

การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมองค์กรสมัยใหม่ Buddhist Management Innovation Modern Organization

พระครูปลัดบุญช่วย โชติวีโร (อู๋ยวงศ์)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

PhrakhrupaladBoonchuay Chotivungso (Auiwong)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University KhonKaen Campus

Email: Boonchuay.cho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การจัดการเชิงพุทธนวัตกรรม เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมควรต้องมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล กล่าวคือ การส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งทางโลกและทางธรรมได้อย่างเหมาะสมในฐานะเพื่อนร่วมงาน การจัดสวัสดิการจะต้องมองเห็นถึงสำคัญของผู้ที่เป็นคนดี เป็นผู้ที่เสียสละให้กับองค์กร มากกว่าให้ความสำคัญไปที่คนเก่งที่มีบทบาท ตำแหน่งสูง ๆ เพราะในระบบองค์กรรัฐจะเห็นระบบชนชั้นมากมาย หากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เห็นคุณค่าของความดีของผู้ที่เสียสละตนเพื่อคนอื่น จะทำให้ผู้ที่เสียสละเกิดความท้อแท้ไม่อยากจะทำความดีต่อไป ซึ่งองค์การแนวพุทธจะอาศัยทั้งวัฒนธรรมพุทธและพุทธธรรมและจะเน้นหนักในด้านจิตใจมากกว่าและต้องอาศัยซึ่งกันและกันเป็นแนวทางจะเกิดผลดีมากกว่า การที่องค์กรใด จะมีความมั่นคงได้นั้น จะต้องมีความดีของสมาชิก มีคุณธรรมของสมาชิก มีความสงบสุขของสมาชิก มีคุณภาพของผู้บริหาร มีคุณธรรมของผู้บริหาร มีความสงบสุขของผู้บริหาร มีหลักการบริหาร การนำองค์การปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้องค์การดำรงคงอยู่เป็นเวลานาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คุ่มค่ากับทุนทรัพย์และแรงกายแรงใจที่ลงทุน พุทธธรรมมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเชื่อว่า ชีวิต คือ การศึกษา มีชีวิตอยู่ก็ต้องมีการศึกษาตลอดเวลา คนทุกคนที่เกิดมาต้องได้รับการพัฒนา เมื่อพัฒนาแล้วจึงจะถือว่าเป็นสัตว์ ประเสริฐอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การจัดการเชิงพุทธนวัตกรรม; นวัตกรรม

* ได้รับบทความ: 21 เมษายน 2566; แก้ไขบทความ: 4 กันยายน 2566; ตอรับตีพิมพ์: 20 กันยายน 2566

Received: 21 April 2023; Revised: 4 September 2023; Accepted: 20 September 2023

Abstract

Buddhist management innovation To be an ethical leader, it should have a long vision, that is, to promote universal and moral support. Appropriately as a colleague Welfare arrangements must be looked upon. To the importance of good people They are those who sacrifice for the organization rather than focus on the talent who have the highest roles because in the public organization system, there are many class systems. If ethical leadership doesn't see the value Of the goodness of those who sacrifice themselves for others Will make those who sacrifice discourage and do not want to continue to do good The Buddhist innovation organization relies on both the Buddhist culture and the Buddhist dharma and will place more emphasis on the mind and rely on each other as a guideline for more benefits. Which organization There will be stability There must be quality of members Have moral character of members Have the peace of mind of members Has the quality of management Have the virtues of the management There is the peace of the management. There are principles of organizational leadership, these factors will result in the organization's existence for a long time. Able to work effectively and efficiently Worth the money and energy invested Phutthatham has a guideline for human resource development with the belief that Life is study To live, it must be studied all the time. All people who are born must be developed. Once developed, it is considered an animal. Truly sublime.

