

พุทธวิธีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

BUDDHIST METHODS AND CHANGE MANAGEMENT

พระครูประสาทปัญญาธร, พระครูโกวิทบุญเขต,

พระสมุห์ชาติศักดิ์ ปรีชาโน, และอำนาจ ทาปน¹

Phrakhru Prapatpanyatorn, Phrakhru Kowitbunkhet,

Phrasamu Chatsak Parichano, และ Amnaj Thapin¹

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: amnajnrms@gmail.com¹

Received 6 December 2021; Revised 23 December 2021; Accepted 11 March 2022.



บทคัดย่อ

พระอัจฉริยภาพ อันเป็นที่ประจักษ์ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า 3 ประการ คือ พระบริสุทธิ์ คุณ พระปัญญาคุณและพระกรุณาคุณ หมายถึง คุณความดีและอุปการะที่คุณ ที่ทรงวางรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรพระพุทธศาสนาให้มั่นคงถาวรจวบจนปัจจุบัน ด้วยทรงมีพระเนตรเห็นสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ตั้งแต่แรกเริ่มองค์ประกอบ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ครบกำหนดเป็นองค์พระพุทธศาสนาด้วยพุทธวิธีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง บทความนี้ผู้เขียนจึงนำเสนอ พุทธวิธีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ในรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการและการกำกับดูแล ภายใต้ลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบ ปฏิรูป ปฏิวัติ และปฏิรูปา องค์ความรู้ที่ได้จากบทความนี้ จะเป็นประโยชน์กับการบริหารจัดการองค์กรที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการ (management process) เป็นสำคัญ

คำสำคัญ: พุทธวิธีการบริหารจัดการ, การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง, การเปลี่ยนแปลง

Abstract

Genius which is manifested by the Lord Buddha in 3 things, namely the purity Gratitude and grace means the goodness and support you have. which has established a management model for the Buddhist organization to be stable and permanent until the present with his eyesight of the changing situation to happen From the beginning, the composition of Buddha, Dharma, and Sangha was born into a Buddhist organization with Buddhist methods of change management. In this article, the author presents Buddhist methods of change management in the form of a change management process which includes planning, organization, personnel management Administration and Supervision Under the style of change, reform, revolution and practice, the knowledge gained from this

article It will be beneficial to the management of organizations that are faced with various changing situations in the present by giving importance to the management process.

Keywords: Buddhist methods of management, change management, change

บทนำ

องค์กรในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของธรรมชาติ 3 ประการ ทางพระพุทธศาสนา คือ ไม่แน่นอน (อนิจจัง) เปลี่ยนแปลง (ทุกขัง) ปรับตัว (อนัตตา) บนพื้นฐานของธรรมชาติที่เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้จึงส่งผลให้องค์กรต้องใช้ศาสตร์ทางการบริหารและศิลปะทางการจัดการมาพัฒนาระบบกลไกขององค์กรเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ด้วยการศึกษารูปแบบกระบวนการการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ประสบผลสำเร็จ แล้วนำมาพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรเผชิญอยู่ในปัจจุบัน และหากกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาใช้ในปัจจุบันจะเป็นของชาติตะวันตกบนพื้นฐานของความเป็นสมัยใหม่

องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระบรมศาสดาของพระพุทธศาสนาในฐานะครูของเหล่าเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย PhraBrahmakunaphorn (P.A. Payutto) (2008) กล่าวว่า พระนามอย่างหนึ่งของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏได้ขานถวายและพุทธศาสนิกชนนิยมกล่าวเรียกเสมอ คือคำว่า พระบรมศาสดา หรือบรมครู ซึ่งแปลว่า พระศาสดาผู้ยอดเยี่ยม หรือ ผู้เป็นยอดของครู ทรงเป็นนักบริหารมีคุณลักษณะของความผู้นำอันยอดเยี่ยม Ngern Poom (2018) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Yukl, Bass and Avolio พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมทำให้ประสิทธิผลองค์กรสูงขึ้นใน สภาพการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่องค์กรมีข้อจำกัดและมีความจำเป็นอื่น ๆ และด้วยพระอัจฉริยภาพทั้งในทางโลกและทางธรรม อันประกอบด้วยความเพียรวิริยะศึกษาในศาสตร์ต่างๆ จนรู้แจ้งแล้วนำมาเป็นแนวปฏิบัติจนเห็นจริงในศิลปะหลักการนั้นๆ ดังปรากฏในพระไตรปิฎกอันเป็นหลักคำสอนตำราทางวิชาการของพระพุทธศาสนาที่ได้รวบรวมผ่านปฐมเหตุการณ์จริงเป็นแนวคิดและทฤษฎี ส่งผลถึงความมั่นคงถาวรขององค์กรพระพุทธศาสนาจนปัจจุบันและมีผู้สนใจศึกษาหยิบยกอ้างอิงในตำราวิชาการมากมาย ทั้งนี้เพราะองค์กรในปัจจุบันมีลักษณะเป็นระบบเปิด (open system) และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปิด (open environment) และนอกจากนี้ องค์กรยังมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “ปรับตัว” เพื่อให้ องค์กรมีความสอดคล้องและสามารถอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงนั้นๆ โดยองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ องค์กรที่ไม่มีการ “ปรับตัว” และ “พัฒนา” จะก้าวเข้าสู่ความเสื่อมสลายได้ Phra BrahmaBundit (Prayoon Thammachitto) (2018) กล่าวว่า การปรับตัว ตามหลักในทางศาสนา “อิตตานัง รักขันโต ปริง รักขะติ” แปลว่า “รักษาตัวเองให้ปลอดภัยเท่ากับรักษาคนอื่น” และ “ปริง รักขันโต อิตตานัง รักขะติ” แปลว่า “รักษาคนอื่นให้ปลอดภัยเท่ากับรักษาตนเอง”

Kochapong, Bunmee, and Rojanatrakul, (2020) กล่าวว่า โลกยุคปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับโลกยุคเก่า การเปลี่ยนเข้าสู่โลกยุคใหม่เริ่มขึ้นราวร้อยกว่าปีมานี้ โดยเริ่มจากสังคมตะวันตกแล้วแพร่กระจายไปทั่วโลก ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในโลกปรากฏขึ้นชัดเจนหลายประการ การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติธรรมดาของสังคมมนุษย์ ทุกชุมชนสังคมต้องมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่าง ๆ กัน ไม่มีชุมชนสังคมใดสามารถยืนหยัดรักษาสถานะของตนเองได้ตลอดเวลา ดังนั้น การทำความเข้าใจหรือศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเปลี่ยนแปลง และ

อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับงานด้านการพัฒนาทุกภาคส่วน

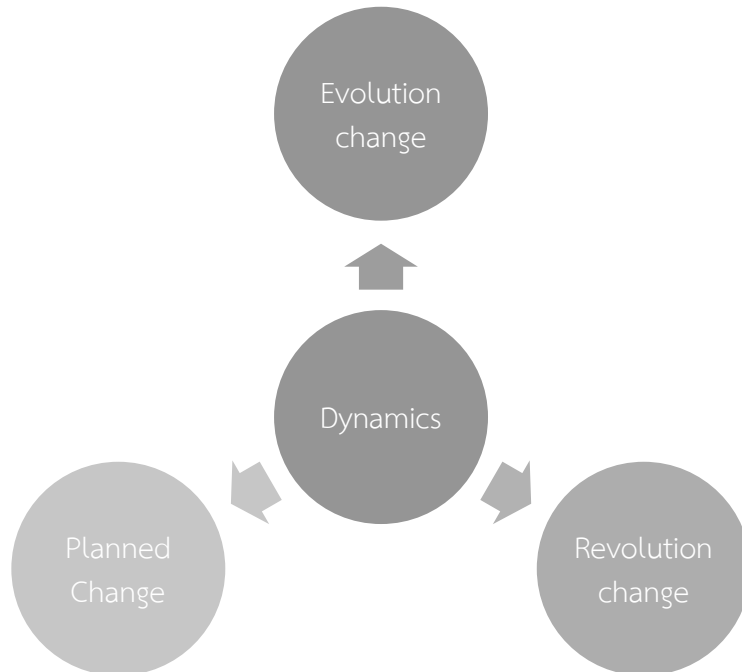
ผู้เขียนจึงมีแนวความคิดที่จะศึกษา “พุทธวิธีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง” โดยศึกษารูปแบบการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก คัมภีร์ ฯ หรือตำราทางพระพุทธศาสนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีลักษณะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง แล้วนำมาศึกษาวิเคราะห์พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรต่างๆ เผชิญอยู่ในปัจจุบัน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรคุณภาพในอนาคต

รูปแบบการเปลี่ยนแปลง

Meechat (2008) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะที่เกิดกับทุกองค์การ โดยเฉพาะปัจจุบันซึ่งองค์การมีลักษณะเป็นพลวัตร (dynamics) อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะมีด้วยกัน 3 รูปแบบ คือ

1. **การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) หรือการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (Evolution change)** เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป และเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก เป็นการเปลี่ยนแปลงขององค์การในลักษณะที่ยึดถือแนวทางหรือสิ่งที่มีอยู่เดิมเป็นฐาน กล่าวคือ พิจารณาจากสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้ว เพิ่มหรือลดสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเข้าไป โดยจะมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง (continual progression) องค์การจะสามารถรักษาสสมดุลหรือดุลยภาพขององค์การโดยทั่วไปไว้ได้ (maintain equilibrium) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลกระทบต่อดุลยภาพขององค์การ มักจะกระทำผ่านโครงสร้างและกระบวนการบริหารปกติซึ่งมีอยู่เดิม (through normal structure and management processes) โดยอาจมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมักเป็นการปรับปรุงผลผลิตให้ดีขึ้นกว่าเดิม (new technology and product improvement) การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติแบบวิวัฒนาการ (evolution) การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบนี้ยังคงธรรมชาติเดิมขององค์การไว้ และหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ หรือทิศทางที่ต้องการ
2. **การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolution change) หรือการเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง (radical change)** เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบหน้ามือเป็นหลังมือ ชนิดถอนรากถอนโคน การเปลี่ยนแปลงแบบนี้จะเปลี่ยนองค์การหรือมีผลกระทบกับองค์การทั่วทั้งองค์การ (major overhaul of the organization) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างหรือเปลี่ยนไปจากกรอบที่มีอยู่เดิม (frame breaking burst) องค์การจะแสวงหาจุดดุลยภาพใหม่หรือสมดุลใหม่ขององค์การ (reach new equilibrium) และการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมด (transform entire organization) การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัตินี้จะกระทำโดยการสร้างโครงสร้างองค์การและการจัดการใหม่ๆ ขึ้นในองค์การและมักจะเกิดจากเหตุการณ์วิกฤติ เช่น การมีผู้บริหารใหม่ การเปลี่ยนแปลงเจ้าของกิจการ การควบรวมกิจการ ความล้มเหลวจากการดำเนินงานขององค์การ เป็นต้น
3. **การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน (Planned Change)** เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยมีการวางแผนให้องค์การเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ โดยพิจารณาถึงผลงานที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้นและ

ผลงานที่องค์กรสามารถปฏิบัติได้ในปัจจุบัน เพื่อหาทางให้ผลงานเป็นไปตามที่ต้องการให้มากที่สุด การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนนี้จะมีผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (change agent) คอยทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อไม่ให้้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่ต้องการและมักเป็นการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนนี้มักจะกระทำในรูปของการพัฒนาองค์การ (organization development)



จากการศึกษารูปแบบของการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยทั่วไปทั้ง 3 รูปแบบ สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสภาวะการณ์ที่จะต้องเกิดขึ้นกับทุกองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะองค์การอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ทั้งนี้ องค์การสามารถเตรียมการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้ ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) หรือการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (Evolution change) ด้วยต้นทุน คือ ทรัพยากรบริหารที่้องค์การมีอยู่แล้ว เพื่อรักษาสมดุลหรือคุณภาพขององค์การให้สามารถดำเนินต่อไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง แล้วหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ หรือทิศทางที่ต้องการ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการ “ปฏิรูป” 2) การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolution change) หรือการเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง (radical change) เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาจุดดุลยภาพใหม่จากผลกระทบและวิกฤติต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ส่งผลให้้องค์การต้องทำดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขหรือพัฒนาปรับเปลี่ยนมรรควิธี นโยบาย การปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการ “ปฏิวัติ” 3) การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน (Planned Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยมีการวางแผนให้้องค์การเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้การวางแผน คือ กระบวนการหนึ่งในการเตรียมความพร้อมจากการคาดการณ์ประเมินสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ พร้อมกับสร้างระบบกลไกและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการ “ปฏิปทา” ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมที่

Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto) (2015) ได้ให้ความหมายว่า “แนวปฏิบัติ ทางดำเนิน การปฏิบัติ แบบที่เป็นทางดำเนินให้ถึงจุดหมาย”

พุทธวิธีการบริหารจัดการ

Phra Dhammakosajarn (Prayoon Thammachitto) (2006) ได้นำหน้าที่ของนักบริหารมาเป็นกรอบในการศึกษาพุทธวิธีการบริหารจัดการของพระพุทธเจ้าในกระบวนการบริหารจัดการ 5 ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC ดังนี้

- P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร
- O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ
- S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน
- D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ
- C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

และได้นำเสนอพุทธวิธีการบริหารจัดการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการและการกำกับดูแล ดังนี้

พุทธวิธีในการวางแผน

สิ่งที่สำคัญมาก คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ผู้บริหารต้องมีจักขุม” แปลว่า มีสายตาที่ยาวไกล คือ มองการณ์ไกล (Thai Tripitakas : 20/459/146) วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ ทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า “การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุดพ้นทุกข์) (Thai Tripitakas : 7/462/291) ทรงกำหนดวัตถุประสงค์ให้ให้ปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัว เรียกว่า อตตहितสมบัติ และการปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่น เรียกว่า พรหิตปฏิบัติ ให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และทรงกำหนดพันธกิจแนวทางในการดำเนินงานตามโอวาทปาฏิโมกข์ และแนวทางปฏิบัติธรรมโดยยึดหลัก 3 ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส

พุทธวิธีในการจัดองค์กร

พระพุทธเจ้าทรงจัดองค์กรทางพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัทและภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้าทรงมอบความหมายใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการให้การอุปสมบท กิจาธิกรณ์หรือกิจการที่จะต้องร่วมกันทำ และทรงแต่งตั้งเอตทัคคะซึ่งเป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจและการใช้คนให้เหมาะสมกับงานในพระพุทธศาสนา (Thai Tripitakas : 20/146/30) ส่วน

พระพุทธเจ้าทรง ดำรงตำแหน่งเป็นธรรมราชา คือผู้บริหารสูงสุดในองค์กรพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราเป็นพระราชา นั่นคือ เป็นธรรมราชผู้ยอดเยี่ยม” (Thai Tripitakas : 13/609/554)

พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร トラバโตที่บุคลากรนั้นยังไม่บรรลุเป็นพระอรหันต์ เขาผู้นั้นก็ต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไป เรียกว่าเป็น “เสขะ” คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้วจึงเรียกว่าเป็น “อเสขะ” คือ ไม่ต้องศึกษา พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ตุมเหติ กิจจํ อาตปปี อุกขาตาโร ตถาคตา” “เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเพิกเลิเอง พระตถาคตเป็นแต่ผู้บอกทาง” (Thai Tripitakas : 25/30/51) บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ โดยประการที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการ จัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน

พุทธวิธีในการอำนวยการ

การอำนวยการให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับ การที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหารหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยประการที่ ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ พระพุทธเจ้าทรงมีความสามารถในการจูงใจตรงกับสมัญญาว่า “ตถาคต” หมายถึง คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น (Thai Tripitakas : 10/211/255) เพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถากาโร) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถากาโร) พระพุทธเจ้าทรง ยึดธรรม คือหลักการสร้าง ประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ “พระตถาคตอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรม ราชา ทรงอาศัยธรรม สักการะธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการ รักษาปกป้องและคุ้มครองที่เป็นธรรม” (Thai Tripitakas : 20/453/139)

