

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรเชิงพุทธ Managing Work Environment of Buddhist Organizations

พระครูสุจิตพัฒนาพิธาน

PhrakruSujitphatnaphithan

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhachinnaraj Buddhist college, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: anusorn.rua@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการ ที่นำเสนอการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรเชิงพุทธ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันขององค์กรเชิงพุทธ เป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรให้มีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ทั้งผู้บริหารและพนักงาน โดยการเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการด้านอารมณ์ สภาพแวดล้อมและทัศนคติที่ดีต่อกัน เป็นการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันขององค์กรทั้งในมิติของความเป็นผู้นำ มิติของการสื่อสาร และความสมดุลระหว่างการทำงานร่วมกันภายใต้นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรต้องเรียนรู้และปรับตัวมองการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก มองการเปลี่ยนแปลงเป็นการท้าทายของการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป้าหมายชีวิต โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เน้นความดีสำคัญกว่าความรู้ เพราะความดีเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความรู้เป็นส่วนที่บุคคลสนใจ เราจะได้เห็นว่าปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคมค่อนข้างเน้นในเรื่องของวัตถุมากกว่าความเอาใจใส่ในเรื่องของจิตใจ หรือทางด้านจริยธรรม จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่นอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณธรรมให้กับบุคลากร เพราะฉะนั้น การนำหลักไตรสิกขา หลักอิทธิบาท หลักสัปปุริสธรรม มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบุคลากรในองค์กร ให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้วยเหตุด้วยผล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก รู้จักธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความสามารถ

และรู้จักบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กร ให้คุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, สภาพแวดล้อมองค์กร, การทำงานให้มีประสิทธิภาพ, เชิงพุทธ

Abstract

This academic article presents the workplace management of Buddhist organizations by applying Buddhist principles to foster happiness and effectiveness for both directors and officers. They are able to improve emotional self-regulation, workplace environment, and positive attitude towards others, leading to organizational motivation and satisfaction in terms of leadership, communication, and balance between working together under organizational policies. Managing the workplace environment is essential: personnel must learn, acknowledge the shift, embrace change and challenge positively, and focus on responsibilities and life goals. Integrating Buddhist principles into organization management by prioritizing goodness over knowledge is beneficial since it is individual behavior, whereas knowledge is personal interest. Nowadays, social environments are more materialistic than spiritual or ethical. As ethics are an external guideline for creating personnel morality, Sikkhā (threefold training), Iddhipāda (foundations for accomplishment), and Sappurisa (virtues of a gentleman) should be integrated into workplace and personnel development. These Buddhist principles benefit personnel by making them reasonable, aware of changes in global society, embracing change, and understanding human nature, resulting in good quality of life and efficient task performance.

Keywords: Management, Work Environment, Work Effectiveness, Buddhist Orientation

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานองค์กรทุกองค์กร จำเป็นต้องมีการวางแผนและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม และบุคลากรในองค์กร ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบของการทำงานในองค์กร การเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทัศนคติในเชิงสร้างสรรค์ และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารงาน และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นอกจากผู้บริหารแล้วบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมี นั่นก็คือ ทักษะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management) และการรู้จักนำทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ (Physical Resources) กระบวนการดังกล่าว ต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ เปิดใจร่วมกันในการรับฟัง การกระจายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างกระบวนทัศน์ในการวางแผนเป้าหมายภาระงานที่ชัดเจน และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการช่วยกันขับเคลื่อนองค์กร เพื่อนำพาองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างภูมิใจ

ในกระบวนทัศน์เดิม นักบริหารและนักวิชาการมองว่า การบริหารคน เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การ โดย การบริหารองค์การ ได้แบ่งหน้าที่ออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งแต่ละฝ่ายมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนที่ชัดเจน แต่ก็ได้ละเลยในการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประสานงานภายในองค์การและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดย ฝ่ายบุคคล นั้น มีหน้าที่ในการบริหารคน อย่างไรก็ตาม ในกระบวนทัศน์ใหม่ นักวิชาการกับนักบริหารหัวก้าวหน้ากลับมองว่า การบริหารคน คือ การบริหารองค์การ กล่าวคือ เป้าหมายขององค์การทุกเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ ย่อมเกิดจากระบบงานทุกระบบขององค์การที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งในแต่ละระบบงานที่ประสบความสำเร็จนั้น เกิดขึ้นจากความสำเร็จของทุก ๆ งานภายในระบบ ทั้งนี้การเลือกใช้คนที่เหมาะสมงาน โดยให้เขาเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (จักขวัชร ศิริวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, 2567 : ออนไลน์)

การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันนั้น Sounder, W. E. ได้อธิบายถึงประเภทของการทำงานร่วมกันไว้ 3 ลักษณะดังนี้ คือ 1) การทำงานร่วมกันแบบไม่เป็นทางการ เป็นการทำงานที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มเล็ก ๆ ไม่ต้องมีพันธะสัญญา เป็นการรวมตัวกันเพื่อ

ประชุมสัมมนา เพื่อให้การทำงานร่วมกันให้คำปรึกษาหารือหรือการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารในเครือข่ายที่มีความสนใจร่วมกัน 2) การทำงานร่วมกันแบบกึ่งทางการ เป็นการ ทำงานที่มีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มค่อนข้างมีแบบแผน เช่น การขอข้อมูล ในบางเรื่องแล้วนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน และ 3) การทำงานร่วมกันแบบเป็นทางการ เป็นการ ทำงานที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มบุคคล องค์กรหนึ่ง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างมีแบบแผน โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีการจัด ตั้งองค์กร หน่วยงานขึ้นมาดูแลด้านการดำเนินงาน เช่น การทำสัญญาข้อตกลงเพื่อความ เข้าใจอันดีระหว่างองค์กร (MOU) (Sounder, W. E., 1993) จากข้อมูลเบื้องต้นที่กล่าวไว้ สะท้อนให้เห็นว่า การทำงานของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน นอกจากเป็นการสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ยังเป็นการสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ให้มีความสุข รวมถึงการกำหนดแผนงาน เป้าประสงค์ และการประเมินผลงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายใน องค์กรให้มีความสุข เพราะฉะนั้น ผู้บริหารควรปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงทางสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กรและสังคม

การปรับกระบวนการทัศนในการบริหารจัดการ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนในการ บริหารจัดการในองค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านความเจริญแบบก้าวกระโดด ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมโลกปัจจุบัน ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวกับการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหรือแม้กระทั่งบุคลากรในองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการ หนึ่งในการทำงาน ทั้งนี้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ควรทำความเข้าใจเรียนรู้ เพื่อปรับ กระบวนการทัศนและยอมรับในสิ่งที่จะตามมาหลังจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนี้

1. ปรับกระบวนการทัศนในการคิดบวก

การปรับกระบวนการทัศนด้านการคิดบวก เป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความ พร้อมเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น วางเป้าหมายให้ชัดเจนกับสิ่งที่คิดว่า บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพพอที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิด ประโยชน์และสำเร็จได้ การปรับกระบวนการทัศนในการคิดบวกเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้

กับบุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

2. มองการเปลี่ยนแปลงเป็นการท้าทาย

การเป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ต้องทำความเข้าใจและยอมรับของการเปลี่ยนแปลงว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นมีอยู่ทุกทุกสมัย การเปลี่ยนแปลงนอกจากจะเป็นการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคมแล้ว ยังเป็นการท้าทายต่อความรู้ความสามารถในการทำงาน และมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างโอกาส เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของการทำงานในมิติใหม่ๆ ไม่ยึดติดอยู่กับรูปแบบงานเดิม ๆ ที่เคยทำ

3. ปรับทัศนคติใหม่กับงานที่ทำ

การปรับทัศนคติใหม่กับการทำงานประจำ เป็นการสร้างทัศนคติในเชิงสร้างสรรค์ ไม่ใช่เป็นการด้อยค่ากับหน้าที่การงานที่ตนกำลังทำอยู่ เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงใช้ว่าจะมีแต่เราเท่านั้นที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น แต่ให้มองสังคมรอบตัวว่าอาชีพทุกอาชีพ องค์กรทุกองค์กรต่างก็ต้องการปรับตัวเช่นเดียวกัน เพื่อรักษาไว้ซึ่งหน้าที่การงานและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ตนเอง และที่สำคัญ ก็คือครอบครัว

4. ให้ความสำคัญกับหน้าที่

การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งสำคัญเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หากเราไปให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงหรือคิดในเชิงลบ อาจทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นผิดพลาดได้ เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะอะไรจะเปลี่ยนแปลงก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ควรยึดมั่นและพยายามรักษาให้ดีที่สุด นั่นก็คือ หน้าที่การงาน อย่าให้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของชีวิตตนเอง

