

แนวทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดสันติสุขในองค์กร Management Guidelines for Peace in the Organization.

สมปอง สุวรรณภุมมา¹, พระครูใบฎีกา สุพรรณ ปสนนโม (สิกกลาง)², และเรืองฤทธิ์ คงอยู่³

Sompong Suwannaphuma¹, Supan Siklang², and Ruangrit Khongyoo³

¹อาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

^{2,3}นักวิชาการอิสระ

¹Lecturer from the Faculty of Social Sciences Chaiyaphum Rajabhat University

^{2,3}Independent scholar

Corresponding Author Email: sompong.assist@gmail.com

Received: 16 February 2021

Revised: 2 March 2021

Accepted: 6 March 2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ ต้องการอธิบายถึงการบริหารจัดการในแต่ละองค์กรนั้นต่างมีกลยุทธ์ในการบริหารที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบขององค์กรแต่ละองค์กรจะเลือกบริหาร แต่อย่างไรก็ตามโครงสร้างแต่ละองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือเป็นโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาโดยมีผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับสายงานบังคับบัญชา ผู้บริหารองค์กรโดยมีผู้ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการบริหาร ซึ่งในการบริหารจัดการองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะก่อให้เกิดองค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักบริหารเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายรูปแบบ สำหรับบทความวิชาการชิ้นนี้ ผู้เขียนได้เน้นความสำคัญในการบริหารจัดการของผู้บริหารในการนำหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากองค์กรใดที่นอกจากจะมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถแล้ว หากได้ผู้นำที่มีคุณธรรมควบคู่ไปด้วยก็จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารจัดการองค์กรของผู้นำหรือผู้บริหารในการนำหลักคุณธรรมสำหรับการบริหารมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ตามหลักสัปปริยธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย 1. อัมมัญญา (การรู้จักเหตุ) 2. อัตถัญญา (การรู้จักเหตุ) 3. อัตตัญญา (การรู้จักตน) 4. มัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) 5. กาลัญญา (การรู้จักกาล) 6. ปริสสัญญา (การรู้จักชุมชน) 7. ปุคคโลปปริญญา (การรู้จักบุคคล) ดังนั้นการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยการนำกลยุทธ์มาใช้เป็นหลักในการบริหารเพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารที่องค์กรประกอบทั้งเป็นผู้มีความรู้ควบคู่กับเป็นผู้มีคุณธรรม ย่อมจะเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา ก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดสันติสุขในองค์กรได้

คำสำคัญ: แนวทางการบริหาร, การบริหารจัดการ, หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร

Abstract

This academic article Want to describe Management in each organization has different management strategies. Depending on the organization model However, each organizational structure is similar, ie it is the structure of the chain of command consisting of supervisors with subordinates in line of command. The organization's executives, with people operating under the management policy Therefore, in organizational management, it is the first important thing to cause the organization to be effective and able to lead the organization to its goals effectively. The main administration to be used in the management of the organization. There are many forms. For this academic article The authors emphasize the importance of organizational leaders

in implementing the principles of executive ethos in organizational management. Because any organization, in addition to having a knowledgeable leader Talent then If you have a leader with morality, it will make that organization It was successful as well. By managing the organization of leaders or executives In applying moral principles for management as a guideline in organizational management According to the seven principles of superstarism: 1. Thammajuta (knowing the cause) 2. The self-knowing (knowing the cause) 3. The self (knowing oneself) 4. Knowledge (to know about) 5. Kalanyuta (to know the time) 6. Intuition (to know the community) 7. Pukloppranutta (To know the person) Therefore, management that relies on strategy to be used as the basis for the administration in order to lead the organization to achieve its goals effectively and efficiently. Leaders or executives who are both knowledgeable and virtuous. Inevitably, it will be faithful and able to coexist with happiness and peace in the organization.

