



การนำนโยบายไปปฏิบัติของฝ่ายบริหารตามหลักการบริหารแบบแนวพุทธ

ญาติมา นุชแดง*

เสงี่ยม บุษบาบาน**

อิริยา ผ่องพิทยา***

บทคัดย่อ

นโยบายเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศและมีบทบาทอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางต่อการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้อยู่ดี กินดี มีสุข แต่ที่ผ่านมามีพบว่านโยบายส่วนใหญ่มีการแอบแฝงผลประโยชน์เกี่ยวกับนโยบายของฝ่ายบริหารที่มีลักษณะเชิงหาเสียงหรือเอาใจประชาชนโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศ ดังนั้นต้องนำหลักการบริหารแบบแนวพุทธ (พุทธ – ทะ) มาประยุกต์ใช้กับการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง เพราะการบริหารงานแบบแนวพุทธเปรียบได้กับฝ่ายบริหารเป็นผู้ ผู้ดี และผู้เบิกบาน ดังพระสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่มีมากถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ ที่ฝ่ายบริหารหรือนักการเมืองสามารถนำมาเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารหรือการดำเนินชีวิตเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวมได้

คำสำคัญ : การนำนโยบายไปปฏิบัติ/ ฝ่ายบริหาร (รัฐบาล)/ หลักการบริหารแบบแนวพุทธ

Policy Implementation of Executives Sector Principle of Buddhism Administration

Yatima Nuchdaeng*

Sa-Ngiam Boossababarn**

Airiya Pongpittaya***

Abstract

Policy is of paramount importance to the country development and it plays a vital role in determining the direction toward the set target – the well – being of the majority of the people. It is noteworthy that in the past most policies were infested with conflict of interest of executives and were populism – oriented, whereas the good

* อาจารย์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*** อาจารย์, สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

* Lecturer, The Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University.

** Asst.Prof., The Faculty of Law, Bangkok Thonburi University.

*** Lecturer, The Faculty of Science and Technology, Bangkok Thonburi University.



of the country was played down. So it is deemed desirable to adopt the policy in line with the principle of Buddhism administration so as to maximize the public interest . It is so largely because this kind of administration is comparable to the administration by enlightened or resourceful persons. As is widely known, Dharma of Lord Buddha amount to 84,000 moral codes. Dharma (or Lord Buddha's teaching) could be puff into use by executives or ordinary people as far as the public administration or daily life is concerned. Finally, the private and collection good would come into being

Keyword: Policy Implementation/ Executives (Government) Sector/ Principle of Buddhism Administration

บทนำ

การนำนโยบายไปปฏิบัติของฝ่ายบริหาร (รัฐบาล)

การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนงานและโครงการพัฒนาต่างๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะส่งผลให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความอยู่ดี กินดีและมีความสุข ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายไปปฏิบัติแล้วไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายย่อมหมายถึงความล้มเหลวในแผนงานและโครงการพัฒนาต่างๆ ทำให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหาของประชาชนจะไม่ได้รับการแก้ไข และสภาพปัญหาอาจมีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทำให้การแก้ไขยากลำบากมากขึ้น และทำให้สูญเสียทรัพยากรในการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นฝ่ายบริหารจะต้องนำนโยบายที่มีความเด่นชัดปฏิบัติแล้วเกิดประโยชน์แก่ประเทศ โดยต้องกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมีการวิเคราะห์ผลดีผลเสียของนโยบายตามหลักการที่ถูกต้องและมอบให้หน่วยงานที่ปฏิบัติไปดำเนินการต่อไป หรือกล่าวได้ว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำนโยบายของรัฐบาลมากำหนดเป็นแผนงาน และแผนงานจะมีโครงการมารองรับแต่ละโครงการจะต้องมีองค์การเป็นผู้รับผิดชอบ โดยครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมขององค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งสภาพแวดล้อมและปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารแผนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ Walter Williams (1975, p.531) ได้อธิบายว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติควรจะมีการวิเคราะห์ความหมาย ความชัดเจน ความเฉพาะเจาะจง และความสมเหตุสมผลของนโยบายอย่างถี่ถ้วน เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ นอกจากนี้ควรพิจารณาความพร้อมในเรื่องของบุคลากร องค์การ และการจัดการโดยทั่วไป ตลอดจนการกำหนดรูปแบบของการบริหาร ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการ

จัดระบบข้อมูล George C. Edwards III and Ira Sharkansky (1978, p.293) ได้แสดงความเห็นว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติก็คือ การออกคำสั่ง การบังคับให้ปฏิบัติตามคำสั่ง การให้กู้ยืมเงิน การให้ในรูปแบบต่าง ๆ การทำสัญญา การเก็บรวบรวมข่าวสาร การกระจายข่าว การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงาน การจ้างบุคคล และการจัดตั้งหน่วยงาน ส่วน Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn (1976, p.103) เป็นผู้ที่สนใจศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเน้นความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดยรัฐบาลและเอกชน ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจากการตัดสินใจด้านนโยบาย ในกรณีนี้หมายรวมถึงปัจจัยทั้งหลายที่มีผลต่อความพยายามที่จะเปลี่ยนรูปแบบของการตัดสินใจไปสู่มาตรการเชิงปฏิบัติ รวมทั้งความพยายามที่จะบรรลุการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้จากการตัดสินใจด้านนโยบายด้วย

อาจกล่าวได้ว่าฝ่ายบริหารมีส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยหากนโยบายใดได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากฝ่ายบริหารแล้ว มักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่ไม่ได้รับการสนับสนุน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย ไม่ว่าจะเป็นองค์การ หน่วยงาน หรือบุคคลในระดับต่างๆ ในการทำหน้าที่ดำเนินนโยบายเพื่อให้นโยบายนั้นสามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเหล่านี้มีความคาดหวังและมีเป้าหมายที่แตกต่างกันไป แต่จำเป็นที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับใดระดับหนึ่ง องค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องต่างก็มีบทบาทและอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากหรือน้อยต่างกันไป แต่ไม่มีใครที่จะสามารถควบคุมผลหรือทิศทางของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ด้วยตัวเองทั้งหมด บทบาทขององค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องมีผลต่อการผลักดันให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ องค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติสามารถแบ่งออกเป็นหลายฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ระบบราชการ ข้าราชการ ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับประโยชน์จากนโยบายจากการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร ส่วนรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อการพิจารณานโยบาย เพื่อกำหนดขอบเขตของฝ่ายบริหารในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระบบราชการเพื่อกำหนดขอบเขตอาจทำได้ โดยการออกกฎหมาย เป็นมติคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวง ตลอดจนการออกประกาศระเบียบข้อบัญญัติต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวทางนำไปปฏิบัติ ในอีกนัยหนึ่งสองสถาบันนี้ถือได้ว่าเป็นฝ่ายที่ริเริ่มกำหนดหรือเสนอแนะนโยบาย จัดสรรงบประมาณ หรือรับข้อเรียกร้องปัญหาจากกลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มการเมืองหรือประชาชนโดยทั่วไป มาแปลงเป็นนโยบายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติทั้งสองสถาบันนี้มักจะไม่ได้ให้ความสนใจหรือเข้าไปมีส่วนในการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่จะเข้าไปพิจารณาเลือกหน่วยงานที่

รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารอาจเข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุงนโยบายซึ่งในประเด็นนี้ ฝ่ายบริหารจะเข้ามามีปฏิสัมพันธ์กับทางหน่วยงาน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ในทางกลับกันหน่วยงานที่รับผิดชอบก็จะพยายามชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามนโยบายนั้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความสำเร็จที่เกิดขึ้นในระดับใดระดับหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาการสนับสนุนในการดำเนินงานต่อไป สำหรับในประเทศไทย ฝ่ายบริหารที่มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ คณะรัฐมนตรี นโยบายส่วนมากมักจะได้รับการริเริ่มผ่านทางกระทรวงไปสู่คณะรัฐมนตรี หรือริเริ่มโดยนายกรัฐมนตรีโดยตรง และถูกกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรี การมอบหมายให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติ มักจะเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของกระทรวงที่เกี่ยวข้องในบางนโยบาย เช่น นโยบายประกันราคาข้าวเปลือก ผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีหลายกระทรวง เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น ขอบข่ายของการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีการแบ่งแยกกัน โดยเฉพาะตามหน้าที่ของกระทรวงเหล่านั้น (วรเดช จันทรศร, 2556, น.43) กล่าวได้ว่าผู้มีหน้าที่กำหนดนโยบายควรตัดสินใจเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้สูง และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยรวม และหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติก็ต้องมีสมรรถนะองค์การสูงทุกด้าน เพื่อเป็นหลักประกันว่านโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้นจะบรรลุผลสำเร็จอย่างแน่นอน แต่การดำเนินงานของฝ่ายบริหารที่ผ่านมา ถึงแม้ว่านโยบายจะมีความเหมาะสมเป็นประโยชน์กับประชาชนส่วนใหญ่อย่างไรก็ตามการดำเนินการตามนโยบายบางส่วนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการกำหนดวิธีการในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จสมประโยชน์ของนโยบายให้ได้มากที่สุด จึงต้องนำหลักการ บริหารแบบแนวพุทธมาใช้ในการดำเนินงานผสมผสานกันไป ก็จะทำให้เกิดช่องว่างในการบริหารน้อยลงหรือไม่เกิดขึ้นเลย ตามหลักธรรมะของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าดังจะกล่าวในประเด็นต่อไปนี้

หลักการบริหารแบบแนวพุทธที่ฝ่ายบริหารควรนำมาเป็นแนวปฏิบัติ

หลักการบริหารแบบแนวพุทธที่ฝ่ายบริหารควรนำมาเป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรต้องนำธรรมะของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่มีมากถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ การบริหารแบบแนวพุทธ กล่าวคือ เป็นการบริหารงานที่ทำให้ฝ่ายบริหารเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น และผู้เบิกบาน ในทุกขั้นตอนของการบริหารงานที่ฝ่ายบริหารควรจะมี ผู้รู้ คือฝ่ายบริหารต้องรู้ในสิ่งที่ควรรู้ สิ่งที่จะต้องรู้ในสิ่งที่ทำงานอย่างแท้จริง และต้องมีสิ่งควบคุมความรู้ เพื่อป้องกันการนำเอาความรู้ไปใช้ในทางที่มิชอบ การรู้ต้องรู้ในเรื่องที่ถูกต้อง รู้ว่าต้องพึ่งตนเอง พึ่งธรรมะมาใช้ในการบริหารในการทำงาน พระพุทธเจ้าจะเน้นว่า ต้องพึ่งตนเอง ต้องปฏิบัติด้วยตนเองและแก้ไขความผิด



ข้อบกพร่องด้วยตนเอง ผู้ต้น คือฝ่ายบริหารต้องตื่นจากหลับ ทั้งทางโลกและทางธรรม ผู้เบิกบาน คือฝ่ายบริหารต้องมีความเมตตากรุณา ไม่มีอคติ ยึดธรรมะเป็นหลัก และไม่เห็นแก่ตัว หลักการแบบพุทธ คือ ทุกปัญหาที่พบ จะไม่ทุกข์ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ผัดพ้อต่อความผิดพลาด มีข้อผิดพลาดก็เอามาแก้ไขโดยไม่ทุกข์ อีกสิ่งที่สำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องพึงมี คือ **หิริโอตตัปปะ** ถือว่าเป็นธรรมที่ช่วยคุ้มครองโลกให้สังคมสงบสุข เป็นโลกบาลธรรม และต้องประกอบไปด้วย **สังคหวัตถุ 4** เป็นธรรมที่ยึดเหนี่ยวให้สามัคคี ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล ดังนี้ **ทาน** เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์ช่วยเหลือ แนะนำ ให้อภัย เสียสละ แบ่งปัน **ปิยวาจา** วาจาอันเป็นที่รัก พูดดี พูดแต่คำสัตย์ อ่อนหวาน ไพเราะ พูดให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ คำสุภาพ พูดแนะนำประโยชน์ ให้กำลังใจ ให้สามัคคี **อตฺถจริยา** การทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ช่วยเหลือกิจการต่างๆ ช่วยแก้ปัญหา ช่วยปรับปรุงส่งเสริมจริยธรรม และ**สมานัตตตา** การวางตัวสม่ำเสมอ วางตัวให้พอดี ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ร่วมงาน กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง ไม่ประพฤติดนแบบ “เอาดีใส่ตัว เอาชั่วใส่คนอื่น”