5. ตั้งคำถามตัวเองและตั้งเป้าหมายชีวิตใหม่

การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น เราต้องตั้งคำถามกับตัวเองเสมอ ๆ ว่า เรามีความรู้ความสารถในด้านอะไรเป็นกรณีพิเศษ นอกจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อจะได้เป็นการค้นหาความถนัดหรือทักษะของตน และพร้อมที่จะพัฒนาทักษะตนเองให้ดียิ่งขึ้น ลักษณะการตั้งคำถามแบบนี้ให้กับตนเอง จะเป็นกลวิธีในการวางแผนชีวิตในการทำงานและอาจทำให้เห็นถึงเป้าหมายใหม่ของชีวิต ฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้กระทั่งเจ้าหน้าที่ทั้งในภาครัฐและเอกชน ต้องเรียนรู้ที่จะยอมรับและประกระบวนทัศน์ใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม องค์กร หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อม ในองค์กร เพื่อช่วยกันป้องกันและไม่ให้เกิดผลกระทบต่อนตนเอง หรือแม้กระทั่งองค์กรที่

เราปฏิบัติหน้าที่อยู่ อย่าได้มองว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือแม้กระทั่งในองค์กรใช้ว่า จะเป็นวิกฤตอันเลวร้ายเสมอไป ถ้าใช้สติให้มาก ใช้สติให้เป็น จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นการท้าทายและเป็นโอกาสให้เราได้พิสูจน์ตัวเองในการทำงาน

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้อธิบายเรื่อง เจอวิกฤตจะเลือก วิวัฒน์ หรือจะเอาวิบัติ ไว้ว่า เมื่อพูดถึงคำว่า “วิกฤต” จะมองไปในเชิงลบทันที คิดว่าเป็น ความทุกข์ เป็นปัญหา แต่ท่ามกลางภาวะวิกฤตนี้ ความจริงแล้วถ้ามองเชิงบวก จะเห็นว่ามี ข้อดีหลายอย่าง ประเทศไทยถ้าเปรียบเป็นกระแสน้ำ ในเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงทาง สังคม เราก็เหมือนคนที่เล่นสนุกอยู่ในกระแสน้ำนั้นโดยไม่รู้ตัวว่า ความจริงกระแสน้ำนั้น ไหลไปลงเหว การที่เกิดวิกฤตนี้ก็เปรียบเหมือนกับกระแสน้ำนั้นพาเรามากระทบกับโขดหิน แม้จะทำให้เราได้รับบาดเจ็บเป็นความทุกข์ แต่ก็ทำให้รู้ตัวก่อนที่จะตกลงไปในเหว (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) 2560 : 1-2)

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กร

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรให้น่าอยู่และมีความสุขร่วม เป็น เป้าประสงค์หลักในการบริหารจัดการ เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เมื่อสภาพแวดล้อมมีบรรยากาศที่ดี การทำงานร่วมกันของบุคลากรย่อมมีความสุข ทว่าสภาพแวดล้อม ในองค์กรไม่น่าอยู่ ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ดัง นั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ สภาพแวดล้อมร่วมกัน

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารพระพุทธศาสนาเริ่มมีอันเป็นรูปธรรมสองเดือน นับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระ ปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้นเมื่อมีพระสงฆ์คณะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นใน พระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์และวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2,500 ปี เป็นข้อมูล ให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหารนอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจาย อยู่ในพระไตรปิฎกการศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร (พระธรรมโฆศาจารย์ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549 : 4) เนื่องด้วยการบริหาร

งานเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี 5 ประการ ตามคำย่อของภาษาอังกฤษที่ว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549 : 3 - 9)

การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการและการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ ที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการในการจัดตั้ง และจัดวางทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล โดยวางแผนให้สามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

3. การนำและสั่งการ (Leading and Directing) หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพล เหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการท างานที่ต้องการ และทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐาน และ เป้าหมายที่องค์กรคาดหวังและกำหนด

ไว้ (เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ 2559 : 182)

การพัฒนาเป็นวาทกรรมอย่างหนึ่ง ที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างกว้างขวาง โดยมีการศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และวิพากษ์วิจารณ์ในหลายมิติ ขณะเดียวกันการพัฒนาเป็นกระบวนการ (process) ที่ได้รับ การตีค่าในระดับสูง ส่งผลให้สิ่งที่ตรงกันข้ามกับกระบวนการนี้ไม่ได้รับการตีค่ากลายเป็น “ความด้อยพัฒนา” สิ่งที่ตรงกันข้ามกับแนวคิด “การพัฒนา” แนวคิดการพัฒนาที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การพัฒนาเป็นกระบวนการ (Process) การพัฒนาเป็นกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของมนุษย์ รวมทั้งศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหา และความต้องการของมนุษย์ทุกด้านอย่างเป็นบูรณาการและอย่างมีประสิทธิภาพ

