

ผู้นำองค์กรกับการบริหารจัดการสมัยใหม่
ORGANIZATION LEADER AND MODERN MANAGEMENT

พระครูโกวิทบุญเขต¹, อำนาจ ทาป็น² และพิมพ์พร แสนคำหล้า³
Phrakhru Kowitbunkhet¹, Amnaj Thapin² and Pimphorn Saenkhmla³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดท่านา จังหวัดตาก
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Buddhachinaraj Buddhist College Wat Tana Tak Unit
¹Email: amnajnrms@gmail.com

Received 11 February 2021; Revised 7 March 2021; Accepted 23 March 2021



บทคัดย่อ

องค์กรในปัจจุบัน บริหารจัดการภายใต้ตัวชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐานความเป็นสมัยใหม่ ผสมผสานกับสถานะกดดันและความคาดหวังจากผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรนั้นๆ เพราะองค์กรในปัจจุบันอยู่ในเวทีการแข่งขันที่ทวีความเข้มข้นรุนแรงกับสถานการณ์ความเป็นสมัยใหม่ (Modernity) สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กร (Organization leader) จึงมีบทบาทสำคัญในการประคับประคององค์กรให้อยู่รอดและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพราะการเกิดขึ้น ดำรงอยู่และล่มสลายขององค์กร ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าและความผาสุกขององค์การพหุวัฒนธรรม ล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรแทบทั้งสิ้น จึงเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้นำองค์กรปัจจุบัน ในการเสริมสร้างทักษะและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามบริบทการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยความมุ่งมั่นและความชัดเจนในวิสัยทัศน์ ตามรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่แบบซีอีโอแห่งสหประชาชาติ โดยมีธรรมเป็นเครื่องประกอบ คุณธรรม เทคนิควิธีการ ปรัชญาธรรม นิสสัยธรรม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการบริหารจัดการ ตามหลักการบริหารความเสี่ยง (Risk management)

คำสำคัญ: ผู้นำองค์กร, การบริหารจัดการสมัยใหม่

Abstract

Organization today Managed under modern indicators and benchmarks. Combined with the pressure and expectations from the productivity and operational results of the mission of the organization Because the organization today is in a competitive arena that intensifies the modern situation. Due to changes and advancement in information technology, organizational leaders play an important role in sustaining the organization to survive and leading the organization to its goals. Because of the occurrence Existence and collapse of the organization As well as the progress and well-being of all organs. It depends

on the leader of the organization almost all. It is a challenge for today's corporate leaders. To enhance skills and develop modern management models in accordance with the context of changes and advancement in information technology. With determination and clarity of vision Based on the new millennium's new CEO model of corporate management. With Dharma as an accessory to virtue, to build immunity in management According to the principle of risk management

