

การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล

Human Resources Management by Buddhist Ideals of Good Governance in the Digital Era

ภคภพไพฑูรย์ ภคสกุลวงศ์*

Pakphathai Pakasagulwong

อานนท์ เมธีวรฉัตร**

Anond Metheevarachatra

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhonsawan campus, Thailand

Email: puck91133@gmail.com

Received : July 7, 2021

Revised : July 14, 2021

Accepted : July 14, 2021

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำธรรมะขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เข้ากับโลกยุคดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันนี้ แม้องค์กรต่าง ๆ จะมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ดีเพียงใดก็ตาม หากแต่คนในองค์กร หรือพนักงานในองค์กรไม่ปฏิบัติตาม ก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าการคิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม วิธีการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย ใช้ได้ตลอดเวลาไม่เปลี่ยนแปลง คือ คำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า สิ่งที่เราได้รู้ได้เป็นจริงทุกประการ โดยเฉพาะ “สัปปุริสธรรม ๗ ประการ” คือธรรมของสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับ “หลักธรรมาภิบาล” เพื่อแสดงให้เห็นว่าธรรมะของพระพุทธองค์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลตามอุดมคติทางพระพุทธศาสนา และบรรลุความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้ เพราะเป็นศาสตร์ที่พูดถึงความจริงของชีวิตมนุษย์ ความจริงของธรรมชาติ รวมไปถึงแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามวิถีพุทธศาสตร์ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหาร; ธรรมาภิบาล; พุทธธรรมาภิบาล ; ยุคดิจิทัล

* ดร.ภคภพไพฑูรย์ ภคสกุลวงศ์ Dr. Pakphathai Pakasagulwong

** ผศ.ดร.อานนท์ เมธีวรฉัตร Assf.Prof.Dr. Anond Metheevarachatra

Abstract

This academic article aims to study concept of Human Resources Management by Good Governance and apply the Buddhist Ideals by Dhamma of the Lord Buddha for the Digital Era. In the present world, Even the business organization has a good vision, mission and policy. Although the personnel or staff in the organization do not follow the theory above mentioned, they will not accomplish and achieve their objectives and goals. Consequently, The Personnel management plays an important role and is very important. An obviously, there are inventions for the theories regarding to the personnel management continuously. However, The theories for Human Resources still modern and always be up to date, is the teachings of Lord Buddha. And everything he said is only the truth. Especially “The Seven Sappurisa Dhamma” qualities of a good man, virtues of a gentleman, and apply to the “Good Governance” theory. To show that dhamma of Lord Buddha can be applied to the Human Resources Management and achieving the Human Resources Management success. Because of Buddhism is the science which says about the truth of life and the nature. Good Governance can apply for the personnel in organization very effectively.

Keyword: Human Resources; management; Buddhist; Good Governance

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกที่เข้าสู่ยุคดิจิทัล ๔.๐ เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งในทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านสังคม หรือจะเป็นทางด้านการเมือง ซึ่งในแต่ละองค์กรล้วนต้องแสวงหาความก้าวหน้าที่ดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิม สำหรับประเทศไทย หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ๔.๐ ซึ่งการปรับตัวของยุคสมัยที่มีความรวดเร็วนี้ ได้ก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้านกับองค์กร กล่าวคือบุคลากรการขาดรูปแบบและแนวทางกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยเป็นบุคลากรจากยุคเก่าซึ่งมีความเคยชินกับการทำงานในรูปแบบของยุคเก่า และการคิดสรรบุคลากรใหม่ ๆ ยังไม่ตอบโจทย์กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารในบางองค์กรยังไม่สามารถปรับตัวตามยุคสมัยได้ ทำให้ขาดการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันระหว่างองค์กร ทั้งนี้ยังรวมไปถึงการขาดคุณธรรมอันสำคัญ ก่อให้เกิดการคอร์รัปชันตามมา ซึ่งเป็นผลให้องค์กรไม่สามารถเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานที่ถูกต้องจึงถือเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยลำดับ

ความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ถูกจำแนกออกมา ๔ ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) และการจัดการ (management)^๑ โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่แตกต่างกัน แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรเหล่านี้ เมื่อถูกจัดเรียงแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในกลุ่มของทรัพยากรทั้งสี่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ “บริหารจัดการ” ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีความได้เปรียบคู่แข่งขึ้น ในการดำเนินกิจการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า การบริหารงานองค์กรคือศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าวคือต้องมีหลักในการทำงาน ยึดกฎหมาย คำสั่ง ธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติเป็นหลัก พร้อมกันนั้นต้องมีศิลปะในการครองตน ร่วมกับการใช้เทคโนโลยี ครอบงำ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร^๒

