

การบริหารการพัฒนาเชิงพุทธ The Administrative Developed by Buddhist

ไชยสิทธิ์ อุดมโชคนามอ่อน* ปรีวัตร ป้องพาล ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ

สัญญา เคนาภูมิ พระมหาจิตนเรศ วุฑฒิมโน,

Chaiyasit Udomchokenamorn, Pariwat Pongpan, Dr. Songsak Jeerasombat

Asso. Prof.Dr.Sanya Kenaphoom, Asst. Prof.Dr.PhamahaChitnaretes Sripacho

นักศึกษาปริญญาเอก ร.บ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Doctoral (Public Administration), Faculty of Political Science and Public Administration,

RajabhatMahasarakham University.

E-mail: chaiyasit_ae@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารการพัฒนาตามเชิงพุทธ ให้ทราบถึงหลักพุทธเพื่อให้เกิดการพัฒนา และการพัฒนาการบริหารเชิงพุทธ มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาถึงการบริหารการพัฒนาเชิงพุทธ และรูปแบบการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการพัฒนาเชิงพุทธ คือ (1) หลักอริยสัจ 4 (2) หลักอริยสัจ 3 ผลการบริหารตามหลักอริยสัจ 4 พบว่าการนำมาใช้ในกิจการการบริหารคณะสงฆ์ได้ตามยุคตามสมัยได้อย่างลงตัว และรูปแบบการใช้หลักอริยสัจ 3 พบว่าการนำหลักประชาธิปไตยในการบริหารมาก่อนที่สังคมปัจจุบันได้รื้อรูปแบบการบริหารรูปแบบนี้มาใช้ในการบริหารการพัฒนาว่า "ประชาธิปไตย"

คำสำคัญ: การบริหารการพัฒนาเชิงพุทธ รูปแบบการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนา

^{1 2} นักศึกษาปริญญาเอก ร.บ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. Doctoral (Public Administration), Faculty of Political Science and Public Administration, RajabhatMahasarakham University.

³ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Lecturer of of Political and Public Administration, RajabhatMahasarakham University.

⁴ รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Associate professor, Faculty of Political and Public Administration, RajabhatMahasarakham University.

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี Assistant professor, Faculty of Social Sciences Public Administration Program.
Mahachulalongkornrajavidyalaya University UbonRatchathani Campus.

Abstract

This article aims to study the development of Buddhism. Know the Buddhist principles for development. And the development of Buddhist administration. The purpose is to study the development of Buddhism. And the management style of Buddhism. The study indicated that the development of Buddhism is (1) The Four Noble Truths (2) The Four Noble Truths (4) The Four Principles of the Four Noble Truths and the pattern of sovereignty. 3 It was found that the implementation of democratic principles in the management before the present society has adopted this form of management used to manage the development. "Democracy".

Keywords: Buddhist management development, Buddhist management style

บทนำ

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร คือ สังคมของมนุษย์ เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม หมู่เหล่า เป็นชุมชนขนาดต่างๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล เมือง และประเทศ จึงต้องมีการจัดระเบียบของสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อความอยู่รอดสงบสุข และบังเกิดความก้าวหน้าในชุมชนเหล่านั้น จึงเป็นสาเหตุให้เกิด "สถาบันสังคม" และ "การบริหาร" ขึ้นมา สถาบันสังคมที่จัดตั้งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงต้องอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อประโยชน์สุขของสมาชิก และความเจริญของสังคม ดังเช่น ศาสตราจารย์วิลเลียมซิฟฟิน (William S. Siffin) ได้กล่าวไว้ว่า "หากปราศจากองค์การบริหารแล้วสังคมก็จะมี หากปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่อาจจะดำรงชีวิตอยู่ได้" (วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ, 2523) ความหมายของการบริหารคือ คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำคือ "การบริหาร" (Administration) และ "การจัดการ" (management) การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า "ผู้บริหาร" ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น "ผู้จัดการ" เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ

"การบริหาร" (Management) หรือ (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า "Administatrae" หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า "minister" ซึ่งหมายถึงการรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือรัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ การบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน ก็หมายถึงของหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนสิ่งของ และหน่วยงาน

ส่วนคำว่าพัฒนา (Development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นผลมาจากสภาพสังคมที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว คำว่าการพัฒนาคำเดียว มีความหมายคลุมการพัฒนาทางสังคมทั้งหมดด้วย และคำว่าพัฒนาหมายถึงสภาพสังคมโดยรวมที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมิ้นกวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา (Development) การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ คือ ความแตกต่าง เช่น ปริมาณและคุณภาพของบริการข้อมูลและข่าวสารฐานะทางสังคม บทบาทและอาชีพการใช้ประโยชน์จากบริการที่มีอยู่ (Tutor Detail, dekdem: (ออนไลน์)/ 24 เมษายน 2559)

ดังนั้น การบริหารการพัฒนาในทัศนะของอาษา เมฆสวรรค์ (wikiwand: (ออนไลน์)/ 24 เมษายน 2559) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการพัฒนาว่าแบ่งเป็น 2 ทรศนะ ตามทรศนะประการแรกนั้น ถือว่า การบริหารการพัฒนา หรือ Development Administration คือ การบริหารงานหรือการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาที่มุ่งมั่นที่จะดำเนินการพัฒนา ดังที่เขียนในภาษาอังกฤษ ว่า administration in poor developed countries which are committed to development ประการที่ 2 การบริหารการพัฒนา ได้แก่ การบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการบริหารตามโครงการพัฒนาของประเทศ หรือ administration in development or administration of a program of national development ตามความเข้าใจอย่างง่าย ๆ ทั่ว ๆ ไป

