



การจัดการเชิงพุทธเพื่อขับเคลื่อนองค์กร*

BUDDHIST MANAGAMENT TO DRIVE ORGANIZATIONS

พระปิยะ ฐิตปณโณ

Phra Piya Thitapanyo

พระธณัญชัย กนตปณโณ

Phra Thanonchai Kantapanyo

วัดพะยอม อำเภовังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Wat Phayom, Wang Noi District Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Corresponding Author Email : phrathanonchai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นศึกษา การจัดการเชิงพุทธเพื่อขับเคลื่อนองค์กร โดยการค้นคว้าจากตำรา หนังสือ เว็บไซต์และการสังเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการที่เป็นทฤษฎีตะวันตกนั้นมีแม่แบบที่ชัดเจนเป็นทฤษฎีที่มีผลในระบอบที่ชัดเจนโดยแบ่งเป็นขั้นตอนแต่ละข้อๆไม่ว่าจะเป็นวงจรเดมมิงที่กล่าวถึงวงจรของการทำงานเรียงไปแต่ละข้อทั้งการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปฏิบัติ เหล่านี้เป็นหลักที่นำมาบูรณาการกับหลักพุทธได้เป็นอย่างดี การบริหารเชิงพุทธแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ในส่วนของผู้นำซึ่งประกอบด้วยทศิยาปณิณธรรม 1.จักขุมา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2. วิธูโร คือจัดการธุระได้ดีมีประสิทธิภาพสูง3. นิสสยสัมปันโน คือมีลักษณะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถใช้วาจาที่โน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานได้ ในส่วนที่ 2 คือคุณธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร ได้แก่ สุจริต 3 ได้แก่ กายสุจริต วาสุจริต และมโนสุจริต ที่สามารถนำมาบูรณาการกับทฤษฎีตะวันตกได้เป็นไปตามข้อบทกฎหมายกระเปียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรรวมถึงการทำให้ถูกจริยธรรมในความเป็นคนและทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดการพิพาทแสดงทัศนคติที่ออกมาในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร

คำสำคัญ : การจัดการ, เชิงพุทธ, ขับเคลื่อนองค์กร

Abstract

This academic article focuses on the study of Buddhist management for driving organizations, based on research from textbooks, books, websites, and synthesis. The study found that Western management theories have clear conceptual frameworks with distinct theoretical outcomes in systematic regimes, broken down into steps, such as the Deming cycle, which

*Received July 25, 2024; Revised August 20, 2024; Accepted November 25, 2024



discusses the work cycle in sequential steps including planning, implementing the plan, checking, and acting. These principles can be well-integrated with Buddhist principles. Buddhist management is divided into two parts: for leaders, which include the principles of Dutiyapapanika, 1. Cakkhumā, having a broad vision, 2. Vidhuro, effectively managing tasks with high efficiency, 3. Nissayasampanno, possessing good interpersonal skills to persuade others to work. The second part is virtues for personnel in organizations, which include the three forms of honesty: honesty in body, speech, and mind. These can be integrated with Western theories in accordance with organizational laws, regulations, and codes of conduct, while maintaining ethical integrity and promoting smooth operations without disputes, showing positive attitudes towards colleagues or the organization.

Keywords : Management, Buddhist, Organizational Drive

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรในยุคสมัยใหม่เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นในเรื่องของการลงทุนเพื่อนำมาซึ่งการได้กำไรและการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร รวมถึงทรัพยากรที่เป็นทุนเพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดกำไรต่าง ๆ ในส่วนของทางภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาในส่วนงบประมาณและในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพอสมควร เพราะฉะนั้นในเรื่องของการจัดการเชิงพุทธมีอยู่ 2 ส่วนคือในส่วนของตัวบุคคลกล่าวคือผู้นำและบุคลากรที่เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องนำการบริหารจัดการเชิงพุทธเข้ามาพัฒนา เพราะการบริหารจัดการเป็นการบริหารแนวใหม่ซึ่งเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้หรือบูรณาการกับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ทฤษฎีตะวันตกหรือทฤษฎีตะวันออก รวมถึงแนวคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการมีการนำมาประยุกต์กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้แต่อย่างไรก็ตามการจะพัฒนาองค์กรหรือขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นจะต้องรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือการจัดการเชิงพุทธซึ่งได้กล่าวได้ว่าเป็นศาสตร์ที่ประยุกต์กันและใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบันดังนั้นผู้เขียนจึงสนใจในเรื่องที่จะนำการจัดการเชิงพุทธเป็นการขับเคลื่อนองค์กรสมัยใหม่เพื่อลดสิ่งที่เป็นการทุจริตในองค์กรและพัฒนาผู้นำไปสู่การเป็นผู้นำเชิงพุทธที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีวิสัยทัศน์นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้

