งปัญญาที่ช่วยให้มองเห็นข้อบกพร่องและแนวทางพัฒนา เปรียบได้กับดวงตาและแสงสว่างที่ทำให้การทำงานถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยเปิดมุมมองสู่ความก้าวหน้าในภาพรวมอีกด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ที่หมายถึงหนทางสู่ความสำเร็จ อันเป็นแนวปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตและการงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการที่เกื้อหนุนกัน โดยองค์ธรรมทั้ง 4 ประการนี้จำเป็นต้องทำงานประสานกันอย่างสมดุล ไม่อาจขาดข้อใดข้อหนึ่งได้ จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จที่แท้จริง อันสอดคล้องกับหลักการสำคัญที่ว่าตนเป็นที่พึ่งแห่งตน ซึ่งเน้นการพึ่งพาความเพียรและปัญญาของตนเองเป็นหลักในการดำเนินชีวิตผู้เขียนเห็นว่า ภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นภาพสะท้อนของผู้นำที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านจิตใจ ความคิด และการปฏิบัติอย่างกลมกลืน กล่าวคือ ผู้นำมิใช่เพียงผู้สั่งการหรือควบคุมงาน แต่เป็นผู้ที่มีพลังภายใน ขับเคลื่อนตนเองและผู้อื่นไปสู่เป้าหมายอย่างมีความหมาย โดยเริ่มต้นจาก ฉันทะ คือ ความพอใจและความรักในสิ่งที่ทำ ทำให้ผู้นำมีแรงบันดาลใจ เกิดความมุ่งมั่นอย่างจริงจัง ไม่ใช่การทำงานเพียงตามหน้าที่ แต่เป็นการทำด้วยใจที่อยากเห็นความสำเร็จเกิดขึ้นอย่างแท้จริง เมื่อมีฉันทะแล้ว ย่อมนำไปสู่ วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ผู้นำที่มีวิริยะจะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความอดทน เข้มแข็ง และพร้อมเผชิญกับปัญหาอย่างมีสติ ความเพียรนี้เองเป็นพลังที่ทำให้งานดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงักกลางทาง และเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกันพร้อมกันนั้น จิตตะ หรือความเอาใจใส่ในงาน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้นำสามารถกำกับดูแลภารกิจได้อย่างรอบคอบ มีสมาธิ ไม่ปล่อยปละละเลยรายละเอียด ผู้นำที่มีจิตตะจะติดตามงานอย่างใกล้ชิด เข้าใจ

สถานการณ์ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในโลกที่มีความไม่แน่นอน ท้ายที่สุด วิมิงสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรอง และตรวจสอบ เป็นเสมือนแสงสว่างที่นำทางให้ผู้เรามองเห็นข้อบกพร่องและแนวทางพัฒนา ผู้นำที่มีวิมิงสาจะไม่หยุดอยู่เพียงการลงมือทำ แต่จะรู้จักคิด วิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาโดยรวม อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่หล่อหลอมภาวะผู้นำให้มีความสมบูรณ์ทั้งแรงจูงใจ ความเพียร ความใส่ใจ และปัญญา แต่ละองค์ประกอบล้วนเกี่ยวพันกันอย่างเป็นระบบ หากขาดข้อใดข้อหนึ่ง ย่อมทำให้ความเป็นผู้นำไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ผู้นำที่ยึดหลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ย่อมสามารถนำพาตนเองและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพ และยั่งยืนตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา

ผู้นำและภาวะผู้นำยุคใหม่

ความสำเร็จของการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ล้วนขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือผู้บริหารที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการ โดยเฉพาะ “ภาวะผู้นำ” ซึ่งเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียว และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ ที่ใช้สร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยความเป็นผู้นำจะสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้นจริง ในองค์กรจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบหลักในการบริหาร ซึ่งอาจเรียกว่า หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร บุคคลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและดูแลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งนี้ ความสามารถในการนำคนให้ร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จเป็นผลมาจากการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ควรเริ่มจากการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร เพื่อให้สามารถสร้างความร่วมมือและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ทำหน้าที่บริหารจัดการเท่านั้น แต่ต้องเป็น “ผู้นำ” ที่มีภาวะผู้นำอย่างแท้จริง (พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย และธิดาภูมิ หมั่นมี, 2561)

ผู้นำคือกุญแจสำคัญของความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีศักยภาพบริหารบุคลากร และทรัพยากรในหน่วยงาน เพื่อรวมใจทีมงานให้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารองค์กรในทุกระดับควรมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นเหมือนอาวุธประจำตัวของผู้บริหาร ที่ช่วยสร้างอิทธิพลและชักนำผู้อื่นวัดความสำเร็จด้วยผลงาน ผู้นำที่ดีต้องแสดงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพที่ชัดเจนผู้นำต้องบริหารทรัพยากรเก่ง ทั้งคน เงิน อุปกรณ์ และวิธีการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดการพัฒนาองค์กรเริ่มต้นที่ผู้นำ ต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นก่อน องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง จะสามารถรวมพลังทีมและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เขียนเองเห็นว่า ผู้นำยุคใหม่ถือเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร เพราะไม่เพียงต้องมีความรู้ และทักษะการบริหารเท่านั้น แต่ต้องมีภาวะผู้นำ ที่สามารถรวมพลังคนและทรัพยากรให้ทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างอิทธิพล จูงใจ และขับเคลื่อนทีมงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น หากต้องการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถบริหารทั้งคน งาน และทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งภาวะผู้นำนั้น คือ กระบวนการที่บุคคลใช้พลังอิทธิพลหรืออำนาจที่มีในการชี้นำและจูงใจผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่ม ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล, 2540)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของ กลุ่มสมาชิกภายในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2538)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิดความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทาง เดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรอีกต่อไปในขณะใดขณะหนึ่ง หรือในสถานการณ์ ต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Gibson, Ivancevich และDonnelly ภาวะผู้นำสามารถอธิบายได้ในฐานะกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ให้เกิดการปรับตัวพฤติกรรมและแนวทางการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายร่วมกันทั้งนี้ ผู้นำอาจเป็นได้ทั้งผู้ที่มิตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะผู้นำแบบไม่เป็นทางการ มักเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มจากคุณลักษณะเฉพาะตัว ส่งผลให้สามารถโน้มน้าวและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของกลุ่มได้ ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือ และใช้กระบวนการสื่อสารสัมพันธ์เพื่อขับเคลื่อนกลุ่มไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการนำซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ อำนาจของผู้นำพฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557)

ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจเพื่อชักนำและโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบสำคัญคือการใช้อิทธิพล รวมความแตกต่างของบุคคลให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันโดยไม่เกิดความขัดแย้งการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก การบรรลุเป้าหมายชักนำให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ลักษณะผู้นำ อาจเป็นผู้นำที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ แต่ต้องเป็นที่ยอมรับและมีลักษณะเด่นที่สมาชิกในกลุ่มให้ความเชื่อถือ

จากประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถและอิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว และประสานความแตกต่างของสมาชิกในองค์กรให้รวมพลังกันไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีได้จำกัดอยู่เพียงอำนาจตามตำแหน่ง แต่รวมถึงการยอมรับจากบุคคลอื่นผ่านการปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมที่เหมาะสม ผู้นำจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อทิศทางและผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดความสำเร็จ

ขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารคน การสร้างความเป็นเอกภาพ และการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอริยาบท 4

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอริยาบท 4 คือ การนำหลักธรรม 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยหลักอริยาบท 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิต โดยแต่ละหลักการมีบทบาทสำคัญดังนี้

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอริยาบท 4 เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้าง ความเป็นผู้นำจากภายใน ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยอาศัยหลักธรรมทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการพัฒนา ซึ่งมีใช้เพียงการเพิ่มทักษะภายนอก แต่เป็นการหล่อหลอมทั้งความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของผู้นำให้สอดคล้องกับเป้าหมายแห่งความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ในมิติของ ฉันทะ การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มต้นจากการสร้างความพอใจและความรักในบทบาทผู้นำอย่างแท้จริง ผู้นำที่มีฉันทะจะมีแรงขับเคลื่อนจากภายใน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดแรงบันดาลใจไปยังทีมงานได้อย่างเป็นธรรมชาติ การกำหนดเป้าหมายชีวิตและเป้าหมายการทำงานที่มีคุณค่า การศึกษาแบบอย่างของผู้นำที่ดี ตลอดจนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างฉันทะให้มั่นคงยิ่งขึ้น