การบริหารการพัฒนาจึงหมายถึง การที่หน่วยงานทางราชการ หรือกระบวนกรของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารการพัฒนาจะช่วยให้กลไกต่างๆ ของรัฐเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของงานพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศดั่งนั้น ไม่ว่าจะกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เป็นไปตามนโยบายและแผน ย่อมถือว่าอยู่ในขอบเขตของการบริหารการพัฒนาทั้งสิ้น (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2558)

การบริหารการพัฒนาเชิงพุทธ

การบริหารคณะสงฆ์มีมาแล้วตั้งแต่พุทธกาลหลักที่ใช้คือพระธรรมวินัยเมื่อพระพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพานแล้ว เกิดความไม่เรียบร้อยขึ้นจึงได้มีการทำปฐมสังคายนาขึ้นที่เมืองราชคฤห์โดยมีพระมหากัสสปะเป็นประธานการบริหารคณะสงฆ์ก็เรียบร้อยมาไ้ระยะหนึ่ง ต่อมาก็เกิดถือลัทธิต่างกันเกิดความไม่เรียบร้อยขึ้นอีก เป็นเช่นนี้ตลอดมา ในเมื่อพระพุทธศาสนาล่วงมาได้ประมาณ 200 ปีเศษ พระเจ้าอโศกมหาราชได้ครอบครอง อาณาจักรอินเดียอย่างกว้างขวางพระองค์เลื่อมใสในพระพุทธศาสนาได้ยกพระพุทธศาสนาเป็นประธาน มูลเหตุที่ทำให้สังคายนา คือ พวกเดียรถีย์ได้ปลอมตนเข้าบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตนเป็นอันมาก เกิดความไม่เรียบร้อยขึ้นในสังฆมณฑลพระเจ้าอโศกมหาราชจึงทรงอาราธนาพระโมคคัลลีบุตรเป็นประธานสังคายนาพระธรรมวินัยที่เมืองปาตลีบุตร เมื่อพ.ศ. 236 วางระเบียบพระธรรมวินัยให้รวมลงเป็นอย่างเดียวกันสังฆมณฑลจึงเกิดความเรียบร้อยสืบต่อมา และพระพุทธศาสนาได้เผยแผ่ออกไปยังประเทศต่าง ๆ การบริหารสังฆมณฑลจึงต้องอนุโลมไปตามแบบแผนประเพณีของประเทศนั้น ๆ ในบางส่วนเพื่อให้พุทธจักรและอาณาจักรเป็นไปด้วยดีทั้งสองฝ่ายพระภิกษุสงฆ์จึงมีกฎหมายที่พึงปฏิบัติอยู่สามประเภทคือพระวินัย จาริต และกฎหมายแผ่นดินจึงมีการนำหลักการบริหารสงฆ์ของพระพุทธองค์มาประยุกต์ให้เข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ จึงได้มีการแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความนิยมสอดคล้องตามยุคสมัย

การบริหารในพระพุทธศาสนานั้นเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรม 2 เดือน นับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปี การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหารได้มีการศึกษาพุทธวิธีบริหารในครั้งนี้ ขอใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ (พระธรรมโกศาจารย์ 2549) ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

พุทธวิธีในการวางแผนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ว่าไว้หลังจากตรัสรู้ ในวันเพ็ญกลางเดือน 6 ซึ่งเป็นวันวิสาขบูชา พระพุทธเจ้าทรงประทับอยู่ตามลำพังพระองค์เดียวในช่วงนี้ยังไม่มีการบริหารในพระพุทธศาสนาการบริหารเกิดขึ้นเมื่อมีสมาชิกรูปใหม่เข้ามาในพระพุทธศาสนา เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ได้ 2 เดือน นั่นคือ เมื่อพระพุทธเจ้าแสดงปฐมเทศนาแก่พระปัญจวัคคีย์ในวันอาสาฬหบูชา ท่านอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นพระภิกษุรูปแรกในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทแก่ท่านอัญญาโกณฑัญญะ ด้วยพุทธดำรัสว่า **“เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด”** (วินย.(ไทย), 4/18/19,20.; วิมหา.(ไทย), 1/18/23.) จะเห็นได้ว่าในพุทธดำรัสนี้ มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทไว้ชัดเจนว่า **“เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด”** นั้นหมายถึงว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนตัวเพื่อให้สมาชิกรูปใหม่ได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนายึดเป้าหมายเดียวกัน คือพระพุทธเจ้ามุ่งปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในโอกาสอื่นว่า **“พรหมจรรย์”** (การบวช) นี้ไม่ได้มีไว้สำหรับแสวงหาลาภสักการะและคำสรรเสริญ ไม่ได้มีไว้เพียงเพื่อศีล สมาธิ และปัญญาเท่านั้น แต่มีไว้เพื่อเจโตวิมุตติหรือความหลุดพ้นแห่งจิต (ม.ม.(ไทย), 12/352/373.) ซึ่งในพุทธวิธีเกี่ยวกับวางแผนนี้ สิ่งที่สำคัญมากคือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่าผู้บริหารต้องมีจักขูมาแปลว่า มีสายตาวัดยาวไกล คือมองการณ์ไกล (อง.เอก.(ไทย), 20/459/133,134. อง.ติก.(ไทย), 20/459/146.) วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกรายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมด ก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุดพ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า **“เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันทิ ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติรส ฉันทิ”** (วินย.(ไทย), 7/462/227.) เป็นการถือเอาความหลุดพ้นทุกข์เป็นวัตถุประสงค์ส่วนตัวสำหรับสมาชิกรูปทุกคนในพระพุทธศาสนา ใช้ได้กับผู้อย่างไม่บรรลุนั้นแต่เมื่อสมาชิกรูปนั้นเป็นพระอรหันต์ได้เจโตวิมุตติ หลุดพ้นทุกข์แล้ววัตถุประสงค์ของเขาก็เปลี่ยนไป นั่นคือแทนที่จะดำเนินชีวิตเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัว พระอรหันต์จะดำเนินชีวิตเพื่อช่วยคนอื่นให้หลุดพ้นทุกข์ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อพันพรรษาแรก มีภิกษุผู้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ 60 รูป พระพุทธเจ้าทรงวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาแล้วส่งพระสาวกเหล่านั้นให้แยกย้ายกันไปไปในทิศทางต่าง ๆ ด้วย พระดำรัสว่า **“ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวงทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งเป็นของมนุษย์ เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ท้าวและมนุษย์ทั้งหลาย แต่อย่าไปทางเดียวกันสองรูป แม้เราเองก็จะไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม”** (ส.ส. (ไทย), 15/428/148,149.) ซึ่งเนื่องจากพระสงฆ์มีจำนวนจำกัด พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญชาให้แต่ละรูปไปตามลำพังผู้เดียว ส่วนพระองค์เองทรงเลือกไปประกาศธรรมแก่เจ้าลัทธิในแคว้นมคธ คือ ขลิลสามพี่น้องที่ตำบลอุรุเวลาเสนานิคม พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลา 2 เดือนปราบพยศขลิลสามพี่น้องและบริวาร จนทำให้พวกเขามายบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา จากนั้นได้เสด็จไปเทศน์โปรดพระเจ้าพิมพิสารผู้เป็นพระราชแห่งแคว้นมคธ พระเจ้าพิมพิสารและประชาชนชาวอมคธ พอเห็นว่าขลิลสามพี่น้องที่พวกตนนับถือ ได้ยอมเป็นสาวกของพระพุทธเจ้าแล้ว ก็คลายทิฐิมานะหันมาตั้งใจฟังธรรม ในที่สุดก็ได้ดวงตาเห็นธรรมและหันมานับถือพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลาไม่นานนับจากวันตรัสรู้ ก็สามารถวางรากฐานพระพุทธศาสนาในแคว้นมคธ ซึ่งเป็นหนึ่งในแคว้นมหาอำนาจสมัยนั้น นี่เป็นผลมาจากการวางแผนประกาศ พระศาสนาในเบื้องต้นของพระพุทธเจ้า ด้วยเหตุนี้พระพุทธเจ้าไม่ประสบความสำเร็จในการประกาศพระศาสนาโดยที่หาผู้บรรลุธรรม

