

นวัตกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงพุทธ

INNOVATION IN BUDDHIST RISK MANAGEMENT

พระครูวิรุฬห์สุวรรณดิตถ์, พระเฉลย อัมทับ¹, ทศนีย์ เนื่องดัด

Phrakhruwirunsuwannadit, Phra Chaloei Imthap, Thatsanee Nueangdad,

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail : kea1811@hotmail.com¹

Received 6 December 2021; Revised 18 December 2021; Accepted 8 March 2022.



บทคัดย่อ

นวัตกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงพุทธ นวัตกรรม (IT) เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของคนที่ต้องใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและระบบการปฏิบัติงานในระบบข้อมูลขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เสียหายและผิดพลาดได้บ่อยครั้ง ผู้เขียนจึงนำเสนอ นวัตกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงพุทธ โดยใช้หลักธรรม คำว่า สปปุริสธรรม 7 คือ อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิต อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์สาระและผลอันเกิดจากสาเหตุดังกล่าว อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์ตนเองทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม และความสามารถ มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักหลักของความพอดี การดำเนินชีวิตพอเหมาะพอควร กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกาลเทศะ ปริสสญญตา ความเป็นผู้รู้ปฏิบัติ การปรับตัวและแก้ไขตนให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มและชุมชน บุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความแตกต่างกัน องค์ความรู้ที่ได้จากบทความนี้ จะเป็นประโยชน์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์กรโดยใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการเพื่อความผาสุกของบุคลากร

คำสำคัญ : นวัตกรรม, การบริหาร, จัดการความเสี่ยงเชิงพุทธ

Abstract

Buddhist Innovation Risk Management Innovation (IT) is a modern technology that is fast to the change of people that need to be used in their daily lives and the operational system in the information systems of both public and private organizations makes it practical. A job that crashes and goes wrong often. The author therefore presents Innovation in Buddhist Risk Management By using the dharma principle, the word sappurisdhamma 7 is atthanyata, the knowledge of analyzing the causes of situations and the possibilities of life; Tanyuta: being able to analyze oneself in terms of knowledge, morality, and abilities Moderate living, kalanyata, knowing how to behave properly at the right time, parinyutta, knowledge and practice. self-adjustment and self-correction to suit the conditions of the group and community Knowledge gained from this article It will be useful for managing the

risks in the organization by applying the principles of management for the well-being of the personnel.

Keywords : innovation, management, Buddhist risk management

บทนำ

ในปัจจุบัน นวัตกรรมมีความสำคัญต่อมนุษย์มาก “นวัตกรรม” เป็นการนำเอาสิ่งใหม่ๆ อาจอยู่ในรูปแบบของความคิดหรือการกระทำรวมถึงสิ่งประดิษฐ์ เพื่อมุ่งหวังการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีทั้งความรู้และแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย นวัตกรรม เป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่เกิดขึ้น ที่ช่วยแก้ไขปัญหามากมาย เพื่อการยกระดับชีวิตของผู้คนให้ดีขึ้น สำหรับนวัตกรรม (innovation) นั้น National Innovation Agency (2006) ได้กำหนดความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งขั้นตอนของการเกิดนวัตกรรมในองค์กรอย่างแรกจะต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน จากนั้นจึงนำผลงานมาวิจัยทดลองและพัฒนานำไปสู่สิ่งประดิษฐ์ จนต่อยอดมาเป็นนวัตกรรมเพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์ การวิจัยและพัฒนานั้นหากไม่นำมาต่อยอดเพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์ จะไม่เรียกว่าเป็นนวัตกรรมแต่จะเป็นเพียงแค่สิ่งประดิษฐ์ (Invention) ที่คิดค้นขึ้นมาเท่านั้น ดังนั้นนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ย่อมมาจากความคิดสร้างสรรค์ของคนที่จะคิดหลากหลายวิธีเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ทำอยู่เดิมให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งคิดค้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา มีการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม สามารถแบ่งออกได้ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่ง การรับรู้ถึงโอกาส คือ การศึกษาหาข้อมูลหลักการเพื่อหาปัญหา สำรวจว่าใครที่เคยประสบปัญหาเรื่องแบบนี้มาก่อนหรือไม่ คนที่มีปัญหานี้เขามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร ขั้นตอนที่สอง การแก้ไขปัญหา คือ การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้สามารถนำมาแก้ไขปัญหานั้น เช่น วิเคราะห์จุดประสงค์ ลงมือทำ ตรวจสอบคุณภาพ และทดลองใช้ระยะสั้นเพื่อปรับปรุง และนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ ขั้นตอนที่สาม การแก้ไขจุดบกพร่อง คือ การปรับปรุงนวัตกรรมที่สร้างขึ้น นำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมาปรับปรุงนวัตกรรมให้มีคุณภาพโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบและการบรรยายคุณภาพก่อนการทดลองใช้และหลังการทดลองใช้กับผู้เรียนกลุ่มเล็กจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นรายละเอียดที่จะปรับปรุงนวัตกรรมได้ง่ายขึ้น