Keywords: Organization leader, Modern management

บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบัน เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ (modern organization management) เพราะองค์กรในปัจจุบันถูกกำหนดโดยระบบและกลไกในการบริหารจัดการ และตัวชีวิตในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกับองค์กรนั้น ๆ การจัดการองค์กรในปัจจุบันกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการในอดีตอาจจะไม่ได้ผลกับสภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันที่อยู่บนพื้นฐานของการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงเพราะองค์กรในปัจจุบันถูกกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการภายใต้ตัวชีวิตและเกณฑ์มาตรฐานความเป็นสมัยใหม่ กับสภาวะกดดันของผลผลิตและผลลัพธ์จากพันธกิจการดำเนินงาน เพราะองค์กรในปัจจุบันอยู่ในสถานการณ์ความเป็นสมัยใหม่ (Modernity) สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งท้าทายผู้นำองค์กร (Organization leader) ในการเสริมสร้างทักษะและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ ด้วยความมุ่งมั่นและความชัดเจนในวิสัยทัศน์ตามรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่แบบซีอีโอแห่งสหัสวรรษใหม่ โดยมีธรรมเป็นเครื่องประกอบคุณธรรม เทศนาธรรม ปรีชาธรรม นิสสัตตธรรม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการบริหารจัดการ ตามหลักการบริหารความเสี่ยง (Risk management) อันเป็นแนวทางของผู้นำในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับศาสนาและศีลธรรม (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2558) “...แต่แต่ละคนจะต้องสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเองให้สมบูรณ์ทั้งด้านงานอาชีพ ทั้งด้านเกียรติคุณความดี และด้านบำเพ็ญประโยชน์เกื้อกูลส่วนรวมและชาติบ้านเมือง การสร้างความสำเร็จดังกล่าว จึงต้องอาศัยปัจจัยประกอบพร้อมกันอย่างน้อยสามส่วน ส่วนแรก ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำหรับนำมาปฏิบัติงาน ส่วนที่สอง ได้แก่จิตใจที่มีสุขภาพสมบูรณ์ และมีความเข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผล ในความสุจริตถูกต้อง ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนพื้นฐานที่จะรองรับวิชาความรู้และความคิดอ่านทั้งปวงไว้ให้มั่นคง มิให้หวั่นไหวและผันแปรไปในทางเสื่อมเสียหาย ส่วนที่สาม ได้แก่ ความรอบรู้และความคิดอ่านที่กว้างไกลมีหลักเกณฑ์กับทั้งความเฉลียวฉลาดคล่องตัวในการติดต่อประสานงานประสานประโยชน์กับทุกๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนที่จะส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจทุกด้านได้โดยราบรื่นรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทั้งสามส่วนนี้ เมื่อประกอบพร้อมกันได้ครบถ้วนย่อมบันดาลให้การงานทั้งปวงไม่ว่าเล็ก ใหญ่ ยาก สำเร็จผลที่พึงประสงค์ได้ทุกอย่าง...”

หัวใจผู้นำ

ดวงจิตที่ประกอบด้วยโสมนัส คือ ความดีใจ ความสุขใจ ความปลื้มใจ (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, 2558) ในขณะดำรงตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่โดยมีธรรมอันเป็นเครื่องประกอบ คือ คุณธรรม เทศนาธรรม ปรีชาธรรม นิสสัตตธรรม ผู้เขียน อธิบายถึง หัวใจผู้นำตามพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ ได้ดังนี้

1. คุณธรรม ธรรมที่เป็นคุณ ความดีงาม สภาพที่เกื้อกูล หมายถึง จริยธรรม ธรรมคือความประพฤติ หลักในการประพฤติ มีธรรมนำใจและต้องประกอบทั้งคุณธรรมจริยธรรม

2. เทศนาธรรม การชี้แจงให้รู้จักดีรู้จักชั่ว มีการแนะนำตักเตือน

3. ปริยัติธรรม การศึกษาเล่าเรียน หมายถึง 1)ปริยัติสัทธรรม คือ สิ่งที่ฟังศึกษาเล่าเรียน ได้แก่ พุทธพจน์ 2)ปฏิบัติสัทธรรม คือ สิ่งที่ฟังปฏิบัติ ได้แก่ ไตรสิกขา 3)ปฏิเวธสัทธรรม คือ ผลที่ฟังบรรลุ ในหลักของสัทธรรม 7 คือ ศรัทธา หิริ โอตตัปปะ พาหุสัจจะ วิริยารัมภะ สติ ปัญญา มีการศึกษาหาความรู้ ตั้งตนไว้ในฐานะ

4. นิสสัตตธรรม ไม่ปรากฏในประมวลศัพท์พจนานุกรมพุทธศาสตร์ คงมีอธิบายในพระไตรปิฎกภาษาไทยว่า สภาวะที่มีใช้สัตร ผู้เขียน ให้ความหมายถึง ความเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูงส่ง

โดยสรุปแล้ว หัวใจผู้นำ คือ ดวงจิตที่มีใจนำพานั้นเอง ดังพระผู้มีพระภาคตรัสพระคาถานี้ ว่า (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 25 : 24)

ธรรมทั้งหลาย มีใจเป็นหัวหน้า
มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จแล้วด้วยใจ
ถ้าคนมีใจดี ก็ประพฤติหรือทำตามไปด้วย
เพราะความดีนั้น สุขย่อมติดตามเขาไป
เหมือนเงาติดตามตัวเขาไป ฉะนั้น

จากแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับ “ผู้นำ” จะเห็นคำว่า “ภาวะผู้นำ” หรือ “Leadership” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2546) อธิบายคำจำกัดความของภาวะผู้นำ ในลักษณะการผสมคำตามความหมายของคำว่า “ภาวะ” ซึ่งเป็นคำนาม หมายถึง “ความมี” “ความเป็น” กับคำว่า “ผู้นำ” ซึ่งมีความหมายในตัว โดยไม่มีการบัญญัติไว้

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (พระธรรมปิฎก, 2540) ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีสติปัญญา ความดีงามที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยการประสานช่วยเหลือกันบนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

ในบทความนี้ ผู้เขียนขอใช้คำว่า “หัวใจผู้นำ” หรือ “Leader's Heart” ในมุมมองผู้เขียน หมายถึง หัวใจของผู้นำ ซึ่งอธิบายได้ครอบคลุมถึงภาวะผู้นำในการนำองค์กร กำหนดทิศทางองค์กร และกำหนดวิถีชีวิต บทบาทการปฏิบัติงานให้กับคนในองค์กร แสดงถึงหัวใจที่หนักแน่นด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ภายใต้ขอบเขตข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบัน โดยประการที่ศาสตร์ (Science) หมายถึงองค์ความรู้ สติปัญญาตามหลักการบริหาร และศิลป์ (Art) หมายถึง วิธีการตามหลักการจัดการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบในพระบรมราโชวาทเบื้องต้น อันเป็นแนวทางของผู้นำในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถทางวิชาการ จิตใจที่มีสุขภาพสมบูรณ์ในคุณงามความดี ความฉลาดรอบรู้ในการประสานความร่วมมือ หัวใจของผู้นำจึงต้องมีความหนักแน่นอยู่กับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เพราะในความเป็นจริงความเท่าเทียมในองค์กรไม่อาจเกิดได้และไม่น่าเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุผลเพียงข้อเดียวเท่านั้น คือ ถ้าเรากำลังจะจม สิ่งที่ต้องรีบดำเนินการไม่ใช่ “เรียกประชุม แต่ต้องมีการ “สั่งการและบังคับบัญชา” เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีผู้นำที่ตัดสินใจเสมอ และประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ตามแบบชีอีโอแห่งสหัสวรรษใหม่ (Peter F. Drucker, โดย กนก ฤทธิพิทักษ์, 2546)

1. การปกครองที่เปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับ “บริษัทภิบาล” ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า องค์กรในภาพรวมทั้งองคัพพ “องค์กรภิบาล” ล้มเลิกระบบอุปถัมภ์ สร้างระบบคุณธรรม “ธรรมภิบาล” ให้เกิดขึ้น

โดยเฉพาะทรัพยากรการบริหาร 4 M (คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ) ภายใต้ข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในปัจจุบัน เพื่อสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. แนวทางใหม่สู่สารสนเทศ “ข้อมูลใหม่จะสร้างโฉมหน้าใหม่แก่ธุรกิจ แต่ในปัจจุบันเกือบไม่มีข้อมูลอะไรเลย” ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า การเปิดใจ (Open mind) บริบทหนึ่งของการยอมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันยุค ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก เพื่อไม่ให้เสียโอกาส สามารถรับรู้สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร หรือการแสวงหา “ข้อมูลนำเข้า” อันเป็นแนวทางหนึ่งในการเข้าถึงการพัฒนาและการสร้างองค์ความรู้ เพื่อใช้สร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ

3. ระบบการบังคับบัญชาสั่งการและการควบคุม “เมื่อใดควรบังคับบัญชา เมื่อใดควรขอความร่วมมือ” ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า “พระเดชพระคุณ” เมื่อใดควรบังคับบัญชา หมายถึง การใช้พระเดช และเมื่อใดควรขอความร่วมมือ หมายถึง การใช้พระคุณ จะสร้างความสวยงามให้เกิดขึ้นกับบทบาทของผู้ผู้นำได้เป็นอย่างดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงานในปัจจุบันใช้รูปแบบการบูรณาการความร่วมมือกันแบบสหวิทยาการทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรหรือองค์กรภายนอก