2.การพัฒนาเป็นวิธีการ (Method) การพัฒนาประกอบด้วยวิธีการในการจัดการระบบทรัพยากรต่างๆ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนา มีความต่อเนื่อง วิธีการพัฒนานี้รวมเอาการสร้างองค์การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะและผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การพัฒนาคือการเคลื่อนไหว (Movement) การพัฒนามีลักษณะเคลื่อนไหว ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ การพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการระดมความร่วมมือทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการระดมความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา ในการแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหาความต้องการรวมตัวและตระหนักรู้ถึงปัญหาความต้องการพื้นฐานร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันคิดและแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น อย่างสร้างสรรค์

4. การพัฒนาคือการจัดทำโครงการหรือโปรแกรม (Project or Program) โครงการหรือโปรแกรม เป็นการปฏิบัติการอย่างหนึ่งของการพัฒนาสังคมโครงการพัฒนาต่าง ๆ ทำให้วัตถุประสงค์ของการพัฒนาเป็นจริงได้ โครงการพัฒนาที่ได้รับผลสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ อาทิเช่น กลุ่มผู้นำ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

5.การพัฒนาคือการให้โอกาส (Opportunity) การให้โอกาสแก่บุคคลในการพัฒนาชีวิต สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่จำเป็น (ชัยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2542 : 7)

นอกจากนี้ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กร ต้องประกอบไปด้วย

1. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในองค์กร ถือเป็นหลักการในการบริหารจัดการที่ดีสำหรับการทำงานร่วมกันในองค์กร นั้นหมายความว่า การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงาน และเพื่อร่วมงาน เมื่อสามารถปรับ

ตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเหล่านี้ได้ การทำงานย่อมมีความสุข

2. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานที่เหมาะสม นั้นต้องอาศัยการตัดสินใจและมองเห็นถึงประโยชน์ทั้งหมด

3. มองเป้าหมายเป็นหลัก ต้องมุ่งไปที่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นโครงการ หรือกิจกรรม โดยนึกถึงผลลัพธ์สิ่งที่จะเกิด

4. มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน การบริหารจัดการที่มองเห็นทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดการ การจัดสรรบุคลากร การควบคุม และการแก้ไขปัญหาต่างๆ จะทำให้งานที่ออกมาเป็นไปด้วยความสำเร็จ

5. เข้าใจกระบวนการที่แตกต่างอย่างถ่องแท้ และสามารถเชื่อมโยงกระบวนการเหล่านั้นภายในองค์กรให้ได้ ทั้งความรับผิดชอบในการปรับปรุงพัฒนา การเติมเต็มแผนงาน การปฏิบัติตามนโยบาย และระเบียบที่องค์กรวางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

6. มีความสามารถที่หลากหลาย จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องของการประสานงาน การบริหารจัดการทรัพยากร การวางแผนและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7. การควบคุม การบริหารจัดการเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมและการจัดการทุกภาคส่วนประสานความร่วมมือออกมาให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

8. ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถือเป็นผลดีกับการบริหารจัดการ เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ทั้งบริบทภายในและภายนอกองค์กร

9. บริหารเวลา การบริหารจัดการที่ดีจะไม่พลาดเรื่องของเวลาที่ส่งผลต่อความสำเร็จเสมอ สามารถวางแผนจัดลำดับภาระงานและกิจกรรมต่างๆ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานออกมาสำเร็จ และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

10. ปรับปรุงเป้าหมายอยู่เสมอ การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด หากเห็นว่ากระบวนการ หรือกิจกรรม เกิดปัญหาจนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องหาวิธีแก้ไขโดยไม่ทอดทิ้งธุระ หากบุคลากรไม่เพียงพอก็ต้องหา มาเติมเต็มหรือพัฒนาด้านทักษะเพิ่มเติม หากทรัพยากรไม่เพียงพอต่อประสิทธิภาพการทำงาน ก็จำเป็นต้องหามาเสริมให้ทีมงาน อะไรที่จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร ก็ต้องตัด

ออก เพื่อให้งานเดินหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีดี นุกุลสมปรารถนา, 10 ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี, 2567 : ออนไลน์)

แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อม สภาวะแวดล้อม โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือเป็นสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิตหรือทรัพยากรธรรมชาติก็ได้ (บุญเสริม พูลสงวน 2551 : 5) นิวัติ เรืองพานิช ได้แบ่งความหมายของสิ่งแวดล้อม ออกเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Natural Environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิตที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man Made Environment) ส่วนใหญ่เป็นแบบแผนหรือวิธีการดำเนินชีวิตของสังคมมนุษย์ สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม สิ่งก่อสร้างหรือสถาปัตยกรรมศาสนา ระบบเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การศึกษาและวิทยาการต่างๆ (นิวัติ เรืองพานิช 2543 : 16) พอสรุปว่า สิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หรือเกิดจากการที่เราสร้างขึ้น ไม่ว่าจะเป็น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแม้กระทั่งประเพณีและวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในการทำงาน นอกจากกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ที่เรากำหนดขึ้นมาเพื่อวางไว้เปรียบเสมือนเครื่องชี้วัดในการดำเนินชีวิตแล้ว ยังมีอะไรอื่นอีก ที่เป็นส่วนประกอบของสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กร อาจพิจารณาได้แบบนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันดี การทำงานร่วมกันของบุคลากรมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับองค์กร หากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีหรือไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และนำไปสู่ภาวะความเครียด จนกลายเป็นโรคซึมเศร้าในที่สุด

2. เรียนรู้และเพิ่มเติมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีคือพื้นที่ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ผลผลิตภาพ และการเติบโตของพนักงาน ปัจจัยบางส่วนที่นำไปสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นหมายรวมถึงการมีแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน มีค่านิยมที่ทุกคนเข้าถึงได้ มีบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความเอื้ออาทร และมีวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ

3. เหตุใดการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจึงสำคัญ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีประโยชน์ต่อบุคลากรในทุกระดับขององค์กร งานวิจัยจาก Deloitte แสดงให้

เห็นว่า ผู้บริหาร 94% และพนักงาน 88% เชื่อว่าวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ นั่นเป็นเพราะการสร้างพื้นที่ที่พนักงานรู้สึกมีความสุขและได้รับแรงบันดาลใจจะทำให้พนักงานรู้สึกกระปรี้กระเปร่าและทำงานร่วมกันมากขึ้น ทั้งยังทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นที่จะบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายด้านอาชีพของตนด้วย

4. ประโยชน์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

4.1 ความเครียดและภาวะหมดไฟลดลง มีพนักงานจำนวนมาก รู้สึกเป็นทุกข์จากความเครียด ภาวะซึมเศร้า หรือความวิตกกังวลจากการทำงาน ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะขอความช่วยเหลือในการจัดการกับความเครียดไม่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ และลดการขาดงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก

4.2 เพิ่มผลิตภาพ ความสุขและผลิตภาพเป็นของคู่กัน การศึกษาของมหาวิทยาลัย Oxford เกี่ยวกับผลิตภาพของพนักงานในบริษัท BT พบว่า พนักงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น 13% เมื่อมีความสุข โดยพนักงานจะทำงานได้เร็วขึ้น ทำงานลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผลงานโดยรวมเพิ่มขึ้น และช่วยให้พนักงานแต่ละคนก้าวหน้าในอาชีพการงานได้เร็วขึ้นไปพร้อมๆ กันด้วย

4.3 รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร ไม่ใช่เรื่องแปลกที่พนักงานที่มีความสุขมักไม่ค่อยเริ่มค้นหาโอกาสจากที่อื่นๆ แม้ว่าจะสามารถดึงดูดผู้มีความสามารถด้วยเงินเดือนสูงๆ ได้ แต่หากวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ไม่นานพนักงานก็จะเริ่มมองหางานใหม่

4.4 มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น องค์กรต้องใช้แนวทางเชิงรุกมากขึ้นเพื่อสนับสนุนความเป็นอยู่ของพนักงานในที่ทำงาน เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเอาไว้

4.5 เกิดขวัญกำลังใจ ถ้าจะกล่าวโดยสรุป ขวัญกำลังใจของพนักงานคือความพึงพอใจ ทศนคติ และมุมมองโดยรวมที่พนักงานรู้สึกเมื่ออยู่ในที่ทำงาน ขวัญกำลังใจของพนักงานในระดับสูงจะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในที่ทำงาน ได้แก่ การสื่อสารที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและวัดผลได้ ตลอดจนการเฉลิมฉลองผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของพนักงาน

5. วิธีสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้อย่างไร จากข้อมูลของ Work Institute พบว่า 78% ของเหตุผลที่พนักงานลาออกนั้นเป็นสิ่งที่สามารถป้องกันได้ แต่การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่จำเป็น

ต้องเป็นเรื่องยากเสมอไป แต่ควรให้ความสำคัญ ดังประเด็นต่อไปนี้

5.1 สร้างประสบการณ์การฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่น่าประทับใจ ความประทับใจแรกคือความประทับใจที่ไม่รู้ลืม ซึ่งก็เป็นความจริง เพราะประสบการณ์ของพนักงานที่ดีเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่วันแรก ถ้าสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่ดี พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ไม่ให้การต้อนรับอาจทำให้พนักงานใหม่รู้สึกหมดแรงบันดาลใจในการทำงานตั้งแต่วันแรก ดังนั้นการทำความเข้าใจความต้องการของพนักงานใหม่จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความประทับใจแรกที่ยอดเยี่ยม

5.2 มีค่านิยมที่ชัดเจน วัฒนธรรมหรือค่านิยมองค์กรที่ชัดเจนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน แต่นั่นกลับเป็นสิ่งที่พุดง่ายแต่ทำยากสำหรับหลายองค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจคือสิ่งที่กำหนดวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในองค์กร และเป็นที่รวมพนักงานในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5.3 ส่งเสริมการเชื่อมต่อ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากพนักงานทุกระดับจะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยสร้างความสามัคคีและการเชื่อมต่อทางสังคมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เคารพซึ่งกันและกันและก่อให้เกิดความไว้วางใจ

5.4 ให้ความสำคัญกับสุขภาพ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับความเป็นอยู่ของพนักงานและแสดงให้เห็นว่าพวกเขาตระหนักในเรื่องดังกล่าวจริงๆ จะช่วยลดความเครียดในที่ทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยรวมให้ดีขึ้น ซึ่งนโยบายที่เปิดกว้างจะช่วยให้พนักงานสามารถพูดคุยหรือปรึกษากับผู้บริหารเกี่ยวกับสิ่งที่ตนคิดได้

5.5 ส่งเสริมความหลากหลายและการเปิดกว้าง องค์กรมีการเปิดกว้างและยอมรับบุคลากรที่มีความหลากหลายทาง เชื้อชาติ ศาสนา และเพศ การเปิดกว้างลักษณะแบบนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้แก่องค์กรที่มีความทันสมัยและมีหัวก้าวหน้า แต่หากองค์กรไม่ค่อยมีความหลากหลาย ก็อาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสบการณ์การจ้างงานในขอบเขตที่กว้างขึ้นและส่งผลกระทบต่อความรู้สึกไม่สบายใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน

5.6 ทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม บรรยากาศที่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของเรา และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของพนักงานโดยตรง แม้ว่าการสร้างพื้นที่ที่สะดวกสบายและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่การออกแบบพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกันและพื้นที่สำหรับพักผ่อน

ก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน เนื่องจากจะทำให้พนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและดูแลสุขภาพจิตของตนในสภาพแวดล้อมการทำงานได้

5.7 เปิดกว้าง พนักงานที่รู้สึกว่าการบริหารพบปะพูดคุยกับเขาโดยตรงตามความจริง แสดงให้เห็นถึงความจริงใจและโปร่งใสของผู้บริหาร ทำให้พนักงานเคารพและรักในตัวของผู้บริหารตลอดจนองค์กรที่ตนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย (การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี: กลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์ 7 ข้อ, 2567 : ออนไลน์

พระพุทธศาสนามีหลักการและแนวทางที่สามารถส่งเสริมและพัฒนา ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์การ บุคลากรพัฒนาเป็นคนดี มีคุณภาพ มีความสุข องค์การเข้มแข็ง การพัฒนาแนวพุทธนั้นจะมุ่งพัฒนาแบบองค์รวม คือ วิถีไตรสิกขา 3 เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ดังนี้

1. ศีลสิกขาหรือการพัฒนากาย (ศีล) เป็นการเรียนรู้และฝึกทักษะเรื่องระเบียบวินัยของสังคม ทำให้กายและพฤติกรรมเกิดการพัฒนา

2. สมาธิสิกขาหรือการพัฒนาจิต (สมาธิ) เป็นการเรียนรู้และฝึกทักษะทางด้านจิตใจ ทำให้จิตใจพัฒนา จิตอยู่กับงาน ไม่ประมาท