ผู้เขียนจึงมีแนวคิดที่จะศึกษา “นวัตกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงพุทธ” โดยศึกษารูปแบบหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในคัมภีร์ฯ หรือตำราทางพระพุทธศาสนาต่างๆ โดยใช้หลักการมีเหตุผล การวางแผน และการตัดสินใจ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบริหารความเสี่ยง และเพื่อพัฒนารับการเปลี่ยนแปลงการเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมที่ทันสมัยที่สามารถสร้างความเสียให้กับองค์กรได้อย่างใหญ่หลวงที่สุดประเภทหนึ่ง เพราะเป็นเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลมากต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์และองค์กรทุกองค์การแทบจะไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ต่อการนำมาใช้งาน จากแนวคิดทฤษฎีการบริหารความเสี่ยงด้วยหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง เพื่อการบริหารจัดการพุทธบริษัทให้มีความสามัคคี เพื่อลดความเสียหาย ลดความผิดพลาดในองค์กรให้น้อยลงหรือหมดไปในอนาคต

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

สัปปริสธรรม แปลว่า ธรรมะของคนดี หมายความว่า ผู้ใดมีธรรมเหล่านี้แล้ว ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นคนดีคนที่ที่พระพุทธศาสนายกย่อง มีได้เป็นคนงมงายหรือเป็นคนซื่อจนเชื่อ แต่เป็นคนฉลาดมีเหตุผล รู้จักใช้ความคิดวางตัวได้ดีและมีมนุษยสัมพันธ์เหมาะสม ผู้เขียน อธิบายถึง หลักธรรมคำว่า สัปปริสธรรม 7 Buddhist

Dictionary, 2003 ฉบับประมวลธรรม Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto) Phra Dhammapitaka (Prayut Payutto) ได้ดังนี้

1. อุตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิต
2. ัมมัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์สาเหตุและผลอันเกิดจากสาเหตุดังกล่าว
3. อัตตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์ตนเองทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม และความสามารถ
4. มัตตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักหลักของความพอดี การดำเนินชีวิตพอเหมาะพอควร
5. กาลัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกาลเทศะ
6. ปริสสัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติ การปรับตัวและแก้ไขตนให้เหมาะกับสภาพของชุมชน
7. ปุคคลัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

สรุป หลักสัปปริสธรรม 7 คือ 1. ัมมัญญตา รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ ต้องรู้หลักการ รู้หน้าที่ รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง 2. อุตัญญตา รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่ว่าจะนำคนมา ทำกิจการอะไร 3. อัตตัญญตา รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีหน้าที่ทำอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถแค่ไหน ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ 4. มัตตัญญตา รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี 5. กาลัญญตา รู้กาล คือ รู้จักเวลา รู้จักกาลเทศะ 6. ปริสสัญญตา รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร 7. ปุคคลัญญตา รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานด้วยกัน และคนที่เราไป ให้บริการ เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล

จากการศึกษารูปแบบของหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 สรุปได้ดังนี้ คือ การปฏิบัติงานที่รู้หน้าที่ รู้เป้าหมายวัตถุประสงค์ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน จักเวลา รู้จักกาลเทศะ รู้จักการประมาณตน รู้จักความพอดี รู้จักสังคมภายนอก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะลดโอกาสจากความเสี่ยง ลดความเสียหายทั้งภายในและภายนอกองค์การในอนาคตได้ดี

ความเสี่ยง

ความเสี่ยง หมายถึง สิ่งต่างๆหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