หลักการจัดการ

การจัดการ (Management) หมายถึง การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคำว่า การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพนั้น รวมถึงการจัดหา การเก็บรักษา ซ่อมแซม การใช้อย่างประหยัด อีกทั้งสงวนเพื่อให้สิ่งที่จะดำเนินการ

นั้นสามารถให้ผลอย่างยั่งยืน (Sustained Yields) ต่อมวลมนุษย์และธรรมชาติ ที่เป็นขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วย คน และทรัพยากร (จำรูญ ยาสมุทร, 2555) เป็นการสั่งการ ควบคุมงาน ดำเนินการจัดการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ และมีความมั่นใจได้ว่ากิจกรรมหรืองานต่าง ๆ นั้นจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งตามความหมายเบื้องต้นประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ (Process) ในความหมายของการจัดการนี้ หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมการดำเนินงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับความหมายที่ว่า การจัดการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การมีลำดับการเป็นระบบและขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ (จุฑา เทียนไทย, 2548) เป็นศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุดิบและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Hutechinson, John G., 1976) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (Dale, Ernest, 1973) เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงานและการควบคุมการดำเนินงาน (วิชัย นาคสิงห์, 2566) เป็นการจัดการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงแก้ไขในทุกกระบวนการรูปแบบและคุณภาพของการปฏิบัติงานและให้บริการต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริง (ทักษิณ ชินวัตร, 2545) ซึ่งเป็นศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ(สมคิด บางโม, 2556)

สรุปได้ว่า การจัดการ คือ การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน องค์กร และบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อนำมาใช้ให้นำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้ การจัดการมีความสำคัญเป็นลำดับแรกขององค์การ มีองค์การก็มักจะมีการจัดการอยู่ในตัวอยู่แล้วเพราะองค์การจะเติบโตได้ก็ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี การบริหารจัดการมักจะไมหยุดนิ่งจะต้องมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ทฤษฎีการจัดการในช่วงต้นจะเป็นการสร้างแนวคิดการจัดการที่ได้ปรากฏขึ้นในระหว่างศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นช่วงการเกิดระบบการจัดการโรงงาน ในขณะเดียวกันก็เกิดแนวคิดทฤษฎีการจัดการและแนวทางในการปฏิบัติได้เกิดขึ้นมา มุมมองแรกคือ แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม ซึ่งทฤษฎีนี้จะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลและยังสามารถแบ่งย่อยออกเป็น 3 แนวความคิด คือ

1. การจัดการแบบวิทยาศาสตร์หรือการจัดการอย่างมีหลักเกณฑ์ สามารถแยกย่อยออกเป็นหลักการ 4 ข้อ ดังนี้



1) งานทุกงานต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานขึ้นมาก่อน โดยการค้นคว้าพัฒนาทดลองหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดขึ้นมาและกำหนดให้ทุกคนต้องทำงานตามวิธีที่กำหนดนั้น

2) คนงานที่จะรับเข้ามาทำงาน จะต้องมีความรู้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อหาว่าแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่ตรงตามความต้องการของงาน

3) คนงานทุกคนต้องเข้ารับการอบรมก่อนมอบหมายให้ทำงาน โดยหาว่าแต่ละคนเหมาะที่จะทำงานอะไร จะได้มอบหมายงานให้ถูกต้องตรงความรู้ความสามารถ

4) แยกงานบริหารและงานปฏิบัติออกจากกัน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ฝ่ายบริหารจะวางแผนวิธีการทำงานและจะต้องควบคุมดูแลและร่วมมือกันกับผูปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557)