Keywords: Buddhist Management; Innovation

บทนำ

การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่า ผู้บริหารและการบริหาร การบริหารจัดการแนวพุทธเป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับการทำงานสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใด ๆ เมื่อองค์การมั่นคงแล้ว เราจะหยุดแค่นั้นไม่ได้ จำเป็นต้องมีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เรียกว่า การพัฒนาองค์การ สามารถทำได้ทั้งทางโลกและทางธรรม สำหรับการพัฒนาทางโลกนั้นมีวิธีการทำได้หลากหลายรูปแบบ

เช่น Reengineering Human Resource Development หรือ Knowledge Management แต่สำหรับการพัฒนาองค์กรทางธรรม (Buddhist Organization Development) คือ การใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ตัวแปรที่จะพัฒนานั้น ก็คือองค์ประกอบหลักขององค์กรนั่นเอง ได้แก่ 1. สมาชิกองค์กร สมาชิกองค์กรต้องส่งเสริมในด้านคุณภาพ คุณธรรม และความสุขของสมาชิก 2. ผู้นำ ต้องพัฒนาเช่นเดียวกันกับสมาชิคนั้นก็คือ ด้านคุณภาพ คุณธรรม และความสุข (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และ ชายสัญญาวิวัฒน์, 2550 : 3)

ดังนั้น หลักการบริหาร ต้องส่งเสริมหลักการบริหารจัดการที่ดี เมื่อการพัฒนาทางโลกผสมผสานกับการพัฒนาทางธรรม ย่อมทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีสันติภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ รักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อม และเป็นองค์กรที่มีจิตวิญญาณหรือมีจิตสำนึกชุมชนนั่นเอง

ความหมายกระบวนการบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินการบริหารและควบคุมองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารจัดการรวมถึงขั้นตอนหลักที่ผู้บริหารต้องดำเนินการตลอดระยะเวลาเพื่อส่งผลให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ กระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วยสามขั้นตอนหลัก คือ

การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งนำเสนอการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร การวางแผนใช้ในการกำหนดวิธีการในการทำงาน เช่น วางแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การวางแผนเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารเพื่อให้ทราบทิศทางที่ต้องการเดินทางไป

การจัดการ (Organizing) หลังจากการวางแผนเสร็จสิ้นแล้ว ความสนใจถัดไปคือการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการรวมถึงการจัดระบบการทำงาน การแบ่งหน้าที่การจัดสรรทรัพยากรบุคคล และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการคือกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรเตรียมพร้อมที่จะดำเนินการตามแผน

การดำเนินการ (Leading or Executing) หลังจากการวางแผนและการจัดการ เมื่อถึงเวลาดำเนินการหน้าที่ของผู้บริหารคือการสนับสนุนและแนะนำบุคลากรในการดำเนินงานตามแผนรวมถึงการสร้างทีมงานและการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร การดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำและการสร้างสภาพบรรยากาศที่เป็นกันเองและที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้น

นอกจากสามขั้นตอนหลักเหล่านี้ บางครั้งก็มีการเพิ่มขั้นตอนอื่น ๆ เข้าไป เช่น การควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายและแผนที่วางไว้ เพื่อแก้ไขปรับปรุงหรือดำเนินการต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระบวนการบริหารจัดการเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการควบคุมในสิ่งที่ทำอย่างเหมาะสมในระหว่างทางที่กำลังเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตอยู่ในสภาวะทางธุรกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovare ในภาษาละติน แปลว่าทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำ ว่า นวัตกรรม ที่รูปศัพท์เดิมมาจากภาษาบาลี คือ นว + อุตต + กรรม กล่าวคือ นว แปลว่าใหม่ ตุต แปลว่า ตัวเองและกรรม แปลว่า การกระทำเมื่อนำ คำ นว มาสนธิ กับอุตต จึงเป็น นวัตกรรม และเมื่อรวมคำ นวัตกรรม มา สมาส กับกรรม จึงเป็นคำ ว่า นวัตกรรม แปลตามรากศัพท์เดิมว่า การกระทำที่ใหม่ของตนเอง หรือการกระทำของตนเองใหม่

Thomas Hughes (2022) นวัตกรรม เป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆแล้ว โดยมีขั้นตอนตามลำดับ คือ การคิดค้น การพัฒนา และนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

กิริติ ยศยังยง (2552) นวัตกรรม เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่แต่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่ให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

Wutthirong, P. (2012). นวัตกรรม เป็นการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งเดิมที่นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์การในการสร้างความยืดหยุ่นและความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการแก้ปัญหาขององค์การ ทั้งนี้การแก้ปัญหาและนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เกิดควบคู่กันและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุป นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การปฏิบัติจัดทำหรือการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดียิ่งขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการที่ใช้หลายองค์ประกอบและการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบหลักของการบริหารประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ : องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ รวมถึงกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนการที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์เหล่านั้นอย่างเหมาะสม