ความเสี่ยง โดยลักษณะธรรมชาติของความเสี่ยงในการดำเนินงานหรือกิจกรรมย่อมจะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ หรือเรื่องที่ผู้บริหารได้ตัดสินใจลงไป ความเสี่ยง Risk ความเสี่ยงในที่นี้ หมายถึงโอกาสโอกาส ที่องค์การที่จะเกิดการดำเนินงานที่ขาดทุน หรือไม่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีการวางแผนงานไว้ในตอนแรกนั้น สภาพแวดล้อมมีอยู่อย่างหนึ่ง ครั้นเมื่อถึง การดำเนินการเวลาเปลี่ยนไป สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไปในทิศทางที่ไม่เหมือนเมื่อตอนที่วางแผนไว้ส่งผลในทางลบก่อให้เกิดความเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับ Jesadawan. C. (2007) การบริหารความเสี่ยง ความเสี่ยงที่ไม่แน่นอนที่มักเกิดขึ้นได้เสมอ ได้แก่วัฒนธรรมชาติที่รุนแรง และภัยจากน้ำมือมนุษย์ จากลักษณะธรรมชาติของ ความเสี่ยงบางกรณีไม่อาจจำแนกระดับได้ชัดเจน อาจมีความรุนแรงตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ใช้ทรัพยากรขององค์การปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

การตัดสินใจภายในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนมนุษย์ทุกคนต้องตัดสินใจในการดำรงอยู่ของชีวิต จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับหน้าที่ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ล้วนต้องทำหน้าที่ตัดสินใจกันทั้งนั้นตามตำแหน่งงานเพื่อดำเนินกิจการให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้ได้

ปัจจัยเสี่ยงภายใน

ปัจจัยเสี่ยงภายใน ได้แก่ ความเสี่ยงในการดำเนินงาน ความเสี่ยงจากทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพ ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงในเรื่องความเชื่อตรง การทุจริตของพนักงาน การปฏิบัติงานผิดกฎหมาย ความเสี่ยงชื่อเสียง ความเสี่ยงเรื่องเทคโนโลยี เช่น การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือ การเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงทางการเงิน คือ การวางแผนงบประมาณ ระบบข้อมูลทางการเงิน ปัจจัยเสี่ยงจากภายในต่างๆ ดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นจากอิทธิพลแวดล้อมที่กดดันทำให้เกิดความเสี่ยงภายในที่มาจากคนและระบบ ทั้งคน ทั้งระบบ ถ้าผู้บริหารองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นปฏิบัติงานย่อมจะไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ทำให้ องค์การเกิดความเสียหาย สอดคล้องกับหลักธรรมคำว่า ปุคคลัญตา ฐบุคคฺล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการ เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล

ปัจจัยเสี่ยงภายนอก

ปัจจัยเสี่ยงภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความต้องการของลูกค้า เงื่อนไขทางสังคม กฎระเบียบกฎหมายราชการ ตลาดเงิน ตลาดแรงงาน เหตุการณ์ร้ายแรง ปัจจัยเสี่ยงภายนอกลักษณะต่างๆ เกิดจากอิทธิพลภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์การได้ ตามระดับของความรุนแรง การเปลี่ยนแปลง ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะเป็นจุดอ่อนขององค์การทำให้เกิดความเสี่ยงมีมากขึ้น จากลักษณะต่างของ ความเสี่ยงที่เกิดจากภายนอกมักจะควบคุมไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องคล้อยตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักธรรมคำว่า ปริสฺสญฺญตา คือ ความเป็นผู้รู้ปฏิบัติ การปรับตัวและแก้ไขตน ให้เหมาะกับสภาพของชุมชน

การบริหารจัดการ

Henri Fayol (1841-1925) ทฤษฎีบริหาร POCCC เป็นหัวใจของการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย เน้นเน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ การจัด โครงสร้างองค์กร ไปจนถึงการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ หลักการการบริหารจัดการ ของ (Henri Fayol) เน้นการใส่ใจรอบด้าน ครอบคลุม ให้ความสำคัญทุกรายละเอียดทั้งในเรื่องของทรัพยากร การผลิต, ทรัพยากรในการประกอบธุรกิจ ไปจนถึงทรัพยากรมนุษย์ หัวใจสำคัญที่หลักการบริหารจัดการของ (Henri Fayol) เน้นย้ำอยู่เสมอก็คือ “ความเป็นเอกภาพ (Unity)” ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทาง เดียวกัน ไปจนถึงมีความสามัคคีกันมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