4. ความรุ่งเรืองของแรงงานเปรี๊ยะปัญญา “การฝึกสอนให้ผู้คนรู้จักทำงานให้ได้ในระยะเวลาชั่วข้ามคืน แรงงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพราะการได้เปรียบทางการแข่งขันด้านองค์ความรู้มันไม่เพียงพอ” ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ทั้งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและให้โอกาสทำในสิ่งที่สนใจ เพื่อจะได้นำมาประยุกต์และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น สามารถสร้าง “ผลผลิต” ที่เป็นประโยชน์ขึ้นมาได้

5. การรวมตัวกัน “ผลลัพธ์” คืออะไร ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า ผู้นำประสานสามัคคี ที่คอยปลุกใจ แสดงออกให้เห็นถึงจุดยืน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรและสร้างความตระหนักร่วมกันในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและไปสู่เป้าหมาย คอยให้สัญญาณอยู่เสมอว่าเมื่อไร “เดินหน้า” เมื่อไร “ถอยหลัง” ด้วยการใช้ศิลปะทางการจัดการทำตัวเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้คนอื่น ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำองค์กรกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ ต้องประกอบด้วยหัวใจที่มีความมุ่งมั่น คือ มีดวงจิตที่มีใจนำพา ดังที่พระผู้มีพระภาคตรัสไว้ มีธรรมอันเป็นเครื่องประกอบ คือ คุณธรรม เทศนาธรรม ปรีชาธรรม นิสสัตตธรรม ตามพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ และประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ตามแบบชีโอโอแห่งสหประชาชาติ ของ Peter F. Drucker บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล พัฒนาระบบการทำงานควบคู่ไปกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างรูปแบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรแบบสหวิทยาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเป็นศูนย์กลางสมานสามัคคี ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สร้างภูมิคุ้มกัน

ผู้นำองค์กรที่ไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกัน บริหารจัดการอยู่บนพื้นฐานของความประมาท เป็นมหันตภัยที่จะส่งผลร้ายต่อองค์กร และอาจจะส่งผลต่อผู้นำองค์กรโดยตรง ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เพราะในความเป็นจริงไม่สามารถรับรู้ได้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรกับองค์กร หากองค์กรยังอยู่ในระบบการสั่งการและการบังคับบัญชา ตามหลักโลกธรรม 8 ที่เป็นสังขธรรมคู่โลกทุกยุคทุกสมัย แม้กระทั่งองค์กรสมัยใหม่ อันประกอบด้วย 1)ลาภ 2)อลาภ 3)ยส 4)อยส 5)นิันทา 6)ปลั่งสา 7)สุข 8)ทุกข์ โดยสรุปแล้ว ลาภ ยส ปลั่งสา (สรรเสริญ) สุข คือ อิฏฐารมณ์ สิ่งที่น่ายินดี สิ่งที่น่าปรารถนา ส่วน อลาภ อยส นิันทา ทุกข์ คือ อนิฏฐารมณ์ สิ่งที่ไม่น่ายินดี สิ่งที่ไม่ปรารถนา (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, 2558)

ภูมิคุ้มกัน จึงเป็นเกราะป้องกันไม่ให้ “อนิฏฐารมณ์” เกิดขึ้น เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งระบบ และอาจจะทำให้ “อิฏฐารมณ์” เกิดขึ้นกับองค์กรโดยภาพรวมได้เช่นกัน การสร้างภูมิคุ้มกันจึงเป็นสิ่งที่

สำคัญยิ่งที่ผู้นำนองค์กรควรให้ความตระหนักกับการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งหมายถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นนั่นเอง

จากแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับ “ภูมิคุ้มกัน” จะเห็นคำว่า “การจัดการความเสี่ยง” หรือ “Risk management” ซึ่งมีความหมายลักษณะเดียวกันกับ “การสร้างภูมิคุ้มกัน” โดยใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยง (Risk management process) เพื่อควบคุมและป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเกิดขึ้นจากสองปัจจัยหลักนี้ (เจริญ เจริญวาลย์, 2550)