ตามอย่างพระพุทธองค์ไม่ได้สักคนเดียว พระพุทธเจ้าก็เป็นเพียงพระปัจเจกพุทธะ คือ ผู้ตรัสรู้เฉพาะตนที่ไม่สามารถสอนคนอื่นให้ตรัสรู้ตามได้ จึงไม่ใช่ผู้บริหาร แต่เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงสามารถสอนให้คนอื่นตรัสรู้ตามได้พระองค์จึงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะผู้สามารถจัดตั้งองค์กรพระพุทธศาสนา และเป็นนักบริหารกิจการพระศาสนาดังนั้นในการวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาดังกล่าวนั้น พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับให้สมาชิกในองค์กรทุกคนถือปฏิบัติแบบเดียวกัน นั่นคือให้สมาชิกยึดความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัวหรือความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่นเป็นเป้าหมายของการดำเนินชีวิต การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัว เรียกว่า อัตตहितสมบัติ การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่น เรียกว่า พรหิตปฏิบัติดังพระพุทธเจ้าทรงมีทั้งอิตตहितสมบัติที่เกิดจากพระปัญญาคุณและพรหิตปฏิบัติที่เกิดจากพระกรุณาคุณ จึงทรงวางรากฐานในการประกาศพระศาสนา ด้วยการแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ แก่พระอรหันต์ 1,250 รูป ในวันมาฆบูชาหลังจากตรัสรู้ได้ 9 เดือน มีโอวาทปาฏิโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นหลักสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พระอรหันต์ เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ในโอวาทปาฏิโมกข์นี้ มีการกำหนดให้ทิพพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุด ในการปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก 3 ประการ คือไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อมและทำจิตให้ผ่องใส (ขุ.ข. (ไทย), 25/24/33-35.)

