

การปรับใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน*

APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR CURRENT SOCIETY

ADMINISTRATION

ฐิติพร สะสม

Thitiporn Sasom

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติฯ

Nakhon Nan Buddhist College, Thailand.

E-mail: Dang1981@windowslive.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะนำเสนอการปรับหลักพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการบริหารงานองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ การที่องค์กรหวังจะแสวงหาผลกำไรที่เพิ่มมากขึ้น และมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้การบริหารงานมุ่งเน้นพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่องค์กรต่าง ๆ พยายามมองหาหลักการบริหารงานเข้ามาเป็นแผนกลยุทธ์ในบริบทสังคมที่มีการแข่งขันสูงนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งกำลังเป็นที่สนใจ จึงได้รับการนำมาประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนา ถือได้ว่าหลักพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ร่วมกับระบบการบริหารงาน ที่ต้องการความสามัคคีปรองดองและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข กล่าวได้ว่า หลักพุทธศาสนากับหลักการบริหารงานในปัจจุบัน สามารถบูรณาการรวมเข้าด้วยกันได้ และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารงานในสถานการณ์ปัจจุบัน แม้ว่าจะเป็นหลักธรรมคำสอนที่มีมานานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ต่อการนำมาใช้ในการบริหารงานในสังคมปัจจุบันได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล

คำสำคัญ: การปรับใช้, หลักธรรมทางพุทธศาสนา, การบริหารงาน, สังคมปัจจุบัน

* Received: 7 June 2020; Revised: 20 June 2020; Accepted: 23 June 2020



Abstracts

This academic article aims to present the application of Buddhist principles in administration towards current society to achieve the organization's objectives. Because the management in current situation is necessary to use various disciplines to be applied in the management supporting the changes in the globalized world including economic, social, political, technological, and innovations. When organizations that hope to increase profits under higher competition, management must therefore focus on developing the organization to excellence in accordance with the organization's goals in a short time. Causing various organizations trying to look for new management into strategic plans in the context of a highly competitive society, Buddhism principles are currently interested and mentioned to be applied as part of organizational management in order to achieve sustainability and peace in accordance with Buddhism. Considering that Buddhist principles are an appropriate tool to be used in conjunction with a management system that requires unity, harmony and peaceful coexistence. It can be said that Buddhist principles and current management principles can be integrated together and is a way that is in line with the management principles of the current situation. Even though it is a doctrine that has been for a long time but it still shows the achievement of administration in today's society rationally.

Keywords: Application, Administration, Buddhist Principles, Today Society

บทนำ

การบริหารองค์กรนั้น สมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถก้าวหน้าไปได้ด้วยดี ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านองค์ความรู้มีมากขึ้น ทำให้สภาพแวดล้อมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้การบริหารต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน นอกจากนี้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ด้านการจัดการ รวมถึงองค์ความรู้ที่มีมากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้การบริหารต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น จึงทำให้การบริหารงานจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น การบริหารจึงเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็น



กระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ รวมถึงการออกแบบระบบการติดตามและการควบคุมงาน การบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความเป็นหนึ่งเดียวของสมาชิกองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ทั้งนี้ การที่จะทำให้องค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจ และความเป็นหนึ่งเดียวของสมาชิกภายในองค์กรได้นั้น ย่อมต้องหาแนวทางในการที่ยึดถือปฏิบัติ หรือเป็นแรงจูงใจที่ช่วยยึดเหนี่ยวให้แก่คนภายในองค์กร ปัจจุบันองค์กรมีความหลากหลายของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ การแข่งขันกันภายในองค์กรก็มีการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้เกิดเป็นปัญหาความขัดแย้งตามมาภายในองค์กร เพราะทุกคนก็ต่างแสดงถึงศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าทางสายงานอาชีพ จึงเกิดเป็นความน่าสนใจของหลักพุทธศาสนา โดยมีแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาการบริหารงานที่ยั่งยืน และเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดภายในองค์กร (hrnote.asia, 2563) โดยสันติสุขผ่านหลักพุทธศาสนา จึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่ดีที่จะนำมาใช้ร่วมกับระบบการบริหารงาน ที่ต้องการความเป็นหนึ่งเดียวของสมาชิกในองค์กร ซึ่งการนำหลักพุทธศาสนากับหลักการบริหารงานในปัจจุบัน มาบูรณาการรวมเข้าด้วยกัน ถือว่ามีความสอดคล้องกับหลักการบริหารงานต่อสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยการบริหารตามแนวพุทธศาสนา (พระเทพดิลก, 2553) ถือเป็นแนวทางที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานในองค์กร ให้เกิดความเป็นธรรมและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ระบบตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์บริหารจัดการ ดังเช่น พุทธวิธีบริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ งานบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