1. ความเสี่ยงประการแรก คือ สิ่งที่ย่ออยู่ในตัวท่านเอง ความสามารถในการใช้ดุลพินิจที่ถูกต้อง การตัดสินใจภายใต้ความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า “ดุลพินิจ” คือ “การชั่งน้ำหนัก” บนพื้นฐานของเหตุผลและศาสตร์ หมายถึง องค์ความรู้ ข้อมูล (information) ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลของการตัดสินใจนั้นๆ เพราะอำนาจการตัดสินใจของผู้นำเป็นต้นเหตุสำคัญของความเสี่ยงขององค์กร

2. ปัจจัยเสี่ยงจากอิทธิพลภายในและอิทธิพลภายนอกองค์กร ปัจจัยเสี่ยงจากอิทธิพลภายใน ได้แก่ ความเสี่ยงในการดำเนินงาน ความเสี่ยงในเรื่องของความซื่อตรง ความเสี่ยงในการมอบอำนาจ ความเสี่ยงทางการเงิน ปัจจัยเสี่ยงจากอิทธิพลภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความต้องการทางตลาด สภาพการแข่งขัน ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า ปัจจัยเสี่ยงจากอิทธิพลภายในและอิทธิพลภายนอกองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้กับองค์กรที่อยู่ภายใต้ของสภาพแวดล้อม เพราะองค์กรในปัจจุบันเป็นองค์กรระบบเปิด (Open system) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม โดยประการที่ อิทธิพลภายใน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายใน อิทธิพลภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก ถึงแม้ว่าตามหลักการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมภายในเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถควบคุมได้ และสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ แต่องค์กรในปัจจุบันลักษณะความเป็นจริงหาเป็นเช่นนั้นไม่ โดยหลักการของความเป็นมนุษย์ที่อยู่ในวังวนของความรัก โลภ โกรธ หลง สามารถทำทุกอย่างได้หากไม่ได้ตั้งใจปรารถนา ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีล้วนมีผลประโยชน์เป็นที่ตั้งสำคัญ ในลักษณะนี้จึงไม่สามารถควบคุมได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำนองค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง

ในบทความนี้ “การบริหารความเสี่ยง” หมายถึง การจัดการความเสี่ยงตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง (Risk management process) การทบทวน/ค้นหาความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการควบคุมความเสี่ยง ส่วน “การสร้างภูมิคุ้มกัน” หมายถึง แนวทางในการป้องกันด้วยการกำหนดกลยุทธ์และสร้างระบบกลไกที่มีประสิทธิภาพ ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าองค์กรสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จ หรือสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในปัจจุบัน ล้วนมีผลสืบเนื่องมาจากระบบกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการกำกับจากผู้นำนองค์กรแทบทั้งสิ้น ผู้นำนองค์กรสมัยใหม่จึงควรสร้างภูมิคุ้มกันบนพื้นฐานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนารูปแบบการทำงาน จากวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้นำนองค์กร ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยมีค่านิยมพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรโดย Richard L. Daft (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2555)

1. สัญลักษณ์ อันเป็นเครื่องหมาย หรือการกระทำที่สื่อความหมายขององค์กร ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า การที่ผู้นำนพัฒนาหรือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรแล้วหยิบยกขึ้นเป็นสัญลักษณ์ อันเป็นเครื่องหมายสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปข้างหน้าในลักษณะของหุ้นส่วนแห่งการพัฒนา (Development partner)

2. เรื่องราว เป็นเหตุการณ์จริงที่ประทับใจและเป็นเรื่องเล่าจากบุคลากรขององค์กร ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า สตอรี่ที่เป็นภาพจำประทับใจของใครหลาย ๆ คน ล้วนแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์แทบทั้งสิ้น

ไม่เกิดจากอามิสผลตอบแทนรางวัลสิ่งของตามผลของการปฏิบัติงาน ก็เกิดจากได้การปฏิบัติที่ดีทั้งทางกาย วาจา และทางใจ จากผู้นำองค์กร

