

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

Development of organizational Management Quality according to Buddhist Concepts

ณัฐณิชา ไชยประเสริฐ NATNATCHA CHAIPRASERT

รองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานกฎหมายและบริหารงานกลาง

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด(มหาชน)

Senior Executive Vice President - Legal and Center Administration

National Telecom Public Company Limited

sarinyalaw@gmail.com



Haripunchai Review 6/10/2021

Haripunchai Review 27/10/2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีสร้างให้มนุษย์เกิดกระบวนการทางความรู้ ความคิดและความประพฤติทางสังคมต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าของสังคมแต่สำหรับประเทศไทยยิ่งสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปมากมายแต่ระบบการเรียนรู้ของสังคมไทยยังมิได้ตอบสนองต่อโจทย์การพัฒนาที่สำคัญ ๆ เฉกเช่นเดียวกับนานาประเทศที่มีการแข่งขันการพัฒนานักเรียนนักศึกษาของตนไปสู่ความพร้อมทั้งทางร่างกาย สมอง สังคม จิตใจ และสติปัญญาให้มากที่สุดซึ่งทำให้สังคมไทยอาจจะต้องทบทวนมิติการพัฒนาสมาชิกทางสังคมรุ่นใหม่ให้มากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและมีความสามารถในการแข่งขันไปพร้อมกับต่างประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ โดยเทคนิคการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย 1.การสร้างโรงเรียนต้นแบบและหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ 2.การสร้างแรงจูงใจทางการศึกษาให้มากขึ้นด้วยการันตีคุณภาพที่เน้นไปที่ภาคปฏิบัติมากกว่าตัวทฤษฎี 3.การจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงประถมศึกษาผ่านการจัดการของรัฐที่ไม่มีภาคเอกชนมาเกี่ยวข้องเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 4.การกระจายอำนาจโรงเรียนไปสู่การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่วนท้องถิ่นในรูปแบบคณะกรรมการ และ5.การปรับปรุงแบบบทบาทครูสอนตามปกติให้กลายเป็นโค้ช

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ, องค์กรภาครัฐ, พระพุทธศาสนา.

Abstract

Education is the creation of human processes of knowledge, thinking and social behavior for the advancement of society. For Thailand, the world society has undergone many changes, but the learning system of Thai society has not responded to important development questions like many countries that have a competition to develop their students to be as ready as possible physically, mentally, socially, mentally and intellectually. These make Thai society may need to rethink the dimensions of the new generation of social membership development more in order to progress and be able to compete with developed countries. Techniques for improving the quality of education, especially the issue of rapid global change, known as globalization, consist of: 1. the creation of a model school and curriculum for the development of technological and scientific skills, 2. the creating more educational motivation by guaranteeing quality that focuses on practice rather than theory, 3. the educational management from kindergarten to primary school through government management that does not involve the private sector to reduce social inequality, 4. the decentralization of schools towards community participation or participation in local organizations in the form of committees, and 5. the style adjustment of the role of a regular teacher to become a coach.

Key words: Management quality improvement, Government organizations, Buddhism.

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, มปป. : 1) การนำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบอบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล โดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้นในองค์กรต้องมีความรู้ 2 ด้าน คือ ความรู้เฉพาะด้าน (Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน (Generalist) เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวมในการบริหารงานทั้งระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน สู่ระดับมาตรฐานสากล และเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 เกณฑ์หลัก ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559 : 1-2) ซึ่งเกณฑ์มุ่งเน้นให้ส่วนราชการปฏิบัติราชการให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นเกณฑ์จึงครอบคลุมทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ มุ่งเน้นผลลัพธ์ในเรื่องหลัก ๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบรรลุพันธกิจ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรการนำองค์การและธรรมาภิบาล รวมถึงงบประมาณ การเงินและการเติบโต องค์ประกอบของตัววัดเหล่านี้ ทำให้มั่นใจได้ว่ายุทธศาสตร์ของส่วนราชการมีความสมดุล โดยไม่ละเลยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม วัตถุประสงค์ หรือเป้าประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สำคัญ (วิริยา เนตรน้อย และคณะ, 2562 : 8) เพราะฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญส่วนกระบวนการนั้นจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าการบริหารจัดการภาครัฐในอดีตที่ผ่านมา (ธเนศ เกษศิลป์ และพระมหาบุญศรี ญาณจุฑาโธ (วงศ์แก้ว), 2560 : 133) ทำให้ปัจจุบันจะมีปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบใหม่ รวมทั้งคุณภาพการให้บริการประชาชนมีคุณภาพมากขึ้นไปตามแผนปฏิรูปราชการ