การบริหาร

การบริหาร เป็นกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดจำหน่าย การอำนวยการ และการควบคุมที่ถูกพิจารณากระทำขึ้น เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่ในเกิดประโยชน์สูงสุด^๓ โดยสาระสำคัญของการบริหารมีดังนี้

๑. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
 ๒. เป็นการร่วมมือกันทำกิจการ
 ๓. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 ๔. โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม
- จึงสามารถกำหนดความสำคัญของการบริหารได้ดังนี้

๑. การดำเนินงานและการจัดกิจกรรม
๒. ทรัพยากร
๓. วัตถุประสงค์

^๑ กัลยา นาคลังกา, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เคหสถานชุมชนริมคลองลาดพร้าว,” บทความวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เล่มที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๖๑): หน้า ๑๑๔

^๒ ปรียาพร วงศ์ธนตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐

^๓ Tayler Frederick, *The Principle of Scientific Management* (New York: Harper and Row, 2017), p. 19

^๔ วิจิตร ศรีสะอ้าน, *ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล*, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช), หน้า ๓๒

ดังนั้น การบริหารเป็นเรื่องของการกระทำกิจกรรมส่วนใหญ่ ผู้กระทำกิจกรรมเหล่านี้คือผู้บริหาร และสมาชิกในหน่วยงาน การบริหารเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และมุ่งสู่ความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคล

หลักใจความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือแนวทางและวิธีในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมีภาพรวมที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และสร้างผลประโยชน์อย่างเด่นชัด แม้ว่าการบริหารงานบุคคลจะถือว่าเป็นส่วนงานเล็ก ๆ ในองค์กร แต่กลับมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันงานด้านบริหารงานบุคคลยังขาดความโปร่งใส ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือเส้นสาย คำนึงผู้น้อย-ผู้ใหญ่ การฝากเนื้อฝากตัว ทดแทนบุญคุณ การยึดตัวบุคคล อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว มากกว่าหลักคุณธรรม การถูกแทรกแซงโดยนักการเมือง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ทั้งเงินและสิทธิพิเศษทางสังคม ระเบียบกฎหมายที่มีช่องว่าง การบังคับใช้กฎหมายไม่จริงจัง รวมไปถึงระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม ดังนั้นคำว่า “การบริหารงานบุคคล” จึงหมายถึงการวางแผน การจัดการ องค์กร การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย และโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลากร การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ สร้างความโปร่งใส ความยุติธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือหน่วยงาน^๕ ซึ่งถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานบุคคล จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปสาระสำคัญของการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ หรือความต้องการขององค์กรนั้น ๆ

๒. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้าง ครอบคลุมไปถึงการแสวงหาและการเลือกสรรบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กร จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

๓. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนเชิงนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการทางด้านบุคคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา ประโยชน์และสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การพ้นตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากร

^๕ Beach, Dale. Personal, *The Management of People at Work*, (New York: Macmillan Company, 1965), p.54

โดยแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานความสามารถทางด้านการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหรือแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ กล่าวคือองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) และบุคลิกภาพ (Personality) ของบุคคล ซึ่งจะเป็นบุคลิกลักษณะที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ได้อย่างดี จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปในเรื่องต่อไปนี้

๑. ความสามารถด้านการสร้างชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่ยอมรับ (Personal Credibility)
๒. ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Ability to Manage Change)
๓. ความสามารถในการจัดการวัฒนธรรม (Ability to Manage Culture)
๔. ความสามารถในการส่งมอบผลงานทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ (Delivery of Human Resource Practice)
๕. ความเข้าใจในองค์กร (Understanding of the Business)^๖

การพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารนั้น ศักยภาพทางอารมณ์และศักยภาพทางเทคนิคของงานบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่มีความมาตรฐานและมาตรฐานนี้ไม่คงที่ นักบริหารงานบุคคลต้องพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นนักบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ทำความเข้าใจโลกในยุคดิจิทัล