ในส่วนของการบริหารงานตามหลักพุทธศาสนานั้น การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนา เริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา ทำให้พระพุทธเจ้าต้องบริหารคณะสงฆ์ด้วยเช่นกัน เป็นพุทธวิธีบริหาร (ถวิล อรัญเวศ, 2563) โดยการศึกษาพุทธวิธีบริหารนั้น มีการอ้างอิงจากหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการบริหารงานตามหน้าที่ด้วยเช่นกัน ซึ่งนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ ที่เรียกว่า POSDC ทำให้ในปัจจุบันการบริหารงานในแบบหลักพุทธศาสนาสะท้อนถึงจุดแข็งที่สำคัญ เพราะเป็นที่ยอมรับของประชาชนที่นับถือพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ โดยทั่วไป ในด้านจุดแข็งก็คือ การบริหารงานที่อยู่ภายใต้กรอบศีลธรรมและค่านิยมไปกับระบบการทำงาน



ความเป็นมาของการบริหารงาน

แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ

คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administratiae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อบกพร่องเล็กน้อยที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์ อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (Administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารไปได้ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2563)

โดยความหมายของคำว่า การบริหาร (Administration) คือ จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กร ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการ นำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ INPUT คือ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโต และพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว



ทำให้ทรัพยากรเพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกัน การทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลก ทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว ใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจ จึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่งเป็นทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด ตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่าย และการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2563)

ในปี 1972 คูนต์ซ์ (Koontz) มีความคิดเห็นว่า หน้าที่ทางการจัดการ คือ POSDC (Koontz H. and Wehrich H., 1988) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นแนวคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนต์ซ์และเวียร์ริช (Koontz and Wehrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกัน และเปลี่ยนหน้าที่ทางการจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าว ยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง อย่างไรก็ตาม หลักการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรนั้น มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรไหนจะเลือกหลักการอะไรมาใช้บริหารองค์กรของตน ซึ่ง POSDC ถือเป็นหนึ่งในหลักการที่นิยมนำมาใช้กับการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการในยุคเก่า แต่ยังคงเป็นหลักการที่คลาสสิกและใช้ได้ดีมาจนถึงทุกวันนี้ เป็นหนึ่งในหลักการที่มีประสิทธิภาพต่อการนำไปบริหารจัดการองค์กรอย่างยิ่ง บางทีในยุคต่อไปอาจเห็นหน้าที่การจัดการที่เหลืออักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวก็เป็นได้ เพราะด้วยวิวัฒนาการที่ผ่านไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น อาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการจัดการได้ว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้กระบวนการ (Process) (hrnote.asia, 2563) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรต่อไป นั่นก็คือ OUTPUT ซึ่งเป็นเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์กร ที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูป เป้าหมายขององค์กรสามารถแบ่งอย่างหยابได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์กรที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์กรที่มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า กับองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานสมัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการจัดการบริหารเข้ามาสนับสนุนองค์กรเพื่อเสริมพลังการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรของ



องค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนด้านฐานข้อมูล เพื่อเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถ นอกจากนั้น ยังคำนึงถึงการวางแผนงานทั้งระบบ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการควบคุมการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แล้วยังมีการใส่ใจเรื่องการดำเนินการตลอดจนการสั่งการ ควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติการดำเนินไปตามแผนและกำหนดระยะเวลาที่วางไว้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ยอดเยี่ยม และสร้างศักยภาพให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีที่สุดทีเดียว

หลักการบริหารทางพุทธศาสนา

หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตนด้วยการเพิ่มปัญญาวิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่น จากคนหนึ่งไปถึงหลายๆ คน จนถึงบริหารองค์กรต่าง ๆ ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้ว การบริหารทุกอย่างต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อนทั้งนั้น การบริหารองค์กรจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่าง ๆ จนเกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้น ๆ การนำหลักที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารที่จะบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด การเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน ตรงกับคำว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด
2. วิตุโร มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค
3. นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ ต้องมีความชำนาญด้านมนุษย์สัมพันธ์ ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษย์สัมพันธ์ (พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูรธมมจิตโต), 2541)

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนามีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความเป็นผู้นำ เพราะเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทุกประเภท ทั้งยังเป็นหลักธรรมนำชีวิตให้ประสบสุขในแนวทางจริยธรรมของพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน

สรุปว่า การบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม คือ การดำเนินการของผู้บริหาร ในการนำหลักธรรมที่ปรากฏในพุทธวิธี มาสร้างเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ พร้อมชักนำโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมสร้างขวัญ



กำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท เพื่อทำให้งานเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำความรู้และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่าง สูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดำเนินการไปอย่างรอบคอบ ซึ่ง จะเป็นด้วยความเพียรพยายามในทางที่ชอบ ความเพียรชอบนั้นเองคือกุศลธรรม และผลจากความเพียร ชอบก็จะสร้างสรรค์พัฒนาการบริหารทุกระดับ อาจสรุปเป็นการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารงาน

พระพุทธศาสนา มีหลักคำสอนที่สามารถนำมาศึกษาอยู่จำนวนมากมาย หลักคำสอนเหล่านี้หากได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ บูรณาการรวมเข้าด้วยกันได้ และหาแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการ บริหารงานต่อสังคมปัจจุบัน มาอธิบาย ดีความ จัดทำเป็นหลักวิชาการ ก็จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหาร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการนำมาใช้ในการบริหารงาน โดยการศึกษาและพัฒนามนุษย์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้นำควรนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร 3 หลักธรรม ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ และพละ 4 ประการ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย, 2539) โดยในแต่ละหลักธรรมมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการในการบริหารงาน

ทศพิธราชธรรม เป็นข้อปฏิบัติดีปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระ ราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวม เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้ บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้ บุคคลผู้มีใจพระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้ มาปฏิบัติในการ บริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดิ์ในสังคมตามอุดมการณ์แห่งการ ปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป คุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครองหรือผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชา มหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป สามารถใช้หลักธรรม 10 ประการ สร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและ สำเร็จตามเป้าหมาย หลักทศพิธราชธรรมมีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ

1. ทาน คือ การให้ การที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สินวัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มาซึ่งวัตถุ อัน หมายถึง เงิน เวลา กำลังกายของตน และผู้อื่นที่ต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะที่เป็น



ประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำผิดพลาดที่พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องที่ล่วง (อภัยทาน)

2. ศील คือ วิธีการอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ อันเป็นหลักการสากลคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

3. ปริจจาคะ คือ การเสียสละสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ของบุคลากรและองค์กร การไม่เห็นแก่ตัวของผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นมีความสุข

4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ซื่อตรงสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านของความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร ต่อบุคลากร เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ

5. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงกิจกรรมารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจาสุภาพไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

6. ตปะ คือ ความเพียรพยายามสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงานในด้านความพยายาม ความบากบั่นความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ รู้จักระงับยับยั้งซึ่งใจได้ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มุ่งมั่นในหน้าที่การงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

7. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารที่แสดงถึงความมีเหตุผล ไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรเหตุผล มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักระงับความขุ่นเคืองแห่งจิต และมีวินัจฉัยที่มีเหตุผล

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ไม่แสดงการกดขี่ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้อำนาจที่เหนือกว่าเบียดเบียนผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ สร้างความเสมอภาค ให้เกิดขึ้นในองค์กร

9. ขันติ คือ ความอดทน การที่ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ชั่ววูบต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือการอดทนต่อความโลภและความอยากได้

10. อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรมสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักของความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ไม่เอนเอียงหรือหวั่นไหว ไม่มีอคติโดยมิชอบ ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติ



หน้าที่ โดยยึดหลักความถูกต้อง สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553)

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ หลักสำหรับการบริหารจัดการ

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ของสัตว์บุรุษที่ทำให้เป็นสัตว์บุรุษ คือ ความเป็นคนดีที่สมบูรณ์ เป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่ป็นหัวหน้าคน หรือผู้นำที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัยความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งสัปปุริสธรรมเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี 7 ประการ ที่เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือ เป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องด้วยต้องความปรารถนาดี

หลักคุณธรรม คือ คุณงามความดี เป็นตัวคอยกำหนดให้คนประพฤติปฏิบัติดี หลักธรรมด้วยธรรม 7 ประการ ของสัปปุริสธรรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้และถือปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้ที่ป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา สมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น และจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม ซึ่งจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยหลักธรรมที่ 7 ประการ คือ

1. ัมมัญญูตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือรู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ

2. อัตถัญญูตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร โดยหมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

3. อัตตัญญูตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเรา ว่าเรานั้น โดยฐานะ ภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และทำไ้แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป โดยหมายถึง การที่รู้จักองค์กรที่บริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหารความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร



4. มัตตัญญูตา (Moderation, Knowing How to Be Temperate) ความผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ โดยหมายถึงการบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้ รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ชีตความสามารถขององค์กร ชีตความสามารถของทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณชีตความสามารถขององค์กร

5. กาลัญญูตา (Knowing the Proper Time) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ โดยหมายถึงการบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณา ถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร ควรต หรือควรกระทำ และเวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

6. ปริสัญญูตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้ரியที่ จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการ จำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง การสร้างสรรค์หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร

7. ปุคคัลัญญูตา (Knowing the Individual, Knowing the Different Individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ ในความสามารถของบุคคล และมอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการ การรู้บุคคลเปรียบเสมือน การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาค ให้แก่บุคลากรใน องค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้ง มีความจริงใจต่อกัน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563)

ดังนั้น สัปปุริสธรรม ถือว่าเป็นหลักพระพุทธศาสนาที่อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหาร จัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าที่พบได้ในสังคม มนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยที่อยู่ร่วมกัน ซึ่งมีการพิจารณาด้วยเหตุและผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้



พละ 4 ประการ หลักวิธีการบริหารงานที่ดี

วิธีบริหารงานที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร มีธรรมที่เรียกว่า พละ 4 ประการ อยู่ในใจ คือ

- 1) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
- 2) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร
- 3) อนวัชพละ กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
- 4) สังคหพละ กำลังสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหาร จะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อ มากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้าม ถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง 4 ประการ แม้เพียงบางข้อ อาจจะทำให้เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้ (พระเทพโสภณ (พระยुर ธมมจิตโต), 2546)