ส่วนวิธีการบริหารตามนัยแห่ง **อธิปไตยสูตร** เป็นหลักธรรมะที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (พระราชวรมณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2539 อ้างใน โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2556, น.60)มีดังนี้ 1) **อัตตาริปไตย** เป็นการถือตนเองเป็นใหญ่ ฝ่ายบริหารที่เป็นอัตตาริปไตย ถือตนเองเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ เชื้อมั่นตนเองสูงมาก คิดว่าตัวเองฉลาดว่าใคร จึงไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร ไม่อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์นิยมใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ เมื่อบริหารงานนานๆ ไป จะไม่มีคนกล้าคัดค้าน ลงท้ายนักบริหารประเภทนี้มักเป็นเผด็จการ วิธีการบริหารแบบนี้ทำให้ “ได้งานแต่เสียคน” นั่นคือ งานเสร็จเร็วทันใจฝ่ายบริหารแต่ไม่ถูกใจคนร่วมงาน เป็นการผูกใจคนไม่ได้ ได้แต่ความสำเร็จของงาน แต่เสียเรื่องการครองใจคน 2) **โลการิปไตย** การถือคนอื่นเป็นใหญ่ ฝ่ายบริหารประเภทนี้มีวิธีทำงานที่ตรงกันข้ามกับประเภทแรก นั่นคือ ฝ่ายบริหารโลการิปไตยไม่มีจุดยืนเป็นของตัวเอง ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่สามารถตัดสินใจอะไร ถ้านั่งเป็นประธานอยู่ในที่ประชุม จะฟังทุกฝ่ายก็จริง แต่เมื่อฝ่ายต่างๆ พูดขัดแย้งกัน จะไม่ตัดสินใจชี้ขาด แต่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทุ่มเถียง ทะเลาะกันเอง ใครเสนอความคิดอะไรมา เขาเห็นคล้อยตามด้วยจนไม่ยอมตัดสินใจเด็ดขาดลงไปว่าฝ่ายไหนถูกหรือผิด ในที่สุดลูกน้องต้องวิ่งเต้นเข้าหานักบริหารประเภทนี้อยู่เรื่อยไป ผลลงเอยด้วยลูกน้องติกันเอง เพราะฝ่ายบริหารไม่ยอมวินิจฉัยชี้ขาดว่าจะทำตามข้อเสนอของใคร ฝ่ายบริหารประเภทนี้ “ได้คนแต่เสียงาน” นั่นคือ ทุกคนชอบ เพราะเป็นคนอ่อนผู้ไม่เคยตำหนิใคร ลูกน้องจะทำงานหรือทิ้งงานก็ได้ ไม่กล้าลงโทษ สุภาพกับทุกคน แต่ต้องการุ่นวายไร้ระเบียบ และไม่มีผลงาน 3) **ธรรมาริปไตย** การถือธรรมหลักการเป็นสำคัญ และยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพื่อทำงานให้สำเร็จ ยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุก



ฝ่าย ซึ่งรวมทั้งคนที่ไม่ชอบเป็นส่วนตัวแยกเรื่องงานออกจากความขัดแย้งส่วนตัว ยอมใจเพื่อศึกษาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