โลกก้าวหน้าไปไกลมากขึ้นตามเทคโนโลยี และพฤติกรรมการใช้ชีวิตของมนุษย์ ส่งผลให้ในแต่ละช่วงปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและเดินหน้าไปอย่างสม่ำเสมอ รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมก็เปลี่ยนแปลงยอมรับได้ในยุคสมัยที่เปลี่ยนไปและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีอิทธิพลกับการใช้ชีวิตแทบจะทุกช่องทาง ดังที่ปัจจุบันเราเรียกว่า ยุคดิจิทัล คือยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน และมี AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น ตามโมเดลไทยแลนด์ ๔.๐ สู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”^๗ คือการเน้นความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็น “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” (Value - Based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ จะเกิดจากการรวมตัว และแตกตัวของปัจจัย (Domains) ต่างๆ ของโลกในระยะเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้าง

^๖ Becker B.E. Huselid, M.A. and Ulrich, *The HR Scorecard: Linking People. Strategy and Performance*, (Boston: Harvard Business School Press, 2001), p.156.

^๗ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๐.

^๘ “ทำความเข้าใจโลกในยุคดิจิทัล”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : wynnssoft-solution.com/บทความ/Get-to-know-the-world-in-the-digital-age, [๒๕๖๔].

ซึ่งเป็นการเคลื่อนจากโลกในยุคศตวรรษที่ ๒๐ มาสู่โลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑ เทคโนโลยีที่กล่าวไปในข้อความข้างต้นเสมือนเป็นจุดเริ่มต้น และได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประดิษฐ์ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ รวมถึงเป็นการสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ หรือจะเรียกยุคนี้ว่า ยุค Machine to Machine

ความเร็วของเทคโนโลยีและความคิดอันก้าวล้ำของมนุษย์มีแนวโน้มที่ว่า หลายสิ่งหลายอย่างอาจได้มีการพัฒนาไปได้ไกลมากขึ้น ความรวดเร็วในการใช้ชีวิตนี้เองทำให้จิตใจของผู้คนถูกยึดโยงกับความเร็วของเทคโนโลยี ยิ่งทำให้ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการบริหารบุคคลให้รวดเร็วตาม ต้องปรับตัวให้เท่าทันในยุคดิจิทัล เพื่อไม่ให้ถูกเทคโนโลยีหรือองค์กรอื่นแซงหน้าได้ในอนาคต อีกทั้งองค์กรทั้งหลายก็จำเป็นต้องมีมาตรฐานและศักยภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน และประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด^๙

หลักธรรมาภิบาล

“ธรรมาภิบาล” หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถานว่า วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance) เป็นคำซึ่งปรากฏใช้ในวรรณกรรมทางการพัฒนาระหว่างประเทศ เพื่อพรรณนาวิธีการที่สำนักราชการบ้านเมืองจะดำเนินกิจการบ้านเมืองและบริหารทรัพยากรบ้านเมืองไปในทางที่รับประกันว่าสิทธิมนุษยชนจะบังเกิดผลจริงได้เช่นไร คำว่า “อภิบาล” ใน “ธรรมาภิบาล” นั้นหมายถึง “กระบวนการทำคำวินิจฉัย และกระบวนการเพื่อบังคับใช้ (หรือดเว้นจากการบังคับใช้) ซึ่งคำวินิจฉัยนั้น” และยังใช้แก่องค์กรใดก็ได้ ไม่ว่าบริษัทห้างร้าน หน่วยงานการปกครองระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ หรือระดับระหว่างประเทศ ตลอดจนถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม^{๑๐}

ธนาคารโลก ได้ให้คำจำกัดความของธรรมาภิบาลว่าเป็นเรื่องของใช้อำนาจที่ดีในการจัดสรรทรัพยากร ลักษณะอาการของธรรมาภิบาลจะทราบได้จาก ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต กระบวนการทางนโยบายเกิดขึ้นอย่างเปิดเผย ข้าราชการทำงานแบบมีอาชีพและเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ การทำงานของข้าราชการ นักการเมืองและประชาชนยึดมั่นในหลักนิติธรรม กระบวนการทำงานของภาครัฐมีความโปร่งใสเสมอ อีกทั้งยังมีภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะอีกด้วย นอกจากนี้ เรื่องของการบริหารงานที่ดีนี้ เป็นกระบวนการนำไปสู่การตัดสินใจ และเป็นกระบวนการซึ่งการตัดสินใจนี้ไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เป็นการดำเนินการร่วมกัน และมีการดำเนินการที่มีกลยุทธ์ของการกำกับการทำงาน นำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางและกำหนดบทบาท

^๙ เรื่องเดียวกัน.