พุทธวิธีในการจัดองค์กร จะได้ว่าพอสังเขปว่าความหมาย ในการรับสมาชิกใหม่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา จะมีการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ นั่นคือ ไม่มีการอนุญาตให้นำชาติ ชั้น วรรณะหรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนแม่น้ำใหญ่บางสายคือ แม่น้ำคงคา ยมนา อจิรวดี สรภู มหิ ไหลถึงมหาสมุทรแล้วย่อมละนามและโคตรอันเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่า มหาสมุทรเหมือนกัน วรรณะ 4 เหล่าคือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ก็เช่นเดียวกันคือ ออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยที่ตถาคตประกาศแล้ว ย่อมละชื่อและตระกูลเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่าสมณะเชื้อสายศากยบุตรเหมือนกัน” (วินย.จุล.(ไทย), 7/460/226-229.) โดยมีพุทธวิธีในการจัดองค์กร ดังนี้ ทุกคนที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นพระภิกษุเสมอเหมือนกันหมดการอยู่ร่วมกันของคนที่ทำเท่าเทียมกันนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร เพราะเหตุที่ว่าเมื่อสมาชิกถือตัวว่า เท่าเทียมกับคนอื่นก็จะมีใครเชื่อฟังใครหรือยอมลงให้ใคร ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “การอยู่ร่วมกันของคนที่ไม่เสมอกันนำทุกข์มาให้” (ขุ.ข. (ไทย), 25/31.) ถ้าเป็นเช่นนั้นการบังคับบัญชาภายในองค์กรก็ไม่ได้ พระพุทธเจ้าจึงทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน เมื่อสาวกมีจำนวนมากขึ้นพระพุทธเจ้าทรงจัดองค์กรในพระพุทธศาสนาออกเป็น พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัทและภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการให้การอุปสมบท เมื่อมีกิจจาริกรรมหรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกัน คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการเอง หรือเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าก็ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้จัดการแก้ปัญหาพระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นธรรมราชาคือผู้บริหารสูงสุด ในองค์กรพระพุทธศาสนาดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราเป็นพระราชานั้นคือ เป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม” (ม.ม.(ไทย), 13/609.) พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งพระสารีบุตร ให้เป็นพระธรรมเสนาบดีมีฐานะเป็นรองประธานบริหาร อยู่ในลำดับถัดจากพระพุทธเจ้าและเป็นอัครสาวกฝ่ายขวารับผิดชอบงานด้านวิชาการ ดังนั้น พระโมคคัลลานะเป็นอัครสาวกฝ่ายซ้ายรับผิดชอบด้านบริหาร พระอานนท์เป็นเลขานุการส่วนพระองค์และทรงแต่งตั้งสาวกทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะ คือผู้ชำนาญที่รับภาระงานด้านต่างๆ เช่น พระมหากัสสปะเป็นผู้ชำนาญด้านธุดงค์ พระปุลณเณรมันตานีบุตรเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการแสดงธรรม ภิกษุณีปัญจาวราเป็นผู้ชำนาญด้านวินัย จิตตคหบดีเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม(อง.เอก.(ไทย), 20/146/28.) การแต่งตั้งเอตทัคคะนี้เป็นตัวอย่างของการกระจายอำนาจ และการใช้คนให้เหมาะสมกับงานในพระพุทธศาสนา ซึ่งในสมัยปัจจุบันประเพณี

ปฏิบัติที่พระมหากษัตริย์ทรงพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์ผู้มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ก็สอดคล้องกับการแต่งตั้งเอตทัคคะในครั้งพุทธกาลนั่นเอง ส่วนการที่มหาวิทยาลัยทั้งหลาย ถวายปริญญาเกียรตินิยมศักดิ์แก่พระสงฆ์ในสมัยปัจจุบัน ก็พออนุโลมให้เป็นการยกย่องพระเถระเป็นเอตทัคคะในด้านต่าง ๆ ได้เหมือนกัน

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบบัญญัติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธาน ในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบทถือว่าเป็นพุทธวิธีกลั่นกรองบุคคลที่จะเข้าสู่องค์กรสงฆ์ และการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังพระบาลีว่า “นิคคณเห นิคคหารหิ ปคคณเห ปคคหารหิ **ข่มคนที่ควรข่มยกย่องคนที่ควรยกย่อง**” (ขุ.ชา.(ไทย), 27/ 2442/ 440.) เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้ดีจากเรื่องต่อไปในเกสิสูตร (อง.จตุกก. (ไทย), 21/111/132-134.) ดังนั้นวันหนึ่งสาริณีผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสิเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลถามว่า พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่านายเกสิมีวิธีฝึกม้าอย่างไร นายเกสิกราบทูลว่า เขาใช้ 3 วิธีคือ วิธีนุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน คือ มีทั้งนุ่มนวลและรุนแรง

พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่าในวินัยของพระอริยะเจ้า การข่ม หมายถึง การเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอน ย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตในทางธรรมจะเห็นได้ว่าพระพุทธองค์ก็มีพุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี กล่าวถึงพุทธวิธีในการอำนวยการให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับให้ปฏิบัติตามผู้นำในพระพุทธศาสนา การที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหารหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ อะไรคือความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำดังนี้ 1) ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ 2) ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการคือ พุทธวิธีในการอำนวยการของผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ คือมีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการ คือ 1) อัตตหิตสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ 2)ปรทิตปฏิบัติ หมายถึงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตนซึ่งพระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วยอัตตหิตสมบัติและปรทิตปฏิบัติ จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อัตตหิตสมบัติที่สำคัญในการบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือ ความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก 4 ส. (ที.สี.(ไทย), 9/198/144.) ซึ่งมีคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับการบริหารดังต่อไปนี้ 1) สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย 2) สมาทปนา (จงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกรู้ว่าต้องฝ่าฟันให้ไกลและไปให้ถึง 3) สมุตเตชนา (แก้แกล้ง) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายและ 4) สัมปหังสนา(ร่าเริง)หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน

พุทธวิธีในการกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังต่อไปนี้ คือ **พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัย** การบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัย 10 ประการ (พระธรรมปิฎก 2546) เพราะเห็นก็ดี เพราะได้ยินก็ดี เพราะสงสัยก็ดี ขอทานทั้งหลายจึงอาศัยความกรุณาว่ากล่าวข้าพเจ้า

เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าผิดพลาด ก็จักแก้ไขปรับปรุงตัวเอง (วินย.มหา. (ไทย), 4/226/259-261.) จากทั้งหมดที่กล่าวมานี้แสดงว่า พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวิธีการในการกำกับดูแลเพื่อให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเอง มีการประเมินตนเองและมีการกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์กำกับดูแลกันเอง

การบริหารเชิงพุทธ เป็นการนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารโดยเน้นที่หลักการบริหาร ในบทนี้จะกล่าวถึงรูปแบบการบริหาร แนวคิดในการบริหารเชิงพุทธโดยสถานการณ์คุณลักษณะของนักบริหาร หลักการบริหารงานสมัยใหม่ การบริหารเชิงพุทธด้วยวิธีการสร้างพลังภายใน

รูปแบบการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนา

รูปแบบการบริหารตามแนวทางของพุทธ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร จึงได้ยกการบริหารตามนัยแห่งอริยสัจ (อง.เอก.(ไทย), 20/479/165-167) มาเป็นรูปแบบการบริหารเชิงพุทธ ซึ่งมี 3 ประการ คือ **1) อัตตวิปลาส** หมายถึงการถือตนเป็นใหญ่คือถือเอาตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ และฐานะศักดิ์ศรีตลอดถึงเกียรติภูมิของตนเป็นใหญ่ กระทำการด้วยความปรารถนาตนและสิ่งที่เนื่องด้วยตนเป็นประมาณถือเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก **2) โลภวิปลาส** หมายถึง การถือโลกเป็นใหญ่ คือถือความนิยมของชาวโลกเป็นใหญ่หวั่นไหวไปตามเสียงนินทาและสรรเสริญ กระทำการด้วยความปรารถนาจะเอาใจใส่หมู่ชนหาความนิยมหรือหวั่นกลัวเสียงกล่าวว่าเป็นประมาณ กระทำการบริหารด้วยการเอาใจหมู่ชนหรือกลุ่มชนหรือบริหารด้วยความเกรงกลัวไม่เป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจ **3) อหังการวิปลาส** หมายถึง การถือธรรมเป็นใหญ่ คือถือหลักการ ความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม เหตุผลเป็นใหญ่ กระทำการด้วยความปรารถนาสิ่งที่ได้ศึกษาตรวจสอบตามข้อเท็จจริง และความคิดเห็นที่ได้รับฟังอย่างกว้างขวางแจ่มชัด และพิจารณาอย่างดีที่สุด เต็มขัดแห่งปัญญาจะมองเห็นได้ด้วย ความบริสุทธิ์ใจว่า เป็นไปด้วยชอบธรรมและเพื่อความดีงามการจะทำอะไรจะต้องศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ ข้อเท็จจริงเสียก่อนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมและการรับฟังอย่างกว้างขวางแล้วพิจารณารับฟัง อย่างกว้างขวางจะมองเห็นว่าการบริหารดังกล่าวเป็นความชอบธรรมและเพื่อผลประโยชน์อันชอบธรรมของประชาชน

ซึ่งหลักการบริหารเชิงพุทธ ที่องค์กรหรือหน่วยงานโดยทั่วไป นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสามารถประมวลได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** องค์ความรู้ (เรียนรู้) มี 4 ด้าน คือ 1) สิ่งที่เป็นความรู้ทั่วไปหาได้ในตลาดวิชาการเช่น ระเบียบ ข้อบังคับ 2) องค์ความรู้ขององค์กรเองสะสมเองจากผลการปฏิบัติงาน 3) นำความรู้จากคนอื่นโดยใช้ที่ปรึกษา 4) วางแผน เตรียมการ สร้างสิ่งรู้ที่จะทำ **ขั้นตอนที่ 2** การปฏิบัติ (ทำตาม) ปฏิบัติตามองค์ความรู้จากแผนที่จะทำ ซึ่งมีการกระทำ 3 ด้าน คือ 1) ทำทางกาย เช่น ทำด้วยมือ พูดสื่อสาร ความสุจริต 2) ทำทางใจ เช่น การตั้งมั่นมุ่งเป้า การเตือนตนด้วยสติ การเพียรพยายามให้ของที่จะทำให้ออกดีขึ้นเรื่อย ๆ 3) ทำทางปัญญา เช่น ความเห็นถูกต้อง คิดแก้ปัญหาได้ และ **ขั้นตอนที่ 3** ผลลัพธ์ (ผลจากการปฏิบัติตามข้อ 2) มี 3 ด้าน คือ 1) เป้าหมายเทียบกับผล ดูการบรรลุผล 2) บทเรียนที่ได้รับทั้งเชิงผลสำเร็จ และความล้มเหลว แล้วทำเป็นภูมิปัญญาองค์กร 3) ผลลัพธ์เชิงธุรกิจเทียบกับวิสัยทัศน์ขั้นตอนทั้ง 3 นี้ จะต้องหมุนเป็นวัฏจักรและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จนกว่าจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ถือว่าเป็นหลักสำคัญในการบริหารเชิงพุทธ ที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นการบริหารการพัฒนาเชิงพุทธจึงทำให้เกิดประสิทธิภาพและรู้ทันต่อสิ่งต่างๆ เข้ามาในชีวิตมนุษย์ คือ หลักธรรมที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้บุคลเป็นพระอริยะ ประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ หรือ อริยสัจ 4 มีดังนี้