พระพุทธศาสนาในประเทศไทยได้มีส่วนสำคัญที่ถูกนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการปฏิรูประบบราชการได้อย่างหลากหลายให้คุณภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัยทางด้าน

พระพุทธศาสนาทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เหมาะสมสำหรับการประยุกต์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่สามารถยกระดับขีดความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐไปสู่ความเป็นสากลมากขึ้น ได้แก่ 1) การนำองค์กร โดยเฉพาะคำสอนที่เกี่ยวข้องกับผู้นำมีอย่างมากไม่ว่าจะเป็น ญาณ 3 ทศพิทธาธรรม พรหมวิหารธรรม ราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร สัปปริสธรรม อคติธรรม ทุติยาปณิกสูตร เป็นต้น ซึ่งมุ่งไปสู่ความเป็นต้นแบบที่ผู้นำมีความรู้และประพฤติที่ดี (วิชาและจรณะ) 2) การวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เช่น สัทธิธรรม ประกอบด้วย ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ ซึ่งมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของงานแต่ละขั้นเป็นที่ยึด3) การมองผลประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ทิฏฐธัมมิกัตถะ(ประโยชน์ตน) สัมปรายิกัตถะ (ประโยชน์ผู้อื่น) ปรมัตถ์ หรือ ปรมัตถะ(ประโยชน์ร่วมกัน) เรียกว่า อัตตะธรรม 4) การวัด การเรียนรู้และการจัดการรู้ของบุคลากร เช่น อริยสัจสี่ โยนิโสมนสิการ ไตรสิกขา ปัญญาวัตรธรรม เป็นต้น 5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบการแต่งตั้งเอตตะทักกะ สังคหวัตถุธรรม สาราณียธรรม สามัญญตา บริษัทสี่ ฆราวาสธรรม ภาวนาธรรม เป็นต้น 6) ประสิทธิภาพการจัดการ เช่น อิทธิบาทธรรม สุจริตธรรม สัมมปธาน อปริหานิยธรรม เป็นต้น และ 7) ผลลัพธ์ภาพรวม อันเป็นเป้าหมายสุดท้าย เช่น ความสุข 4 และระบบสังฆะ เป็นต้น แม้ว่าจะมีหลักมากมายที่สามารถนำมาสังเคราะห์ประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แต่ในบทความนี้มุ่งไปสู่ตัวแกนหลักเพื่อวิเคราะห์และอธิบายความรู้ความเข้าใจเพียงบางหลักเท่านั้นส่วนที่มาของหลักธรรมจะระบุไว้อีกครั้งเพื่อให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นได้ต่อไป

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีความ เข้าใจ ยกระดับการบริหารจัดการ การเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการตามหลักการ แนวคิด และวิธีการที่ดี สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานดั้งเดิมเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร องค์กรและการจัดการ หลักรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น แต่ได้ผ่านการพัฒนาทางวิชาการให้สอดคล้องกับยุคสมัยและ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดย PMQA มีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญ คือ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว พัฒนาการ

บริหารคนและการพัฒนาคน มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งสร้างประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพพระบาราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล โดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้น ในองค์กรต้องมีความรู้ 2 ด้าน คือ ความรู้ เฉพาะด้าน (Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน (Generalist) เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวม ใน การบริหารงานทั้งระบบ ต้องนำแนวคิด การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ (สำนักรับนโยบายและแผน, 2562 : 1) ไปสู่องค์กรหรือการบริหารราชการภายใต้ “ระบบราชการ 4.0” ตามนโยบายของรัฐบาลโดยมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2563 : 5) ได้แก่

- 1) ทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส เอื้อให้บุคคลภายนอก และประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้
- 2) ทำงานเชิงรุกแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างคุณค่า
- 3) แบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานเชื่อมโยงการทำงานซึ่งกันอย่างเป็นเอกภาพเบ็ดเสร็จในจุดเดียว
- 4) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการวางแผนยุทธศาสตร์ และการตัดสินใจในการทำงาน
- 5) ปรับรูปแบบการทำงานให้คล่องตัว รองรับภาระงานแนวระนาบและในลักษณะเครือข่าย
- 6) ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้าตอบสนองต่อสถานการณ์ ทันเวลา มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งในระดับองค์กรและในระดับปฏิบัติการ
- 7) เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ถ่ายโอนภารกิจไปดำเนินการแทนได้
- 8) ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคิดริเริ่ม และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการ ทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 9) บุคลากรทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตัวเอง สู่องค์กรที่มีความทันสมัยและ มุ่งเน้นผลงานที่ดี