การจัดการแบบวิทยาศาสตร์แบบนี้จะก่อให้เกิดผลดีในแง่ของการเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่คือ วิธีการนี้จะไม่เห็นความสำคัญระหว่างองค์การกับสังคมหรือสภาพแวดล้อมภายนอกและฝ่ายผู้ใช้แรงงานจะเกิดการต่อต้านอย่างรุนแรง เพราะฝ่ายบริหารมักใช้อำนาจในทางที่ผิดและไม่เปิดโอกาสให้ฝ่ายผู้ใช้แรงงานได้ใช้ความคิดเห็นไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและค่าจ้างได้เลย

2. การจัดการแบบราชการ เป็นการประเมินผลขององค์การของพวกเขาเป็นแบบมีเหตุผล ซึ่งแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีการจัดการแบบราชการมาเป็นตัวแบบในอุดมคติ ที่ผู้จัดการควรจะพยายามที่จะสร้างให้องค์การมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ยุติธรรม มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รูปแบบองค์การที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ โครงสร้างแบบปิรามิดที่มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้้องค์การที่มีขนาดใหญ่สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สามารถแยกย่อยออกเป็นหลักการ 5 ข้อ ดังนี้

1) มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน โดยการแบ่งออกเป็นส่วนย่อยอย่างง่าย ๆ กำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเมื่อทำงานนาน ๆ เข้าคนงานก็จะเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2) มีระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ การเขียนกฎระเบียบไว้อย่างเป็นทางการเพื่อกำกับดูแลพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน

3) ไม่ยึดถือตัวบุคคล กฎระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้จะถูกนำมาใช้กับทุกคนเป็นแบบเดียวกันเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงความชอบพอกันเป็นส่วนตัวหรือคนใดคนหนึ่ง

4) มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงมา มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ระบุว่าตำแหน่งใดต้องรายงานแก่ใครและใครบังคับบัญชาใครบ้าง

5) การก้าวหน้าในอาชีพการงานยึดหลักคุณธรรม การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานยึดถือความรู้ความสามารถของคนเป็นหลักสำคัญ (วิเชียร วิทยอุดม, 2554)

3. หลักการบริหาร Henri Fayol เป็นผู้บริหารของบริษัทถ่านหินที่มีขนาดใหญ่ ผู้ค้นพบหลักการบริหารที่ถูกต้อง และมีระเบียบของการทำงานที่ดีขึ้นมาในบริษัท หลักการในหลายๆ ข้ออาจจะไม่ใช่อยู่จริงแต่จะเน้นการ

อธิบายเป็นหลัก โดยได้มาจากประสบการณ์ของตัวเองและเขาจึงเสนอเป็นหลักการ ในการจัดการ 14 ประการ ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้(ชูเกียรติ เนื้อไม้, 2566)

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) Henri Fayol ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้นหรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรยุคปัจจุบันได้

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ ของแวปเบอร์จะได้มาจาก ตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และยังสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

3) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) Henri Fayol กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้ คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์คำสั่งสองคำสั่งนี้จะทำให้เกิดความ ยุ่งยากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสอง คนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชามักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือ ในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

4) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับ บัญชาจากผู้บริหารใน ระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การความสัมพันธ์ของการจำกัด ความยาวของสายการบังคับบัญชาโดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับที่เป็นขั้นของการบริหารจัดการจำนวนที่ดีที่สุดในลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่างรวมถึงความล่าช้า ในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลงและองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้นเนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและวิธีการในการ แก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้นสำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม



5) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับ บัญชา แต่เป็นการกำหนดว่าควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไรและมีการ กระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์กร

6) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์กร องค์กรใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคลแต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมี จุดหมายและแผนเดียวกัน

7) หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

8) การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้ องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดทำงานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์กร (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่ง และหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคตการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบันเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์กรจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

9) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรและความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุลซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

10) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชาความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ ผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรความมีระเบียบวินัย

จะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การและเป็นความสามารถของ
ผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่ง
กำไรเป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้การให้หรือการจ่าย ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญ
อย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและ
องค์การรวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยยึดหลัก
ว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

12) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการ
จ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็น ระยะเวลานานโดยพยายามพัฒนา
ทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรขององค์การ

13) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of Individual
Interests to the Common Interest) ผลประโยชน์ขององค์การ ถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คนหรือของทุก
กลุ่มในองค์การในขณะที่องค์การก็ยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรม
ระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

14) ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการ
ทำงานของสมาชิกในกลุ่มในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การและสิทธิในการสั่ง
การหรือการบริโภคร่วมมือกันซึ่งถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จและ
มีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงานโดยการ
ติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญเพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้
องค์การมีความแข็งแกร่ง(วิเชียร วิทยาอุดม, 2554)

William Edward Deming ได้ประยุกต์กระบวนการจัดการตามแนวของกฎกลี และเออร์วิกให้สั้นลง
เรียกว่า เดมมิง (Deming) คือ แบบ PDCA ดังนี้

- (1) การวางแผน (Plan)
- (2) การปฏิบัติตามแผน (Do)
- (3) การตรวจสอบ (Check)
- (4) การปฏิบัติ (Action) (สุภาพรณ์ สามารถ และสุนิสา วิสุทธิรัตน์, 2566)

P คือ การวางแผน (Plan) การทำงานซึ่งเราต้องรู้ว่าเราจะให้ใครทำ (Who) ทำอะไร (What) ทำที่ไหน
(Where) ทำเมื่อไหร่และมีเวลาเท่าไร (When) ทำอย่างไร (How) ภายใต้งบประมาณเท่าไร (How much) ให้
ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Purpose) เช่น ปัญหาเริ่มต้นจาก คน 1 คน ไม่ได้มีงานเดียวทุก ๆ คน มีทั้งงานด่วน
งานแทรก งานของหัวหน้า งานของเพื่อน สารพัด งานที่เข้ามา ดังนั้นคนทำงานจึงเริ่มรวนไม่รู้จักทำงานไหนก่อน



พอจะเริ่มทำงานนั้น ผู้ร่วมงานถูกดึงไปทำอย่างอื่น งานเดินต่อไม่ได้ พอทำงานหนึ่งเสร็จเวลาไม่ก็พอที่จะทำงานถัดไป ต้องปรับ How (ปรับวิธีการ) อีกแล้วแต่การปรับ How แบบเหลือเวลาทำงานน้อย ๆ มักจะทำได้ยาก แต่สุดท้ายทีมงานก็ต้องวกกลับมาปรึกษาหัวหน้าทีมอีกครั้ง สำหรับปัญหาเหล่านี้หากจะแก้ต้องทำให้ความผันผวนของการดำเนินงานมีให้น้อยลง ซึ่งคนที่เป็หัวหน้าทีมจำเป็นต้อง Priority งานทุกงานต้องกำหนดเป้าหมาย (Purpose) ของแต่ละงานไว้ชัดเจนยิ่งแล้วจึงทำการวางแผนงาน (Plan) และหากต้องการให้ทีมงานปรับตัวได้เร็วได้นั้น หัวหน้าทีมจะต้องสอน (Coaching) วิธีคิดให้กับทีมงานด้วยในขณะเดียวกันหัวหน้าทีมต้องปรับแผนงานเร็วเพื่อที่จะได้นำพาทีมงาน ในการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

D คือ การลงมือทำ (Do) มันเริ่มต้นจากความไม่ชัดเจนของหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น แม้ว่าตอนวางแผนนั้นจะบอกว่ให้ใครทำอะไรฝ่ายไหนทำบ้างแต่ไม่ได้ระบุไปว่าใครเป็นเจ้าภาพหลัก ซึ่งมันจะส่งผลให้ทีมงานเกียจงานกันได้ง่ายยิ่งหากไม่ชอบขึ้นหน้ากันด้วยแล้วงานยังไม่เดินเลยหรือในตอนวางแผนอาจจะบอกว่าจะต้องใช้อุปกรณ์แบบนี้เท่านี้ แต่พอทำจริงปริมาณไม่พอใช้เพราะตอนวางแผน อาจมองว่างบประมาณไม่พอเลยตัดโน่นตัดนี่จนความเป็นจริงเกิดความไม่เพียงพอต่อการทำงาน ดังนั้นการแก้ปัญหาเหล่านี้สิ่งที่ต้องทำในฐานะหัวหน้าทีมงานก็คือการระมัดระวังในการนำทีม (Directing) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องวิธีการสื่อสาร (Communication) การจูงใจให้ทีมงานอยากทำงาน (Motivation) และหัวหน้าทีมยังต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Consulting) ให้กับทีมงานด้วย รวมไปถึงต้องมีการจัดกำลังคน และจัดเตรียมทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน (Organizing) ให้ดีก่อนที่จะดำเนินการลงมือทำ