1. ทุกข์ ความทุกข์ สภาพที่ทนได้ยาก สภาวะที่บีบคั้น สภาวะที่ขัดแย้ง บกพร่อง ขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้ ในความหมายของการบริหารการพัฒนาเชิงพุทธ ก็คือสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานหรือกิจการต่าง ๆ 2. สมุทัย เหตุเกิดแห่งทุกข์สาเหตุให้ทุกข์เกิด ได้แก่ ตัณหา ความทะยานอยาก ความดิ้นรน ความเสนาหาในอารมณ์ จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ กามตัณหา คือ ความทะยานอยากด้วยอำนาจความใคร่ หมายถึงความอยากในอารมณ์มีรูป เป็นต้น ที่เกิดขึ้นด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 (ตา หู จมูก ลิ้น กาย) ภาวตัณหา คือ ความทะยานอยากเป็นโน่นเป็นนี่ หมายถึงความอยากในภาวะของตัวตนที่จะได้จะเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง อยากเป็น อยากคงอยู่ตลอดไป ความติดใจอยู่ในรูปภาพ ในทางการบริหารการพัฒนา ก็คือ สาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่างๆในการบริหารการพัฒนา 3. นิโรธ ความดับทุกข์ ความดับตัณหาได้อย่างสิ้นเชิง ภาวะที่ตัณหาดับสิ้นไป ภาวะที่เข้าถึงได้เมื่อกำจัดอวิชชา สำรอกตัณหาสิ้นแล้ว ภาวะที่หลุดพ้น สงบ ปลอดภัย โปร่ง เป็นอิสระ หรือเรียกว่า ภาวะนิพพาน การบรรลุนิพพาน คือ ความดับเพลิงทุกข์เพลิงกิเลสได้โดยเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ในด้านการบริหารการพัฒนา ก็คือ เป้าหมายที่จะวางแนวทางในการแก้ไขให้ภารกิจในกิจการนั้นผ่านไป หรือสำเร็จนั่นเอง และ 4. มรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ หรือเรียกว่า อริยมรรค หมายถึงปัญญาอันเห็นชอบว่า สิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ สิ่งนี้คือความดับทุกข์ สิ่งนี้คือทางให้ถึงความดับทุกข์ (ที.ม. (ไทย) 10/299/348, ม.ม. (ไทย) 12/149/123.) ในเรื่องการบริหารการพัฒนาคือกระบวนการแห่งความสำเร็จซึ่งมีวิธีการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา จนนำไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศนั่นเอง

อาจกล่าวได้ว่าการบริหารเชิงพุทธนั้น ผู้บริหารจะต้องจะต้องมีลักษณะ 3 ประการคือ จักขมาเป็นผู้ที่มีสายตาวีไกลหรือมีวิสัยทัศน์ วิทูโรคือเป็นผู้ที่จัดการธุระได้ดีกล่าวคือเป็นคนที่สามารถจัดการบริหารงานได้เป็นอย่างดี มีความคล่องตัวและต้องเป็นผู้มีนิสัยสัมพันธ์ คือเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องหรือผู้ที่มาติดต่อได้อย่างดีผู้บริหารที่ดีจะต้องมีหลักการบริหารที่ดีด้วย ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ปาปณิกสูตร 3 ประการ (อง.เอก.(ไทย), 20/459/133,134) ดังนี้ **1) จักขมา** หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล หรือเป็นผู้ที่มีสายตาวีไกลหรือมีวิสัยทัศน์ **2) วิทูโร** หมายถึง เป็นผู้ที่จัดการธุระได้ดีกล่าวคือ เป็นคนที่สามารถจัดการบริหารงานได้เป็นอย่างดี มีความคล่องตัว มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน **3) นิสัยสัมปันโน** หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องหรือผู้ที่มาติดต่อได้อย่างดี

ซึ่งในปัจจุบันการบริหารงานหรือการจัดการองค์กร มีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโคนิยมที่แสวงหากำไร และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่งทั้งในเชิงบริหารงานและการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรจึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการทางตะวันตกกำลังสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสานและประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ เพราะเขาถือว่า การที่จะใช้หลักการ วิธีการหรือเทคนิค ของนักวิชาการชาวตะวันตก ซึ่งพัฒนาการบริหารจัดการมานั้นยังเป็นหลักการที่ยังยึดกับวัตถุ รวมทั้งมีผู้แพ้ผู้ชนะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งหวังกำไรและการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อนักวิชาการทางตะวันตกได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนาทำให้เขารู้ว่า ศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและดำรงความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั้น การพัฒนาระบบการบริหารงานสมัยใหม่และในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะการพยายามให้เกิด “การมีส่วนร่วม (Participation)” มากขึ้น “การให้อำนาจ (Empowerment)” “การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement)” “การทำงานเป็นทีม (Teamwork)” ทั้งหมดจะต้องพัฒนา ไปพร้อม ๆ กัน โดยผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจจากองค์ประกอบสำคัญข้างต้น คือ บุคคล (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) มีการประสานประโยชน์ สร้างความร่วมมือการกระจายอำนาจที่เหมาะสมจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมัยใหม่

เพื่อนำองค์กรเข้าสู่โลกาภิวัตน์และความสำเร็จในเชิงแข่งขัน ของระบบทุนนิยมในปัจจุบัน ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ดัง **หลักสัปปริสธรรมสำหรับการบริหารงานยุคใหม่**หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคตคือหลักสัปปริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ใน อัมมัญญสูตร อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการยุคใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาว่าหลักการบริหารยุคใหม่ มิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืนการไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ

ทั้งนี้มีอริยสัจ 4 ประการนี้ เป็นวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งดำเนินการแก้ปัญหาตามเหตุผล ตามปัจจัย เป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคคลด้วยปัญญาของตัวเอง ไม่ต้องอาศัยการดลบันดาลจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย เป็นความจริงที่เกี่ยวกับชีวิตของคนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใด อยู่ในเพศภาวะใด จะต้องประสบด้วยกันทั้งสิ้น เป็นหลักความจริงที่เป็นกลางที่ติดเนื่องสัมพันธ์กับชีวิตของบุคคลตลอดเวลา ไม่ว่าบุคคลจะแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาชีวิตขึ้นมาใหม่แล้วสูญสลายไปอย่างไร หลักนี้ยังคงอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง ฉะนั้น อริยสัจ 4 จึงเป็นหลักความจริงอันประเสริฐ หลักความจริงอันมั่นคง โดยเฉพาะในการแก้ปัญหาชีวิตมนุษย์ในสังคม เราสามารถนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตและทรัพยากรมนุษย์ได้ดีมาก (จิตวิวัฒน์ หนัสนี้: gotoknow, (ออนไลน์) 30 เมษายน 2559)