10) ให้ความสำคัญกับบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พัฒนาอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ มีแผนเชิงรุกรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

กรอบการบริหารระบบราชการ 4.0 ที่กล่าวย้อมเล็งเห็นผลการดำเนินการที่มีการบูรณาการเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งมีลักษณะเป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้านในการบริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ จำนวน 1,000 คะแนน (สำนักงาน ก.พ.ร, 2558 : 9,21) ภายใต้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนด 7 ประเด็นใหญ่ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2562. : 72-75) ได้แก่

1. เกณฑ์การนำองค์การ รวมทั้ง 120 คะแนน
2. เกณฑ์การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งหมด 80 คะแนน
3. เกณฑ์การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รวมทั้งหมด 100 คะแนน

5. เกณฑ์การมุ่งเน้นบุคลากร รวมทั้งหมด 90 คะแนน
6. เกณฑ์การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการหรือการจัดการกระบวนการ รวมทั้งหมด 100 คะแนน
7. เกณฑ์ผลลัพธ์การดำเนินการ รวมทั้งหมด 400 คะแนน

เพราะฉะนั้น การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกลไกและกระบวนการที่สำคัญของระบบราชการในปัจจุบันที่หน่วยงานรัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชนต่างๆ พยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้ครบทั้ง 7 เกณฑ์ดังกล่าวแล้วยังสามารถยกระดับศักยภาพขององค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการได้อย่างดี อีกทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของประชาชนในฐานะผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรใดก็ตามที่เข้าสู่โหมดการพัฒนาองค์กรเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศได้จะช่วยให้ทั้งคน ผลงานมีคุณภาพ องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแม้จะไม่ได้รับรางวัลในการประกวดในรอบปีก็ตาม

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ (PMQA) เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการภายใต้กรอบพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546 โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้เขียนกรอบการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการให้

เทียบเท่า มาตรฐานสากลมากขึ้นแต่ทั้งนี้ก็พยายามที่นำไปสู่กลไกและกระบวนการหลักของระบบราชการให้คู่กันสมัยเป็นที่ยอมรับให้กับประชาชนมากที่สุด ซึ่งตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อย 7 ประการอันเป็นเกณฑ์ที่มีคะแนนถึง 1,000 คะแนนว่า หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนสามารถจะเข้าร่วมการเข้ารับการประเมินได้ก็ด้วยการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหากมองแนวคิดทางพระพุทธศาสนาสามารถสังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ได้ตามที่กำหนดและสามารถนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐภายใต้กรอบคิดทางพระพุทธศาสนา ดังต่อไปนี้

เกณฑ์คุณภาพที่ 1 การนำองค์กร เป็นการมองไปที่ตัวของผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญที่ต้องมีความรู้และความประพฤติเป็นแบบอย่าง หรือทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า วิชชาและจรณะ (วิ.ป. (ไทย) 8/127/485) มีทั้งความรู้ที่ดีและความประพฤติที่สามารถแบบอย่างได้ เพราะคำสอนเกี่ยวกับตัวของผู้นำมีอยู่มากมายในทางพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหารธรรม หลักอคติ ทศพิธราชธรรม และหลักธรรมาธิปไตย เป็นต้น แม้ว่าคุณลักษณะของผู้นำจะเป็นอย่างไรก็ตามหากขาดซึ่งความรู้ก็จะไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความเลิศได้ ดังนั้น คำว่า วิชชา หมายถึง ความรู้ดีในทางพระพุทธศาสนา มองว่า ความรู้ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559: 72) ได้แก่ 1) ความรู้ทางประวัติศาสตร์ (อดีตดังสัญญา) ที่สามารถหาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ 2) ความรู้ที่เป็นความเคลื่อนไหวของสังคมโลกและมนุษย์ในอนาคต (อนาคตดังสัญญา) ผลที่จะเกิดขึ้นในลักษณะสืบต่อไปได้ และ 3) ความรู้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน (ปัจจุบันดังสัญญา) สามารถกำหนดได้ถึงองค์ประกอบและเหตุปัจจัยของเรื่องที่เป็นไปอยู่ และทำลายความสงสัยในปัญหา เพราะฉะนั้น ในบรรดาความรู้เหล่านี้สามารถมองเห็นเส้นทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ซึ่งหากเป็นภาษาสมัยใหม่จะเรียกว่า วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมองเห็นตัวแปรเชิงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อันเป็นคุณลักษณะเด่นของภาวะผู้นำบริหารในหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่อง จรรยาที่เป็นเรื่องของความประพฤติของผู้นำที่สามารถสร้างแนวทางการไปสู่คุณภาพการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐได้ เช่น ญาณ 3 ทศพิธราชธรรม พรหมวิหารธรรม ราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร สัมปยุตธรรม อคติธรรม ทุติยาปณิกสูตร เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ควรมองถึงความรู้เป็นหลักใหญ่ โดยมีความประพฤติที่ดีที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรหรือข้าราชการได้ซึ่งควรมีคะแนนมากที่สุดประมาณ 300 คะแนน เพราะมองว่า ผู้นำเป็นทุกเรื่องในองค์กรหากผู้นำดีและมีธรรม ฝ่ายบุคลากรจะคล้อยตามด้วย