พุทธวิธีในการกำกับดูแล

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ 10 ประการ เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อช่มบุคคลผู้ไร้อย่างอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา (Thai Tripitakas : 1/20/37) ยิ่งไปกว่านั้น พระพุทธเจ้ายังได้ทรงบัญญัติให้พระภิกษุทำการ ปวารณาต่อคณะสงฆ์ในวันออกพรรษา การปวารณา หมายถึง การอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกัน (Thai Tripitakas : 4/226/314) ในกรณีเกิดข้อพิพาทขัดแย้งระหว่างสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรง บัญญัติวิธีระงับอธิกรณ์ซึ่งเรียกว่า “อธิกรณ์สมณะ 7 ประการ” (Thai Tripitakas : 2/879/571) มีสัมมุขาวินัย ด้วยการประชุมสงฆ์พิจารณาตัดสิน เยภยยลิกา ด้วยประชุมสงฆ์ออกเสียงชี้ขาด ตินวัตถการกะ ด้วยการประนีประนอมยอมความ เป็นต้น



จากการศึกษาพุทธวิธีการบริหารจัดการ สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรพระพุทธศาสนาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตามกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 5 POSDC ประกอบด้วย P คือ Planning หมายถึง การวางแผน, O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร, S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร, D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ, C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล, เป็นพุทธวิธีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงตามความหมายของการบริหาร ตาม Royal Institute dictionary (1999) มีความหมาย 3 ประการ คือ การปกครอง การดำเนินการ และการจัดการ สอดคล้องกับ Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto) (2015) ที่ให้ความหมายการบริหารว่า ดูแล รักษา ปกครอง สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร ก็คือ การจัดการ Phrakhru Sophonpariyatsuthi (Sribandon Thirathammo) (2515) ในประเด็นทั้ง 5 POSDC ดังนี้ 1)พุทธวิธีในการวางแผน การวางแผน คือ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคต องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงว่า “ผู้บริหารต้องมีจักขุมา” แปลว่า มีสายตาวีไกล คือ มองการณ์ไกล สามารถประเมินและรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้ จากการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กร อันเป็นส่วนประกอบสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 2)พุทธวิธีในการจัดองค์กร การจัดองค์กร คือ กระบวนการสร้างระบบกลไกการทำงานที่มีความเข้มแข็ง องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและความคล่องตัว สอดรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการทำงาน 3)พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้คงแก่เรียนด้วยการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถในบริบทต่างๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร 4)พุทธวิธีในการอำนวยการ การอำนวยการ คือ การให้การส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญแรงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเมื่อจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 5)พุทธวิธีในการกำกับดูแล การกำกับดูแล คือ การควบคุมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่

บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญรอบและแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรให้มีความเข้มแข็งภายใต้กฎ ระเบียบและกฎหมาย ในรูปแบบ Check Balance สร้างเกราะในการทำงานบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

