

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธกับการพัฒนาองค์กร Buddhist Philosophy of Sufficiency Economy and Organization Development

พระขรรค์ชัย สุวatto^๑

Phra Khanchai Suwatto

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธกับการพัฒนาองค์กร” มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธมาเชื่อมประสานเข้ากับหลักวิชาการด้านการพัฒนาองค์กร เริ่มจากการนำเสนอตีความหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระพุทธศาสนาจากมุมมองและความเข้าใจของผู้เขียน ทบทวนองค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร จากอดีตถึงปัจจุบัน ผู้เขียนพบว่าหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลแบบทางสายกลางมีชัยมาปฏิบัติมากกว่ามุ่งเน้นทางสุดโต่งทางใดทางหนึ่ง ขณะที่แนวคิดการพัฒนาองค์กรจากอดีตถึงปัจจุบัน ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลกระบวนทัศน์แบบตะวันตก มีลักษณะความเป็นสุดโต่ง ดังนั้นเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน ผู้เขียนจึงได้ทดลองนำเสนอตัวแบบเบื้องต้นโดยการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธมาเป็นฐานคิดในการปรับสมดุลของแนวคิดการพัฒนาองค์กรของตะวันตก

คำสำคัญ : ๑.เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธ ๒.การพัฒนาองค์กร

Abstract

This paper aims to take the initiative in applying the Buddhist philosophy of sufficiency economy to an area of organization development. In the first part, the author tries to make sense of the Buddhist philosophy of sufficiency economy from his point of view. Simultaneously, he reviews and explores the basic ideas and development of organization development's body of knowledge. The author then comes to one crucial point of the Buddhist philosophy of sufficiency economy, that is, it is the Buddhist philosophy that adheres to the principle of "the middle path". By contrast, the fundamental principle of organization development, which is dominated by the western philosophy, tends toward dualism that believes strongly in the principle of "the one best way". In order to overcome the limitation of the body knowledge of organization development, the author thus tries to propose an experimental model that brings the very idea of the Buddhist philosophy of sufficiency economy to readjust the focus of organization development.

^๑ อาจารย์พิเศษ คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email : Suwatotm๖@gmail.com

Keywords: ๑.Buddhist philosophy of sufficiency economy, ๒.Organization Development

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระพุทธศาสนา

การดำรงชีวิตนับว่าเป็นเรื่องใหญ่ เพราะจะต้องต่อสู้กับปัญหามานานปการ ทั้งปัญหาการครองชีวิต ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และปัญหาสุขภาพอนามัย ซึ่งแต่ละคนก็มีปัญหาที่แตกต่างกันไปคนละหลาย ปัญหา ชีวิตควรเป็นอยู่อย่างมีความสุข ความสุขจึงเป็นเป้าหมายใหญ่ของชีวิต ความสุขมีทั้งสุขแบบโลก และสุขแบบธรรม สุขแบบโลกเป็นความสุขของชาวโลก หรือชาวบ้านซึ่งได้แก่พวกคฤหัสถ์ หรือฆราวาสจะพึงมีส่วนสุขแบบธรรมเป็นความสุขเกิดจากมานสมบัติ และภาวะที่ไม่มีกิเลส หรือปราศจากความทุกข์ทางใจ

จากอภิวาสสูตรความว่า “บุคคลเชื่อธรรมของพระอรหันต์ ฟังอยู่ด้วยดี ย่อมได้ปัญญา ผู้หมั่นย่อมหาทรัพย์ได้ คนย่อมได้ชื่อเสียงเพราะความสัตย์ ผู้ให้ ย่อมผูกมิตรไว้ได้ ผู้อยู่ครองเรือน ประกอบด้วยศรัทธา มี ธรรม ๔ ประการนี้ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จะกะ บุคคลนั้น ละโลกนี้ไปแล้ว ย่อมไม่เศร้าโศก” ฆราวาสธรรม ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน ประกอบด้วย ๔ หลักการสำคัญ

(๑) สัจจะ คือ ความจริง, ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริง

(๒) ทมะ คือ การฝึกฝน, การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว, รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดสินใจ ฝึกหัดตัดสินใจ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา

(๓) ขันติ คือ ความอดทน, ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

(๔) จาคะ คือ ความเสียสละ, สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว

ความพอเพียงทางพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “สันโดษ” มาจากภาษาบาลีว่า “สันโตสะ” สัน แปลว่า ตน โตสะ แปลว่า ยินดี สันโดษจึงแปลว่า ยินดี ชอบใจ พอใจ อิ่มใจ จุใจ สุขใจ กับของของตน ความหมายโดยย่อคือ ให้รู้จักพอ รู้จักประมาณ ลักษณะของความสันโดษ ผู้ที่จัดว่าเป็นผู้ที่มีความสันโดษ จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ๓ อย่างคือ

สแกนสันโดษยินดีกับของของตน หมายถึง ยินดีกับสิ่งที่ตนมีอยู่แล้ว พอใจกับของของตนไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ของเรา ลูกเมียของเรา งานของเรา ประเทศชาติของเรา ถึงจะมีข้อบกพร่องอย่างไรก็ค่อยๆ แก้ไขกันไปให้ดีขึ้น ไม่คิดไขว่คว้าแย่งชิงเอาของคนอื่นเข้ามาเป็นของตน ความยินดีในของของตนนี้ จะเป็นเครื่องกำจัดการเกียจคร้านเบื่อหน่าย และโลภอยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน

สันเตนสันโดษยินดีกับของส่วนที่ตนได้มา คือ เมื่อแสวงหาประโยชน์อันใด พุ้มเทศปัญญาความสามารถ ทำไปเต็มที่แล้ว ได้เท่าไรก็พอใจเท่านั้น อาจจะได้ไม่ถึงเป้า ประณีตสวยงามไม่ถึงเป้า ก็พอใจยินดีเพียงแค่นั้น ไม่ถึงกับกระวนกระวายเป็นทุกข์ เพราะได้ไม่สมอยาก

สมนสันโดษยินดีโดยมีใจสม่ำเสมอ หมายถึง ไม่รู้สึกดีใจจนเกินไปเมื่อได้พบสิ่งที่ถูกใจ และไม่เสียใจจนเกินไป เมื่อต้องประสบกับสิ่งที่ไม่ถูกใจ

ในการดำรงชีพ พระพุทธศาสนาช่วยให้ทุกคนหาปัจจัย ๔ หล่อเลี้ยงร่างกาย พอเพียงเพื่อให้สังขารนี้สามารถดำรงอยู่ได้ตามอรรถภาพ จากนั้นก็ใช้ร่างกายนี้สร้างความดีต่างๆ ให้เต็มที่ทุกรูปแบบทุกโอกาส มิได้มุ่งหมายให้คนเราดิ้นรนไขว่คว้าทะเยอทะยานจนเกินเหตุ เพื่อให้มีวัตถุต่างๆ พร่ำพร้อมบริบูรณ์ไว้บำรุงบำเรอตน

เพราะฉะนั้นความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ มิใช่วัดด้วยการมีทรัพย์สินเต็มท้องพระคลังหรือเต็มล้นอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่ง แต่อยู่ที่ไม่มีคนอดอยากยากไร้ และอยู่ที่คุณภาพชีวิตของประชาชนพอกกล่าวได้ด้วยหลักปฏิบัติเกี่ยวกับทรัพย์สิน ๓ ประการ ได้แก่

(๑) การแสวงหา ต้องหาโดยชอบธรรม ไม่ข่มเหงรังแกใคร ไม่ทำผิดกฎหมาย ผิดประเพณี ผิดศีล ผิดธรรม

(๒) การใช้ ไม่เป็นคนตระหนี่และไม่ฟุ่มเฟือย ให้รู้จักใช้ทรัพย์สินเลี้ยงตนและคนเกี่ยวข้องให้เป็นสุข รู้จักทำทาน เพื่อแผ้ว แบ่งปัน ใช้ทรัพย์สินทำสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(๓) ทศณคติเกี่ยวกับทรัพย์สิน ไม่ถือว่าทรัพย์สินเงินทองเป็นพระเจ้า แต่ให้ถือว่าเป็นเพียงอุปกรณ์อย่างหนึ่งในการดำเนินชีวิตเท่านั้น

วิธีฝึกให้มีสันโดษจากการพิจารณาหลักธรรมและประสบการณ์ พอกกล่าวได้ว่า

ให้หมั่นพิจารณาถึงความแก่ ความเจ็บ ความตาย อยู่ตลอดเวลา ว่าจะหลีกเลี่ยงจากสิ่งเหล่านี้ไปไม่ได้ ถึงดินรนาเงินทองมากเท่าไร ก็นำติดตัวไปไม่ได้ เมื่อพิจารณาบ่อยเข้าความโลภก็จะลดลง แล้วความสันโดษก็จะเกิดขึ้น

ให้รู้จักประมาณในการบริโภคอาหาร กินเพื่ออยู่ไม่ใช่อยู่เพื่อกิน เป็นการฝึกสันโดษขั้นพื้นฐานที่เราต้องปฏิบัติอยู่ทุกวัน

ให้หมั่นให้ทานอยู่เสมอๆ เป็นการฆ่าความตระหนี่ ความโลภในตัวไปทีละน้อยๆ เมื่อทำบ่อยๆ เข้า ความสันโดษก็จะเกิดขึ้น

ให้หมั่นรักษาศีล โดยเฉพาะศีล ๘ ผู้ที่รักษาศีล ๘ จะช่วยให้เกิดความสันโดษในหลายเรื่อง เช่น ศีลข้อ ๓ ทำให้สันโดษในกามคุณ ศีลข้อ ๖ ทำให้สันโดษในเรื่องอาหาร ศีลข้อ ๗ ทำให้สันโดษในเรื่องเครื่องนุ่งห่ม การแต่งเนื้อแต่งตัว และศีลข้อ ๘ ทำให้สันโดษในเรื่องที่อยู่อาศัยที่หลับนอน

ให้หมั่นทำสมาธิเป็นประจำ เมื่อทำสมาธิอย่างสม่ำเสมอจิตใจก็จะสงบนุ่มนวลขึ้น ความอยากเด่น อยากดัง หรืออยากได้ในทางที่ไม่ชอบก็จะค่อยๆ หายไป

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้พระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และได้พระราชทานความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่า (พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. สืบค้นเมื่อ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๑, จากhttp://www.kalyanamitra.org/mongkhon/index_mongkhon.html “เป็นปรัชญาชี้ถึงการดำเนินอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และ

นักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึก คุณธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต และให้ความรอบรู้ที่เหมาะสม ในการดำเนินชีวิต ด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี”

