

## พุทธวิธีทางการบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ Administrative Buddhist Method for Modern Public Sector

พระมหาศรีอรุณ คำโท<sup>1</sup>  
PhraMahaSriarun Khamtho<sup>1</sup>,

### บทคัดย่อ

สถานการณ์ปัจจุบันประเทศชาติต้องการนักบริหารที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐสมัยใหม่จำเป็นต้องได้นักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกในการมุ่งมั่นเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ขององค์กร รวมไปถึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะบุคลากรในองค์กร บทความนี้มีความมุ่งหมายที่จะเสนอพุทธวิธีในการบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ โดยนำหน้าที่ของนักบริหารมาวิเคราะห์เชิงพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1) พุทธวิธีในการวางแผน 2) พุทธวิธีในการจัดองค์การ 3) พุทธวิธีในการบริหารบุคลากร 4) พุทธวิธีในการอำนวยการ และ 5) พุทธวิธีในการกำกับดูแล

**คำสำคัญ :** พุทธวิธีทางการบริหาร, การบริหารองค์กร, องค์กรภาครัฐสมัยใหม่

### ABSTRACT

In the present situation Nation needs a knowledgeable executive, honestly, especially in modern government organizations. There is a need for ethical executives. This is a strong hold on what is right, acting with a sense of commitment to strengthen the good. It is the responsibility to bring the organization to success according to the intent of the organization. It also brings harmony among the faculty and personnel in the organization. This article is dedicated to presenting Buddhist management methods for modern government organizations; 1) Buddhist method of planning 2) Buddhist method of organization 3) Buddhist method of personnel management 4) Buddhist method of directorial and 5) Buddhist method of supervise.

**Keywords:** Administrative Buddhist Methods, Corporate Governance, Modern Public Sector

### บทนำ

การปฏิรูประบบราชการถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติการบริหารราชการที่เกี่ยวข้องกับ “การปรับกระบวนทัศน์” (Paradigm Shift) จากตัวแบบ ราชการของ Weber Model

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

Bureaucracy ที่มีอิทธิพลมาเกือบศตวรรษ ไปสู่หลัก “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management: NPM) หรือ “แนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการ แนวใหม่” (New Managerialism) (Denis Saint-Martin. 1998 : 391 ; สมพงษ์ จ้อยศิริ. 2545: 13) ทั้งนี้ก็เพื่อขจัดวงจรแห่งความชั่วร้ายของชีวิตมนุษย์ (Vicious circle) ได้แก่ โง่ จน และเจ็บ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2558 : 2) จึงเป็นบทบาทสำคัญที่รัฐต้องรับผิดชอบชีวิตความเป็นอยู่ของพลเมืองที่รัฐในฐานะเจ้าของประเทศให้หายจากวงจรความเลวร้ายนั้น ด้วยการดำเนินนโยบายสาธารณะบนพื้นฐานทางเลือกสาธารณะที่สอดคล้องกับความจำเป็นต้องการของพลเมืองอย่างแท้จริง (สนุก สิงห์มาตร และ สัญญา เคนาภูมิ. 2558 : 90-99)

ปัจจุบันได้นำการบริหารองค์กรภาครัฐสมัยใหม่มาปรับใช้เป็นแนวทางการบริหาร ซึ่งแต่เดิมมุ่งเน้นที่การบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือตามที่ต้องการ ต่อมาสนใจดูแลเฉพาะเครื่องมือในการทำงานมากกว่าที่จะดูแลเอาใจใส่ในทุนมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ทำงานให้องค์กรทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีคุณค่า มีความสามารถที่จะนำพาองค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ การบริหารเชิงพุทธหรือพุทธวิธีทางการบริหาร เป็นแนวคิดใหม่ที่ผู้บริหารในปัจจุบันได้มองเห็นปัญหาในการบริหารงานและหาแนวทางในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จทั้งการบริหารตน บริหารคน บริหารงานในคราวเดียวกัน การให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรให้มีสภาพหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดีเปรียบสมาชิกในองค์กรเสมือนญาติหรือครอบครัวภายในองค์กรเดียวกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กรอย่างมีความสุข ลดปัญหาการทำงานและความขัดแย้งภายในองค์กร พุทธวิธีทางการบริหารจึงถูกนำมาใช้ภายในองค์กรแห่งรัฐเพื่อเสริมศักยภาพการทำงานของคนภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลคนมีความสุข อันส่งผลต่อภาพลักษณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถเป็นแบบอย่างองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างในการบริหารองค์กรในภาครัฐให้เกิดองค์กรแห่งสันติสุข เป็นองค์กรแห่งอุดมคติที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาใช้บริหารงานอยู่ร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีความสุข คนปฏิบัติงานก็มีความสุข พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อองค์กร รวมถึงประชาชนผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากผลของการบริหารงาน พุทธวิธีทางการบริหารจึงเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรโดยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารขององค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและความผาสุกของประชาชนต่อไป

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงพุทธ

หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ให้ดำรงอยู่ได้ในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังใช้ในการประกอบการทำงานของหน่วยงานองค์กรตลอดจนสถาบันครอบครัว หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเปรียบเสมือนหม้อยาชานานใหญ่ที่สามารถหยิบยกมาใช้ในสถานการณ์นั้นๆ โดยไม่จำกัดกาลเวลา แต่พระพุทธศาสนาไม่ได้จัดการบริหารออกมาในรูปแบบทฤษฎีและแนวคิดเหมือนกับในยุคหลังพุทธกาล ที่มีนักวิชาการได้นำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ให้สอดคล้อง เพื่อสร้างคุณค่าทางสายบริหารให้กับบุคคลภายในและบุคคลภายนอกในองค์กร การแก้ปัญหาทางด้านการบริหารซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารทางรัฐประศาสนศาสตร์ ดังนั้น หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการ

ดำรงชีวิตของมนุษย์ในหน่วยงาน องค์กร และครอบครัว เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จะทำให้พฤติกรรมด้านต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ปราศจากความขัดแย้ง พระพุทธศาสนาไม่ได้กำหนดการบริหารออกมาในรูปแบบทฤษฎีและแนวคิดเหมือนกับในยุคหลังพุทธกาล การจัดการจึงเป็นการนำรูปแบบและคำสอนในทางพระพุทธศาสนามาพิจารณาให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งจะสร้างคุณค่าทางการบริหารเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกองค์กร การแก้ไขปัญหาทางด้านบริหาร ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารในแง่มุมมองของรัฐประศาสนศาสตร์ อย่างไรก็ตามนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายการบริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ ดังนี้

นิตย สัมมาพันธ์ (2541 : 8) ได้อธิบายว่า การบริหารเชิงพุทธต้องเริ่มด้วยกฎแห่งกรรมต้องแก้ปัญหาที่พฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน แต่มีข้อเชื่อโดยบังคับให้เชื่อทั้งนี้เนื่องจากพระพุทธศาสนามีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ด้านจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ กฎระเบียบการปกครอง เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ การศึกษาและปรัชญา

ไชย ณ พล (2537 : 13) ได้อธิบายว่า การบริหารเชิงพุทธ คือ การใช้ธรรมะในการปกครองโดยหลักการหรือวิธีการใดๆ ที่พิสูจน์แล้วว่า เอื้ออำนวยประโยชน์ทุกฝ่าย เกื้อกูลความสุขทั้งในปัจจุบันอนาคต และที่สุดแห่งชีวิตอย่างแท้จริง

ทินพันธ์ นาคะตะ (2544 : 9) ได้อธิบายหลักธรรมของพระพุทธศาสนากับหลักในการบริหารงาน หลักธรรมของพระพุทธศาสนามีค่าพอแก่การที่จะนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงาน โดยเน้นเฉพาะเรื่องการวินิจฉัยสั่งการและการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานตามลำดับ

พระเทพเวที ประยูรทัต ปยุตโต (2535 : 21) ได้อธิบายว่า การบริหารเชิงพุทธ คือ การปกครองหรือการบริหารเป็นสิ่งที่ควรจัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องต่อความเป็นจริงผู้บริหารหรือผู้ปกครองควรปฏิบัติตน โดยใช้ธรรมะเป็นใหญ่ต่อการบริหารอันจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์กร