^{๑๐} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖).

ซึ่งไม่ใช่เพียงว่าจะดำเนินการเพื่ออะไร แต่รวมถึงผู้ที่ควรเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจและ ต้องมีความสามารถเพียงพอ^{๑๑} โดยหลักการพื้นฐานของธรรมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบไปด้วย ๖ หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติ การไม่ทำตามอำเภอใจ การไม่ละเมิดกฎหมาย และการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

๒. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การยึดมั่น ถือนั่นในคุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนอง คล่องธรรม รวมถึงมีความซื่อสัตย์จริงใจ และยึดมั่นในความสุจริตคุณธรรม เป็นแนวทางที่ต้องใช้ในการ ดำเนินชีวิต ทั้งความประพฤติและจิตใจซึ่งแต่ละสังคมกำหนดและยอมรับปฏิบัติกัน เช่น ซื่อสัตย์ อดทน เมตตา กรุณา เสียสละ เป็นต้น ในระดับกิจการ หลักคุณธรรม คือ การทำธุรกิจด้วยความมีจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึงมาตรฐานทางศีลธรรม คุณธรรมที่ใช้กับองค์กรทางธุรกิจ ปัญหาจริยธรรมธุรกิจที่เกิดขึ้นกับกิจการ เช่น การปกปิดข้อเท็จจริง หรือตกแต่งตัวเลขทางบัญชีเพื่อหวังประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง การฟอกเงิน การหลอกลวงหนีภาษี การละเลยไม่ดูแลด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล

๓. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ ความถูกต้อง ชัดเจน ปฏิบัติตามหลักการที่ควรจะเป็น รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้ รวมทั้งการให้และรับข้อมูลที่เป็นจริงตรงไปตรงมาทันเวลา ในระดับกิจการอาจแปลความหมายของ “Accountability” ว่าเป็น “ความรับผิดชอบที่อธิบายได้” ซึ่งเป็นภาระบทบาทของผู้บริหารในแง่ข้อผูกพันหรือความเต็มใจที่จะยอมรับความรับผิดชอบ รวมทั้งความสามารถในการรายงานชี้แจงให้เหตุผลเพื่ออธิบายการกระทำของตนเองและสามารถตอบคำถามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ในทุกที่ทุกโอกาส เพื่อแจกแจงอธิบายการกระทำทั้งหมดที่ตนรับผิดชอบ

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญรวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็น เพื่อรับคำแนะนำมาร่วมวางแผนและปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับสังคม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลากหลายและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หลักการมีส่วนร่วมจะช่วยประสานความคิดเห็นหรือความต้องการที่แตกต่างกัน เพื่ออยู่บนพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในระดับกิจการ องค์กรจะกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีประสบการณ์หลากหลายช่วยบริหารงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

^{๑๑} ถวิลวดี บุรีกุล, “ธรรมาภิบาล” : กลไกสำคัญในการปฏิรูปเพื่อพัฒนาประเทศ, บทความใน KPI YEARBOOK: คู่มืออำนาจในการเมืองการปกครองไทย, กรุงเทพมหานคร, สถาบันพระปกเกล้าฯ, (เมษายน ๒๕๕๘), หน้า ๒๔๐.

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความรับผิดชอบในงานของตน ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึงความตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่

๖. หลักความคุ้มค่า (Cost –Effectiveness or Economy) คือการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระดับบุคคล ความคุ้มค่าเทียบเคียงได้กับความประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าในระดับกิจการ คือการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเกิดมูลค่ามากที่สุด เช่นการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน^{๑๒}

พุทธธรรมาภิบาลคืออะไร

ประเทศไทย เป็นประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนาอย่างยาวนาน โดยแก่นแท้ของพระพุทธศาสนามีพระรัตนตรัย หรือพระไตรรัตน์ ซึ่งหมายถึง แก้วสามประการอันประเสริฐ^{๑๓} อันเป็นที่ยึดถือของเหล่าพุทธศาสนิกชน คำสอนในพระพุทธศาสนาสอนให้มนุษย์บันดาลชีวิตของตนเอง ด้วยผลแห่งการกระทำของตน เพื่อในกฎแห่งกรรมซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเอง รวมถึงคำสอนในเรื่องของการครองตนในรูปแบบต่าง ๆ และคำสอนในเรื่องของความหลุดพ้นจากสังสารวัฏ แต่แนวคำสอนของพระพุทธศาสนามีเพียงเท่านั้นจริงหรือ