Keywords: Administrative Approach, Management, Executive Principles

บทนำ

หน่วยงานหรือองค์กรใดนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรอื่นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนแล้วแต่ต้องการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้นำองค์กรจึงมีส่วนสำคัญที่จะมีส่วนในการบริหารจัดการให้องค์กรนั้นดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำองค์กร นอกจากจะเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญแล้ว ควรเป็นผู้มีคุณธรรมในการที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม หลักธรรมสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กร มีปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร ทั้งจากผู้บริหารหรือผู้นำกับลูกน้อง หรือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหากว่า ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมในการบริหารองค์กร ก็จะทำให้เกิดความเข้มแข็งในองค์กร สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรัก ความสามัคคี ก็จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งภายในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ มีการชวนช่วยฝึก ฝึกหาความรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ก็จะทำให้มีการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การอยู่ร่วมกันในองค์กรสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง คือ การอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุข กล่าวคือ ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องได้คนเก่ง มีความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่กระนั้นการได้คนดีหรือผู้ที่ประพฤติตนเหมาะสมนั้น ก็เป็นสิ่งที้องค์กรนั้นต้องคำนึงถึงเป็นอีกปัจจัย เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องอาศัย ความรัก ความสามัคคีในองค์กร จึงจะทำให้การประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

นอกจากนั้น องค์กรที่สามารถเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม พัฒนามนุษย์ได้ต่อไป ถ้าองค์กรใดที่ขาดประสิทธิผล คือ องค์กรที่มีสุขภาพไม่ดี อาจกล่าวได้ว่าสุขภาพขององค์กรเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรนั้นมีประสิทธิผล องค์กรใดสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผล และในการนี้เองการอยู่ในองค์กรที่มีสุขภาพดีจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดประสิทธิผล ทำให้บุคคลและคนในองค์กร เกิดการพัฒนาความรู้ และทักษะกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับแก่ ชุมชน สมาชิกในองค์กรมีความสุข สมาชิกรักและผูกพันกันภายในองค์กร มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และเกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Miles, 1997; อ้างถึงในรัตติยา จันทร์หอม, 2557 น.23)

ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรนับได้ว่า เป็นหัวใจหลักในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการบริหารจัดการมีอยู่ด้วยกันหลายด้านในการเขียนบทความชิ้นนี้ผู้เขียน ได้เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรของ ผู้นำหรือผู้บริหารโดยการนำหลักธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดสันติสุขในองค์กรได้

บทวิเคราะห์

การบริหารจัดการองค์กรนั้น มีรูปแบบและหลักการบริหารตามหลักทฤษฎีและหลักวิชาการ อยู่หลายรูปแบบ ซึ่งผู้เขียนได้นำแนวคิดในการบริหารจัดการ ตามแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การนำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1.1 การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน ดังนั้น การนำองค์การจึงเป็นการวางเป้าหมายสำหรับผู้บริหาร เพื่อหนควิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่ทิศทางในการบริหารองค์กร

1.2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ ดังนั้น การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ จึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ

1.3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงเป็นการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับผู้รับบริการ

1.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ ดังนั้น การจัดการความรู้ จึงเป็นการประเมิน วิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงองค์การ

1.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางขององค์การ ดังนั้น การมุ่งเน้นทรัพยากร จึงเป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

1.6 การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการและกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ ดังนั้น การจัดการกระบวนการ จึงเป็นการส่งเสริมกระบวนการจัดการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

1.7 ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2564, ออนไลน์) ดังนั้น ผลลัพธ์การดำเนินการจึงเป็นการประเมินผลการดำเนินการในทุกมิติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีกรอบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการและผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐนั้นเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรนำไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการที่ดี

ได้มีการนำเสนอแนวคิดพื้นฐานของหลักการบริหารจัดการที่ดีที่ใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดมีทั้งสิ้น 10 หลักการ ซึ่งมีนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตาม กฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก ดังนั้น หลักนิติธรรม จึงเป็นการยึดหลักกฎหมาย กฎ กติกาที่ตกลงกันไว้

2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ ดังนั้น หลักคุณธรรม จึงเป็นการยึดมั่นในความดี ความถูกต้องในด้านศีลธรรมจรรยา