บุญทัน ดอกไธสง (2528 : 3) การบริหารเชิงพุทธ คือการเน้นการบริหารกาย บริหารงาน บริหารใจ โดยเน้นการประสานวิทยาศาสตร์ทางใจ บวกกับวิทยาศาสตร์โครงสร้างมาประสานกันเข้า เพื่อเป็นแกนสำคัญในการบริหารเชิงพุทธและการบริหารดังกล่าวน่าจะมีความสำคัญต่อทิศทางการบริหารงานภาครัฐหรือเป็นมิติการบริหารมิติหนึ่งในการบริหารของประเทศไทย

อย่างไรก็ตามในความหมายของการบริหารเชิงพุทธ หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นการบริหารกาย บริหารงาน และบริหารใจ มีระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม โดยใช้หลักธรรมเป็นเครื่องในการกำกับการบริหารจะนำไปสู่การบริหารมีคุณค่าต่อองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานทำให้ระบบการดำเนินงานมีความสมบูรณ์ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร

สรุปได้ว่าการบริหารเชิงพุทธ คือ กระบวนการหรือแนวทางที่ก่อให้เกิดความเหมาะสมทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการบริหารทางกายบริหาร และบริหารใจ มีระเบียบการวินิจฉัยสั่งการหรือการแก้ปัญหาซึ่งต้องอาศัยข้อเท็จจริงและหลักเหตุผล และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม ซึ่งทำให้การบริหารเกิดคุณค่าต่อองค์กรซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานทั้ง 3 ด้าน คือ ครอบตน ครอบคนครองงาน จนเกิดองค์ความรู้และความเข้าใจโดยไม่มัวคิดถึงผู้ร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านี้จะเป็นกรอบการบริหารที่ดีที่สอดคล้องกับทุกสถานการณ์ และนอกจากการศึกษาความหมายของการบริหารเชิงพุทธ ทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีกระบวนการแก้ไขปัญหาตามหลักการบริหารเชิงพุทธสำหรับในเรื่องการ

ตัดสินคุณค่า หลักธรรมของพระพุทธศาสนาย่อมพูดถึงสิ่งที่ถูกที่ควรอยู่เสมอ ปรัชญาของพระพุทธองค์ จึงมีทั้งส่วนที่เป็นปฏิฐานนิยมหรือข้อเท็จจริง กับส่วนที่เป็นจริยธรรมหรือเรื่องการตัดสินในคุณค่าดังกล่าว จะศึกษาได้จากหลักธรรมบางประการ อันได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งประกอบด้วย (1) ความเป็นผู้รู้ เหตุ คือ เราต้องพิจารณาหาเหตุของสิ่งทั้งหลายก่อน (2) ความเป็นผู้รู้ผล คือ เราต้องพิจารณาหาผลของสิ่งทั้งหลายก่อน (3) ความเป็นผู้รู้ตน คือ เราต้องพิจารณาถึงสภาพที่แท้จริงของตนว่า ดี ชั่ว หรือ สามารถไม่สามารถเพียงใด (4) ความรู้จักประมาณ คือ รู้ความพอเหมาะพอดี ในสิ่งทั้งหลาย (5) ความเป็นผู้รู้กาล คือ รู้เวลาหรือโอกาสอันควร (6) ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน คือ รู้จักว่าประชาชนเหล่าใด ต้องการอย่างไรควรปฏิบัติอย่างไร และ (7) ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลว่าจะใช้บุคคลใด สถานที่

ในข้อ 1-3 เป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือหาเหตุผลจากข้อเท็จทั้งหลายและจากตนเอง เพื่อให้ทราบว่่าสิ่งนั้นจริง ไม่จริง มีเหตุผลอย่างไร จะทำได้เพียงใดตนทำได้หรือไม่ ส่วนในข้อ 4-7 เป็นเรื่องของการตัดสินในคุณค่า แม้จะเป็นเรื่องยากแก่การพิจารณา แต่ก็ยังคงวางหลักไว้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาว่า เรื่องใดมีคุณค่าเพียงใด โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ความพอดีความพอเหมาะแห่งเวลา และโอกาส ตลอดจนตามความเหมาะสมแห่งบุคคลและความต้องการของชุมชนและบุคคล สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาในการวินิจฉัยสั่งการและในการบริหารได้เป็นอย่างดีการนำหลักธรรมมาใช้เพื่อให้เกิดผลต่อการบริหารอีกประการหนึ่งก็คือ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการหรือคำสั่งด้วยดี ทั้งนี้เนื่องจากมีอำนาจครองใจของผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมาหลายๆ จะมีลักษณะรอบคอบและเข้ากันได้กับ ความเป็นจริงและเป็นไปตามความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่สูง ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเหล่านั้น รู้จักนำวัฒนธรรมและระบบความเชื่อของสังคมมาใช้นั่นเอง

### พุทธวิธีบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่

การบริหาร คือ กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงองค์ประกอบรอบด้าน และพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจในการทำงาน เพราะการบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารสามารถเรียนรู้และฝึกฝนเพิ่มเติมได้ แต่ในขณะที่เดียวกันการบริหารงานก็ต้องใช้ความรู้อันเป็นระบบที่เชื่อถือได้ร่วมกับการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุผลซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549 : 11) ที่ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า “ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done though other people) ” การบริหารในพระพุทธศาสนา เริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมในสมัยที่พุทธเจ้าทรงแสดงปฐมเทศนา คือธรรมจักรกัปปวัตตนสูตร โปรดพระปัญจวัคคีย์ ทำให้เกิดพระสงฆ์รูปแรกขึ้นในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์ วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีทางการบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎกการศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้น ก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีทางการบริหาร ซึ่งการศึกษาพุทธวิธีทางการบริหารในครั้งนี้ใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณา หน้าที่ หรือ Function ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษ ว่า POSDC ดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร (2)

การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชา ภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและกระจายอำนาจ (3) งานบุคลากร (Staffing) เป็นการสรรหา บุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (4) การอำนวยการ (Directing) เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ และ (5) การกำกับดูแล (Controlling) เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้ง กระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ดังนั้นเพื่อให้เห็นหลักพุทธวิธีทางการบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กรการบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการกำกับดูแล อย่างชัดเจน จึงอธิบายขยายความได้ดังนี้

### 1. พุทธวิธีในการวางแผน

พระพุทธเจ้าทรงตรัสว่าผู้บริหารต้องมี “จักขุมา” แปลว่ามีสายตาที่ยาวไกล กล่าวคือการมองการณ์ไกล (อง.ติก. 20/459/146) วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจน และใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับ และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุด พ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทร มีรสเดียว คือรสเค็ม ฉันทิ ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียว คือวิมุตติรส ฉันทัน” (วิ.จุล.7/462/291)

พระพุทธเจ้าทรงวางแผนกลยุทธ์ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยทรงส่งภิกษุสาวกผู้สำเร็จ เป็นพระอรหันต์จำนวน 61องค์ไปประกาศพระพุทธศาสนายังทิศต่างๆ เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชน เป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทเวดาและมนุษย์ทั้งหลาย แต่อย่าไปทางเดียวกันสองรูป “แม้เราเองก็จะต้องไปยังตำบลอรุเวลาเสนาณิคมเพื่อแสดงธรรม” (วิ.มหา. 1/32/39)

จากพุทธวิธีในการวางแผนในครั้งนี้ วิเคราะห์ได้ว่า เนื่องจากพระสงฆ์มีจำนวนจำกัด พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญชาให้แต่ละรูปไปตามลำพังคนเดียว ส่วนพระองค์เองทรงเลือกไปประกาศธรรมแก่เจ้าลัทธิในแคว้นมคธ คือ ขุลลิสสามพี่น้อง ที่ตำบลอรุเวลาเสนาณิคม ทรงใช้เวลา 2 เดือนปราบพยศ ขุลลิสสามพี่น้องและบริวาร จนทำให้พวกเขาหันมาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา จากนั้น ได้เสด็จไปแสดงธรรมโปรดพระเจ้าพิมพิสาร ผู้เป็นพระราชาแห่งแคว้นมคธ การที่พระพุทธเจ้าเสด็จไปโปรดอรุเวลกัศสปะให้เลื่อมใสก่อน ก็จะทำให้พระพุทธศาสนาสามารถประดิษฐานในเมืองราชคฤห์ได้สะดวก รวดเร็วและง่ายขึ้น เพราะเมื่อ อรุเวลกัศสปะให้ความเคารพ เลื่อมใส นับถือพระองค์แล้ว เหล่าศิษยานุศิษย์ของอรุเวลกัศสปะ ซึ่งรวมถึง พระเจ้าพิมพิสาร ก็ย่อมที่จะมานับถือพระองค์ตามอรุเวลกัศสปะ อย่างแน่นอน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระพุทธศาสนา สามารถที่จะเผยแผ่ยังเมืองราชคฤห์ได้โดยง่าย และยังทำให้ การประกาศพระพุทธศาสนาของพระองค์ทำได้ง่ายขึ้น และรวดเร็วไปทั่วแผ่นดิน จะเห็นได้ว่าการวางแผนเพื่อบริหารคณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้านั้น มีการใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และพันธกิจ ขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน องค์กรพระพุทธศาสนาจึงเจริญเติบโตขึ้นมาได้เพราะผลจากวิสัยทัศน์ของพระพุทธเจ้า