3. วีรบุรุษ บุคคลผู้อุทิศตนแก่องค์กร ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ จากการอุทิศตนและการปฏิบัติตอบแทนของผู้นำองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นพัฒนา เสียสละร่างกาย แรงใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ตน เห็นประโยชน์ขององค์กรส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ก็จะทำให้ผู้นำองค์กรครองใจบุคลากรไปได้ยาวนานแสนนาน

4. คำขวัญ ค่านิยมหลักขององค์กร ในที่นี้ผู้เขียน สรุปได้ว่า เป็นพันธกิจหลักในการดำเนินงานขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เปรียบเสมือนกับภาระงานที่ผู้นำองค์กรคอยกำกับส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ

5. พิธีการ กิจกรรมพิเศษที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรขององค์กร ทุก ๆ การกระทำล้วนต้องใช้ร่างกาย และแรงใจในการผลิตผลงานแทบทั้งสิ้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นจากการกระตุ้นของระบบการทำงาน ในรูปแบบของการประเมิน มีการให้รางวัล มีการลงโทษ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญในระบบการประเมิน อันเป็นแนวทางสำคัญของการสร้างภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรและผู้นำองค์กร

ผู้นำองค์กรกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ ต้องจัดการความเสี่ยง ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง (Risk management process) และสร้างภูมิคุ้มกันในการบริหารจัดการ ด้วยการกำหนดกลยุทธ์และสร้างระบบกลไกการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อควบคุมและป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเกิดขึ้น จากการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการแนวราบ ให้อำนาจผู้นำองค์กรในการตัดสินใจ ความเสี่ยงภายในจากการดำเนินงาน ความเสี่ยงภายนอกจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม บนพื้นฐานของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตามแนวคิดของเจริญ เจษฎาวัลย์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ที่มีสัญลักษณ์แห่งหุ้นส่วนของการพัฒนา (Development partner) ที่มีภาพจำ “สตอรี่” ร่วมกัน ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างค่านิยมหลักในการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของธรรมาภิบาล ตามแนวคิดของ Richard L. Daft

สรุป

องค์กรที่สามารถพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่และประสบความสำเร็จในปัจจุบัน จุดเปลี่ยนสำคัญ คือ ผู้นำองค์กร

ผู้นำองค์กร (Organization leader) ที่มีหัวใจที่มุ่งมั่น มีดวงจิตที่มีใจน้าพา มีธรรมเป็นเครื่องประกอบ คือ คุณธรรม เคารพธรรม ปรีชาธรรม นิสสัตธรรม เปิดใจ (Open mind) เข้าใจต่อสถานการณ์ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ดังพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ว่า “การสร้างความสำเร็จ ต้องอาศัยปัจจัยประกอบพร้อมกันอย่างน้อยสามส่วน ส่วนแรก ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ส่วนที่สอง ได้แก่ จิตใจที่มีสุขภาพสมบูรณ์ และมีความเข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผล ในความสุจริต ถูกต้อง ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนที่สาม ได้แก่ ความรอบรู้และความคิดอ่านที่กว้างไกลมีหลักเกณฑ์กับทั้งความเฉลียวฉลาดคล่องตัวในการติดต่อประสานงานประสานประโยชน์กับทุก ๆ ฝ่าย”

สร้างภูมิคุ้มกันในการบริหารจัดการ ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง (Risk management process) ด้วยการกำหนดกลยุทธ์และสร้างระบบกลไกการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นเกราะคุ้มกันไปกับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ ป้องกันความเสี่ยงเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของคณาภพทั้งหมดในองค์กร ให้เกิดความตระหนัก ในการทบทวน/ค้นหาความเสี่ยง นำผลจากการทบทวน/ค้นหา มาประเมินระดับความเสี่ยง

และควบคุมความเสี่ยงไม่ให้เกิดขึ้น หรือส่งผลกระทบน้อยที่สุด ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2558). *พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับศาสนาและศีลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2550). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพอดี้จำกัด
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.
- พระธรรมปิฎก. (2540). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Prtter F. Drucker. โดย กนลา สุขพานิช ชันทปราบ. (2546). *การบริหารการจัดการสังคมแห่งอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ.อาร์.บิซิเนส เพรช จำกัด.