เกณฑ์คุณภาพที่ 2 การวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์การเผยแพร่ธรรมทางพระพุทธศาสนามุ่งตรงไปที่หัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำที่มีอิทธิพลในสังคมนั้น ๆ โดยเฉพาะในหัวเมืองใหญ่ เช่น กรณีเมืองอรุณเวลาเสนานิคม พระพุทธเจ้าตั้งใจไปสอนชฎิล 3 พี่น้อง ซึ่งเป็นนักบวชที่มีลูกศิษย์รวมกันถึง 1,000 คน เมืองพระเจ้าพิมพิสาร พระมหากษัตริย์แห่งแคว้นมคธ เมืองสาวัตถี แคว้นโกศล พระเจ้าปเสนทิโกศล และพระเจ้าสุทโธทนะกรุงกบิลพัสดุ์ แคว้นสักกะ ซึ่งเป็นบิดาของพระพุทธเจ้า ก่อนตรัสรู้ เป็นต้น (พระครูพิสัยปริยัติกิจ (แก่น อคควณโณ), 2562 : 216-217) จะเห็นได้ว่า บางเรื่องอาจจะเป็นบังเอิญที่สามารถได้สาวก แต่ด้วยมุ่งไปสู่ความการกระจายพระพุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไป พระองค์ได้ประกาศภารกิจ (Mission) ที่ชัดเจนให้กับทีมงานทั้งหมด นั่นคือ ให้ไปประกาศพระศาสนาเพื่อประโยชน์ของคนที่ยัง ไม่ใช่ไปเพื่อประโยชน์แก่ตัวพระองค์หรือศาสนา เมื่อ Mission ชัดเจนพระองค์ยังวางนโยบายจัดสรรทรัพยากรด้วยว่าให้ไปแยกกันไปเส้นทางละหนึ่งองค์ คาดว่าเพื่อให้พระธรรมได้แผ่ออกไปได้กว้างขวางและรวดเร็วที่สุด และพระองค์ยังระบุด้วยว่า ให้ไปสอนพระธรรมผ่านการใช้นวัตกรรมอย่างไร เพื่อให้คำสอนของทุกองค์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (พงษ์พันธ์ วงศ์หนองเตย, 2556 : ออนไลน์) โดยเริ่มจากการให้การศึกษาหรือการให้ความรู้ในเชิงทฤษฎีเรียกว่า ภาควิชา เมื่อทุกคนมีความรู้ดีแล้วก็นำไปสู่ภาคการปฏิบัติตามหลักของทฤษฎีดังกล่าว และสุดท้ายมองถึงผลที่จะเกิดขึ้นเรียกว่า ปฏิเวธ ซึ่งการทำงานสามารถตรวจสอบขั้นตอนใดบ้างที่ยังบกพร่องและต้องแก้ไขให้มีความชัดเจนและค่อยเลื่อนไปสู่ขั้นขึ้น เพราะฉะนั้น พระพุทธศาสนามีการวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมองไปที่ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจสูงสุดที่จะทำให้พระพุทธศาสนาขยายไปอย่างกว้างขวางมากขึ้นเพื่อให้ภารกิจหลักของศาสนาสามารถปฏิบัติได้และเกิดความสำเร็จในเชิงเป้าหมาย ซึ่งควรมีคะแนนประมาณ 100 คะแนน เพราะทำให้เห็นถึงเส้นทางการทำงานได้

เกณฑ์คุณภาพที่ 3 การมองผลประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นกลุ่มลูกค้าที่เข้ามารับการบริการ กลุ่มผู้ถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจ กลุ่มบุคลากรภายในหน่วยงาน และกลุ่มอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งหมด การมองถึงผลประโยชน์ดังกล่าวทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า อตถะ หมายถึง ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มดังกล่าว ที่จะมองไปใน 3 ส่วน (อง.อฎ. ก. (ไทย) 23/54/345-355) ประกอบด้วย