ทั้งนี้ได้มีความพยายามของคณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการอธิบายความหมายเพิ่มเติมขององค์ประกอบของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป เป็นไปในลักษณะไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ จากพระราชดำรัสด้านความประหยัด ประมาณ รู้ว่าสิ่งใดควรจ่ายออกไป และสิ่งใดควรรักษาไว้ โดยใช้การประมาณ ทั้งประมาณตนและประมาณสถานการณ์ ประมาณตนให้รู้ว่าตนเองต้องการอะไร มีความจำเป็นสำหรับตนมากแค่ไหน และในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ ต้องทำอะไรถึงจะพอเพียงสำหรับตน ซึ่งการประมาณตนและสถานการณ์ เพื่อวิเคราะห์ว่าความพอดีของตนนั้น ที่ว่าไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป อยู่ในระดับใด หลายครั้งจากกระแสพระราชดำรัส กล่าวถึงสถานการณ์รอบด้านในสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจถึงระดับความพอดีของบุคคล องค์กร หรือสังคม เพราะฉะนั้นถ้าหากถามว่าความพอประมาณคือพอประมาณขนาดไหน ก็ต้องใช้การประมาณปัจจัยต่างๆรอบด้านทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นเหตุผล ให้ทราบถึง “ความพอประมาณ” ในระดับ “พอประมาณ” นั้นๆ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆอย่างรอบคอบ รู้จักประมาณตน และประมาณสถานการณ์ ประการสำคัญ คือ ต้องพิจารณาอย่างมีเหตุมีผล โดยใช้ความเป็นกลาง เที่ยงตรง ปราศจากอคติ เพราะการวิเคราะห์วิจารณ์ใดๆที่ได้ชื่อว่ามีเหตุผลแล้วนั้น สำคัญอย่างยิ่งต้องใช้ความเป็นกลาง ความไม่มีอคติ แล้วจะสามารถพิจารณาเหตุผลได้รอบด้าน และมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบที่สุด ความมีเหตุผล ความเป็นกลาง การปราศจากอคตินั้น จะเกิดขึ้นได้ต้องมีภูมิคุ้มกันที่ดีคอยถ่วงน้ำหนัก ไม่ให้เอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมถึงความเสี่ยงที่จะมีขึ้น

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งช่วงใกล้และช่วงไกล เตรียมความพร้อมในทุกๆด้าน เราจะได้ถึงการคล้อยเกี่ยวกันอยู่ของทั้งสามห่วง กล่าวคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดภูมิคุ้มกัน ในขณะเดียวกันการมีภูมิคุ้มกันที่ดีก็เป็นรากฐานที่สำคัญที่ทำให้ความพอประมาณ สามารถประมาณได้อย่างเหมาะสม เพราะไม่ประมาทมีการเตรียมพร้อม ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ เช่นเดียวกับการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อย่างเช่น ความมีสติรู้ และความสงบในใจอยู่เสมอ ก็ทำให้เกิดพุทธิปัญญา วิจ্ঞาณญาณ ในการพิจารณาปัจจัยต่างๆเพื่อตัดสินใจระดับความพอเพียงได้ หลายครั้งที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯทรงถึงความสามัคคี ให้ยึดเหนี่ยวไว้ในยามสังคมมีความเปลี่ยนแปลง ความสามัคคี คือ ภูมิคุ้มกันหนึ่งที่จะช่วยให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องมีเงื่อนไข ๒ เงื่อนไข คือ อาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ การเรียนรู้อย่างรอบด้าน คือ การเรียนรู้ตั้งแต่รู้เข้าใจ และประยุกต์ หรือบูรณาการ รู้หลักวิชาที่ได้ศึกษามาเป็นอย่างดี จากนั้นจึงนำมาพิจารณาจนเข้าใจ กลายเป็นความรู้ตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ การปฏิบัติใช้ความรู้จนเกิดผล เป็นการเรียนรู้อย่างหนึ่ง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง แล้วจะเกิดเป็นองค์ความรู้ของตนขึ้นมา ถือว่าเป็นความรู้ที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นความรู้ที่เกิดจากการทำงานจริง เมื่อใช้การเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ก็ได้ความรู้จากการใช้นั้นๆ

ในส่วนของ เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วยความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต และคุณธรรมต่างๆที่ช่วยกำกับการดำเนินชีวิตให้อยู่ในครรลองที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ฯลฯ

สรุปหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (๒๕๕๖).

จากมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า จุดเน้นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีดังนี้

๑. รู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัส ถือว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามปกติวิสัย ผู้ดำเนินชีวิตต้องรู้และเข้าใจว่าเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยมีภายใต้พลังพลวัตการเปลี่ยนแปลงที่มีเหตุผลเชื่อมโยงกัน

๒. เตรียมความพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง เมื่อมองโลกว่ามีการเปลี่ยนแปลง ไม่อยู่นิ่ง ตั้งคำถามกับตนเองว่าเตรียมตนเองอย่างไรให้สามารถรองรับเข้ากับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้

๓. สร้างความมั่นคง ยั่งยืนระยะยาว ปรับตัวให้พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ หลักสำคัญในการเตรียมตัว คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่ยึดหยุ่นมีทัศนวิสัยกว้างไกล เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและการมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงยั่งยืน

๔. ความสันโดษ พอเพียง รู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น รู้จักสังคม คนในสังคมต้องรู้จักตนเอง รู้จักประวัติศาสตร์ รู้ศักยภาพ ความสามารถ และรู้จักวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อม รวมทั้งรู้จักทำความเข้าใจสังคมในส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๕. การมีความรู้ และมีคุณธรรม เป็นผู้มีความรู้และมีคุณธรรมในจิตใจ เงื่อนไขสำคัญที่หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงถือว่าเป็นหลักสำคัญ คือ คนในสังคมใช้ชีวิตและทำงานอยู่บนพื้นฐานความรู้ การมีสติปัญญาแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มากกว่าการใช้อารมณ์ รวมทั้งคนในสังคมมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจ เช่น มีเมตตาโอปอบอณาภิ มีความเพียร ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย มีความกตัญญู อดทน เป็นต้น