ในด้านของ วิริยะ เป็นการพัฒนาความเพียรและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีวิริยะจะเป็นผู้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความรับผิดชอบ และแสดงออกถึงความเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น การกำหนดแผนพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน การฝึกฝนทักษะอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวินัยในการทำงาน เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถยกระดับศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ส่วน จิตตะ เป็นการพัฒนาด้านจิตใจให้มีความมั่นคง มีสมาธิ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีจิตตะจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและความกดดันได้อย่างมีสติ พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การฝึกสมาธิ การพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง และการจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้นำมีความพร้อมทางจิตใจในการบริหารงานและบริหารคน

และท้ายที่สุด วิมังสา เป็นการพัฒนาด้านปัญญาและการคิดวิเคราะห์ ผู้นำที่มีวิมังสาจะสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ มีเหตุผล และมองเห็นผลกระทบในระยะยาว การศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน การคิดเชิงระบบ และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นำสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การประยุกต์ใช้อริยาบท 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำมีความเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทองค์กรยุคใหม่ ผู้เขียนเสนอการบูรณาการร่วมกับกรอบกระบวนการสมัยใหม่ ได้แก่ GROW Model ซึ่งเป็นเครื่องมือเชิงการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่ได้รับการยอมรับในศาสตร์การบริหารและการโค้ช โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ G (Goal Setting) การกำหนดเป้าหมาย, R (Reality Check) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน, O (Options Explore) การแสวงหาทางเลือก และ W (Way Forward) การลงมือปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเชิงบูรณาการ พบว่า GROW Model สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงกระบวนการ ที่ช่วยขับเคลื่อนอริยาบท 4 ให้เกิดผลเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ขั้น Goal

สอดคล้องกับ “ฉันทะ” ในฐานะแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายชีวิต ขึ้น Reality และ Options สัมพันธ์กับ “วิมังสา” และ “จิตตะ” ในมิติของการวิเคราะห์ตนเองและการใคร่ครวญทางเลือกอย่างรอบด้าน และขึ้น Way Forward สัมพันธ์กับ “วิริยะ” และ “จิตตะ” ในการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและมีความรับผิดชอบ ดังนั้น การบูรณาการอิทธิบาท 4 กับ GROW Model จึงเป็นแนวทางที่ช่วยแปลงหลักธรรมเชิงนามธรรมให้กลายเป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถนำไปใช้ได้จริง วัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการวิเคราะห์แนวคิดอิทธิบาท 4 ในฐานะกลไกภายในของความสำเร็จ พบว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม หากมีการออกแบบกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งในมิติของแรงจูงใจ ความเพียร การกำกับตนเอง และการคิดเชิงวิเคราะห์ ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้เขียนจึงสังเคราะห์เป็นกรอบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเชื่อมโยงหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทองค์กรยุคใหม่ ทั้งในด้านหลักการ วิธีการพัฒนา และตัวอย่างการปฏิบัติจริง ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

อิทธิบาท 4	หลักการสำคัญ	วิธีการพัฒนา	ตัวอย่างการปฏิบัติ
ฉันทะ	-สร้างความปรารถนาดีในการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม, -มีแรงขับเคลื่อนภายในที่แท้จริง, -สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน	-กำหนดเป้าหมายการเป็นผู้นำที่ชัดเจน, -ศึกษาแบบอย่างผู้นำที่ดี, - สร้างแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน, -พัฒนาการมองเห็นภาพอนาคต	-จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง, -เป็นผู้นำศึกษาเรื่องราวของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ, -สร้างบรรยากาศที่สร้างแรงบันดาลใจ
วิริยะ	-ความเพียรพยายามในการพัฒนาตนเอง, -การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น, -การสร้างความเป็นแบบอย่าง	-กำหนดตารางการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน, -ฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง, -สร้างนิสัยการทำงานที่ดี, - ตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว	-เข้าร่วมการฝึกอบรมสม่ำเสมอ, -อ่านหนังสือการบริหารจัดการฝึกปฏิบัติการสื่อสารและการนำเสนอ
จิตตะ	-การควบคุมจิตใจให้มีสมาธิในการจัดการอารมณ์และความเครียด, -การมีจิตใจที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น	-ฝึกการทำสมาธิและการผ่อนคลาย, -พัฒนาการควบคุมอารมณ์สร้างความมั่นใจในตนเอง, -ฝึกการรับฟังและเข้าใจผู้อื่น	-ฝึกการทำสมาธิ 10-15 นาที/วัน, -ใช้เทคนิคการหายใจเมื่อเครียด ฝึกการรับฟังอย่างตั้งใจกับทีม