1) ทิฏฐธัมมิกัตถะ คือ ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์ในโลกนี้ ประโยชน์ขั้นต้น หมายถึง การได้รับประโยชน์จากผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวก ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินการของส่วนราชการของท่าน เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรส่วนราชการ ผู้ส่งมอบงาน รวมทั้ง

ผู้รับบริการด้วยผ่านระบบการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหลักได้อย่างสมเหตุสมผล

2) สัมปราชัยกัตตะ คือ ประโยชน์เบื้องต้น ประโยชน์ในภพหน้า หรือประโยชน์ขั้นสูงขึ้นไป หมายถึง การได้รับประโยชน์ที่นอกเหนือจากประโยชน์ในปัจจุบันผ่านการสื่อสาร สร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเพิ่มความคาดหวัง เพิ่มความผูกพัน และสิทธิประโยชน์ในแต่ละช่วงของวงจรชีวิตของกลุ่มต่าง ๆ ได้ที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในระยะยาว เช่น สิทธิหลังเกษียณอายุราชการ และปันผลในการครอบครอง 10 ปี เป็นต้น

3) ปรมัตถะ คือ ประโยชน์สูงสุด หรือจุดหมายสูงสุดของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก ตลอดจนผลผลิตและการบริการอื่น ๆ ที่สามารถสร้างความมั่นใจในการเข้าไปเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรนั้น ๆ

เพราะฉะนั้น การมองผลประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้บริการเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนระหว่างความอยู่รอดของหน่วยงานและความสำเร็จเชิงเป้าหมายหากขาดการมองให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรจะไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างราบรื่นโดยเฉพาะการบริหารจัดการที่ขาดกำลังความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้องได้ซึ่งควรมีประมาณ 100 คน

เกณฑ์คุณภาพที่ 4 การวัด การเรียนรู้และการจัดการรู้ของบุคลากร เป็นไปเพื่อสิ่งทีบุคลากรสามารถวัดค่าของความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการและกลไกต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่สามารถจัดระบบต่าง ๆ ประกอบได้หลัก เช่น อริยสัจสี่ โยนิโสมนสิการ ไตรสิกขา ปัญญาวัตรธรรม เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ความรู้มักจะมาจากปัจจัยรอบข้างที่องค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากรต่อการเรียนรู้ได้มากที่สุด เช่น ปัญญาวัตรธรรม เป็นหลักธรรมหนึ่งที่มีสู่ระบบการเรียนรู้ได้อย่างมหัศจรรย์เพราะธรรมที่เป็นไปเพื่อความมองงามแห่งปัญญา หรือ เป็นไปเพื่อความเจริญปัญญาธรรม 4 ประการ (อง.จตุกก. 35/248/636) คือ

1) สปัปฺริสสังเสวะ คือ การคบหาสัตบุรุษหรือผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ โดยเฉพาะการนำบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานมาถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคลากรใหม่หรือการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ขององค์กรอย่างทั่วถึง

2) สัทธัมมัสสวนะ คือ การฟังธรรมหรือการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการอบรม การพัฒนาหรือการศึกษาอย่างต่อเนื่องอันเป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงานแบบใหม่ได้มากขึ้น

3) โยนิโสมนสิการ คือ การคิดหาเหตุผลโดยถูกวิธีโดยเฉพาะเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานระบบความคิดและการวิเคราะห์ที่เกิดจากทักษะเฉพาะบุคคลสามารถนำมาช่วยในการพัฒนาด้านการบริการจนกลายเป็นนวัตกรรมใหม่หรือช่องทางการบริการแบบใหม่ ๆ ได้หลายหลาย

4) อัมมานุอัมมปฏิบัติ คือ การปฏิบัติธรรมควบคู่กรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ปรับสภาพให้เกิดความสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างพอเหมาะสมควรไม่ตึงไม่หย่อนจนเกินไปมิใช่จะทุ่มเทแรงกายใจอย่างหนักเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดแต่ส่งผลต่อร่างกายให้ทรุดโทรมซึ่งถือว่าเป็นที่ผิดไปจากความสมดุลหรือการให้คุณค่าต่ออย่างใดอย่างหนึ่งเป็นพิเศษแต่ละเลยหลายสิ่งไปโดยเปล่าประโยชน์