๖. พึ่งพาตนเอง และรับผิดชอบต่อส่วนรวม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระพุทธศาสนา ทำให้คนในสังคมสามารถยืนหยัดบนขาตนเองได้ พึ่งพาตนเองได้ เพราะพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตน แต่ไม่ได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ยุ่งหรืออาศัยใคร หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระพุทธศาสนา ส่งเสริมให้รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนด้วย เช่น ฆราวาสธรรม ถ้อยทีถ้อยอาศัยผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

(Organization Development) มีวิวัฒนาการมาหลายทศวรรษ จุดเริ่มต้นของการตื่นตัวในวิชาการด้านการพัฒนาองค์การตื่นตัวเป็นอย่างมาก ได้แก่ ความเคลื่อนไหวช่วงทศวรรษที่ ๑๙๕๐ และ ๑๙๖๐ ซึ่งมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นเครื่องมือที่จะช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กร พร้อมทั้งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกภายในองค์กร เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้มีการพัฒนาองค์การอย่างมากในช่วงนี้ คือ ผลพวงจากสงครามโลกครั้งที่ ๒

เนื่องจากมีความเคลื่อนไหวในด้านการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และมนุษย์สัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นอย่างมาก มีความพยายามที่จะเอาองค์ความรู้ ตัวแบบ เทคนิควิธีการ กลยุทธ์จากสาขาวิชาต่างๆ มาใช้พัฒนาศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการประยุกต์เอาศาสตร์และวิทยาการของทฤษฎีองค์การไปใช้จริงในทางปฏิบัติ โดยเน้นไปที่การศึกษาถึงแนวโน้มพลวัต ความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนมากขึ้น แล้วจึงประยุกต์เอาวิทยาการด้านต่างๆ มาทำการเปลี่ยนแปลงระบบมนุษย์อย่างมีแผนการ

นักคิดคนสำคัญ อาทิ เช่น ดักลาส แม็คเกรเกอร์ เคิร์ท เลวิน อีริค ทริสต์ ริชาร์ด เบ็คฮาร์ด ฯลฯ ร่วมกันขับเคลื่อนขบวนการ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (๒๕๕๗).) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ในช่วงทศวรรษ ๑๙๕๐ แม็คเกรเกอร์และเบ็คฮาร์ด ร่วมกันเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัท General Mills แล้วจึงได้สร้างคำว่า “การพัฒนาองค์การ” (Organization Development) ขึ้นมาเพื่อสื่อสำแดงให้เพื่อนร่วมวงการได้เห็นถึงความพยายามของพวกเขาที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากข้างล่างขึ้นมาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งแตกต่างไปจากแนวปฏิบัติตามจารีตของบรรดาบริษัทที่ปรึกษาในช่วงเวลานั้น ซึ่งดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากผู้บริหารระดับสูง

ในห้วงเวลาเดียวกัน อีริค ทริสต์ ได้พัฒนาคำและแนวคิดเรื่อง “ระบบทางสังคมวิทยาเทคนิค” ขึ้นมา เพื่อเน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่มีมากขึ้นเรื่อยๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างคนและระบบทางสังคมกับเครื่องมือและเทคนิควิทยาการต่างๆ ภายในองค์กร สำหรับทริสต์แล้ว องค์กรที่ดีควรมีการออกแบบและพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกันระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจ ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี และค่านิยมของคนในองค์กร

จะเห็นได้ว่าในช่วงแรกของวิชาการด้านการพัฒนาองค์การ จะมีแนวคิดและกิจกรรมที่มุ่งเน้นไปที่ “ด้านมนุษย์” (Human side) ขององค์การ เช่น เรื่องของคน ความสัมพันธ์ นโยบาย กระบวนการ ขั้นตอน วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และการออกแบบองค์การ เป็นต้น นักคิดและนักปฏิบัติการณ์ด้านการพัฒนาองค์การจึงมักจะมององค์การว่าเปรียบเสมือน “ระบบมนุษย์” (Human systems) ที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมายบางประการ โดยมีการปรับปรุงภายในองค์กรซึ่งเกิดขึ้นด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนการ ทั้งนี้กระบวนการเช่นนี้จะสำเร็จได้ก็ด้วยวิธีการเข้าไปแทรกแซง ด้วยกิจกรรมและเครื่องมือที่ได้รับการออกแบบและพัฒนาอย่างหลากหลาย

นอกจากนี้ ยังได้มีความพยายามอย่างต่อเนื่องของบรรดานักคิด นักวิชาการ ในห้วงเวลานั้นที่จะให้นิยามความหมายของการพัฒนาองค์การไว้อย่างมากมาย ดังเช่น ริชาร์ด เบ็คฮาร์ด นักวิชาการชื่อดังด้านการพัฒนาองค์การได้ให้นิยามการพัฒนาองค์การซึ่งต่อมาได้มีการนำไปกล่าวถึงอย่างแพร่หลายว่า การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามที่มี...