3. ปัญญาสิกขาหรือการพัฒนาปัญญา สามารถทำได้โดยการคบหากับบัณฑิต การศึกษาหาความรู้ การคิดพิจารณา และการปฏิบัติตาม

หลักพุทธธรรมเป็นแหล่งขุมทรัพย์ที่นักบริหารทั้งหลาย สามารถนำมาใช้ประโยชน์ทั้งในด้านแยกแยะผิดถูกชั่วดี ในการพัฒนาอุปนิสัยทั้งตนเองและผู้ใกล้ชิด เกี่ยวข้อง การมีศาสนาตามกฎหมายยังไม่สำคัญเท่ากับที่เราได้ตระหนักว่าเรานั้นมีแนวคิดหรือหลักยึดทางศาสนาในเรื่องใด เรื่องของศาสนามีหลายอย่างที่เป็นเรื่องสำคัญที่นำไปช่วยในกระบวนการพัฒนา แก้ไขปัญหา เพื่อนำพาไปสู่การปฏิบัติตนและหากนำหลักศาสนามาใช้ร่วมกับการบริหารงานในยุคปัจจุบันก็สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในงานระดับหนึ่ง ซึ่งมีคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคีเป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกันทำให้สังคมเป็นสุข (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543 : 167)

กล่าวโดยสรุปคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีคือพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน และสามารถนำไปปรับใช้ได้ไม่ว่าพนักงานจะทำงานร่วมกันในที่ทำงานหรือองค์กร ที่เกิดจากเรียนรู้ที่จะเพิ่มเติมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี เมื่อสภาพแวดล้อมดีย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจ ลดภาวะความตึงเครียด

เพิ่มความสุขทางสภาพจิตใจ ประกอบกับการเอาใจใส่ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างค่านิยมที่ชัดเจน ส่งเสริมประสบการณ์ให้กับพนักงาน การให้ความชัดเจนในความเป็นอยู่ เปิดกว้างสำหรับพนักงานให้มีความหลากหลาย เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้จักสามัคคีของพนักงานในการทำงานร่วมกันในองค์กร

การบริหารจัดการเชิงพุทธ

การบริหารจัดการเชิงพุทธ คือ กระบวนการหรือแนวทางที่ก่อให้เกิดความเหมาะสมทางด้านพฤติกรรม ของมนุษย์ที่มุ่งเน้นการบริหารทางกายบริหาร และบริหารใจ มีระเบียบการวินัยสั่งการหรือการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยข้อเท็จจริงและหลักเหตุผล และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสมซึ่งทำให้การบริหารเกิดคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการสร้างจิตสำนึกให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานทั้ง 3 ด้าน คือ ครองตน ครองคน ครองงาน จนเกิดองค์ความรู้และความเข้าใจโดยไม่มีอคติต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเป็นธรรม หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มีได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้าง ความยั่งยืน การไม่เบียดเบียนการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ ซึ่งสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

หลักพุทธธรรม อิทธิบาท 4 เป็นการบริหารจัดการเชิงพุทธเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ คือ

1. ฉันทะ คือ มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ
2. วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน เสียสละในการทำงานโดยหวังให้ งานประสบผลสำเร็จ

3. จิตตะ คือ มีความฝึกฝนเอาใจใส่งานอย่างต่อเนื่อง และการทำงานด้วยความระมัดระวัง โดยหวังผลให้งานประสบผลสำเร็จ

4. วิมังสา คือ มีความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลคิดแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และการพัฒนางาน (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 231: 292) การบริหารจัดการเชิงพุทธตามหลักอิทธิบาท 4 ประการ ซึ่งถือได้ว่าทุกข้อล้วนแต่มีความสัมพันธ์ กันและกัน เป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวพันกัน กล่าวคือ เมื่อมีฉันทะความยินดีความรักในกิจหรืองานที่กระทำย่อมทำให้เกิดวิริยะความเพียรความพยายามในกิจหรืองานนั้น เมื่อมีความเพียรเกิดขึ้นจึงก่อให้เกิดจิตตะคือความฝึกฝน ความสนใจเอาใจใส่ต่อสิ่งนั้น เมื่อฝึกฝนใฝ่ใจย่อมวิมังสาในการ

ไตร่ตรองสอดส่อง พิจารณาในสิ่งนั้นอย่างหาเหตุผลด้วยปัญญา อิทธิบาทจึงเป็นคุณอันพิเศษที่เกื้อหนุนให้ประสบความสำเร็จในกิจหรืองานต่างๆ หลักพุทธธรรมสัปปุริสธรรม 7 เป็นการจัดการผู้นำ หรือ สัตบุรุษคนดีทั้งหลาย

1. ธัมมัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ
2. อตถัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล
3. อัตตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน
4. มัตตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประมาณ
5. กาลัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา
6. ปุริสัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชน สังคม
7. บุคคลโรปรัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักคบคน (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่ม 111 ข้อ 331/264)

การบริหารจัดการเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมเป็นการจัดการผู้นำหรือ สัตบุรุษคนดีทั้งหลายซึ่งผู้นำ (Leader) คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงาน พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อหลักสัปปุริสธรรมอันเป็นหลักธรรมฝึกผู้นำให้เป็นคนดี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ มีคุณค่า และทำให้เกิดความสุขแก่ผู้นำ สังคม ชุมชนและประเทศชาติให้เกิดความปึกติสุข

หลักอริยทรัพย์ 7 เป็นการจัดการตนเอง เพื่อให้การงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ

1. ศรัทธา คือ ความเชื่อที่มีเหตุผล มั่นใจในหลักที่ถือและสิ่งที่ดีที่กระทำอยู่
2. ศีล คือ การรักษากาย วาจาให้เรียบร้อย ประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องและดีงาม
3. หิริ คือ ความละอายใจต่อการทำความชั่ว
4. โอตตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อความชั่ว
5. พาหุสัจจะ คือ ความเป็นผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมาก
6. จาคะ คือ ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
7. ปัญญา คือ ความรู้ความเข้าใจถ่องแท้ในเหตุผล ดีชั่ว ถูกผิด คุณโทษ

ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ รู้คิด รู้พิจารณาและรู้ที่จะกระทำ (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่ม 23 ข้อ 6: 5) นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมอีกประการหนึ่ง คือ อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 231: 233) อิทธิบาท หมายถึง

คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบไปด้วย

1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป
2. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง
3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตผูกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ
4. วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิธีแก้ไขปรับปรุง

องค์ความรู้จากการศึกษา

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมิใช่เพียงการวางแผนหรือกำหนดโครงสร้างองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่เท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ไตรสิกขา อิทธิบาท 4 สปัปรีสธรรม 7 และอริยทรัพย์ 7 มาเป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้แก่บุคลากร การนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ รู้จักปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ สภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุข ขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงต้องคำนึงทั้งในด้านกายภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นรากฐานขององค์กร

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องผสมผสานระหว่างโครงสร้างการบริหารจัดการแบบสมัยใหม่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างเหมาะสม ผู้นำและบุคลากรควรมีคุณลักษณะของสัตบุรุษและมีความเพียรในหน้าที่ ด้วยการใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตที่ดี และคุณธรรมจริยธรรมที่มั่นคงอย่างแท้จริง

สรุป

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรเชิงพุทธ เป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรให้มีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ทั้งผู้บริหารและพนักงาน โดยการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนกระบวนทัศน์มองการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก มองการเปลี่ยนแปลงเป็นการท้าทายในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตั้งคำถามให้กับตัวเองและตั้งเป้าหมายชีวิตใหม่ ประกอบกับผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในองค์กร จัดการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการทำงาน และนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เน้นความดีสำคัญกว่าความรู้ เพราะความดีเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความรู้เป็นส่วนที่บุคคลสนใจ เราจะเห็นได้ว่าปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคมค่อนข้างเน้นในเรื่องของวัตถุมากกว่าความเอาใจใส่ในเรื่องของจิตใจ หรือทางด้านจริยธรรม จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณธรรมให้กับบุคลากร เพราะฉะนั้น การนำหลักไตรสิกขา หลักอิทธิบาท หลักสัปปุริสธรรม และหลักอริยทรัพย์ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบุคลากรในองค์กร ยังเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรและบุคลากรไปสู่คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารหรือในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก รู้จักธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กร ให้คุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- จักรวัชร ศิริวรรณ. (2567). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=638>
- นิวัติ เรืองพานิช. (2543). **การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ.
- บุญเสริม พูลสงวน. (2551). **ความรู้พื้นฐานทางสิ่งแวดล้อม**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2567). **10 ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.popticles.com/business/10-characteristics-of-management/>
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2560). **เจตวิภัติ จะเลือกวิวัฒน์ หรือจะเอาวิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ท่าทรายบกก (1999) จำกัด.
- Sounder, W. E. (1993). Getting together: A State - of - the Art Review of the Challenges and Reward of Consortia. **International Journal of Technology Management**. 8(6/7/8), 784-801.