เพราะฉะนั้น การวัด การเรียนรู้และการจัดการรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดเป็นนโยบายให้กับบุคลากรได้มากผ่านช่องทางการเติมเต็มความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและเหมาะสมต่อผลงานที่เกิดขึ้นซึ่งควรมีประมาณ 100 คะแนน

เกณฑ์คุณภาพที่ 5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในทางพระพุทธศาสนาแม้ว่าจะให้ความสำคัญกับคุณงามความดีในทุก ๆ มิติก็ตามแต่มิติด้านทรัพยากรมนุษย์ก็มิได้ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน โดยหลักการใหญ่ ที่พระพุทธองค์ทรงวางระเบียบบัญญัติไว้ให้พุทธบริษัทมีความสามัคคีกันในทุกขณะก็ด้วยความสุขของคนส่วนมาก โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการการเรียกเข้าหมู่ต้องให้พระสงฆ์ทั้งหมดเกิดการยอมรับอย่างเสมอภาคกัน มีการระบุคุณสมบัติไว้อย่างครบถ้วนว่าเมื่อมีผู้ที่เข้ามาสู่องค์กรแล้วต้องได้รับอบรมและการพัฒนาศีล สมาธิและปัญญาไปตามลำดับ มีการจัดการตำแหน่งทางอาชีพที่โดดเด่นไปตามคุณลักษณะความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกว่า เอตะทัคคะ หรือความเป็นเลิศในแต่ละด้าน รวมทั้งมีการประเมินผลไปตามขั้นตอนของคุณภาพการปฏิบัติงานตั้งแต่พระโสดาบันไปจนถึงพระอรหันต์ ซึ่งหากผู้ใดทำความดีหรือสร้างคุณประโยชน์ได้มากก็จะมีภวียกย่องเชิดชู หากผู้ใดทำผิดจะมีการลงโทษถึงขั้นไล่ออกหรือพ้นสภาพการจากองค์กร

เพราะฉะนั้น หลักคิดทางพระพุทธศาสนาบอกว่า บุคลากรใดที่มีความเก่งหรือถนัดด้านใดควรทำงานในด้านนั้น ๆ ในลักษณะที่มันงานที่เก่ง เช่น ผู้ที่มีความคิดและความรู้มากอย่างพระสารีบุตรควรดำรงตำแหน่งรองประธานหรือที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อคอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน

องค์กรให้ข้อคิดและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งในยุคหลังสมัยใหม่การจัดทีมงานที่มีจิตวิญญาณที่ดีที่สุดให้ทำงานในสถานะที่ถูกต้อง น่าจะเหมาะสมกว่าการจัดคนแต่ละคนให้เหมาะสมกับงานย่อย ๆ ในยุคสมัยใหม่ (นพดล เหลืองภิรมย์, 2556 : 83) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เรียกว่า โปรโต โฆษะ หรือกัลยาณมิตร หรือสหธรรมิกก็ตาม มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สามารถปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ ซึ่งควรมีประมาณ 200 คน

เกณฑ์คุณภาพที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการ ที่จะช่วยให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและมีช่องทางการบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง กระบวนการทำงาน ว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบจัดการ และปรับปรุงผลผลิตการบริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญ หรือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ ว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าระบบปฏิบัติการมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและเพื่ออนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร. 2562 : 65-68) ในทางพระพุทธศาสนามองว่า การปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของกระบวนการที่สามารถมองการบริหารจัดการทั้งระบบว่ามีข้อผิดพลาดส่วนใดของงานบ้าง เพื่อสามารถเข้าไปเติมเต็มและเพิ่มประสิทธิภาพได้ตรงจุดที่ต้องการและนำเอาหลักอิทธิบาทธรรมประกอบด้วย 4 ประการ (ที.ปา.(ไทย) 11/306/277) ได้แก่

1) ระบบจัดการเพื่อการสร้างความพอใจหรือความชอบในการปฏิบัติงานนั้น (ฉันทะ) อันเป็นจุดเบื้องต้นแรกที่สำคัญอย่างมากที่นำไปสู่ขั้นตอนต่อไป หากองค์กรไม่สามารถเข้าใจบริบทของผู้ที่ปฏิบัติหรือโอกาสที่บุคลากรสามารถจะประสบความสำเร็จได้ในหน้าที่การงานหรือขาดซึ่งแรงจูงใจในการทำงานก็ยากมากที่จะปลุกความรักในงานนั้น ๆ ทั้งนี้พระพุทธศาสนามองว่า เป็นบันไดแรกสุดและสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จหากสามารถดึงแรงจูงใจให้ทำงานด้วยใจได้