สรุปได้ว่า องค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ที่มีหน้าที่ให้ความคุ้มครอง ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้ชุมชนในท้องถิ่น อยู่รอดอยู่ดีและอยู่ดีภายใต้กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องมีการปรับตัวในเรื่องของการวางแผน (Planning) ซึ่งการวางแผนถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดและเป็นประการแรก

นักบริหารต้องกระทำก่อนการบริหารอื่นใด เปรียบเสมือนการจัดทำพิมพ์เขียว หรือแผนที่นำทางองค์กร และบุคคลภายในองค์กรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบาย ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการวางแผน เพราะเป็นการกำหนดการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าจะทำอะไรจะทำอย่างไรจะทำเมื่อไรใครเป็นผู้ทำ จะใช้งบประมาณเท่าไร เป็นต้น

## 2. พุทธวิธีในการจัดองค์กร

การรับสมาชิกใหม่ที่เข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนานั้น จะมีการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเริ่มต้นจากศูนย์ กล่าวคือไม่มีการอนุญาตให้นำชาติชั้นวรรณะ หรือตำแหน่งหน้าที่ในเพศฆราวาสเข้ามาในองค์กรคณะสงฆ์ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนแม่น้ำใหญ่บางสาย คือ แม่น้ำคงคายมุนาอ-จิรวดีสรภุมหิ ไหลถึงมหาสมุทรแล้วย่อมละนามและโคตรอันเดิมเสียถึงซึ่งอันนับว่ามหาสมุทรเหมือนกัน วรรณะ 4 เหล่านี้ คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ก็เช่นเดียวกันคือ ออกจากเรือ บวชเป็นบรรพชิต ในธรรมวินัย ที่ถาคตประกาศแล้ว ย่อมละชื่อและตระกูลเดิมเสีย ถึงซึ่งอันนับว่าสมณะเชื้อสายศากยบุตรเหมือนกัน” (วิ.จุล.7/460/290)

พุทธวิธีบริหารในการจัดองค์กรนี้ วิเคราะห์ได้ว่า ทุกคนที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นพระภิกษุเสมอเหมือนกันหมด การอยู่ร่วมกันของคนที่เหมาะสมกันนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร ด้วยเหตุที่ว่าเมื่อสมาชิกถือตัวว่าเท่าเทียมกับคนอื่นก็จะมีใครเชื่อฟังใคร หรือยอมลงให้ใคร ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “การอยู่ร่วมกันของคนที่เหมาะสมนำทุกข์มาให้” (ขุ.ธ. 25/31/45) ถ้าเป็นเช่นนั้น การบังคับบัญชาภายในองค์กรก็ไม่ได้ พระพุทธเจ้าจึงทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน เมื่อสาวกจำนวนมากขึ้น พระพุทธเจ้าทรงจัดองค์กร ในพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธบริษัท 4 ได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัท และภิกษุณีบริษัท พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการอุปสมบท เมื่อมีภิกษุภิกษุณีหรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกัน คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการเอง หรือเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าก็ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้จัดการแก้ปัญหาพระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นธรรมราชาคือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพระพุทธศาสนาดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราเป็นพระรชาชา นั่นคือ เป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม” (ม.ม.13/609/554)

พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งพระสาวกให้เป็นพระธรรมเสนาบดี มีฐานะเป็นรองประธานบริหาร อยู่ในลำดับถัดมาจากพระพุทธเจ้า และเป็นอัครสาวกฝ่ายขวา รับผิดชอบงานด้านวิชาการ พระมหาโมคคัลลานะ เป็นพระอัครสาวกฝ่ายซ้าย รับผิดชอบงานด้านบริหาร พระอานนท์เป็นเลขานุการส่วนพระองค์และทรงแต่งตั้งสาวกทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะ คือ ผู้ชำนาญการที่รับภาระงานด้านต่างๆ เช่น พระมหากัสสปะเป็นผู้ชำนาญด้านธุดงค์ พระปุลณณะมันตานีบุตรเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม ภิกษุณีปฎาจารา เป็นผู้ชำนาญด้านวินัย จิตตคหบดีเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรม (อง. เอกก.20/146/30) การแต่งตั้งเอตทัคคะนี้เป็นตัวอย่างของการกระจายอำนาจ และการใช้คนให้เหมาะสมกับงานในพระพุทธศาสนา

องค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ต้องตระหนักถึงการจัดองค์กร (Organizing) ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวกับเรื่องกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก (Line) และการจัดตั้งหน่วยงานที่

ปรึกษา (Staff) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบใหม่ โดยการกระจายอำนาจมาสู่ชุมชน สร้างความเข้มแข็งให้กับการเมืองภาคประชาชน ลดบทบาทและอำนาจของรัฐ เพราะการจัดองค์กรภาครัฐสมัยใหม่นั้น จะเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ช่วยให้ผูปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัด หรือตามความเหมาะสม

### 3. พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์พระพุทเจ้า ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบญาติติตตฤทธกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบท เรียกว่า พระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร トラบได้ทีบุคลากรนั้นยังไม่บรรลุป็นพระอรหันต์ เขาผู้นั้นต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไป เรียกว่าเป็นเสขะคือผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้วจึงเรียกว่าเป็นอเสขะคือผู้ไม่ต้องศึกษา กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนา ให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา

พุทธวิธีบริหารในการบริหารงานบุคคลนี้ วิเคราะห์ได้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนา ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคล ที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจรีต 6 และที่สำคัญคือ พระพุทเจ้า ทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “*ตุมเหทิกิจจ อตปโปกขาทาโร ตถาคตา เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตาเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง*” (ขุ.ธ.25/30/51) การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันคือใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “*นิคคณฺเห นิคคหารทํ ปคคณฺเห ปคคหารทํ ชมฺคณฺที่ คฺวรชฺมยฺกยงฺคณฺที่ คฺวรยฺกยงฺ*” (ขุ.ชา. 27/2442/531)

องค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ต้องสรรหากคนเข้าทำงาน (Staffing) หน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนกำลังคน การสั่งการ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นลดชั้น การโยกย้ายและการให้พ้นจากงาน ด้วยเหตุนี้ องค์กรภาครัฐสมัยใหม่ จำเป็นต้องปรับตัวในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น การพัฒนาทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพื่อให้ทัดเทียมกับคู่แข่งที่มีศักยภาพอยู่แล้ว ด้านกระบวนการทำงาน จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง ด้านวัฒนธรรม ที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา ความคิด ความเชื่อที่ต่างกัน และประการสุดท้ายคือการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้นานๆ เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

#### 4. พุทธวิธีในการอำนวยการ

การอำนวยการ ให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนา ต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับให้ปฏิบัติตามผู้นำ การที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหารหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารกับผู้นำมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ส่วน ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำ ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ กล่าวคือ มีความสามารถในการจูงใจ ให้คนเกิดความ ต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการ คือ อัตตหิตสมบัติ อันหมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และ พรหิตสมบัติ ซึ่งหมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