๑) แผนการ

๒) ส่งผลกระทบทั่วทั้งองค์กร

๓) บริหารจัดการจากผู้บริหารระดับสูง

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาวะขององค์กร

๕) ผ่านกิจกรรมการเข้าไปดำเนินการอย่างมีแผนการในกระบวนการขององค์กร โดยใช้องค์ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ที่น่าสนใจ ก็คือ การรวบรวมและนำเสนอ “รายการคุณลักษณะเด่นของการพัฒนาองค์กร” โดยเฟรนช์ และคณะ ที่เห็นว่างานเขียนด้านการพัฒนาองค์กรที่ผ่านมามักจะนำเสนอจุดเน้นหลักๆดังนี้

(๑) การพัฒนาองค์กรมีจุดเน้นที่ “วัฒนธรรมและกระบวนการ”

(๒) การพัฒนาองค์กรจะสนับสนุนเป็นพิเศษในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำกับสมาชิกขององค์กรในการบริหารจัดการวัฒนธรรมและกระบวนการ

(๓) ทีมงานทุกประเภทมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการผลสัมฤทธิ์ภารกิจ และยังถือเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญสำหรับกิจกรรมด้านการพัฒนาองค์กร

(๔) การพัฒนาองค์กรมีจุดเน้นที่ “ด้านของมนุษย์และสังคม” ขององค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการก็ยอมเข้าไปแทรกแซงส่งผลในด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างด้วย

(๕) การที่บุคลากรทุกระดับขององค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วม และมีส่วนเกี่ยวพันอยู่ในกระบวนการแก้ไข ปัญหา และการตัดสินใจถือเป็นส่วนที่สำคัญมากสำหรับการพัฒนาองค์กร

(๖) การพัฒนาองค์กรมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงระบบโดยองค์กรวม และมององค์กรว่าเป็นระบบทางสังคมที่มีความซับซ้อน

(๗) นักพัฒนาองค์กรแสดงบทบาทเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” นักประสานความร่วมมือ และเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับระบบของหน่วยงานผู้รับบริการ

(๘) เป้าหมายใหญ่ของการพัฒนาองค์กร คือ การทำให้ระบบของหน่วยงานผู้รับบริการสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยการสอนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านวิธีการแห่งการวิเคราะห์ด้วยตนเอง การพัฒนาองค์กรมองการปรับปรุงองค์กรว่าเป็นเสมือนกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายในบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

(๙) การพัฒนาองค์กรยึดถือตัวแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้น โดยสมาชิกของหน่วยงานผู้รับบริการ

(๑๐) การพัฒนาองค์กรมีทัศนะแบบพัฒนานิยม กล่าวคือ แสวงหาแนวทางที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงที่ดีขึ้นทั้งในแง่ขององค์กรและบุคลากรภายในองค์กร ความพยายามที่จะสร้างสถานการณ์แบบชนะด้วยกันสองฝ่ายถือเป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานในโปรแกรมการพัฒนาองค์กร

อย่างไรก็ตาม ดูเหมือนแนวคิดการพัฒนาองค์กรจะมีได้ดำเนินไปแบบราบเรียบเป็นแนวทางเดียวกันไปตลอด แนวคิดการพัฒนาองค์กรแบบคลาสสิก ที่ดำเนินมาตั้งแต่ทศวรรษที่ ๑๙๕๐ ต้องมาเผชิญกับจุดเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๘๐ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อบริบทของโลก ไม่ว่าจะเป็นการพลิกผันทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือการปฏิวัติทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือการปฏิวัติทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในระดับพื้นฐานอย่างถึงรากถึงโคน เกิดแนวคิดการเปลี่ยนแปลงถึงระดับ “การโยกกระบวนทัศน์” ของการพัฒนาองค์กรไปสู่คำใหม่ที่เรียกว่า “การแปลงรูปองค์กร”

นักวิชาการบางคนเชื่อว่า “การแปลงรูปองค์กร” เป็นเพียงส่วนขยายนอกเงยของ “การพัฒนองค์กร” แต่บางทีก็เชื่อว่า คือ สาขาวิชาใหม่ที่สามารถพัฒนาขึ้นมาเป็นระเบียบวิชาการใหม่ได้ด้วยตัวมันเอง

แนวคิดเรื่อง “การจัดการเชิงกลยุทธ์” คือ แนวคิดที่โดดเด่นสูงสุดของวิชาการด้านการบริหารจัดการ ในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๘๐ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างความลงตัว ระหว่างภัยคุกคามและโอกาส ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก กับ จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร ตามมาด้วยการทุ่มเทความพยายามอย่างมากไปที่ การนิยามกำหนด “พันธกิจ” “เป้าประสงค์” “วิสัยทัศน์” และ “กลยุทธ์” ขององค์กร มีความเชื่อและการตระหนักร่วมกันว่าการมีวิสัยทัศน์ที่ชัด และสำแดงให้เห็นภาพเข้าใจได้ง่าย ถือเป็นองค์ประกอบอันทรงพลังต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ด้วยสภาวะการแข่งขันที่เข้มข้นรุนแรงขึ้น ความเรียกร้องต้องการของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ การปฏิวัติทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การล่มสลายของลัทธิคอมมิวนิสต์ และกระบวนการเศรษฐกิจเสรีนิยม ในนามของ โลกาภิวัตน์ ล้วนเป็นเหตุให้องค์กรต้องทำการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจะอยู่รอดได้ แนวทาง แนวปฏิบัติ และระบบความคิดความเชื่อแบบเก่าๆ ถือว่าไม่ดีพอ ไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อีกต่อไปแล้ว องค์กรต้องถูกแปลงรูป กระบวนทัศน์ต้องเปลี่ยนแปลงใหม่ นักพัฒนาองค์กรจึงได้พัฒนา “เครื่องมือและกิจกรรม” เพื่อเอื้ออำนวยการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ให้สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดการทำงานที่รวดเร็ว ตอบโจทย์ความต้องการ และราคาถูกลง