อิทธิบาท 4	หลักการสำคัญ	วิธีการพัฒนา	ตัวอย่างการปฏิบัติ
วิมังสา	- การใช้ ปัญญา ในการ วิเคราะห์, - การ ตัด สิ้น ใจ บน พื้น ฐานข้อมูลการมองการณ์ไกล และคิดผลกระทบ	- ศึกษาหาข้อมูลก่อนตัดสินใจ , -ฝึกการคิดเชิงระบบและมอง ภาพรวม พัฒนาทักษะการ แก้ไขปัญหา, -สร้างระบบการประเมินผล	-ใช้ เครื่องมือ SWOT Analysis, -ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและ เก็บข้อมูล, -สร้างระบบติดตามและ ประเมินผล

สรุปตารางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาภาวะผู้นำ อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นการบูรณาการระหว่างแรงจูงใจ (ฉันทะ) ความเพียร (วิริยะ) สมาธิและความใส่ใจ (จิตตะ) และปัญญา (วิมังสา) ซึ่งทั้ง 4 ประการนี้ทำหน้าที่เกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ หากผู้นำสามารถพัฒนาได้อย่างครบถ้วน ย่อมนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถขับ

สรุป

ในยุคประเทศไทย 4.0 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่ไม่เพียงมีความรู้ความสามารถ แต่ต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีคุณธรรมควบคู่กัน โดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมอย่าง “อิทธิบาท 4” มาประยุกต์ใช้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้นำจากภายใน ทำให้เกิดทั้งแรงจูงใจ ความเพียร ความใส่ใจ และปัญญาในการบริหารงาน หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้มีความเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้นำสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน และสามารถปรับตัวได้ทันต่อบริบทของโลกยุคใหม่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงในยุค 4.0 ควรตั้งอยู่บนฐานของอิทธิบาท 4 เพราะเป็นแนวทางที่พัฒนาผู้นำอย่างรอบด้านทั้งด้านจิตใจ ความคิด และการปฏิบัติ กล่าวคือ ฉันทะช่วยสร้างแรงบันดาลใจ วิริยะทำให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ จิตตะทำให้เกิดความรับผิดชอบและความใส่ใจในงาน และวิมังสาช่วยให้ผู้นำสามารถคิดวิเคราะห์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้นำที่ยึดหลักอิทธิบาท 4 จึงไม่เพียงสามารถบริหารงานให้สำเร็จ แต่ยังสามารสร่วมมือ ความเป็นเอกภาพ และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ในโลกที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แม้อิทธิบาท 4 จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จเชิงปฏิบัติ ของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะในมิติของแรงจูงใจ ความเพียร การกำกับตนเอง และการพัฒนาปัญญา แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทสังคมร่วมสมัยไม่ควรใช้อิทธิบาท 4 เพียงลำพัง หากควรบูรณาการร่วมกับหลักธรรมอื่นเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์รอบด้าน กล่าวคือ อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกการลงมือทำและความสำเร็จ ขณะที่พรหมวิหาร 4 ช่วยเติมเต็มมิติความสัมพันธ์และความเป็นผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ และทศพิธราชธรรมช่วยกำกับทิศทางเชิงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น ภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ควรเป็นการบูรณาการ “ความสำเร็จ ความดีและความสัมพันธ์” เข้าด้วยกัน ในเชิงข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยเห็นว่า การประยุกต์ใช้ควรดำเนินการใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับบุคคล โดยพัฒนาผู้นำให้มีอิทธิบาท 4 เป็นฐานภายใน (2) ระดับทีม โดยเสริมพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อกูล และ (3) ระดับองค์กร โดยยึดทศพิธราชธรรมเป็นกรอบจริยธรรมและธรร

มาภิบาล ทั้งนี้ ควรออกแบบเป็นโปรแกรมพัฒนาผู้นำเชิงพุทธที่มีตัวชี้วัดชัดเจน เช่น การประเมินแรงจูงใจภายใน ความสม่ำเสมอในการพัฒนาตน การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดผลอย่างยั่งยืนในองค์กรยุคใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

การพัฒนาผู้นำยุค 4.0 ด้วยอภิปรัชญา 4

1. ผู้นำที่ใจดี เก่ง กันสมัย
การผสมผสานหลักอภิปรัชญา 4 กับเทคโนโลยียุคใหม่

- รักงาน มีความหลงใหลและทุ่มเท
- รักเทคโนโลยี ติดตามและประยุกต์ใช้
- ขยันและฉลาด ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ใจสงบ รักสามัคคี
- จัดการความเครียด รับมือกับปัญหาได้ดี