บทสรุปองค์ความรู้

บทความนี้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับ “พุทธวิธีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง” ที่สำคัญ คือ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงประกอบด้วยคุณ 3 ประการ คือ พระบริสุทธิ์คุณ พระปัญญาคุณและพระกรุณาคุณ หมายความว่า คุณความดี หมายถึง ความดีของพระพุทธองค์ กับคุณประโยชน์ หมายถึง อุปการะที่พระพุทธองค์มีต่อเรา นี่จึงแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ว่า องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบริหารจัดการองค์กร พระพุทธศาสนาตั้งแต่แรกเริ่มในรูปแบบการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Phra Dhammakosajarn (Prayoon Thammachitto) (2006) ได้นำหน้าที่ของนักบริหารมาเป็นกรอบในการศึกษาพุทธวิธีการบริหารจัดการของพระพุทธเจ้าในกระบวนการบริหารจัดการ 5 ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC ดังนี้ P คือ Planning หมายถึง การวางแผน, O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร, S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร, D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ, C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล, เป็นพุทธวิธีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงตามความหมายของการบริหาร ตาม Royal Institute dictionary (1999) มีความหมาย 3 ประการ คือ การปกครอง การดำเนินการ และการจัดการ สอดคล้องกับ Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto) (2015) ที่ให้ความหมายการบริหารว่า ดูแลรักษา ปกครอง สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร ก็คือ การจัดการ Phrakhrū Sophonpariyatsuthi (Sribandon Thirathammo) (2015) ภายใต้สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้นกับองค์กร โดยประการที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและทรงเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับ Meechat (2008) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร 3 รูปแบบ ดังนี้ 1)การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) หรือการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (Evolution change) เรียกว่า “ปฏิรูป” 2)การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolution change) หรือการเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง (radical change) เรียกว่า “ปฏิวัติ” 3)การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน (Planned Change) เรียกว่า “ปฏิปทา” ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมที่ Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto) 2015) ได้ให้ความหมายว่า “แนวปฏิบัติ ทางดำเนิน การปฏิบัติแบบที่เป็นทางดำเนินให้ถึงจุดหมาย” สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ อันส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการ (management process) หมายถึง กระบวนการวางแผน การตั้งเป้าหมาย การจัดระเบียบ การควบคุม ฯ หรือกระบวนการต่างๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงใดๆ ไม่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ โดยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Ngern Poom (2018) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Yukl, Bass and Avolio พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมทำให้ประสิทธิภาพองค์กรสูงขึ้นใน สภาพการณ์ต่างๆ ทั้งที่องค์กรมีข้อจำกัดและมีความจำเป็นอื่นๆ และสอดคล้องกับ Phra BrahmaBundit (Prayoon Thammachitto) (2018) กล่าวว่า การปรับตัว ตามหลักในทางศาสนา “อิตตานัง รักขันโต ปริง รักขะติ” แปลว่า “รักษาตัวเองให้ปลอดภัยเท่ากับรักษาคนอื่น” และ “ปริง รักขันโต อิตตานัง รักขะติ” แปลว่า “รักษาคนอื่นให้ปลอดภัยเท่ากับรักษาตนเอง” ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์กรต่างๆที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้

ทั้งนี้องค์กรต้องมีความเข้มแข็งในองค์ประกอบกระบวนการบริหารจัดการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้มแข็งของทรัพยากรการบริหารจัดการ ก็จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง โดยประการที่สภาพแวดล้อมหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ต่างๆ ก็ไม่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรนั้นได้

References

- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai version of the Tripitaka Mahachulalongkornrajavidyalaya University
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Pali language version of the Tripitaka Mahachulalongkornrajavidyalaya University
- Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto). (2008). Buddhist teaching methods. Bangkok: Sahamit Printing Co., Ltd. and Publishing Co., Ltd.
- Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto). (2015). Buddhist dictionary Dharma edition. Bangkok: Pallitham Publishing House, a subsidiary of Pet and Home Publishing Company Limited.
- Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto). (2015). Buddhist dictionary Vocabulary edition. Bangkok: Pallitham Publishing House, a subsidiary of Pet and Home Publishing Company Limited.
- Phra Dhammakosajarn (Prayoon Thammachitto). (2006). Buddhist methods of administration. Bangkok: Mahachulalong Printing House Kannaraj Wittayalai.
- Phra BrahmaBundit (Prayoon Thammachitto). (2018). Buddhism and Sustainable Development. Bangkok: Nitithamhan Pim Ltd., Part.
- Phrakhru Sophonpariyatsuthi (Sribandon Thirathammo). (2015). Buddha Dharma and Administration. Phayao: Charoen Aksorn Printing Factory Limited Partnership.
- Ngern Poom, J. (2018). The Relationship Between Transformational Leadership and Aid Management System. students in academia Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 2. Journal of MJorn Buddha Panyaparitas, Year 3, No. 2. 251 – 266.
- Meechat, W. (2008). The behavior of public organization administration. Bangkok: Active Print Company Limited.
- Kochapong, S. Bunmee, B. Rojanatrakul, T. (2020). Self-management of communities and localities in Circumstances of change in the present. Journal of M.C. Buddhapanya Paritas Vol. 5 No. 3., pp. 199 - 211.