การวางแผน : การบริหารต้องมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อกำหนดทิศทางและกิจกรรมที่จะทำ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระเบียบและมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม

การองค์กร : การองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างและการจัดเรียงทรัพยากรในองค์กรเพื่อให้สามารถ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระเบียบ รวมถึงการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร

การนำร่องและการบริหารความเสี่ยง : ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำร่ององค์กรและ บริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อควบคุมสถานการณ์ที่อาจเป็นอันตรายหรือมีผลกระทบต่อ การดำเนินงาน

การวิเคราะห์และการตัดสินใจ : การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม

การสื่อสาร : การบริหารต้องมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้ข้อมูลและ ความรู้ถูกแบ่งปันอย่างถูกต้องและเหมาะสม

การนำบุคลากร : การบริหารบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ (ณรงค์ นันทวรรณ, 2536 : 1-2)

การควบคุมและการประเมินผล : การบริหารต้องมีกระบวนการควบคุมและการตรวจสอบผล เพื่อตรวจสอบว่ากิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นตามที่วางแผนไว้และมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

การเรียนรู้และพัฒนา : การบริหารต้องเน้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรและองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองในสภาวะการเปลี่ยนแปลง

จรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อสังคม : การบริหารต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและมีความ รับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินกิจกรรมที่มีผลต่อองค์กรและสังคม

การวัดและการรายงาน : การใช้ตัวชี้วัดและรายงานผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของกิจกรรม และวัตถุประสงค์

การจัดการทรัพยากร : การบริหารทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรสัมพันธ์ เพื่อให้มีการใช้ ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารคือกระบวนการที่ซับซ้อนและมีหลายองค์ประกอบที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้องค์กร หรือกลุ่มต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาวและสร้างคุณค่า ต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หลักการบริหารงานสมัยใหม่ในปัจจุบัน

การบริหารงานหรือการจัดการองค์การมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโศคนิยมที่แสวงหากำไรและมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่งทั้งในเชิงบริหารงานและการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์หรือหลักการในการบริหารจัดการในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการทางตะวันตกกำลังสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสานและประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ เพราะถือว่าการที่จะใช้หลักการ วิธีการหรือเทคนิคของนักวิชาการชาวตะวันตก ซึ่งพัฒนาการบริหารจัดการมาไม่เกิน 100 ปี นั้นยังเป็นหลักการที่ยังยึดกับวัตถุ รวมทั้งมีผู้แพ้ ผู้ชนะ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งหวังกำไรและการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อนักวิชาการทางตะวันตกได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนา ทำให้เขาเห็นว่าศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและดำรงความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั้นคือ ศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์จะได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ในเชิงเปรียบเทียบว่าสามารถบูรณาการรวมเข้ากันได้และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเหลือเชื่อ ถึงแม้ว่าจะเป็นหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ถึงกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีมาแล้ว แต่ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงานเพื่อรองรับระบบการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร จึงทำให้การบริหารงานมีความซับซ้อนต้องใช้กลยุทธ์ด้านต่าง ๆ มาปรับเข้ากับระบบการบริหารงาน เน้นการแข่งขันและผลกำไรสูงสุดเพื่อสนองระบบบริโศคนิยม จึงมีศาสตร์ในการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ระบบเก่า โดยมีองค์ความรู้ในการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเข้ามาประกอบเป็นหลักในการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะการแข่งขันขององค์กรที่มีความหลากหลาย จึงมีการนำเอาเรื่องสมรรถนะ (Competency) เข้ามาใช้ในหลักการบริหารสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการระบุทรัพยากรบุคคลว่ามีความสามารถและความรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถที่ดีที่สุด เป็นการแสวงหาความแตกต่างจากบุคคลทั่วไปนำมาเป็นบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างความเป็นเลิศขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร เพื่อการแข่งขันที่มีศักยภาพเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ ระบบบริหารงานที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมาเป็นระบบบริหารงาน สมัยใหม่ที่มีการพัฒนาการในรูปแบบต่าง ๆ (พระมหาสมปิต ธินปญโญ (ฉลอง) และบรรจบ บรรณรุจิ, 2557 : 93-102) จึงมีการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้น จึงได้มีแนวความคิดในการบริหารคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน เพื่อความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีสมัยใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพราะว่าการบริหารจัดการจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เนื่องจากโลกในอนาคตเป็นโลกที่ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตมากขึ้น การแข่งขันจะมี