C คือ การตรวจสอบงาน (Check) มันเริ่มต้นจากการตรวจสอบนั้นทำได้โดยง่าย แต่การนำข้อมูลที่ตรวจสอบไปใช้ในการควบคุมการทำงานของส่วนงานนั้น ๆ มักเป็นไปอย่างเชื่องช้า หรือไม่ได้นำไปใช้เลยและเมื่อเวลาผ่านไปพนักงานจะมองว่าการตรวจสอบของเขานั้นไม่เห็นมีความจำเป็นที่จะต้องทำเลย ไม่นานพวกเขาก็จะเลิกทำการตรวจสอบงาน ดังนั้นวิธีการหรือแนวทางการแก้ไข คือ หัวหน้าทีมงานจะต้องเป็นผู้รับรู้ผลของการตรวจสอบงาน (Check) ของส่วนงานในสังกัดทั้งหมดเพื่อจะได้ทำการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) การนำข้อมูลไปใช้ในการควบคุม (Control) ให้ผลงานเป็นตามแผนและหัวหน้างานยังจำเป็นต้องดำเนินการ ติดตามการตรวจสอบผลงานและควบคุมผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continue) อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทีมงานเห็นถึงความสำคัญของงาน

A คือ การปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น (Act) คือ ในกรณีที่ผลงานออกมาไม่ได้ตาม เป้าหมายก็ไม่มีใครทำอะไรต่อและยิ่งงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้พนักงานก็จะทำเหมือนเดิมซึ่งทำให้องค์กรไม่พัฒนา ดังนั้นแนวทางแก้ไข คือ กรณีที่ทำงานไม่ได้เป้าหมาย หัวหน้าทีมงานจะต้องทำการปรับแผนงาน (Adjust plan) โดยเน้นในประเด็นวิธีการ (How) และในกรณีที่ทำได้ตามแผนที่กำหนดไว้ หัวหน้าทีมงานจำเป็นที่จะต้องทำการสั่งการ (Command) ให้ทุกฝ่ายตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อที่องค์กรจะได้พัฒนาต่อไปไม่สิ้นสุด (Action to improvement)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการที่เป็นทฤษฎีตะวันตกนั้นมีแม่แบบที่ชัดเจนเป็นทฤษฎีที่มีผลในระบอบที่ชัดเจนโดยแบ่งเป็นขั้นตอนแต่ละข้อๆไม่ว่าจะเป็นวงจรเดิมมิ่งที่กล่าวถึงวงจรของการทำงานเรียงไปแต่ละข้อทั้งการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปฏิบัติ เหล่านี้เป็นหลักที่นำมาบูรณาการกับหลักพุทธได้เป็นอย่างดีหลักที่เป็นการวางแผน คือ การมีวิสัยทัศน์ที่จะทำงานว่าเราควรทำอะไรก่อนหลังและทำอย่างไรมีวิธีการอย่างไรและทำให้ไหนประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรและปฏิบัติตามแผนงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นการวางแผนบุคลากรและตัวทรัพยากรให้ให้เกิดมีความชัดเจนหลังจากนั้นหลังจากปฏิบัติงานเสร็จมีแผนปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบงานและนำไปสู่การปฏิบัติหรือการแก้ไขให้ทันทั่วทั้งที่ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้นในองค์กรที่ดีไปมากกว่านั้น คือ การนำหลักฐานพุทธศาสนาที่ผู้เขียนได้ยกขึ้นมาว่าผู้นำต้องมีทศปณิธาน และผู้ที่เป็นบุคลากรต้องมีสุจริต 3 เหล่านี้ก็เป็นบูรณาการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นระบบราชการเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนจะต้องจำเป็นจะต้องมีหลักการบริหารเหล่านี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

หลักการจัดการเชิงพุทธ

คุณธรรมสำหรับผู้นำ

ทศปณิธาน 3 (อง.ตท. (ไทย) 20/20/163.)