2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใสพอเทียบได้ว่ามีความหมายตรงกันข้ามหรือเกือบตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โศกที่การทุจริตคอร์รัปชันให้ความหมายในเชิงลบและมีความสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นศัพท์ที่มีมุ่มในเชิงบวก และให้ความหมายในเชิงสงบสุข ดังนั้น หลักความโปร่งใส จึงเป็นลักษณะของความเปิดเผย ไม่มีการปกปิดข้อมูล

2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษาวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน ดังนั้น หลักการมีส่วนร่วม จึงเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร

2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตนเอง ดังนั้น หลักความรับผิดชอบ จึงเป็นการตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสังคมและกิจการสาธารณะ

2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น หลักความคุ้มค่า จึงเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2.7 การบริหารจัดการ คือ กระบวนการของการตัดสินใจและกระบวนการที่มีการนำผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติการบริหารรัฐกิจแนวใหม่คือ การมุ่งให้บริการแก่ประชาชน ไม่ใช่การกำกับ การสำรวจความสนใจความต้องการของสาธารณชน การให้คุณค่าแก่ประชาชนในฐานะของการเป็นพลเมือง การคิดอย่างมีกลยุทธ์แต่ปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย การบริหารมากกว่ากำกับ มีการสร้างค่านิยมร่วม การคำนึงว่าประชาชนมีคุณค่าไม่ใช่แค่ผลผลิต การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ซึ่งให้ความสำคัญกับผลงานการบริการประชาชนให้เป็นที่พึงพอใจ การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเพื่อสะท้อนการทำงานของให้บริการ ดังนั้น หลักการบริหารจัดการ จึงเป็นกระบวนการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ

2.8 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่สร้างให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองและการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการสร้างเสริมบุคลากรตลอดจนสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

2.9 องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการเสริมสร้าง จัดหาและแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนนำความรู้ใหม่ ที่มาจากภายนอกองค์กรและภายในองค์กร จากในตัวบุคคลมาปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นเป็นองค์กรที่มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ มีการศึกษาวิจัย ถ่ายทอดความรู้มีการสอนงานและใช้ความรู้กับกิจกรรมของตน ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการสร้างเสริมองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน

2.10 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ เครื่องมือที่มีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในตลาดโลก ในการส่งเสริมการสำหรับผลิตชอบ การปรับปรุงการให้บริการขั้นพื้นฐานและเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงเป็นองค์กรที่มีความทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว (ถวิลวดี บุรีกุล, 2549; อ่างในอรศรี มาศิริ, 2551, น.23-24)

สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี เป็นหลักการบริหารจัดการอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งผู้เขียนเห็นว่า เป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์สำหรับการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้ หากว่าองค์กรได้มีการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปเป็นแนวทางการบริหารก็จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะเห็นได้ว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีนี้เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านกฎหมาย ความถูกต้อง คุณธรรม ทั้งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์กรและทางด้านการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ อันเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมตามหลักสัปปุริสธรรม 7

หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปปุริช หรือ เป็นคนดี ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

3.1 อัมมัญญาตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ เช่น ถ้าหมั่นขยันศึกษาเล่าเรียนก็จะได้รับความความรู้ความเข้าใจวิชาการต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาสอบก็จะสามารถสอบได้คะแนนดี เป็นต้น ดังนั้น หลักอัมมัญญาตา จึงเป็นหลักของการวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ หากทำสิ่งที่ถูกก็จะได้ผลในทางที่ถูก ตรงกันข้าม หากกระทำเหตุที่จะทำให้เกิดทุกข์ ก็เกิดความทุกข์ตามมาเช่นกัน

3.2 อัตถัญญาตา (การรู้จักผล) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น ดังนั้น หลักอัตถัญญาตา จึงเป็นหลักของการเข้าใจในเหตุและผลที่เกิดขึ้น และทำให้เปิดใจยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้