“พุทธธรรมาภิบาล” ปรากฏครั้งแรกในเอกสารการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ The 8th conference of the United Nations Day of Vesak จัดขึ้น ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีทรศนะว่า ธรรมาภิบาลแบบตะวันตกมีจุดอ่อนคือ เป็นแนวคิดแบบวัตถุนิยมหรือประโยชน์นิยม กระบวนการธรรมาภิบาลให้ความสำคัญกับผู้นำหรือผู้บริหารมากกว่าพนักงานหรือประชาชน รวมถึงโครงสร้าง มีการใช้กฎหมาย กฎบัตรหรือกติการ่วมเป็นเครื่องมือมากกว่าจะเริ่มต้นที่ภายในจิตใจซึ่งมีความละเอียดลึกซึ้ง โดยมองว่าธรรมาภิบาลดังกล่าวมีลักษณะหยุดนิ่ง มุ่งเพียงสันติภาพภายนอก ไม่เอื้อต่อการเข้าถึงธรรมหรืออุดมคติที่สูงขึ้นไปอีก ในขณะที่พระพุทธศาสนามีอุดมการณ์และเป้าหมายสูงส่งและแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง^{๑๔} ทั้งยังได้วิเคราะห์หลักพุทธธรรมาภิบาล โดยใช้ธรรมะที่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล หรือการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นส่วนเสริมให้หลัก

^{๑๒} คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, “ธรรมาภิบาล (Good Governance) สำคัญอย่างไรต่อระบบราชการ”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://gopporonline.com/articles/how-important-is-good-governance-to-the-bureaucracy/>, [๒๕๖๔]

^{๑๓} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๙๘๘.

^{๑๔} พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร (พรธนา), “ประเด็นโต้แย้งว่าด้วยพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม”, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๔๙) : ๕๒.

ธรรมาภิบาลเข้มแข็งขึ้น สามารถนำมาปรับใช้ในยุคดิจิทัลในปัจจุบันได้ โดยหลักพุทธธรรมที่มีลักษณะเนื้อหาไปในทิศทางด้านบริหารจัดการการนั้นมีได้มีจำเพาะเจาะจงไว้ตายตัว แต่สามารถรู้ว่ธรรมะชุดที่เป็นหลักธรรมาภิบาลได้ก็ด้วยความหมายของธรรมะหมวดนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม สามารถนำไปใช้ได้ในทุก ๆ รูปแบบของการบริหารจัดการ ดังตัวอย่างเช่น การบริหารสังคมหรือองค์กรในยุคของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงใช้รูปแบบการบริหารจัดการ ๓ ระบบ ทั้งระบบอัตตาทิปไตยและโลกาธิปไตย^{๑๕} กับระบบผสมหรือประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารสังคม ก่อให้เกิดระบบ ธรรมาธิปไตย กล่าวคือ

ในระยะที่ ๑: ทรงใช้แนวคิดแบบอัตตาทิปไตยในระยะแรกเริ่ม พระพุทธเจ้าทรงเป็นประมุขที่มีการรวมศูนย์อำนาจ ได้ทรงทำการบัญญัติพระวินัยหรือกำหนดทิศทางต่าง ๆ ในการปกครองสงฆ์ด้วยพระองค์เอง พระองค์คือศูนย์กลางขององค์กร

ในระยะที่ ๒: ทรงใช้แนวคิดแบบโลกาธิปไตย เมื่อสงฆ์มีจำนวนมากขึ้น พระองค์ทรงเปลี่ยนการบริหารโดยมอบอำนาจให้หมู่สงฆ์ในการทำสังฆกรรม ซึ่งบางท่านก็เรียกว่า ระบบ สังฆาธิปไตยก็มี โดยมีคณะสงฆ์ผู้มีพรรษา มีความเป็นบัณฑิต มีความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและวิญญูเป็นผู้นำร่วมในการทำสังฆกรรมเพื่อก่อให้เกิดการวางแผนงานและการขับเคลื่อนในองค์กร