อัตราที่สูงขึ้น และเป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความคาดหวังทางสังคมเพิ่มขึ้นและจะกดดันเรียกร้องในองค์กรมีการปรับตัว เพื่อแสวงหาแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมกระบวนการทางการบริหาร (Administration) นักวิชาการชื่อ Luther Gulicks และคณะได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่เรียกว่า "POSDCORB" ไว้ 7 ประการ คือ

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง องค์กรควรจะกำหนดแผนงานกิจการเพื่อให้หมู่สมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานหรือทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนไปในทางเดียวกัน
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีสายบังคับบัญชาที่คล่องตัว การเชื่อมสายบังคับบัญชาให้แน่นแฟ้นและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้บริหารในระดับสูงเป็นอย่างดี
3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) การส่งเสริมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร
4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) องค์กรต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็วแม่นยำ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. การประสานงาน (Co - Coordinating) เป็นการประสานงานในเชิงระบบในองค์กรหรือนอกกระบบนอกองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทั้งในองค์กรและนอกองค์กร
6. การเสนอรายงาน (Reporting) องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอและเป็นข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน เทียบตรง รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนข้อมูลจะทำให้การบริหารองค์กรได้อย่างแม่นยำ รวดเร็ว ต่อผู้บริหาร
7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) องค์กรควรจัดทำระบบบัญชีและงบประมาณเป็นแบบมาตรฐานซึ่งสามารถตรวจสอบระบบบัญชี (Balance Sheet) ได้อย่างมีระบบในการบริหารงานองค์กร (เกียรติพงษ์ อุตมณะระ, 2561)

หลักการบริหารงานสมัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการจัดการบริหารเข้ามาสนับสนุนองค์กรเพื่อเสริมพลังการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคคล) ขององค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุนด้านฐานข้อมูล การสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาคในองค์กร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานประโยชน์ สร้างความร่วมมือ การกระจายอำนาจที่เหมาะสมจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อนำองค์กรเข้าสู่โลกาภิวัตน์และมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันของระบบทุนนิยมในปัจจุบันซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (อาภรณ์รัตน์ เลิศไพบรود, 2559 : 341-361)

หลักการบริหารงานสมัยใหม่ในปัจจุบัน

การบริหารงานในสมัยใหม่มีลักษณะที่ต่างจากแบบเดิมเนื่องจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่รวดเร็ว การบริหารงานในปัจจุบันต้องปรับตัวและทำงานในกรอบหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

เทคโนโลยีและการดิจิทัล : การบริหารงานในสมัยใหม่ต้องนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทางธุรกิจนี้ รวมถึงการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจและวางแผน

การสร้างควมรับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อม : องค์กรต้องมีการบริหารความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีหลักการ เช่น การลดการรบกวนสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนความเสมอภาคและการทำงานเพื่อพัฒนาสังคม

การสร้างและพัฒนาบุคลากร : การบริหารต้องเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและที่จำเป็นต้องการในสายงาน

ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว : การบริหารต้องเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุป การบริหารงานในสมัยใหม่ต้องเป็นกระบวนการที่คล่องตัวและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และใส่ใจถึงความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

หลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักสัปปริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในสัปปริสสูตร (พระไตรปิฎก เล่มที่ 23) อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียงหลักธรรมหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียนการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมีได้ปฏิเสศกระแสโลกาภิวัตน์หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก หลักสัปปริสธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมี 7 ประการ คือ (สุริยนต์ น้อยสงวน, 2561 : 383-394)

1. ฉันทัญญตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการรู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณา ข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง

2. อตถัญญตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมายคือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก

3. อัตตัญญตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเรา ว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไรและเท่าใดแล้วประพฤติให้ เหมาะสมและรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป

4. มัตตัญญตา (Moderation, Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภครทรัพย์ ในที่นี้หมายถึง การบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการต้องพิจารณา ให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ชีตความสามารถขององค์กร

5. กาลัญญตา (Knowing the Proper time) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ

6. ปริสัณญตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้กิจที่ประพฤติดต่อชุมชนนั้นว่าควรจะทำอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร

7. ปุคคลัญญตา (Knowing the individual, knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล (พระครูสมุห์ ไพฑูรย์ พนมสวย และคณะ, 2562 : 119-131)

จากสาระของสัปปุริสธรรมข้างต้นจะเห็นว่า สัปปุริสธรรมมีหลายมิติและสาระทางศาสนา ที่เกี่ยวข้องกับการเจริญธรรมและการเป็นบุญธรรม นี่คือสาระหลักของสัปปุริสธรรมในศาสนาพุทธศาสนา สรุปลักษณะดังนี้

การหาความรู้และปรับปรุงตนเอง: สัปปุริสธรรมเน้นความสำคัญของการศึกษาและการรู้จักตัวเอง ผู้ศึกษาสัปปุริสธรรมมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้เรื่องชีวิตและการใช้ชีวิตให้เกิดประโยชน์ความผ่อนคลายและสันติภาพ : สัปปุริสธรรมสอนให้มีการตัดสินใจและทำความเข้าใจ เพื่อให้ได้สันติภาพในชีวิตและสามารถผ่อนคลายจากความกังวลและความเครียด

การเป็นอยู่ตามหลักธรรม : สัปบุริสธรรมสอนให้มีความดีและคุณค่าในการเป็นอยู่ เช่น ความเมตตา ความกรุณา ความเท่าเทียม และความเมตตาต่อสัตว์

การสร้างสังคมที่ดี : สัปบุริสธรรมสอนให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสังคมที่เป็นประโยชน์และมีความสันติภาพ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นและการร่วมกับกิจกรรมทางสังคม

การละเมิดเจตนารมณ์ : สัปบุริสธรรมสอนให้เห็นความผิดในการทำร้ายผู้อื่นและการละเมิดเจตนารมณ์ และเรียนรู้การอภัยโทษและการเข้าใจผู้อื่น

การปฏิบัติธรรมเพื่อคุณประโยชน์ส่วนรวม : สัปบุริสธรรมสอนให้เชื่อว่าการปฏิบัติธรรมที่ดีเป็นประโยชน์แก่ทุกคนและส่งผลดีในสังคม ดังนั้น ควรปฏิบัติธรรมเพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ทุกคน

สัปบุริสธรรมเป็นส่วนสำคัญของความเชื่อและวิถีชีวิตในศาสนาพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปัญญาและนิสัยที่ดีในการมีชีวิตอย่างมีสุขและมีคุณค่าต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยไม่ทำร้ายผู้อื่นและการเป็นอยู่ที่มีความสันติภาพและความสุข

การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ

องค์การแนวพุทธจะอาศัยทั้งวัฒนธรรมพุทธและพุทธธรรม และจะเน้นหนักในด้านจิตใญ่มากกว่าวัตถุอย่างใดก็ดี องค์การทั้งสองแบบ คือ ทางโลกและทางธรรมต้องอาศัยซึ่งกันและกัน องค์การที่ใช้ทั้งสองแนวทางจะเกิดผลดีมากกว่าการที่องค์การใด ๆ จะมีความมั่นคงได้นั้นมีปัจจัย 7 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของสมาชิก
2. คุณธรรมของสมาชิก
3. ความสงบสุขของสมาชิก
4. คุณภาพของผู้บริหาร
5. คุณธรรมของผู้บริหาร
6. ความสงบสุขของผู้บริหาร
7. หลักการบริหารการนำองค์การปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้องค์การดำรงคงอยู่เป็นเวลานาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คัมค้ำกับทุนทรัพย์และแรงกายแรงใจที่ลงทุน พุทธธรรมมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเชื่อที่ว่า ชีวิต คือ การศึกษา (Life is education) มีชีวิตอยู่ก็ต้องมีการศึกษาตลอดเวลาคนทุกคนที่เกิดมาต้องได้รับการพัฒนา เมื่อพัฒนาแล้วจึงจะถือว่าเป็นสัตว์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543 : 167) การบริหารเชิงพุทธ คือ กระบวนการหรือแนวทางที่ก่อให้เกิดความเหมาะสมทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ที่มุ่งเน้นการบริหารทางกายบริหารและบริหารใจ มีระเบียบการวินิจฉัยสั่งการหรือการแก้ปัญหาซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการสร้างจิตสำนึกให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานทั้ง 3 ด้าน คือ ครอบงวน ครอบคน ครอบงาน จนเกิดองค์ความรู้และความเข้าใจโดยไม่ถือคติต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเป็นธรรมหลักการการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียนการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน

การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้ (ชลิต ผลอินทร์หอม, 2562 : 32-47)

สรุป

การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมการองค์กรสมัยใหม่ กล่าวคือ การนำหลักการและคุณค่าทางพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการองค์การในยุคที่เรามีเทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือ

การบริหารแบบธรรมชาติดี : การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมการองค์กรสมัยใหม่สอดคล้องกับหลักการธรรมชาติและคุณค่าทางพุทธศาสนา เน้นความเป็นมนุษย์และการกระทำที่ดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาบุคลากร : การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะและคุณค่าทางอารมณ์ เพื่อให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ความยืดหยุ่นและการปรับตัว : การใช้ความรู้และเครื่องมือทางพุทธศาสนาในการพัฒนาความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์การในเวลาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จรรยาบรรณและความรับผิดชอบ : การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมการสอดคล้องกับคุณค่าจรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างองค์การที่มีการตัดสินใจและกระทำอย่างมีสติและรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น

ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม : การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์การเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและท้าทายในสภาวะทางธุรกิจและสังคม

การสร้างสามัคคี : การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมการเน้นการสร้างสามัคคีและความเข้าใจร่วมในองค์การ โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม

การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมการองค์กรสมัยใหม่เน้นความรู้สึกรักของผู้นำและพนักงานต่อหลักการธรรมและคุณค่าทางพุทธศาสนาเพื่อสร้างองค์การที่ยั่งยืนและเติบโตอย่างสร้างสรรค์ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

การนำหลักการและคุณค่าทางพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรในยุคที่เรามีเทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนี้



ภาพที่ 1 การนำหลักการและคุณค่าทางพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรในยุคที่เรามีเทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม : แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2561). แนวคิดและทฤษฎี โดย Luther Gulick รูปแบบการ บริหารจัดการ 7 ประการ (POSDCORB). สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/e-book/238-posdcorb-7luther-gulick>
- ชลิต ผลอินทร์หอม. (2562). การใช้หลักสัปปุริสธรรมและเครื่องมือการจัดการต้นทุนเชิงกลยุทธ์ต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานของกิจการในนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(เพิ่มเติม), 32-47.
- ณรงค์ นันทวรรณะ. (2536). การบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์เซ็นเตอร์พานิช.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมบัติ ชนปญโญ (ฉลอง) และ บรรจบ บรรณรุจิ. (2557). ยุทธศาสตร์เชิงพุทธสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 1(2), 93-102.
- พระครูสมุห์ไพฑูรย์ พนมสวย และคณะ, 2562 . การบริหารสมัยใหม่กับการบริหารเชิงพุทธศาสตร์. *Journal of MCU Haripunchai Review*, 3(2), 119-120.
- สุริยนต์ น้อยสงวน. (2561). รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(พิเศษ), 383-394.
- เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และ สัญญา เคนาภูมิ. (2559). หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 3(1), 170-194.
- แสงอาทิตย์ ไทยมิตร. (2558). พุทธวิธีบริหารกับจริยธรรมภาวะผู้นำเชิงพุทธในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 3(2), 13-24.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และ ชาย สัญญาวิวัฒน์. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธการบริหารจัดการแนวพุทธ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด. (2559). พุทธวิธีบริหารสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 7(2), 341-361.

Thomas Hughes. (2022). นวัตกรรมการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2023, จาก <https://thanet.supong.wordpress.c>

Wutthirong, P. (2012). Ultimate Human Resource Management in the New Era. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)