ทศวรรษ ๑๙๘๐, ๑๙๙๐ และ ๒๐๐๐ เป็นต้นมา ผู้คนในวงการการบริหารจัดการ องค์กรจึงมักจะได้อินแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวเน้นการเปลี่ยนแปลง เช่น การรีอปรับกระบวนการองค์กร การสร้างภาครัฐใหม่ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนรูปองค์กร แม้จะได้สร้างกระแสความตื่นตัวต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก แต่ในขณะเดียวกัน มีข้อน่าสังเกตว่า แนวคิดนี้ส่งผลอย่างลึกซึ้งในแง่ของกระบวนทัศน์ด้านการบริหารจัดการ จากกระบวนทัศน์แบบ “พัฒนา-มนุษย์นิยม” ของกลุ่มนักคิดพัฒนาองค์กรแนวคลาสสิก ที่เน้นการค่อยๆปรับเปลี่ยนทีละขั้นตอน แบบมีส่วนร่วมของภาคีด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกันของทุกฝ่าย กลายมาเป็นกระบวนทัศน์แบบ “จัดการแบบก้าวกระโดด-ผู้นำนิยม” ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับสูง

กระบวนทัศน์การพัฒนาองค์กรแนวคลาสสิก มีจุดเน้นอยู่ที่การปรับปรุงพัฒนา “กระบวนการ” ภายในองค์กร โดยใช้วิธีการเน้นกระบวนการการมีส่วนร่วมของทุกคนระดับภายในองค์กร โดยมีค่านิยมหลัก คือ ให้คุณค่า ศักดิ์ศรี กับความเป็นมนุษย์ของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงจะต้องเน้นการเอื้ออำนวยและคอยชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ร่วมกระบวนการได้มีการพัฒนาทั้งคนและองค์กรควบคู่กันไป (อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (๒๕๕๕).)

ในอีกด้านหนึ่ง คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาองค์กรแนวเน้นการเปลี่ยนรูป หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า การจัดการเปลี่ยนแปลง แนวคิดนี้มีจุดเน้นหลักสำคัญไปที่ “ผลลัพธ์” ขององค์กร โดยใช้วิธีการที่เน้น “กระบวนการของชนชั้นนำในองค์กร” กล่าวคือ เพื่อให้เกิดการทำงานที่รวดเร็วคล่องตัว จึงมักจะใช้สิทธิ์ของฝ่ายจัดการในการดำเนินการ สิ่งที่พบตามมา คือ ค่านิยมหลักที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ เน้นไปที่ “มูลค่าและผลตอบแทนทาง

เศรษฐกิจ”เป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงจึงมักจะใช้แนวทางแบบวิศวกรรมและการควบคุมสั่งการ

จะเห็นได้ว่าทั้งสองกระบวนทัศน์ มีจุดแข็งและจุดอ่อนที่แตกต่างกัน

ด้าน “กระบวนทัศน์การพัฒนางานองค์กรแนวคลาสสิก” มีจุดแข็งที่ค่านิยมแบบมนุษยนิยม มีความเป็นประชาธิปไตยสูง เน้นความยั่งยืนระยะยาว แต่มีจุดอ่อน คือ ขาดค่านิยมและเป้าหมายด้านผลตอบแทนทางธุรกิจ อาจทำให้พบว่าองค์กรมีสภาพที่บุคลากรมีความสุข และมีผลประกอบการต่ำ

ด้าน “กระบวนทัศน์การพัฒนางานองค์กรแนวเน้นการเปลี่ยนรูป” มีจุดแข็งที่ความรวดเร็ว เด็ดขาดในกระบวนการเปลี่ยนแปลง มุ่งผลลัพธ์โดยเฉพาะผลตอบแทนทางธุรกิจ แต่มีจุดอ่อนสำคัญคือ ขาดการให้คุณค่ากับความมีศักดิ์ศรี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในระดับต่ำลงไป ทำให้อาจเกิดเสียศูนย์ ขาดความสมดุลในระยะยาวขององค์กร กลายเป็นองค์กรที่มีผลประกอบการสูง แต่บุคลากรเต็มไปด้วยความทุกข์ ความเก็บกด ไร้ศักดิ์ศรี และจะนำไปสู่ปัญหาในระยะยาวขององค์กร

ดังนั้น กระบวนทัศน์การพัฒนางานองค์กรทั้งสองกระบวนทัศน์ข้างต้น ถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อที่จะตอบสนองหรือรับมลภาวะ แรงกดดันของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในขณะนั้น ส่วนปัจจุบันเป็นหน้าที่ของนักพัฒนางานองค์กรที่จะต้องบูรณาการทางความคิดเชื่อมโยงประสานร้อยเรียงให้เกิดกระบวนทัศน์การพัฒนางานองค์กรที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่าง “กระบวนทัศน์การพัฒนางานองค์กรแนวคลาสสิก” กับ “กระบวนทัศน์การพัฒนางานองค์กรแนวเน้นการเปลี่ยนรูป” สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสม มีเหตุผล เพื่อการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน

๓. บูรณาการ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” กับ “การพัฒนางานองค์กร”