3.3 อัตตัญญาตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอื่น ๆ มีศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน และเมื่อรู้ว่า บกพร่องในเรื่องใด ก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ดังนั้น หลักอัตตัญญาตา จึงเป็นหลักที่ทำให้รู้จักตนเอง วิเคราะห์ถึงสถานะของตน และวางตนในทางที่ถูกที่ควร รวมทั้งความประพฤติของตนเอง

3.4 มัตตัญญูตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดี ความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น การรู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่าง ๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา ดังนั้น หลักมัตตัญญูตา จึงเป็นหลักของความพอดี ความพอเหมาะ รู้จักประมาณตนและยึดมั่นในทางสายกลาง

3.5 กาลัญญูตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆและรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ กล่าวคือ รู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาท ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น หลักกาลัญญูตา จึงเป็นหลักที่เป็นแนวปฏิบัติในการรู้จักกาลเทศะ การวางตนให้เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

3.6 ปริสัญญูตา (การรู้จักชุมชน) คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสวดมนต์ กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกคึกคะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชนและสังคม รู้ரியที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้น ๆ ดังนั้น หลักปริสัญญูตา จึงเป็นหลักที่ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับหมู่คณะ การเข้าใจในชุมชน วัฒนธรรมชุมชนและความเป็นอยู่ของชุมชน สามารถเรียนรู้และอยู่ร่วมในชุมชนได้

3.7 ปุคคโลปปริญญูตา (การรู้จักบุคคล) ได้แก่ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างไรเรื่องและราบรื่น ดังนั้น หลักปุคคโลปปริญญูตา จึงเป็นหลักที่ทำให้เราเรียนรู้และเข้าใจบุคคลในการเลือกที่จะให้แต่ละบุคคลดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความเหมาะสม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546, น.283)

สรุปได้ว่า การที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความเข้าใจทั้งต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรในการวางตน ประพฤติตนให้เหมาะสมต่อการนำองค์กรให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานบุคคล หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการเข้าใจบริบทต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งในด้านการจัดการองค์กร นอกจากการใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานแล้ว การนำหลักธรรมมาประกอบการปฏิบัติงานก็จะเกิดความเข้าใจในการใช้ชีวิตและการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม

4. การบริหารจัดการโดยนำหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้องค์กรเกิดสันติสุข

จากแนวคิดการบริหารจัดการ ซึ่งได้นำหลักธรรม คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรอยู่อย่างสันติสุขนั้น ดังนี้

4.1 ัมมัญญูตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก หลักธรรมในข้อนี้ จะทำให้สมาชิกองค์กร รู้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงสภาวะการณ์ในขณะที่กำลังทำการใดนั้นว่า มีสาเหตุจากอะไร ทำให้สามารถนึกตรึกตรอง ใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล

4.2 อตถัญญูตา (การรู้จักผล) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น หลักธรรมในข้อนี้ จะทำให้สมาชิกองค์กร มีความเป็นเหตุเป็นผลเมื่อเกิดสภาวะการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น ทำให้เข้าใจและรับฟังผู้อื่น

4.3 อัตตัญญา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัยความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอื่น ๆ มีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น หลักธรรมในข้อนี้ จะทำให้สมาชิกองค์กร รู้จักสภาวะของตน รู้จักการนำศีลธรรม มาใช้ในการอยู่ร่วมกันในองค์กร

4.4 มัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดี ความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น หลักธรรมในข้อนี้ จะทำให้สมาชิกองค์กร รู้จักความพอดี ประมาณตน ไม่ฟุ้งเฟ้อ ดำเนินชีวิตอยู่ตามสภาพที่เหมาะสม

4.5 กาลัญญา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆและรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ หลักธรรมในข้อนี้ จะทำให้สมาชิกรู้จักกาลเทศะในการอยู่ร่วมกัน ประพฤติปฏิบัติตน ตามธรรมเนียมปฏิบัติ