1. จักขมา มีปัญญามองการณ์ไกล หลักธรรมข้อนี้เน้นในเรื่องของการเป็นผู้นำคือสามารถมองการณ์ไกลมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการรู้ว่าแหล่งที่จะทำมาหากินนั้นเป็นอย่างไรสามารถเก็งกำไรได้มากน้อยเพียงใดจึงจะลงทุนหรือทำให้เกิดการพัฒนาต่อยอดได้ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการเชิงพุทธที่นำมาใช้ในองค์กรจะสามารถทำให้พัฒนาในส่วนของคุณภาพและทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

2. วิรุโธ จัดการธุระได้ดี หลักธรรมข้อนี้คือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถบูรณาการกับหลักทางตะวันตกได้เป็นอย่างดีเพราะการจัดการธุระได้ดีนั้นหมายถึงการมีเครือข่ายหรือมีสิ่งที่ลงทุนไปแล้วได้กลับมาเป็นหลักในการที่จะพัฒนาคน พัฒนาดิน พัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกันเป็นนักธุรกิจต้องดูถึงความเชี่ยวชาญในเรื่องของการมองสิ่งของที่จะนำมาขาย

3. นิสสยสัมปันโน มีมนุษยสัมพันธ์ดี หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นการพึ่งพาผู้อื่นได้คือจำเป็นจะต้องมีการสร้างเครือข่ายเพื่อทำธุรกิจหรือเป็นการที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นหัวหน้าก็ต้องอยู่ในใจลูกน้องเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องมีเสถียรภาพในการทำงานตามคำสั่งของเจ้าเจ้านายอย่างเต็มความสามารถเต็มความรู้และมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร



ในองค์กร

คุณธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร

สุจริต 3 (ที.ปา.(ไทย) 11/305/260.)

1. กายสุจริต ประพฤติชอบด้วยกาย ส่วนสุจริตทั้ง 3 ข้อคือข้อแรกเป็นส่วนในการที่จะทำให้บุคลากรอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขไม่ว่าจะเป็นองค์กรรัฐ หรือเอกชนก็ตาม ถ้าในหลักทางศาสนา คือ งดเว้นจากการผิดศีลอันได้แก่การฆ่าสัตว์การลักทรัพย์และการผิดในกาม แต่เมื่อตีความในหลักการของการอยู่ร่วมกันก็คือการไม่ทำร้ายกันในส่วนของการทำให้เสียทรัพย์หรือทำผิดกฎหมายที่จะทำให้กระทบกระเทือนจิตใจและไม่สามารถทำงานด้วยกันได้

2. วาสุจริต ประพฤติชอบด้วยวาจา วาสุจริตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญคือการงดเว้นจากการพูดโกหกเว้นในการพูดคำหยาบ พูดส่อเสียด พูดเพ้อเจ้อเหลวไหลไร้สาระและรวมไปถึงการพูดที่เป็นการยุยงให้ผู้อื่นทะเลาะกันหรือสร้างความแตกแยกเกิดการพิพาทในองค์กรก็จะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขเพราะฉะนั้นการพูดหรือการใช้วาจาจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญพระพุทธเจ้าให้ความสำคัญในวาสุจริตเป็นอย่างมาก