นักบริหารต้องหมั่นพิจารณาตรวจสอบตนเองว่า มีพละครบทั้ง 4 ข้อหรือไม่ หากพบว่าตนขาดพละข้อใดต้องพัฒนาข้อนั้น แม้พละทั้ง 4 ข้อจะมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่พละข้อที่ 4 คือ สังคหพละ จะสำคัญมาก เนื่องจากนักบริหารทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้น นักบริหารจะเสียเรื่องมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้ นโปเลียนมหาราชกล่าวว่า “การจะเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ท่านต้องมี 2 สิ่งคือ หนึ่ง มีศัตรูที่กล้าแข็งที่สุด และสอง มีมิตรที่ซื่อสัตย์ที่สุด” (พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, 2563) เพื่อจะขึ้นสูง ก็จะต้องเอาชนะอุปสรรคหรือศัตรูที่กล้าแข็งเสียก่อน ท่านจึงจะเป็นผู้ยิ่งใหญ่ แต่ท่านจะเอาชนะอุปสรรคหรือศัตรูไม่ได้ ถ้าท่านไม่มีกัลยาณมิตรที่ซื่อสัตย์ที่สุดไว้คอยช่วยเหลือท่าน

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้กับการบริหาร

การบริหารงานหรือการจัดการองค์กร มีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันที่เป็นระบบทุนนิยมที่มีการแสวงหาผลกำไร และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการ ในขณะที่เดียวกันก็มีนักวิชาการทางตะวันตก กำลังสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสานและประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ เพราะเขาถือว่า การที่จะใช้หลักการ วิธีการ หรือเทคนิคของนักวิชาการชาวตะวันตก ซึ่งพัฒนาการการบริหารจัดการมาไม่เกิน 100 ปีนั้น ยังเป็นหลักการที่ยังยึดกับวัตถุ



รวมทั้งการบริหารจัดการที่มุ่งหวังผลกำไรและการแข่งขัน ดังนั้น เมื่อนักวิชาการทางตะวันตกได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนา ทำให้ทราบว่าศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืน และดำรงความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั้นคือ ศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์ โดยกล่าวถึงหลักการบริหารงานสมัยใหม่ กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ในเชิงเปรียบเทียบว่า สามารถบูรณาการรวมเข้ากันได้ และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเหลือเชื่อ ถึงแม้ว่าหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า จะมีอายุกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีมาแล้วก็ตาม

โดยปัจจุบัน การนำหลักพระพุทธศาสนามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้น สามารถเริ่มทำได้ตั้งแต่การใช้หลักพุทธศาสนากับการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้คนทำงานมีความสุขและผลงานมีประสิทธิภาพ ในลักษณะ “งานสัมฤทธิ์ชีวิตรื่นรมย์” ให้เกิดขึ้น โดยการนำ “ธรรมะ” หรือหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ ตามหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละคนที่เป็นอยู่ในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ที่ต้องมีหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ที่ใช้สำหรับการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ดี เป็นผู้นำที่จะต้องรู้จักเหตุผล รู้จักตัวเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนึ้ยความต้องการความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ถูกที่ควร บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขกายสบายใจ เสริมให้เป็นแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ผู้ร่วมงานภายในองค์กรกับผู้บริหาร ก็ควรมีผละ 4 ประการด้วย เพื่อเป็นวิธีการบริหารงานที่ดี สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดภายในองค์กร ทั้งตัวผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ขับเคลื่อนไปด้วยกัน มิแตกแยกต่างคนต่างแข่ง แต่อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และองค์กรก็จะดำรงอยู่ได้แม้โลกจะเกิดเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใด หรือมีการแข่งขันที่เพิ่มสูง เพราะบุคลากรภายในองค์กร เป็นทั้งมิตรที่ซื่อสัตย์และมิตรที่ดีต่อกัน หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ก็ถือเป็นอีกหัวใจหลักที่สำคัญในการบริหารงานที่ผู้บริหารควรนำมาปฏิบัติให้องค์กร สามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขแก่สมาชิกภายในองค์กร โดยเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น แม้จะเผชิญกับการบริหารที่มีความไม่แน่นอนจากเทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านการจัดการ รวมถึงองค์ความรู้มีมากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้การบริหารต้องเผชิญกับการความไม่มั่นคง ทั้งทางกายและจิตใจ แต่หากองค์กรใดสามารถนำหลักธรรมที่กล่าวมานั้นไปใช้ปฏิบัติภายในองค์กรได้ บุคลากรคงมีแรงยึดเหนี่ยวทางกายและใจ และสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และดำรงอยู่ต่อไปในสังคมปัจจุบันได้ ดังพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาเมื่อ 4 ธันวาคม 2519 ที่ว่า