ดังนั้นฝ่ายบริหารต้องนำการบริหารตามแนวพุทธของอริยปไตยสูตรทั้ง 3 วิธีดังกล่าวมาปรับใช้ในการบริหารการพัฒนาของฝ่ายบริหารควบคู่กันไปกับนโยบายต่างๆ อันเป็นประโยชน์กับประชาชนและประเทศ หรืออาจกล่าวได้ว่าวิธี การบริหารด้วยธรรมมาธิปไตย เป็นวิธีการบริหารที่ดีที่สุดควรนำมาเป็นแนวทางการบริหารงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรยึดมั่นในหลักคำสอนที่เป็นมงคลชีวิตจากทศพิธราชธรรม 10 ประการ ที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ทรงกล่าวถึงคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับพระราชา นักปกครอง นักบริหาร และบุคคลทั่วไป ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีหากสนใจที่จะยึดถือนำมาปฏิบัติและใช้เพื่อการบริหารงานอย่างจริงจัง ซึ่งจะยังประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

(ช่อลดา ดิยะบุตร, 2556, น.403-404) กล่าวว่า

1. ทาน “เป็นการให้ การเสียสละ” แบ่งเป็น 3 ลักษณะ 1) วัตถุทาน อันได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ ทรัพย์สินเงินทองที่พอจะให้ได้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาของตนแทนที่จะรับเอาจากผู้ได้บังคับบัญชา ที่มักจะเป็นผู้ในสังคมไทยเรา ผู้บังคับบัญชามักจะเรียกร้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากผู้ได้บังคับบัญชา 2) อภัยทาน คือ การให้อภัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิดความผิดพลาด แต่ผู้บังคับบัญชาประเภทที่ขาดคุณธรรมจะไม่มี การให้อภัยกัน จะกลั่นแกล้งหรือลงโทษทัณฑ์กันอย่างปราศจากการให้อภัย ผู้บังคับบัญชาบางคนสนุกใจอาฆาต 3) ธรรมทาน คือ การให้ธรรมะเป็นทานไม่มีการให้ใดเห็นอรรถธรรมทาน ผู้บังคับบัญชา ผู้มีภาวะผู้นำจะต้องอบรม ให้ความรู้ทั้งทางโลกทางธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

2. ศีล “ความประพฤติดีงาม” เป็นการรักษาความสุจริต การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มีการสำรวมทั้งกาย วาจาและใจ อยู่เสมอ จะพูดหรือทำอะไรก็เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาของผู้บังคับบัญชา

3. ปริจาคะ “การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขส่วนร่วม” เป็นการเสียสละของผู้บังคับบัญชา เสียสละความสุขสำราญ ผลประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์ของลูกน้องและขององค์กรที่ตนรับผิดชอบ

4. อาชวระ “ความซื่อตรงสุจริต” มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ต่อลูกน้อง ตรงไปตรงมา

5. มัททวะ “ความสุภาพ อ่อนโยน” เป็นผู้อ่อนโยนเข้าถึงคน มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อคนทั้งหลายต่อผู้ได้บังคับบัญชา ปราศจากการเยอหยิ่งจองหอง ไม่หยาบคายหรือกระด้าง มีกิริยาสุภาพและละมุนละไมต่อผู้ได้บังคับบัญชา



6. ตะบะ “ความเพียร ความอดสาเห” เป็นการเผาผลาญกิเลสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิตใจ มีความเป็นอยู่ง่าย ๆ ไม่มากจนเกินไป มีความมุ่งมั่นและบำเพ็ญเพียรในอันที่จะประกอบกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างสมบูรณ์

7. อักโกธะ “ความไม่โกรธ” เป็นผู้มีเหตุผลไม่โกรธง่าย ไม่เกรี้ยวกราด ไม่โมโหโทโส ลูกน้องอย่างไรเหตุ ไม่กระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจำใจ ระวังความความขุ่นเคือง