P – Planning : การวางแผน กำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการ ในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า เป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายเพื่อบรรลุสู่ความสำเร็จ

Ali Mohammad Jubran Saleh (2008) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง ความพยายามในการ วิเคราะห์แนวทางต่างๆหรือเรื่องต่างๆก่อนการดำเนินงานใดงานหนึ่ง แล้วจึงตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดที่จะ ทำให้บรรลุเป้าหมาย ในมุมมองของผู้เขียนการวางแผนนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องวางแผนเพื่อ ใช้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางเพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จที่คาดหวังในอนาคต ดังมีผู้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการวางแผน และถ้าวางแผนดี ก็เท่ากับ ปฏิบัติงานสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง

O – Organizing : การจัดองค์กร เป็นกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการ ทำงานให้ครบทุกกระบวนการ โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการให้เป็น ระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับงาน

Atmana. S. (2002)ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึงกระบวนการดำเนินงาน จากคำกล่าว การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด และให้ใครทำ ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะไม่ตายตัวต้องยืดหยุ่น ได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการ การทำงานหมู่มาจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ สอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด

Prasertsri. R. (2001) กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นการบังคับบัญชาการสั่งการเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานที่ดีและเต็มใจที่จะทำงาน หรือร่วมงาน ให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

C – Coordination : การประสานงาน คือการเชื่อมโยงงานทุกอย่างรวมถึงกำลังคนทำงานให้เข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ การประสานงานที่ดีจำเป็นต้องมีในทุกระดับ เพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง

Suthisomboon. S, and Rangsiyokrit. S. (1999)กล่าวว่า การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกันปราศจากความขัดแย้ง ดังนั้น การประสานงานเป็นเหมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรที่มีความสมดุลกันสามารถรับกันได้ทั้งในจังหวะหรือในเวลาอันเหมาะสมอย่างแนบเนียน นั่นก็คือ การประสานงานต้องได้รับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายด้วยเพื่อให้งานบรรลุจุดหมายในรูปของการทำงานเป็นทีม

C – Controlling : การควบคุม หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่างๆขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแผน คำสั่ง และหลักการที่วางไว้

การควบคุม ในความคิดของผู้เขียน คือ การบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ดำเนินงานเป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

การบริหารเชิงกลยุทธ์

Boonbongkan. J, and Ketchonan. N, (2006) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญและประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1) กำหนดทิศทางขององค์กร (Set Direction) กล่าวคือ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและวิสัยทัศน์ในอนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานของธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

2) สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) การบริหารเชิงกลยุทธ์ให้ความสนใจกับการกำหนดการประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมขององค์กรในฐานะระบบที่ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน และแนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานมีเอกภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

3) สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide Readiness) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการกำหนดกลยุทธ์ ทำให้ผู้บริหาร ผู้จัดการในส่วนต่าง ๆ และสมาชิกขององค์กร เกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลง หรือความท้าทายต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

4) สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive Efficiency) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ทำให้สร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขัน เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ขณะเดียวกันเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของสมาชิก ตลอดจนสร้างความเข้าใจและรองรับแนวทาง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ทำให้เข้าใจภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการปัจจุบันขององค์กร สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมายที่จะช่วยองค์กรทำงานได้อย่างเหมาะสมและใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อที่จะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมได้และให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่องค์กร ทำให้ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจตรงกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำกล่าวของ ชุนวู ได้กล่าวไว้ว่า “รู้เขา รู้เรา ร้อยรบ มิพ่าย” เมื่อรู้แล้วว่าช่องว่างระหว่างความจริง ณ ปัจจุบัน กับภาพฝันในอนาคตห่างไกลกันขนาดไหน ที่จะนำพาเราไปให้ถึงจุดหมายปลายทางนั้น แน่แน่นอนว่าเส้นทางไม่ได้มีเส้นทางเดียว การเดินทางก็ไม่มีเพียงวิธีเดียว ในโลกของกลยุทธ์มีความเป็นไปได้อยู่มากมาย อยู่ที่เราจะเลือกมองหามันหรือไม่นั่นเอง

การบริหารจัดการความเสี่ยง

การบริหารจัดการความเสี่ยง คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์กรลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทั้งจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานและการทุจริตให้ระดับของความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่เกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรประเมินได้ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นสำคัญ