"...แต่ทุกคนจะตั้งอยู่ในความสามัคคี ช่วยร่วมแรงกันเพื่อปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ เป็นประโยชน์ต่ออะไรตอนนี้ ก็ต้องบอกว่า เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือต่อชาติบ้านเมือง เชื่อว่าท่านทั้งหลายก็มีความปรารถนาดีโดยแท้ ไม่ใช่ดีบ้างไม่ดีบ้าง แต่ว่าตั้งใจที่จะเข้าหากัน ร่วมแรงกันปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม เพื่อประเทศชาติ..." (กองแผนงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2563)

บทสรุป

การบริหาร (Administration) คือ จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง และคุนต์ซ์ (Koontz) ได้มีความคิดเห็นว่าหน้าที่ทางการจัดการ คือ POSD ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่ง POSDC ถือเป็นหนึ่งในหลักการที่นิยมนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการในยุคเก่า แต่ยังคงเป็นหลักการที่คลาสสิกและใช้ได้ดีมาจนถึงปัจจุบัน โดยซึ่งหลักการนี้ มีการใส่ใจทุกรายละเอียดในองค์กร ตลอดจนทุกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม หลักพระพุทธศาสนาก็เป็นส่วนสำคัญในการช่วยขัดเกลาจิต เพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตน บริหารคน จนถึงบริหารองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้ หลักพระพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน ก็ด้วยการนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการบริหารงานได้ มีการอธิบายไว้ 3 หลักธรรม ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ และพละ 4 ประการ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารงานได้ เพราะหลักพุทธธรรมช่วยให้องค์กรสามารถฟันฝ่าอุปสรรคปัญหาในสังคมปัจจุบัน โดยมีส่วนช่วยในการพัฒนาผู้นำและสมาชิกในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานได้อย่างมีความสุขในองค์กร

การอ้างอิง

กฤษณ์สัมพันธ์ เมนะสุด. (2562). *แนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. เรียกใช้เมื่อ 15 เมษายน 2562 จาก <https://1url.ws/qgVHQ>.

กัญญา มนอินทวงศ์และวัลลภา ศรีทองพิมพ์. (2551). *แนวทางการพัฒนาระบบการ จัดการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. *รายงานการวิจัย*. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.



- เกศประภา วัฒนาพันธ์, สัจवाल สมบูรณ์ และ จุฑามาส ชมผา. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(1) : 106.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- นาริน คชฤทธิ์. (2556). กลยุทธ์การนานโยบายการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(3) : 125-126.
- ประภาส สุทธิอาคาร, จำนง แรกพินิจและสมคิด วงศ์พิพันธ์. (2551). *วิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- พรชัย เจดามาน. (2562). *เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน*. เรียกใช้เมื่อ ตุลาคม 2562 จาก <https://1url.ws/7zXVe>.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานมูลนิธิชัยพัฒนา.
- วงศ์สถิตย์ วิสุภี. (2560). *บทบาทชุมชนท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนสู่โมเดลประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2559). บทวิเคราะห์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติทฤษฎีอื่น. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 10(2) : 70-71.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2562). *ตัวอย่างความสำเร็จ*. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2562 จาก <https://is.gd/9nDPdd>.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2562). *หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2562 จาก <https://1url.ws/REh1b>.
- hrnote.asia. (2562). *POSDC : หลักการบริหารจัดการยุคคลาสสิกที่ยังคงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรได้ดีในยุคปัจจุบัน*. เรียกใช้เมื่อ 15 เมษายน 2563 จาก <https://1url.ws/ej2gy>.
- Koontz H. and Wehrich H. (1988). *Management*. New York : McGraw –Hill.