ในระยะที่ ๓: ทรงหันมาใช้แนวคิดแบบธรรมาธิปไตย เพราะเมื่อพระธรรมวินัยได้ถูกบัญญัติไว้โดยสมบูรณ์มากเพียงพอแล้ว พระองค์ได้ทรงกำหนดให้ระบบสังคม องค์กร สถาบัน บุคคล กฎกติกา หรือเงื่อนไขใดๆ ที่จะมีขึ้นนั้น จะต้องเป็นไปหรือมีความสอดคล้องกับพระธรรมวินัยเท่านั้น ซึ่งถือเอาจุดนี้เป็นหลักของพระพุทธศาสนาให้สืบต่อไปตราบนานเท่านาน^{๑๖}

สิ่งที่พุทธองค์ทรงปฏิบัติให้เห็นเรียกได้ว่าสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมต่อการบริหารสังคมหรือองค์กรได้เป็นอย่างดี มีหลากหลายแง่มุม รวมไปถึงแนวทางการปฏิบัติของบุคคล ทั้งที่เป็นการปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น ต่อสังคม ต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติได้ถูกต้อง และได้รับประโยชน์สุขในการดำรงชีวิต^{๑๗} ซึ่งการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานหรือการบริหารองค์กรต่าง ๆ จะสามารถสร้างประสิทธิภาพของงานได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศิลปะเพิ่มจากการใช้ศาสตร์ในการบริหารแบบเดิม ๆ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า^{๑๘}

^{๑๕} พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย, “การบริหารองค์กรธุรกิจตามหลักพุทธธรรมาภิบาล”, วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๖๐) : ๖๘

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน.

^{๑๗} พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พระธรรมปิฎก, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๒๙), หน้า ๓๗.

^{๑๘} วีระ อำพันสุข, พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๐), หน้า ๗.

๑. การประยุกต์ใช้หลักบริหารงานบุคคลแผนใหม่ และพุทธธรรมร่วมกับประสบการณ์ของผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานบุคคลมีอัตราการประสบผลสำเร็จมากขึ้น

๒. การบริหารจัดการโดยใช้หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้จิตของผู้ใช้พุทธวิธีในการบริหาร และผู้ได้รับแนวทางของพุทธวิธีนั้น ๆ ไปปรับใช้มีสมรรถภาพสูงขึ้น มีอัตราความสำเร็จมากขึ้น เป็นปัจจัยทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จ

หลักพุทธธรรมที่นำมาปรับใช้กับธรรมาภิบาล

แนวคิดหลักการในการใช้หลักพุทธธรรมาภิบาล ที่รองรับ “สังคมดิจิทัล” ตามเป้าหมาย “สังคมดิจิทัล คือสังคมแห่งสันติสุข” การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญ มีศักยภาพสูง มีคุณค่า และศักดิ์ศรี สามารถร่วมกันสร้างสังคมแห่งความสงบสุขสันติ ได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องพัฒนาหลักจริยธรรมในมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตควบคู่ไปกับการจัดการ และการทำงานท่ามกลางสภาวะโลกไร้พรมแดนที่แวดล้อมไปด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง สภาวะโลกที่เป็นพลวัตนับแต่ยุคโบราณ มนุษย์ได้ใช้ “ปัญญา” ในการดำรงชีวิต สร้างสรรค์ และแก้ปัญหาต่างๆ จนสังคมโลกมีวิวัฒนาการก้าวหน้ามาเป็นลำดับ “ปัญญา” ยังมีอยู่ในเชิง คุณภาพหรือคุณค่า โดยมนุษย์มักจะใช้ปัญญา ควบคู่กับ “สติ” หรือ “ความรู้สึก ผิดชอบชั่วดี” ซึ่งยังมีคุณลักษณะสำคัญอื่น ๆ อีก ที่อารยชนพึงมีคือ “สุนทรียภาพ” ที่จะช่วยให้มนุษย์เกิดแรงบันดาลใจถึงจินตภาพที่งดงาม และความสุขในการดำเนินชีวิตและจริยธรรมในตัวบุคคล ซึ่งหมายถึงความดีที่จะช่วยควบคุมไม่ให้มนุษย์เอารัดเอาเปรียบ เบียดเบียนกัน เคารพให้เกียรติกัน และมีความรักต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามบทบาท

นอกจากพุทธวิธีการบริหารงานบุคคลทั้งสามระยะที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีหลักธรรมที่สามารถชี้ชัดว่าเป็นจุดเสริมของหลักธรรมาภิบาลได้อย่างเข้มแข็ง เพื่อนำมาปรับใช้กับยุคดิจิทัล โดยหลักธรรมที่เห็นได้เด่นชัดคือ “สัปปุริสธรรม ๗” หมายถึง ธรรม ๗ ประการ ของสัปปุริส ที่ทำให้เป็นสัปปุริส กล่าวคือความเป็นคนดีที่สมบูรณ์ ในที่นี้ผู้เขียนมีความประสงค์จะนำสัปปุริสธรรมทั้ง ๗ ประการ มาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล โดยเปรียบเทียบกับหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ข้อ ซึ่งจำแนกเป็นหลักแนวทางการบริหารใน ๓ รูปแบบ กล่าวคือ “ครองตน ครองคน ครองงาน” ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

๑. ครองตน กล่าวคือ หลักคุณธรรม (Morality)

อัตตัญญูตา คือความรู้จักตนเอง ว่ามีสถานภาพเป็นอะไร ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ ความถนัด การเงิน และความเป็นอยู่ ฐานะหรือตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมไปถึงรู้จักสภาพความคิด จิตใจของตน และเข้าใจคุณธรรมของตนเอง เพื่อประมวลและวิเคราะห์ตนเองให้เหมาะสม

กับงาน แล้วประพฤติให้เหมาะสม รู้ที่จะแก้ไขปรับปรุง และจัดวางตำแหน่งของตนเองได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับการใช้คุณธรรมของตนเองเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการทำงาน เมื่อรู้ว่าตนมีกำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไร มีคุณธรรมอย่างไร เมื่อนั้นย่อมที่จะสามารถวางตัวหรือปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง มัตตัญญูตา การรู้จักประมาณคือการเป็นคนรู้จักความพอดี หรือ ความพอเพียงในทุก ๆ ด้าน ทั้งความพอดีในตน ความพอเพียงในชีวิต รู้จักความพอดีในการพูด พอดีในการทำงาน พอดีในการหาทรัพย์ และพอดีในการจ่ายทรัพย์ การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ เหมาะสมกับฐานะของตน โดยต้องพิจารณาตั้งแต่การซื้อหา การนำมาใช้ การดูแลรักษา โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือสิ่งเหล่านี้ต้องไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาฝึกฝนคุณธรรมของตนเองจัดวางหลักอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) ด้วยการรู้จักประมาณกำลังตนเอง ด้วยเหตุที่ยุคดิจิทัลนั้นมีความคล่องตัว รวดเร็วกว่าในอดีต ความโลภและการตัดสินใจที่ขาดสติ สามารถทำให้เสียทรัพย์ได้ง่าย จะเป็นเหตุ นำพาไปสู่ความคิดในการปิดบังความจริง เพื่อการคอร์รัปชันในที่สุด

๒. ครองคน กล่าวคือ หลักความมีส่วนร่วม (Participation) และหลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปริสัณญูตา คือการรู้จักชุมชน การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึง รู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไรในโลกยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยี นำพาทุกคนเข้าถึงทุกชุมชน ทุกแหล่งความรู้ องค์กรที่มีการบริหารจัดการนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับชุมชนที่มีการทำกิจกรรมได้ดี ย่อมได้เปรียบในการดำเนินงานต่าง ๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความมีส่วนร่วมจากชุมชนอย่างแท้จริง

บุคคัลลัญญูตา คือการรู้จักบุคคล รู้จักว่าคนแต่ละคนมีอุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน มีคุณธรรมต่างกัน มีความประพฤติต่างกัน มีความถนัดในหน้าที่การงานต่างกัน ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการคัดสรร ผู้ที่เหมาะสมเข้าสู่องค์กร มีความรู้ ความสามารถ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีคุณธรรมและใจพร้อมที่จะก้าวไปกับองค์กร และได้ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง จะทำให้องค์กรก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว และได้รับประโยชน์ที่สูงสุด

๓. ครองงาน กล่าวคือ หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หลักความโปร่งใส (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Cost – Effectiveness or Economy)

ธัมมัญญูตา คือการรู้จักและเข้าใจในหลักการ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสิ่งต่าง ๆ ในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต โดยรู้จักว่าตนจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่มีอยู่อย่างไร เพื่อการ สร้างตนให้มีหลักฐานมั่นคงทางเศรษฐกิจ และแสวงหาทรัพย์ในทางที่ชอบ ทำงานด้วยความโปร่งใส ตามกฎหมายบ้านเมือง พร้อมทั้งเรียนรู้กฎ ระเบียบ เงื่อนไข ในนวัตกรรมเทคโนโลยีในยุค ๔.๐ เพื่อการทำงานที่เกิดผลสำเร็จขององค์กร