แนวคิดการบริหารความเสี่ยง คือ กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยงลดลงหรือผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง ความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่ อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบต่าง ๆ เช่น การเดินทางมาทำงานย่อมต้องพบกับความไม่แน่นอนที่จะทำให้มาทำงานไม่ได้หรือไม่ทันเวลา โดยอาจมีสาเหตุจากการเกิดอุบัติเหตุจึงต้องหาวิธีที่จะบริหารจัดการเพื่อมาทำงานให้ได้หรือให้ทันเวลา โดยการปรับเปลี่ยนจากการใช้รถส่วนตัวหรือรถโดยสารประจำทาง ไปใช้บริการรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง หรือเปลี่ยนเส้นทางการเดินทาง ตัวอย่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ทุกคนได้นำการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในชีวิตประจำวันแล้ว แต่เราอาจจะไม่ทราบว่าวิธีการเหล่านี้เป็นการบริหารความเสี่ยง แนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงได้นำมาใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการบริหารงานที่จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหายหรือความไม่แน่นอนที่จะส่งผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายในด้านต่างๆต่อองค์กร เปรียบเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กร ในส่วนของการเตรียมตัวให้พร้อมที่จะเผชิญผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล รวมทั้งสอดคล้องกับ พุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า “อุปมา โท อมต ปท ” ความไม่ประมาทเป็นทางไม่ตาย นั่นเอง

การเปลี่ยนแปลงสถานะเศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ และวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องพิจารณาอย่างเข้าใจและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการปรับรูปแบบการดำเนินงานรวมถึงกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในยุค Digital Disruption ดังนั้น ความสำคัญเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยง เริ่มตั้งแต่การปรับรูปแบบองค์กรระดับกลยุทธ์ จนถึงระดับกระบวนการดำเนินงาน จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงและจะมองข้ามไม่ได้ ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่กระทบกับองค์กร จึงต้องคำนึงถึงความไม่แน่นอนของเหตุการณ์หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้แล้วส่งผลเสียต่อบริษัท เพื่อให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถบริหารจัดการเพื่อควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีในการรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถก้าวข้ามไปสู่การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนดำเนินงาน และแผนกลยุทธ์ เป็นกรอบการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่อาจส่งผลให้เกิดความเสี่ยงทุกด้านได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ในการป้องกันความเสี่ยงระยะยาวขององค์กร เป็นกลไกการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับทฤษฎีของฮิกส์ (H.G. Hicks) (1981) อธิบายว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ทางบริหารประการแรกที่ต้องกระทำเพื่อกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์

สรุป

บทความเรื่องนวัตกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงพุทธ ได้เสนอแนวทางในการใช้นวัตกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมเหมาะสำหรับผู้บริหารที่ต้องการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงาน นวัตกรรมทางเทคโนโลยี ด้วยหลัก 3 สัปปุริสธรรม 7 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่างๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในมุมมองของผู้เขียนการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลได้ให้ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติใหม่ ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมการบริหารความเสี่ยงผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งหลัก 3 สัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

References

- Pattarapremcharoen. K. (2015). Integrated Risk Management and Internal Control. Retrieved from <http://www.sbpolice.go.th>
- Samuel B. Grotfort, Sun Zhu and Ngok Ke's Book of Dossier, translated by Pichai Wassanasong. Bangkok: Phra Nakhon, 1978)
- Boonbongkan. J, and Ketchonan. N, (2006). Strategic Management. Bangkok : SE-EDUCATION .
- Jesadawan. C. (2007). Risk Management. Print the 5th time. Nonthaburi : That's right.
- Phra Brahmakunaphorn. (P.A. Payutto). (2003). Dictionary of Buddhist Studies. Dharma edition. Bangkok : Publisher Palitham.

Phra Dhammapitaka. (P.A. Payutto). (2003). Dictionary of Buddhist Studies. Dharma edition. Bangkok: Pallitham Publishing House.

Atmana. S. (2002). Organizational behavior : theory and application. Bangkok : Thammasat University.

Prasertsri. R. (2001). Leadership. Bangkok : Thanat Print.

Hicks, A.M.G. (1981). Management. New York: McGraw - Hill book Company.

Jubran saleh, Ali Mohammad. (2008). Educational Administration in Islam. Translated from Educational Administration : An Islamic Perspectives by Nilo Waeseng. Songkhla : Hat Yai Graphic.