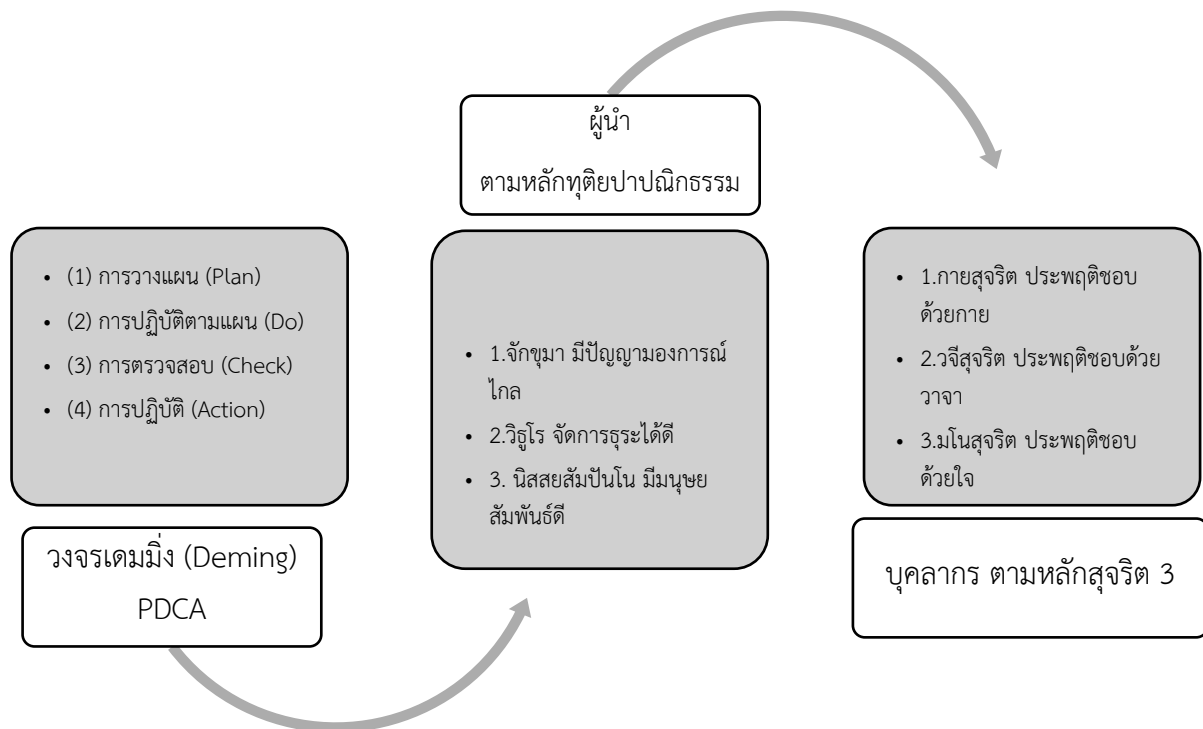
3. มโนสุจริต ประพฤติชอบด้วยใจ เป็นเรื่องที่ยากมาทางใจคือไม่욕ได้ของคนอื่นมากเกินไปไม่มีความอาฆาตและมีแต่จิตใจที่ดีเรียกว่า สัมมาทิฐิ ทำให้เราเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานจะสามารถมาทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ผู้นำก็ทำหน้าที่ของผู้นำ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาการทำหน้าที่ของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีความศีลธรรมและประกอบด้วยสุจริตอยู่เสมอองค์กรจะพัฒนาต่อไปได้ นี่เป็นส่วนของการจัดการเชิงพุทธที่ขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือภาครัฐจะสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาผ่านหลักธรรมทางพุทธศาสนา

สรุปได้ว่า หลักการบริหารเชิงพุทธแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ในส่วนของผู้นำซึ่งประกอบด้วยทศิยาปณิธิธรรมคือหลักธรรมของผู้บริหารคือ มีตาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเรียกว่าจักขุมา วิรูโร คือจัดการธุระได้ดีมีประสิทธิภาพสูงไม่ว่าจะเป็นนักธุรกิจหรือนักจัดการภาครัฐปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ จำเป็นจะต้องจัดการบริหารให้มีประสิทธิภาพและข้อสำคัญก็คือ นิสสยสัมปันโน คือมีลักษณะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถใช้วาจาที่โน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานได้ก็จะสามารถสร้างเครือข่ายให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ในส่วนที่ 2 คือคุณธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กรก็คือตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาประกอบด้วยสุจริต 3 ที่สามารถนำมาบูรณาการกับทฤษฎีตะวันตกได้ซึ่งประกอบด้วยกายสุจริตคือการประพฤติชอบด้วยกายมากไปตามข้อบทกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรรวมถึงการทำให้ถูกจริยธรรมในความเป็นคนด้วยส่วนวิธีทสุจริตเป็นการสร้างเครือข่ายที่ใช้วาจาเป็นเรื่องที่สำคัญมีการไม่พูดโกหก ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดเพ้อเจ้อ เป็นต้นและทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดการพิพาทหรือการกินแหนงแคลงใจกันได้ส่วนข้อมโนสุจิตะนั้นเป็นการแสดงทัศนคติที่ออกมาในเชิงบวกไม่แสดงทัศนคติเชิงลบกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการบูรณาการกับการจัดการองค์กรได้เป็นการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในองค์กรเพราะในปัจจุบันคำสอนทางหลักพุทธศาสนามีความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารองค์กรต่าง ๆ ในต่างประเทศมีการ