แง่มุมทั้งในทางทฤษฎีและการปฏิบัติด้านการพัฒนางานองค์กร เห็นว่า การนำเอาหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระพุทธศาสนามาปรับประยุกต์ใช้เข้ากับหลักวิชาการด้านการพัฒนางานองค์กร ยิ่งก่อให้เกิดการสร้าง ความเข้มแข็ง หนักแน่น มีความสมบูรณ์รอบด้านแก่วิชาการและแนวปฏิบัติด้านนี้มากยิ่งขึ้น

เนื่องจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยในการเสริมและจัดปัญหาพื้นฐานของทฤษฎีกระแสหลักของการพัฒนางานองค์กรตามแนวทางของโลกตะวันตก ซึ่งมักมีปัญหาพื้นฐานที่สำคัญ คือ

(๑) เป็นทฤษฎีที่มักจะลดทอนตัวแปรให้ลดลง

(๒) มุ่งเน้นไปที่ตัวแปรเหล่านั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องให้ความสำคัญสูงสุด แทนที่จะมองทำความเข้าใจแบบภาพองค์รวม

(๓) นำไปสู่แนวคิดแบบ “ทวินิยม” อันเป็นหลักตรรกะแบบต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง

จาคส์ เดอร์ริดา (นักทฤษฎีการตีความ ทอแมส กัทตี และวิศาล บุปผเวส. (๒๕๔๐).) คือ ตัวอย่างของนักปรัชญาที่สามารถวิพากษ์วิจารณ์ปรัชญาตะวันตกได้อย่างดีและชัดเจนว่า การสร้างปรัชญาตะวันตกเหมือนกับการสร้างเกมทางความคิด คือ ปรัชญาตะวันตกถูกสร้างขึ้นภายใต้กรอบความคิดที่เรียกว่า “อภิปรัชญาของสิ่งปรากฏ” ซึ่งอภิปรัชญาแบบนี้จะต้องสร้างจุดเน้นที่เป็นรูปธรรมชนิดหนึ่งขึ้นมา เพื่อให้ผู้เชื่อถือปรัชญาชุดหนึ่งเกิดความเชื่อหรือการยึดถือในสิ่งนั้นร่วมกัน เรียกว่า logocentrism และเมื่อเกิดความเชื่อและยึดถือในสิ่งนี้ร่วมกัน ก็จะก่อความเชื่อว่า สิ่งนี้ย่อมไม่เหมือนและย่อมดีกว่าสิ่งนั้น และสิ่งอื่นๆใดจนก่อให้เกิดการแยกตัวของความขัดแย้ง และที่ยิ่งไป

กว่านั้น ปรัชญาตะวันตกมักเน้นให้ความสำคัญ รักษา ยกย่องเชิดชูในสิ่งนี้ (ที่เห็นว่าดีกว่า) และขจัดสิ่งนั้นและสิ่งอื่นๆได้ออกไป หรือให้ความสำคัญกับสิ่งอันหลังน้อยกว่า ดังนั้น ประวัติศาสตร์ของปรัชญาตะวันตกจึงเป็นเรื่องของความขัดแย้งในลักษณะแบบ “วิภาษวิธี” (Dialectic) คือ การต่อสู้เพื่อที่จะยกให้สิ่งหนึ่งมีความเหนือกว่าอีกสิ่งหนึ่งอยู่เสมอ อันทำให้เกิดความสัมพันธ์แบบไม่เท่าเทียมกัน ซึ่ง จาคส์ เดอร์ริดา (ฌอลองภพ สุสังกรกาญจน์. (๒๕๔๙). กล่าวว่า a violent hierarchy

ลักษณะของปรัชญาตะวันตกดังกล่าวทรงอิทธิพลเป็นอย่างยิ่งต่อวิชาการในทุกศาสตร์ ทุกสาขา รวมทั้งกรอบวิธีคิดในทฤษฎีองค์การและการพัฒนาองค์การตะวันตกอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากทั้งทฤษฎีการพัฒนาองค์การแนวคลาสสิก และทฤษฎีการพัฒนาองค์การแนวเน้นจัดการเปลี่ยนแปลง ต่างนำเสนอให้เห็นว่า ทฤษฎีของกลุ่มตนเองต้องการเน้นย้ำในปัจจัยใด และต้องการละเว้น มองข้ามไม่กล่าวถึงปัจจัยอื่น ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาองค์การแนวคลาสสิก มีลักษณะเป็นมนุษย์นิยมเป็นค่านิยมในการพัฒนาองค์การ กระบวนการพัฒนาองค์การเน้นการมีส่วนร่วม ส่วนทฤษฎีการพัฒนาองค์การแนวเน้นจัดการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นผลสัมฤทธิ์นิยม เป็นค่านิยมในการพัฒนาองค์การ กระบวนการพัฒนาองค์การเน้นผู้บริหาร

ดังที่กล่าวไว้ในข้อความข้างต้นด้วยเรื่องจุดแข็งจุดอ่อนของทั้งสองกระบวนการทัศน์การพัฒนาองค์การ จะเห็นได้ว่า การย้ำเน้นในปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมากเกินไป จนมองข้ามไม่ให้ความสำคัญในปัจจัยอื่น ผู้เขียนมีความเห็นว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธมาเป็นเครื่องมือในการปรับประสานความแตกต่าง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธ เป็นหลักปรัชญาตะวันออกที่ไม่เลือกข้าง หรือเน้นความสำคัญสิ่งใดจนสุดโต่ง แต่เป็นหลักปรัชญาเน้นทางสายกลาง มองภาพกว้างแบบองค์รวม สามารถนำมาสังเคราะห์ต่อหลักแนวคิดกระบวนการทัศน์การพัฒนาองค์การทั้งสอง ดังนี้