4.6 ปริสัญญญา (การรู้จักชุมชน) คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมชนนั้น ๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชนและสังคม รู้ரியที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติดตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้น ๆ หลักธรรมข้อนี้ จะทำให้สมาชิกรู้จักการอยู่ร่วมกันในองค์กร รู้จักการวางตัว ประพฤติปฏิบัติตนอยู่อย่างเหมาะสม

4.7 ปุคคลโพรปริญญา (การรู้จักบุคคล) ได้แก่ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสม หลักธรรมในข้อนี้ จะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้จักเรียนรู้ภายในองค์กร รู้ว่าแต่ละบุคคลเป็นอย่างไร ควรอยู่รวมอย่างไร ก็จะสามารถประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำมาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรเกิดสันติสุขนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแนวประพฤติปฏิบัติ ทั้งกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน อันจะทำให้คนในองค์กรมีความเข้าใจกันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

บทสรุป

องค์กร ถือได้ว่าเป็นที่รวมกันของคนจำนวนมาก การที่คนในหลายประเภทมาอยู่ร่วมกัน และสามารถอยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างสันติสุขนั้น การนำหลักธรรมมาเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจและเพื่อให้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติให้สมาชิกในองค์กรได้ดำเนินตามแนวทางที่เหมาะสม และก่อให้เกิดองค์กรแห่งสันติสุข ดังเช่นการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 1. ธัมมัญญา (การรู้จักเหตุ) ทำให้สมาชิกองค์กร รู้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงสภาวะการณ์ในขณะที่กระทำการใดนั้นว่า มีสาเหตุจากอะไร ทำให้สามารถนึกตรึกตรอง ใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล 2. อัตตัญญา (การรู้จักเหตุ) ทำให้สมาชิกองค์กร ความเป็นเหตุเป็นผลเมื่อเกิดสภาวะการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น ทำให้เข้าใจและรับฟังผู้อื่น 3. อัตตัญญา (การรู้จักตน) ทำให้สมาชิกองค์กร รู้จักสภาวะของตน รู้จักการนำศีลธรรม มาใช้ในการอยู่ร่วมกันในองค์กร 4. มัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) ทำให้สมาชิกองค์กร รู้จักความพอดี ประมาณตน ไม่ฟุ้งเฟ้อ ดำเนินชีวิตอยู่ตามสภาพที่เหมาะสม 5. กาลัญญา (การรู้จักกาล) ทำให้สมาชิกรู้จักกาลเทศะในการอยู่ร่วมกัน ประพฤติปฏิบัติตน ตามธรรมเนียมปฏิบัติ 6. ปริสัญญญา (การรู้จักชุมชน) ทำให้สมาชิกรู้จักการอยู่ร่วมกันในองค์กร รู้จักการวางตัว ประพฤติปฏิบัติตนอยู่อย่างเหมาะสม 7. ปุคคลโพรปริญญา (การรู้จักบุคคล) ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้จักเรียนรู้ภายในองค์กร รู้ว่าแต่ละบุคคลเป็นอย่างไร ควรอยู่รวมอย่างไร ก็จะสามารถประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น หลักสัปปริสธรรม 7 จึงเป็นหลักธรรมที่สามารถจะนำเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรแห่งสันติสุข

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการฉบับนี้ สำเร็จลุล่วง โดยได้รับความแนะนำชี้แนะ และแก้ไขปรับปรุงจากกองบรรณาธิการและคณะ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณเอกสาร ตำรา ตลอดจนนักวิชาการที่ได้นำข้อมูลอันเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการนำเสนอบทความ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ในการที่จะนำไปเป็นแนวทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จำรัส จันทร์แสงศรี. (2549). *หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาธรรม 7 ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชา
พุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- รัตติยา จันทร์หอม. (2557). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สุราษฎร์ธานี ศรีเพชร*. (2562). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- สำนักงาน ก.พ.ร. (2564). Public Sector Management Quality Award PMQA. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2564, จาก
<https://www.opdc.go.th/content/Nzc>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อรศรี มาศิริ. (2551). *การบูรณาการหลักการและแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของกระบวนการบริหารเทศบาล*.
(รายงานการศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น