2) ขั้นตอนต่อมา เมื่อสามารถสร้างแรงจูงใจได้แล้ว ความพยายามที่เรียกว่า วิริยะ หรือความเพียรจะเกิดตามอย่างอัตโนมัติอันเป็นบันไดขั้นที่สองที่ช่วยให้เป็นแรงกายและแรงใจเพื่อผลักดันพลังให้มากขึ้น

3) ขั้นตอนที่สาม การสร้างระบบเงื่อนไขที่สามารถผูกใจไว้กับงานอย่างเข้มแข็งเรียกว่า จิตตะ อันเป็นการจดต่อการพัฒนางาน การแก้ไขงาน และการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอไม่ละทิ้งงานจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ ซึ่งสามารถใช้หลักแห่งความต่อเนื่องโดยไม่มีขอบเขตด้านเวลาหรือสถานที่มา

เป็นตัวกำหนดกรอบแต่ประการเพราะงานบางอย่างก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่เฉพาะในสำนักงานเท่านั้น สามารถนำกลับไปพัฒนาต่อสถานที่ใด ๆ ก็ได้

4) ขั้นสุดท้าย การนำเอาประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และองค์ความรู้อื่น ๆ เข้ามาประกอบในการทำงาน เรียกว่า วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาทั้งหมดเพื่อหล่อหลอมความสำเร็จขึ้นมา และป้องกันปัญหาในระบบการจัดการที่อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จนั้น มีการพิจารณาถึงปัจจัยและแนวทางเลือกอื่น ๆ อย่างเหมาะสมที่เกิดการสังสมประสบการณ์อย่างรอบคอบที่สุดด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การถอดบทเรียน การสนทนา การประชุมวางแผนเพื่อวิเคราะห์งาน เป็นต้น

เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพการจัดการด้วยหลักอิทธิบาทธรรมที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในรูปของกระบวนการจัดการอย่างเป็นขั้นตอนทั้งต้นน้ำ กลางน้ำและปลายจะไม่ลดละ และล้มเลิกหากงานนั้นยังไม่สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งควรมีประมาณ 200 คะแนน

เกณฑ์คุณภาพที่ 7 ผลลัพธ์ภาพรวม ในเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐแม้ว่าจะให้มากที่สุดได้อีกในข้อนี้ ไม่ว่าจะเป็นผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการ เติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2562 : 72) แต่ในทัศนะทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญไปที่ความสุขอันสูงสุด นั่นก็คือ ความสงบอันมีกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวก็ด้วยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังพุทธภาษิตที่ว่า “สุขา สังฆัสสະ สามัคคี” ความปรองดองเพียงของหมู่คณะเป็นเหตุให้เกิดความสุข (ขุ.ธ. (ไทย) 25/24/28-29) อันเป็นยอดสุขในองค์การที่ปราศจากความขัดแย้ง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนผลงานให้ยกไว้กับส่วนรวม ซึ่งหากนับรวมทั้งหมดในข้อนี้ควรมี 0 คะแนน เพราะมองว่า การทำงานในเชิงพระพุทธศาสนาที่เป็นเป้าหมายสูงสุดมิได้ต้องการลาภ ยศ สรรเสริญ และความสุขแต่ประการแต่ต้องทำงานด้วยความว่าง ยกผลงานให้กับองค์กร ซึ่งการทำงานต่าง ๆ ต้องทำงานด้วยจิตที่ว่าง (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2549 : 1) แม้ว่า เกณฑ์ในข้อจะมีคะแนนสูงสุดในบรรดาเกณฑ์ทั้งหมดแต่ด้วยแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่พยายามมองถึงการไร้ความปรารถนาอันเป็นสิ่งที่เกื้อกูลต่อความต้องการเพิ่มขึ้น ให้ตีมากขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น ได้ยุติความต้องการทั้งหลายแล้วจึงมองในแง่ของการทำประโยชน์ในเบื้องต้น เบื้องกลางและเบื้องปลายแก่สังคมและชุมชนเท่านั้น จึงให้ไม่ให้ค่าแต่ประการใด