(๑) การสังเคราะห์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธกับแนวคิดการพัฒนาองค์การแนวคลาสสิกพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

(๑.๑) แนวคิดการพัฒนาองค์การแนวคลาสสิกให้ความสำคัญกับหลักคิดค่านิยมตามแนว “มนุษย์นิยม” คือ เคารพในศักดิ์ศรี ความคิดสร้างสรรค์ ศักยภาพการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธ เป็นหลักปรัชญาที่อยู่บนพื้นฐานของความคิดแบบ “มนุษย์นิยม” คือ เชื่อมมั่นในคุณค่าของมนุษย์ การร่วมคิดร่วมทำ การเคารพในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และอยู่บนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม

(๑.๒) แนวคิดการพัฒนาองค์การแนวคลาสสิกให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาแบบเน้น “กระบวนการมีส่วนร่วม” เน้นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งสอดคล้องกับหลักความพอประมาณ (สันโดษ) ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละหน่วย และเน้นความรู้ความเข้าใจผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย อย่างไรก็ตาม แม้กระบวนการมีส่วนร่วมจะเป็นสิ่งที่ดี นักพัฒนาองค์การต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็วเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์

(๒) การสังเคราะห์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธกับการพัฒนาองค์การตามแนวคิดการพัฒนาองค์การแบบเน้นการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

(๒.๑) การพัฒนาองค์การแบบเน้นการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรมุ่งเน้นในเรื่องของ “ผลลัพธ์” เป็นหลักสำคัญในการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การ องค์กรธุรกิจมุ่งเน้นในเรื่องของผลลัพธ์ทางธุรกิจ เช่น

รายได้ ผลกำไร ผลตอบแทน เป็นต้น องค์การภาครัฐมุ่งเน้นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของหน่วยราชการเป็นเป้าหมายปลายทางสำคัญ แนวทางการพัฒนาองค์กรเช่นนี้สามารถเข้ากับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธ คือ การพัฒนาองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องมีความพอประมาณสมเหตุสมผล ความมีคุณธรรม มีกระบวนการที่ถูกต้อง กล่าวคือ เบื้องหลังความสำเร็จต้องอยู่บนหลักคุณธรรม จริยธรรม ความชอบธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

(๒.๒) การพัฒนาองค์กรแบบเน้นการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กรมุ่งเน้นไปในเรื่องของกระบวนการตัดสินใจที่ “ผู้บริหารระดับสูง” มีบทบาทสำคัญทำให้ประเด็นในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรมุ่งเน้นในเรื่องกำไร ผลตอบแทนทางธุรกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในการลงทุน เป็นต้น เป็นแกนสำคัญของการตัดสินใจ ข้อดี คือ ความรวดเร็วและเด็ดขาดในกระบวนการบริหาร สามารถจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กรข้อเสีย คือ ขาดการมีส่วนร่วม ขาดการรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน ส่งผลต่อการขาดกระบวนการสื่อสารการเรียนรู้ทำความเข้าใจ ในที่สุดอาจบั่นทอนกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธจักเพิ่มคุณค่าของมนุษย์และกระบวนการมีส่วนร่วมเสริมเข้าไป

บทสรุป

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธกับการพัฒนาองค์กรนี้ เป็นความพยายามที่จะเชื่อมผสมผสานระหว่างองค์ความรู้ทั้งสองด้านให้สามารถปรับประมาณเชื่อมโยงทั้งในระดับทางปรัชญาความคิด และการนำไปปรับใช้ทางการปฏิบัติจริง โดยมุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญถึงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธให้มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตสำนึก และการเปลี่ยนแปลงภายนอกซึ่งมีความไม่แน่นอนไม่คงที่ เพราะฉะนั้น การดำรงชีวิตโดยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเป็นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำความเข้าใจในศักยภาพ ความสามารถของตนเอง มีวิสัยทัศน์ไกลที่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเป็นระบบสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างใจเย็น เพราะรู้รอบด้าน มีคุณธรรม และเข้าใจกระบวนการพัฒนางานของตน

การพัฒนาองค์กรแนวคลาสสิก เป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรแบบมนุษยนิยม และเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ขณะที่การพัฒนาองค์กรแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดพัฒนาองค์กรแบบเน้นผลลัพธ์ จากการบริหารของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้เกิดความไม่สมดุล การนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพุทธ เป็นมัชฌิมาปฏิปทาสายกลาง ในการทำให้เกิดความลงตัวของทั้งสองแนวคิดการพัฒนาองค์กร เชื่อมประสานจุดเด่นของทั้งสองกระบวนการทัศน์

เอกสารอ้างอิง

พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. มงคลชีวิต ๓๘ ประการ. สืบค้นเมื่อ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๑, จาก

http://www.kalyanamitra.org/mongkhoh/index_mongkhoh.html

ฉลองภพ สุสังกรกาญจน์. (๒๕๕๙). การบริหารเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.

เอกสารประกอบการวิจัยประจำปี. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ณัฐพงศ์ ทองภักดี และวิศาล บุปผเวส. (๒๕๕๐). ประเทศไทยในทศวรรษหน้า : วิสัยทัศน์ของ
NIDA แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจ เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เนื่องในวาระ
ครบรอบ ๓๐ ปี แห่งการสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (๒๕๕๗). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร. ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (๒๕๕๖). การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร.
ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (๒๕๕๕). พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร. วีพริ้นท์.