8. อวิหิงสา “ความไม่เบียดเบียน” เป็นผู้ไม่เบียดเบียนลูกน้องหรือกดขี่ข่มเหงรังแกลูกน้อง ไม่หลงระเหิรในอำนาจที่ตนมีอยู่ ไม่ใช้อำนาจเพื่อการเบียดเบียนลูกน้อง

9. ขันติ “ความอดทน” ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักอดทนอดกลั้นต่องานที่ตราครุฑ อดทนต่อความเหนื่อยยาก ต่อความน่าเบื่อและความลำบากกายไม่ยอมหมดกำลังใจหรือไม่ยอมละทิ้งหน้าที่แม้จะถูกขู่ขู่ เย้ยหยันหรือได้รับการเสียดสีและถากถางจากผู้อื่นก็ตาม

10. อวิโรธนะ “ความหนักแน่น เทียงธรรม” ยึดมั่นอยู่ในหลักของความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม หลักนิติธรรมหรือระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง และหลักของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของผู้บังคับบัญชา สิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกน้องโดยชอบธรรมแล้วก็ไม่ขัดขวาง วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม ปราศจากความเอนเอียงหัวน้าว

อย่างไรก็ดีเมื่อบุคคลได้เป็นฝ่ายบริหารแล้ว ก็จะต้องฝึกจิตใจของตนเองให้สมกับที่เป็นฝ่ายบริหารด้วย ธรรมสำหรับกำกับจิตใจของฝ่ายบริหาร ได้แก่ พรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย 1) เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุติตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4) อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉย เป็นกลางไม่ลำเอียง มีความยุติธรรม

บทสรุป

หลักการบริหารแบบแนวพุทธเปรียบได้กับฝ่ายบริหารต้องเป็น ผู้รู้ ผู้ตื่น และผู้เบิกบานตามหลักคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่กำหนดไว้ ดังเช่นหลักคำสอนที่ได้กล่าวมาข้างต้นไม่ว่าจะเป็น อธิปไตยสูตร, หิริโอตตปปะ, สังคหวัตถุ 4, ทศปปาปณิกสูตร, ทศพิชราชธรรม และพรหมวิหาร 4 แล้วเป็นหลักคำสอนที่สามารถนำมาเป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้กับการนำนโยบายไปปฏิบัติของฝ่ายบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงตามเป้าหมายที่กำหนด สิ่งสำคัญคือผู้ที่ฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้ที่มีธรรมะเป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติหน้าที่ ดังเห็นได้ พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า “องค์การโลก ยังไม่สามารถตั้งอยู่ในฐานะผู้พิทักษ์สันติภาพของโลกได้ แต่กลายเป็นเวทีที่ข้อยแย้งจนฉวยเอาความ



ได้เปรียบแก่กันและกันเสียมากกว่า ศาสนาเหลืออยู่เป็นที่พึ่งด้านสุดท้ายที่จะเป็นความหวัง หรือที่พึ่งของโลก...”

บรรณานุกรม

- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2556). **หลักรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- กองทุนร่วมจำปา.(2556). **วิธีแห่งการเข้าถึงพุทธธรรมและภูเขาแห่งวิถีพุทธธรรม ของพุทธทาสภิกขุ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- ช่อลดา ติยะบุตร. (2556). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พระราชวรมุนี (ประยูร ฐมภูมิโต). (2539). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..
- วรเดช จันทรศร. (2556). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: หจก. สหภาพสื่อและการพิมพ์จำกัด.
- Gdwards, George C. III and Sharkansky, Ira. (1978). **The Policy Predicament: Making and Implementing Public Policy**. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Van Horn, Carl E., and Donald S. Van Meter. (1976). *The Implementation of Intergovernmental Policy,*" in Charles O.Jones, and Robert D. Thomas eds.,**Public Policy Making in a Federal System**. California : Sage Publications, Inc.
- Williams, Walter. (1975). *Implementation Analysis and Assessment*. **Policy Analysis**. 1(3) (Summer).