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การภาครัฐเป็นมองภาพของหน่วยงานต่าง ๆ พยายามปรับปรุงแบบ พัฒนาระบบการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพของหน่วยงานให้มากที่สุดและเกิดการยอมรับในลักษณะความเป็นสากลหรือยกระดับศักยภาพการบริหารจัดการไปสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ มิติ ก็ตามแต่แนวคิดทางพระพุทธศาสนาบางประการก็มีความสอดคล้องกับแต่หลายประการกลับมองว่าบางอย่างไม่ควรที่จะตั้งเป้าหมายเพื่อการบรรลุเพื่อประการเดียวแต่ควรบรรลุเป้าหมายสูงที่มนุษย์ควรจะเป็นให้มากขึ้น ซึ่งทั้ง 7 เกณฑ์ที่กล่าวมา ได้แก่ การนำองค์การสามารถสังเคราะห์ด้วยหลักวิชาและจรรยาบรรณมีเกณฑ์ 300 คะแนนเพราะให้ความสำคัญกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในหน่วยงาน การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์สังเคราะห์ด้วยหลักสัทธรรม ประกอบด้วย ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธมีเกณฑ์ 100 คะแนน การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังเคราะห์ด้วยหลักอรรถธรรม ประกอบด้วย ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์เบื้องหน้า และประโยชน์สูงสุดมีเกณฑ์ 100 คะแนน การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้สามารถสังเคราะห์ด้วยหลักปัญญาคุณธรรม ประกอบด้วย การคบหาสัตบุรุษ การพึงธรรมหรือการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ การคิดหาเหตุผลโดยถูกวิธี และการปฏิบัติธรรมควรแก่ธรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ปรับสภาพให้เกิดความสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมมีเกณฑ์ 100 คะแนน การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลสามารถสังเคราะห์ด้วยแนวคิดเอตทัคคะ หรือความเป็นเลิศในแต่ละด้าน มีเกณฑ์ 200 คะแนน การจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสามารถได้ด้วยหลักอิทธิบาทธรรมประกอบด้วย ฉันทะ จิตตะ วิริยะ และวิมังสา มีเกณฑ์ 200 คะแนน และผลลัพธ์การดำเนินการในภาพรวมสามารถสังเคราะห์ด้วยแนวคิดเรื่องความสุขของหมู่คณะมีเกณฑ์ 0 คะแนน นอกจากนี้ยังมีแนวคิดและหลักพุทธธรรมอีกจำนวนมากสามารถสังเคราะห์เข้าไปเสริมสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐให้มีความเลิศในทุกมิติซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรนั้น ๆ รวมไปถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหารหรือผู้บริหารเป็นหลักใหญ่ที่สามารถเอื้อเพื่อให้หลักธรรมสามารถเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไรต่อไป

References

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2563). *สรุปผลโครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)*. เมื่อวันที่ 16

- มกราคม 2563 ณ โรงแรมเซ็นทรา บาย เซ็นทารา ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์
แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร,
- ธเนศ เกษศิลป์ และพระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (วงศ์แก้ว). (2560). การบริหารจัดการภาครัฐแนว
ใหม่โดยหลักบริหารเชิงพุทธศาสตร์. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย*. 15 (2). (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 133.
- นพดล เหลืองภิรมย์. (2556). แนวคิด การจัดคนให้เหมาะสมกับงานและการแบ่งงานในบริบทที่
แตกต่างกัน แนวคิดนี้ยังคงใช้ได้หรือไม่ ในยุคสมัยใหม่และหลังสมัยใหม่. *วารสารวิชาการ
มทร. สุวรรณภูมิ ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. 1. (1). (มกราคม-มิถุนายน) : 83.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ และคณะ. (มปป). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. สถาบันพระปกเกล้า.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). *ความว่าง จิตว่าง*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่
34. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต).
- พระครูพิสัยปรีดีกิจ (แก่น อคฺควณฺโณ). (2562). พระมหากษัตริย์กับพระพุทธศาสนาใน
ประวัติศาสตร์ เขียนโดย: รองศาสตราจารย์ดน้อย ไชโยธธา. บทวิจารณ์หนังสือ. *วารสาร
บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 7 (2) (ฉบับวิสาขบูชา) (พฤษภาคม-
สิงหาคม) : 216-217.
- พงษ์พันธ์ วงศ์หนองเตย. (2556). *กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า ตอน 2*.
[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://celestialstrategist.com/2015/07/31/asalhaandstrategy2/?fbclid=IwAR3OBz0KEifgytMjGzwzA2vD9dQTNXf5yaDa8Y1qJ-ixfoBEfIT9MKnM-js> [21 กันยายน 64].
- สำนักงานนโยบายและแผน. (2559). *ความเป็นมาของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานนโยบายและแผน. (2562). *คู่มือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย จำกัด.

- _____. (2561). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2562*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- _____. *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562* (Public Sector Management Quality Award). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- วิริยา เนตรน้อย และคณะ. (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).