พุทธวิธีในการอำนวยการนั้น วิเคราะห์ได้ว่าพระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วย อัตตหิตสมบัติ และพรหิตสมบัติ จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความสามารถในการจูงใจคนของพระพุทธเจ้า ตรงกับพระสมัญญาว่าตถาคต หมายถึงคนที่พูดอย่างไร แล้วทำอย่างนั้น (ที.ม. 10/211/255) พระพุทธเจ้า ทรงมีภาวะผู้นำสูงมากเพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถาการี) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาทีตถาการี) ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้า เป็นที่ยอมรับได้ง่าย เพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ทรงยึดธรรม คือ หลักการสร้างประโยชน์สุขเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ องค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ต้องให้ความสำคัญต่อการสั่งการ (Directing) การที่ ผู้บังคับบัญชา สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การ ปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะสั่งการด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ อนึ่ง ในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มี นโยบายอย่างไร ตามทำนโยบายนั้น ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

#### 5. พุทธวิธีในการกำกับดูแล

การกำกับดูแล เป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้า ทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่ทรง บัญญัติพระวินัย เพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐาน ควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน เป็น เครื่องช่วยให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเอง และมีเกณฑ์ในการประเมินตนเอง เมื่อเห็นว่าตนทำผิดพลาดไป จากมาตรฐานความประพฤติที่ทรงบัญญัติไว้และความผิดพลาดนั้นไม่ร้ายแรงถึงขนาดต้องถูกขับออก จากหมู่คณะหรือขาดจากความเป็นภิกษุ พระสงฆ์แต่ละรูปจะสารภาพความผิดพลาด ต่อเพื่อนพระสงฆ์ ด้วยกัน พิธีสารภาพนี้เรียกว่า การแสดงอาบัติ ซึ่งลงท้ายด้วยคำมั่นสัญญาว่า จะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีก ต่อไป (น ปุเนวฺ ภิรสิสสามิ) ยิ่งไปกว่านั้น พระพุทธเจ้ายังได้ทรงบัญญัติให้พระภิกษุทำการปวารณาต่อ คณะสงฆ์ ในวันออกพรรษา การปวารณา หมายถึง การอนุญาตให้ว่ากล่าวตักเตือนซึ่งกันและกันด้วยคำ ว่า “ท่านผู้เจริญ ข้าพเจ้าขอปวารณาต่อสงฆ์ เพราะเห็นกัฏฐิเพราะได้ยินกัฐิเพราะสงฆ์ก็ติขอท่าน ทั้งหลายจงอาศัยความกรุณาว่ากล่าวข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าผิดพลาด ก็จักแก้ไขปรับปรุงตัวเอง” (วิ. มหา. 4/226/314)

พุทธวิธีบริหารในการกำกับดูแลนี้ วิเคราะห์ได้ว่า พระพุทธเจ้า ทรงกำหนดวิธีการในการกำกับ ดูแลเพื่อให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเองมีการประเมินตนเองและมีการกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์กำกับดูแล

กันเอง ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทขัดแย้งซึ่งเรียกว่าอภิรณอันเนื่องมาจากพระสงฆ์บางรูปไม่ยอมรับการกำกับดูแลนั้น จึงทรงบัญญัติวิธีระงับอภิรณซึ่งเรียกว่า อภิรณสมณะ 7 ประการ (วิ.มหา.2/479/571) สัมมุขาวินัย คือ วิธีระงับข้อพิพาทด้วยการที่คณะสงฆ์ประชุมพร้อมกันพิจารณาข้อกล่าวหาของฝ่ายโจทก์และคำแก้ต่างของฝ่ายจำเลย แล้วตัดสินโดยยึดหลักพระธรรมวินัยเยี่ยงยสุติ คือวิธีระงับข้อพิพาทโดยให้ที่ประชุมสงฆ์ออกเสียงชี้ขาดฝ่ายที่ได้รับเสียงสนับสนุนข้างมากเป็นฝ่ายชนะ ตัณวัตถารกะ คือ วิธีระงับข้อพิพาทด้วยการประนีประนอมยอมความ โดยที่คู่กรณีตกลงเลิกการกันไป ไม่ต้องมีการชำระสะสางให้มากเรื่องเหมือนเอาหญ้ามากลบทับปัญหาไว้ เป็นต้น กระบวนการกำกับดูแลความประพฤติของพระสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้นั้น เป็นหลักประกันความมั่นคงและความบริสุทธิ์ผุดผ่องของคณะสงฆ์