และกระบวนการบริหารที่เรียกว่า “POSDCORB” ไว้ 7 ประการ คือ 1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง องค์กรควรจะกำหนดแผนงานกิจการ เพื่อให้ หมู่สมาชิก หรือบุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานหรือทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนไปในทางเดียวกัน 2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีสายบังคับบัญชา ที่คล่องตัว การเชื่อมสายบังคับบัญชาให้แน่นแฟ้น และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้บริหารในระดับสูงเป็นอย่างดี 3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) การส่งเสริมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร 4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) องค์กรต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็วแม่นยำ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร 5. การประสานงาน (Co-ordinations) เป็นการประสานงานในเชิงระบบในองค์กร หรือ นอกกระบวนองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร 6. การเสนอรายงาน (Reporting) องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และเป็นข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน เทียบตรง มีมาตรฐาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนข้อมูล จะทำให้การบริหารองค์กรได้อย่างแม่นยำ รวดเร็วต่อผู้บริหาร และ 7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) องค์กรควรจัดทำระบบบัญชี และงบประมาณเป็น แบบมาตรฐาน ซึ่งสามารถตรวจสอบระบบบัญชี (Balance Sheet) ได้อย่างมีระบบในการบริหารงานองค์กร

เพราะหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมีได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก หลักสัปปริสธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ มี 7 ประการ คือ 1. อัมมัญญาตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรม ได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำ ให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ อันว่า “ สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา “ โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร 2. อัตถัญญาตา (Knowing

the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ของ องค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ 3. อัตตัญญูตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร 4. มัตตัญญูตา (Moderation, Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร 5. กาลัญญูตา (Knowing the Proper time) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด 6. ปริสัญญูตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้ரியากที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการ จำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และ 7. บุคคลัญญูตา (Knowing the individual, Knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

บทสรุป

จะกล่าวได้ว่าการบริหารเป็นคำที่มีลักษณะพหุมิติที่มีความหมายแตกต่างกันไป แต่สิ่งสำคัญร่วมกันของการบริหารก็คือ การบริหารเกี่ยวข้องกับสิ่ง 3 ประการ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดและคน โดยมีขอบเขตหน้าที่และลักษณะสำคัญที่ชัดเจน ในด้านวิวัฒนาการของแนวคิดการบริหารก็มีมายาวนานจากแนวคิดและวิธีการทางการบริหารดังกล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สามารถนำมาสรุปกระแสแนวคิดทางการบริหารที่สำคัญได้ 3 แนว คือ การบริหารแบบมุ่งงาน ผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ และลักษณะงานที่ทำ ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการกำหนดหรือเลือก “วิธีการทำงานที่ดีที่สุด” ที่จะช่วยทำให้มีการใช้เครื่องจักรและเครื่องช่วยอื่น ๆ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด 2) การบริหารแบบมุ่งคน ตามแนวคิดนี้

ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ “คน” โดยถือว่าคนเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเชื่อว่า งานทุกอย่างที่ทำไปจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่ที่ “คน” และ 3) การบริหารแบบมุ่งสถานการณ์เป็นแนวคิดใหม่ที่เกิดระยะหลังอันเนื่องมาจากองค์กรมีขนาดใหญ่มีความสลับซับซ้อน ขาดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานตามแนวคิดนี้เน้นวิธีการให้องค์กรปรับโครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรมองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดีที่สุดอย่างไรก็ตาม การบริหารในปัจจุบันนี้มักจะมีแนวคิดทั้งสามผสมผสานหรือสอดแทรกอยู่ มิได้แยกกันโดยเด็ดขาดซึ่งคนที่เก่งเรียน สติปัญญาดี มีทักษะการตัดสินใจที่เฉียบขาด แก้ปัญหาได้จริง