ต้นตอเป็นส่วนมากที่นำทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่และในประเทศไทยเราเป็นเมืองพุทธก็นำหลักทางพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ 2,600 กว่าปีนำมาใช้ได้บูรณาการกับระบบราชการและระบบเอกชนจะสามารถพัฒนาสิทธิ์ชีวิตจำกัดของบุคลากรให้มีความตื่นตัวและมีศักยภาพที่จะทำงานได้อย่างมีคุณค่าและตามวัตถุประสงค์ขององค์กรสิ่งสำคัญก็คือเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานตนเองมีความรับผิดชอบต่องานและสามารถพัฒนาตนเองพัฒนาครอบครัวและเลี้ยงชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืนต่อไปได้



แผนภาพที่ 1 : สรุป การจัดการเชิงพุทธเพื่อขับเคลื่อนองค์กร

สรุป

การจัดการเชิงพุทธเพื่อขับเคลื่อนองค์กรเป็นการบูรณาการระหว่างทฤษฎีตะวันตกที่เกี่ยวกับบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นวงจรเดมมิง ที่ประกอบด้วยวางแผนการลงมือปฏิบัติการตรวจสอบและการแก้ไข้ปัญหาให้ดีขึ้นนั้นหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีวิสัยทัศน์และการบริหารจัดการทรัพยากรที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นการพยากรณ์ที่เป็นบุคคลหรือทรัพยากรที่เป็นสิ่งของต่าง ๆ หรืองบประมาณองค์กรและเอกชนจำเป็นจะต้องมีทรัพยากรที่พร้อมเพียงและเพียงพอรวมถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพส่วนการจัดการเชิงพุทธที่นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรก็จะประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ก็คือในระดับผู้นำหรือผู้บริหารที่ผู้เขียนได้นำพุทธปริยธรรมคือมีจักขุมา มีวิสัยทัศน์ วิรูโร จัดการธุระได้ดีและนิสสยสัมปันโน คือมีเครือข่ายทำงานที่



มีประสิทธิภาพเป็นงานพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารด้วยส่วนคุณธรรมที่เป็นสำหรับบุคลากร คือ หลักสุจริต 3 ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนจำเป็นจะต้องมีสุจริตเพื่อชีวิตจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น การขับเคลื่อนองค์กรทำงานโดยผ่านการนำหลักการการจัดการและหลักธรรมพระพุทธศาสนามาใช้บูรณาการและ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเริ่มต้นจากการพัฒนาคนเพราะคนเป็นผู้ที่ใช้สติปัญญาความสามารถทักษะต่าง ๆ ใน การทำงานถ้าคนทำงานเก่งแล้วก็จำเป็นจะต้องมีคุณธรรมด้วยเมื่อมีคุณธรรมก็จะอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขและ สังคมก็จะสงบสุขและนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- Dale, Ernest. (1973). *Management: Theory and Practice*. New York: Mc Graw – Hill Book Co.
- Hutechinson, John G. (1976). *Organiztion : Theory and Classical Concepts*. New York: Holt. Ginchart and Winston.
- จำรูญ ยาสมุทร.(2555). *อนามัยสิ่งแวดล้อม เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอย*. เชียงใหม่ : กองทุนเผยแพร่วิชาการด้าน สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข.
- จุฑา เทียนไทย. (2548). *การจัดการมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : แมคกรอฮิล.
- ชูเกียรติ เนื้อไม้. (2566). *แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ*. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2567 จาก <http://adisony.blogspot.com/>.
- ทักษิณ ชินวัตร. 2545. *นโยบายการบริหารจังหวัดทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา*. วารสารดำรงราชานุภาพ. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (มกราคม) : 6 - 7.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *พะไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2539.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่*. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์. 2554.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิชัย นาคสิงห์ .(2566). *หลักการจัดการ*. สืบค้น วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/345600>.
- สมคิด บางโม. (2556). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์.
- สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *กลยุทธ์การตลาดและการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งที่ตลาด*. กรุงเทพฯ : บริษัทธนธัชการพิมพ์จำกัด.
- สุภาภรณ์ สามารถ และสุนิสา วิสุทธิรัตน์. (2556). *แนวคิดและทฤษฎี Luther Gulick*. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2567 จาก: <http://wirotsriherun1.blogspot.com>.
- อนิวัช แก้วจามรงค์.(2557). *หลักการจัดการ*.พิมพ์ครั้งที่ 5.สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.