2. กระบวนการพัฒนา GROW Model

G
Goal Setting (ตั้งเป้าหมาย) กำหนดเป้าหมายการเป็นผู้นำที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และทิศทางอย่างแน่นอน รู้ว่าอยากเป็นผู้นำแบบไหน

R
Reality Check (ดูความจริง) ประเมินตัวเองว่าอยู่จุดไหนแล้ว รู้จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา ยอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมา

O
Option Explore (หาทางเลือก) เรียนรู้วิธีการพัฒนาต่างๆ ค้นหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จะช่วยให้เติบโต สำรวจโอกาสใหม่ๆ

W
Way Forward (ก้าวไปข้างหน้า) ลงมือทำและปรับปรุงต่อเนื่อง สร้างแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน มุ่งมั่นและยืดหยุ่นในการพัฒนา

3. แผนการพัฒนาตามหลักอภิปรัชญา 4

- จินตะ ความพอใจ สร้างแรงบันดาลใจ ค้นหาเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงจูงใจ หาสิ่งรักและหลงใหล เชื่อมโยงงานกับความหมายส่วนบุคคล
- วิริยะ ความเพียร ฝึกฝนทักษะใหม่ให้ทันสมัย พัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ ไม่หยุดนิ่ง
- จิตตะ ความตั้งใจ ทำงานอย่างจริงจัง มีสติในการทำงาน มุ่งมั่นกับเป้าหมาย ฝึกสมาธิเพื่อความมีสติ เอาใจใส่รายละเอียด
- วิมังสา ความไตร่ตรอง ประเมินผลและปรับปรุงตนเอง คิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ สะท้อนผลการทำงาน เรียนรู้จากประสบการณ์

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
ผู้นำที่มีความสมดุลระหว่างภูมิปัญญาดั้งเดิมกับความทันสมัย สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งรักษาคุณค่าและจริยธรรมที่ดีงาม

แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

1. การผสมผสานหลักอภิปรัชญา 4 กับเทคโนโลยียุคใหม่ เพื่อสร้างผู้นำที่ ใจดี เก่ง กันสมัย ประกอบด้วย รักงาน รักเทคโนโลยี ขยันแบบฉลาด เรียนรู้ตลอดชีวิต ใจสงบ จัดการความเครียดได้ ตัดสินใจด้วยข้อมูล และคิดวิเคราะห์ได้

2. กระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอนง่ายๆ GROW Model คือ

G - Goal Setting (ตั้งเป้า) กำหนดเป้าหมายการเป็นผู้นำที่ชัดเจน

R - Reality Check (ดูความจริง) ประเมินตัวเองว่าอยู่จุดไหนแล้ว

O - Options Explore (หาทางเลือก) เรียนรู้วิธีการพัฒนาต่าง ๆ

W - Way Forward (ก้าวไปข้างหน้า) ลงมือทำและปรับปรุงต่อเนื่อง

3. แผนการพัฒนาผู้นำยุค 4.0 ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อค้นหาเป้าหมายในชีวิต ฝึกฝนทักษะใหม่ให้ทันสมัย ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง และฝึกสมาธิ ประเมินผลและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ประสาน หอมพูล, & ทิพวรรณ หอมพูล. (2540). จิตวิทยาธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ปิ่นมณี ขวัญเมือง. (2557). หลักอิทธิบาท 4: เส้นทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 13(3), 12–15.
- พรชัย เจตามาน. (2563). บทบาทการเป็นผู้นำในยุค 4.0. สืบค้นจาก <https://www.ignitethailand.org/content/4757/ignite>.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปญโญ). (2554). *ธรรมกับการทำงาน*.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). *การทำงานที่เป็นสุข*. โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2557). *ชีวิตนี้เพื่องาน งานนี้เพื่อธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 25).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตินาโณ. (2546). *พระอภิธรรมปิฎก 1*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพรพงศ์ กุศลชโย, & ธิดาภูมิ หมั่นมี. (2561). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0. *วารสารสมาธิชัย เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(1), 1–13.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- วชิรเมธี, ว. (2551). *คนสำราญ งานสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 14). อมรินทร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, & ประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). คลังน่านวิทยา.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (n.d.). *Organizations: Behavior, structure, processes*.
- Kim, S. W. (2014). Samsung: Smart skills, smart future. In *OECD Yearbook*. Retrieved from <http://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/samsung-smart-skills-smart-future.htm>.