เพราะการบริหารงานภาครัฐนั้นผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีในการบริหารงานภาครัฐตามแนวทางพุทธนั้นต้องเน้นที่ผู้บริหารเป็นสำคัญ คือผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกในทางที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กรด้วย จึงต้องควรมีจิตสำนึกในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ความซื่อสัตย์เป็นจริยธรรมทั้งของการบริหารภาครัฐและของผู้บริหารความซื่อสัตย์ในการบริหารงานคือความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร 2) กฎหมายเป็นที่ยอมรับกันว่ากฎหมายไม่สามารถอุดช่องโหว่การบริหารของผู้บริหารที่จะแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความเป็นธรรม บอกยากกว่าความเป็นธรรมคืออะไรบ้าง แต่พอจะประมาณการได้ว่าความเป็นธรรม คือการยอมรับในสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน บนพื้นฐานของความพอใจของทุกฝ่าย เป็นต้น 4) ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องเข้าใจง่ายและจริยธรรมของการบริหารงานที่ถกเถียงกันเกี่ยวกับเรื่องนี้คือ ในตัวประสิทธิภาพเองอาจไม่สอดคล้องกับจริยธรรม จริยธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ความโปร่งใสหรือความเป็นธรรมเป็นเรื่องเข้าใจง่ายและเป็นจริยธรรมของการบริหารงาน 5) ความมั่นคงของรัฐเราใช้จริยธรรมในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของรัฐความมั่นคงของรัฐคือผลประโยชน์ของรัฐ 6) ค่านิยมมีผลกระทบโดยตรงต่อจริยธรรม ค่านิยมของคนไทยที่ชัดเจนในปัจจุบัน คือส่วนใหญ่ยังเชื่อว่า ความร่ำรวยสามารถสร้างชื่อเสียง เกียรติยศ และฐานะได้จึงเป็นค่านิยมที่ผิด จึงควรสร้างค่านิยมในทางที่ถูกต้อง ซึ่งมีการการแก้ปัญหาการบริหารตามแนวทางพุทธธรรมนั้น อาจกล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาจะไม่กล่าววาระบบการปกครองแบบใดดีที่สุด แต่จะชี้ให้เห็นว่าระบบการเมืองการปกครองใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นราชาธิปไตย ประชาธิปไตยหรือสังคมนิยม หากผู้ปกครองในระบอบนั้น ๆ มีธรรมะและใช้ธรรมะเป็นหลักในการปกครองย่อมทำให้ระบอบนั้น ๆ พลอยชอบธรรมไปด้วย ตรงกันข้ามหากผู้ปกครองในระบอบนั้น ๆ ขาดธรรมะหรือไม่ใช้ธรรมะเป็นหลักในการปกครองระบอบปกครองนั้นจะขาดความชอบธรรมในทันที ดังนั้นธรรมะหรือไม่ใช้ธรรมะเป็นหลักในการปกครองระบอบการปกครองนั้น ๆ จะขาดความชอบธรรมในทันที ดังนั้นธรรมะจึงเป็นธรรมหัวใจหลักของการปกครองทุกระบบตัวอย่าง เช่น หลักทศพิธราชธรรมในระบอบประชาธิปไตยและหลักอภิธานิยธรรมในระบอบอภิชนาธิปไตยที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ เพื่อให้เหมาะกับระบอบการปกครองในสมัยนั้น ๆ ในประเด็นนี้จะได้อธิบายเป็นภาพรวมว่า การเมืองการปกครองจะดีหรือไม่อยู่ที่ผู้ปกครองว่ามีธรรมะหรือไม่ใช้ธรรมะนำหน้าการเมืองหรือไม่ถ้าผู้ปกครองทุกระดับมีธรรมะ หรือไม่ใช้ธรรมะเช่น อริยสัจ 4 เป็นต้น เป็นหลักในการแก้ปัญหาการบริหารบ้านเมืองและเป็นหลักการันตีได้ว่าประเทศชาติจะมีความมั่นคงเจริญรุ่งเรืองและพัฒนาก้าวหน้าไกลเป็นอารยประเทศอย่างแท้จริงเมื่อนั้นปัญหาเกี่ยวกับการเมืองการปกครองก็จะหมดไปนั่นเอง

ฉะนั้นการบริหารในยุคปัจจุบันนี้เนื่องจากมนุษย์ต้องประสบปัญหาอยู่เสมอ ควรเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด (There is one best way) โดยมุ่งเน้นบริหารตามสถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด ถ้ามีความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การและเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กัน ขั้นตอนที่สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึง หลักมนุษยธรรมและแรงจูงใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิต

ขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ เป็นการถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้อง สัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน คือ 1) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) เข้าใจความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการและการควบคุมงาน 3) เข้าใจความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และ 4) เข้าใจความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรเมื่อเข้าใจในความแตกต่างเหล่านี้แล้วก็จะสามารถนำมาประยุกต์กับบุคคลและองค์กรตามความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละบุคคลสามารถสอดคล้องประสานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้สัจของคณนัว่าเป็นสิ่งสำคัญในการติดต่อสื่อสาร หรือผู้ร่วมงาน หากรู้ว่าคนที่เราจะเกี่ยวข้องด้วยมีนิสัยอย่างไร การเตรียมการต่างๆ เพื่อให้ถูกกับนิสัยของเขา หรือไม่ให้ขัดใจไว้นก่อนหรือถ้าหากจำเป็นก็ให้ผิตใจน้อยที่สุด ก็จะทำให้เกิดปัญหาน้อย มีความสำเร็จมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ดิน ปรัชญพทุธิ. (2544). *การบริหารพัฒนา ความหมาย เนื้อหาแนวทางและปัญหา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2541). *การบริหารและการพัฒนาองค์กร*: (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2558). *การบริหารการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. (พิมพ์พิเศษ 5 ธันวาคม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เกษมสุวรรณ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2528). *หลักการบริหาร:คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่*. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส.
- พะยอม วงสารศรี. (2530). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พรวานนกการพิมพ์.
- สมาน รังสิโยภักษ์และสุธี สุทธิสมบุรณ์. (2522). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรสารการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2528). *หลักการบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่*. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร*. (พิมพ์พิเศษ 5 ธันวาคม). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จำรัส จันทร์แสงศรี. (2552). *หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์: บทความพิเศษ* กรุงเทพฯ: สมาคมพินดาบสมัครเล่นแห่งประเทศไทย.
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2531). *บริหารเชิงพุทธแนวท่านพุทธทาส*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2528). *หลักการบริหาร คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่ (ภาคภาษาอังกฤษ)*. กรุงเทพฯ: เอเซียเพรสการพิมพ์.

2. อ้างอิงเว็บไซต์

จิตวิทย์ หมั่นม. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2559 จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/582132>.

อาษา เมฆสวรรค์, (ออนไลน์) 24 เมษายน 2559 จาก <http://www.wikiwand.com/th>.

[/%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A9%E0%B8%B2_%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%86%E0%B8%AA%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B9%8C.Tutor Detail](#), (ออนไลน์) 24 เมษายน 2559 จาก

<http://www.dekden.com/Education/Tutor/TutorDetail.aspx?TutorID=6&IDD=44>

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2561 จาก

http://84000.org/tipitaka/dic/d_seek.php?text=%CA%D1%C1%D1%BB%BB%B8%D2%B9&detail=on#find1

3. Translated Thai References

J.D.Dunn and Roland Kelldy. (1973). *Management Essentials*: New York : McGraw-Hill Book, Co.

R.D. Agarwal. (1982, p.4). *Organization and Management*: New Delhi : Tata McGraw-Hill Publishing Co., Ltd.,

Warren B.Brown and Dennis J. Moberg, *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. Toronto : John Wiley Sons, p. 6.