ด้วยเหตุนี้ องค์กรภาครัฐสมัยใหม่ จำต้องยึดหลักการประสานงาน (Coordinating) กับหน่วยงานราชการและเอกชน เพื่อทำงานให้สอดคล้องกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ซึ่งการประสานงานนั้น อาจทำได้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงานการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจนการจัดทำบริการสาธารณะที่ไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการบริหารองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ขึ้น ผู้บริหารต้องแสดงความรับผิดชอบ เหมือนพระสงฆ์ที่ท่านแสดงอาบัติหรือปวารณาตนที่ไหว่กล่าวตักเตือนกันได้โดยไม่ถือโทษโกรธเคืองกัน โดยผู้บริหารนั้นจะต้องแก้ไข พัฒนา ปรับปรุงตนเอง ยึดหลักเสียข้างมาก ที่ก่อปรด้วยความถูกต้องดีงาม โดยทั่วไปแล้ว การกำกับดูแลหรือตรวจสอบการบริหารงาน ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นการควบคุมหรือตรวจสอบโดยหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง และเป็นการตรวจสอบโดยประชาชนก็ตาม แต่ผู้บริหารนั้น ต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

## บทสรุป

การบริหารงานหรือการจัดการองค์กรมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไร และมีการแข่งขัน เพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่ เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการ โดยนำหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสาน และประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ หรือเรียกว่า การบริหารเชิงพุทธ หรือ พุทธวิธีทางการบริหาร

การบริหารงานองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญที่นักบริหารงาน ควรคำนึง เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย เงิน (Money) วัสดุดิบ (Materials) เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ (Machine or equipment) และแรงงาน หรือคน (Man) องค์ความรู้ในการบริหารงาน ในยุคต้นๆ ของการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่ จะคิดถึงองค์ประกอบสำคัญดังกล่าว เพื่อพิจารณากำหนดเป้าหมายขององค์กร ว่าจะมีทิศทางหรือแนวทางในการบริหารองค์กรอย่างไร แต่ต่อมามีการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้น จึงได้มีแนวความคิดในการบริหารคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน เพื่อความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร เพราะเนื่องจากประเทศไทยต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง

ถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญของสังคมไทย หรือองค์กร ต้องให้ความสนใจ เพราะว่าการบริหารจัดการจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เนื่องจากโลกในอนาคตเป็นโลกที่ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตมากขึ้น การแข่งขันจะมีอัตราที่สูงขึ้น และเป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความคาดหวังทางสังคมเพิ่มขึ้น และจะกดดันเรียกร้องในองค์กร มีการปรับตัวเพื่อแสวงหาแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยรูปแบบของพุทธวิธีในการบริหารนี้ ประกอบด้วย POSDC ได้แก่ พุทธวิธีในการวางแผน พุทธวิธีในการจัดองค์กร พุทธวิธีในการบริหารบุคลากร พุทธวิธีในการอำนวยการ และพุทธวิธีในการกำกับดูแล

### เอกสารอ้างอิง

- ไชย ฌ พล. (2537). *ปรัชญาชีวิตและการรู้แจ้ง*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2544). *พระพุทธศาสนากับสังคมไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบล็อกและการพิมพ์.
- นิตย สัมมาพันธ์ (2541). *การบริหารเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: โอ เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- บุญทัน ดอกไธสง (2528). *การบริหารเชิงพุทธ กระบวนการทางพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: บพิศการพิมพ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 12 (2539, หน้า 85-87)
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2535). *พุทธศาสนาในฐานะเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์*. เชียงใหม่ : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย*. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สนุก สิงห์มาตร และ สัญญา เคนาภูมิ. (2558). “ประชาธิปไตยกินได้ : ของจริงหรือแค่วาทกรรมการเมือง” *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 2 (2) : กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม 2558
- สมพงษ์ จ้อยศิริ. (2545). *กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในประมวลสาระชุดวิชา การวางแผนกลยุทธ์ และการควบคุม เล่ม 1*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2558). “การศึกษาที่บังจรรยาแห่งความชั่วร้ายของชีวิตมนุษย์และสังคม”. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 2 (2) : กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม 2558
- Saint-Martin, Denis. (1998). “The New Managerialism and the Policy Influence of Consultants in Government : An Historical-Institutionalist Analysis of Britain Canada and France”. *Governance*, 3(11), 319-56