อัตรัดัญญดา การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน เพื่อดึงกรอบแนวทางของการทำงาน ได้อย่างสมบูรณ์ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของงานแต่ละอย่างได้ชัดเจน ด้วยเหตุที่ในสังคมยุคดิจิทัล ในปัจจุบันมีช่องทางอำนวยความสะดวกมากมาย แต่การที่องค์กรหนึ่งจะสามารถดำเนินแนวทางการปฏิบัติ หรือการเลือกสรรเทคโนโลยีมาปรับใช้กับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องกำหนดกรอบผลลัพธ์ที่เห็นเด่นชัดได้ และปรับปรุงวิธีและกระบวนการในการทำงานตามวัตถุประสงค์เพื่อให้ไปสู่ผลลัพธ์นั้น ๆ

กาลัญญดา คือการรู้จักเวลา การเข้าใจในกาลเวลาอันสมควร กำหนดกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำกิจอันใด ๆ และพึงใช้กาลเวลานั้นให้เหมาะสม รู้ว่าเวลาไหนควร เวลาไหนไม่ควรทำ อะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง ด้วยการจัดลำดับของงาน และเวลาให้สัมพันธ์กัน รวมถึงรู้จักประมาณเวลาขณะทำสิ่ง ๆ นั้นให้เหมาะสม จัดสรรงานได้เหมาะสมกับปริมาณของกำลังบุคลากรของตน ดังคำที่ว่า “Put the right man on the right job at the right time.” กล่าวคือ คัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และในเวลาที่เหมาะสม เลือกคนให้ถูกกับงาน ซึ่งในปัจจุบันการแข่งขันระหว่างองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีมีสูง องค์กรที่มีการจัดสรรเวลาการทำงานของบุคลากรที่ดีย่อมได้เปรียบสูง^{๑๙}

บทสรุป

การศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามเจตนารมที่แท้จริงของหลักคำสอน โดยการประยุกต์ใช้หัวข้อธรรมสองแบบ กล่าวคือ แนวทางการบริหารและการวางรากฐานพระพุทธศาสนาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และการนำหลักธรรมที่มีความเด่นชัดในด้านการบริหาร คือสัปปุริสธรรม ๗ ประการมาปรับใช้ การที่ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการครองตน ครองคน ครองงาน และการบริหารจัดการงานบุคคล ควบคู่ไปกับหลักธรรมาภิบาล และการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ๔.๐ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรได้อย่างมาก ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้นมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า การบริหารคือศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าวคือต้องมีหลักในการทำงาน ยึดกฎหมาย คำสั่ง ธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติเป็นหลัก พร้อมกันนั้นต้องมีศิลปะในการครองตน ครองงาน ปรับใช้สิ่งต่าง ๆ ให้เข้ากันยุค ทันสมัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

^{๑๙} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ราชบัณฑิต พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด, (กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม, ๒๕๔๘), หน้า ๔๒.

บรรณานุกรม

กัลยา นาคลังกา. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เคหสถานชุมชนริมคลองลาดพร้าว”.

บทความวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เล่มที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๖๑): ๑๒๐-๑๓๓.

ถวิลวดี บุรีกุล. ธรรมาภิบาล: กลไกสำคัญในการปฏิรูปเพื่อพัฒนาประเทศ. บทความใน KPI YEARBOOK:

ตุลอำนาจในการเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้าฯ, ๒๕๕๘.

ปรียาพร วงศ์ธนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๓.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด. กรุงเทพมหานคร: วัดราชโอรสารามราชบัณฑิต, ๒๕๔๘.

พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พระธรรมปิฎก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๒๙.

พระมหาไกรวรรณ ชินหุตติโย. “การบริหารองค์กรธุรกิจตามหลักพุทธธรรมาภิบาล”. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (เมษายน ๒๕๖๐) : ๖๑-๗๒.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร (พรรณา). “ประเด็นโต้แย้งว่าด้วยพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม”. วารสาร บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๕๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒.

วีระ อำพันสุข. พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๐.

Beach, Dale. Personal. The Management of People at Work. New York: Macmillan Company, 1965.

Becker B.E. Huselid, M.A. and Ulrich, The HR Scorecard: Linking People. Strategy and Performance. Boston: Harvard Business School Press, 2001.

Taylor Frederick. The Principle of Scientific Management. New York: Harper and Row, 2017.