

การพัฒนาองค์การตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคปกติวิถีใหม่*
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT ACCORDING TO BUDDHISM IN
THE NEW NORMOL

บรรเจิด ถมปัต

Banjerd Thompad

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: banjerd2512@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคปกติวิถีใหม่ โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ งานวิจัย บทความวิชาการ และวิเคราะห์สังเคราะห์ ผลจากการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์การต้องเปลี่ยนแปลง 3 ระบบ ดังนี้ 1. คนหรือพฤติกรรมของคน 2. โครงสร้างขององค์การ 3. เทคโนโลยีหรือวิทยาการ และมีการพัฒนาองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1. ผู้บริหาร ต้องมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบกับปัญหาที่มีอยู่ในองค์การตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนจนสิ้นสุดกระบวนการผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน พฤติกรรมของบุคลากร แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงและประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ ได้แก่ 1. จักขุมา คือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 2. วิรุโธ คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน 3. นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี 2. ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ จะต้องมีความสามารถในการทำงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและได้สวัสดิการพื้นฐานที่เพียงพอและประกอบด้วย 1. กายภาพนา (การเจริญกาย) 2. สีสภาพนา (การเจริญศีล) 3. จิตภาพนา (การเจริญจิต) 4. ปัญญาภาพนา (การเจริญปัญญา) 3. ลักษณะขององค์การซึ่งประกอบด้วย 1. คน 2. โครงสร้าง 3. งานและปัญหา 4) เทคโนโลยี องค์การที่จะมีการพัฒนาได้ดีจะต้องเป็นองค์การที่มีลักษณะความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างขององค์การต้องสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ และประกอบด้วย การปรับตัวในยุคปกติวิถีใหม่คือการนำการสร้างองค์กรแบบ “Agile” มาใช้ในการพัฒนาองค์การ

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์การ; พระพุทธศาสนา; ในยุคปกติวิถีใหม่

*Received August 18, 2023; Revised August 20, 2023; Accepted February 25, 2024

Abstract

This academic article the objective is to study organizational development according to Buddhism in the New Normal by studying and researching from books, research papers, academic articles, and synthetic analysis. The results of the study were found that Organizational development required changes in 3 systems as follows: 1. people or behaviors of people 2. organizational structure 3) technology or technology and there were 3 components developed: 1. Executives must be willing to participate in responsibility for problems that exist in the organization from the beginning of planning until the end of the process. Executives must have knowledge and understanding about management, personnel behavior, personnel motivation. They had good attitudes about the principles of change management and Buddhist leadership qualities, which were: 1. Chakkuma: having a broad vision; 2. Vithuro: being an expert in work; 3. Nissayasampanno is a person who has good human relations. 2. Workers in the organization must have the ability to work according to the nature of the assigned job and receive basic welfare that is sufficient and consists of 1. Gayabhavana, body development 2. Silabhavana, precept development, 3. Cittabhavana, mental development, 4. Panyabhavana, wisdom development 3. Characteristics of the organization consisting of 1. people 2. structure 3. tasks and problems 4. technology an organization that will develop well must be an organization with high flexibility. The organizational structure must be adaptable and consists of adaptation in the New Normal era, the new way is to lead the creation of an organization “Agile” is used to develop the organization.

Keywords: Organizational Development; Buddhism; In the New Normal Era

บทนำ

ในยุคที่เป็น New normal ความทันสมัยของเทคโนโลยีหรือว่าเปลี่ยนไปในทางโลกาภิวัตน์การบริหารภาครัฐและธุรกิจก็มีทั้งโอกาสและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นโอกาสในเรื่องของการสื่อสารกันง่ายขึ้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเศรษฐกิจที่เป็นในยุคของออนไลน์ หรือจะมีอุปสรรคในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการอุปสรรคของโรคภัย

ใช้เจ็บบโรคระบาดต่าง ๆ หรือปัญหาที่แก้ไขยากก็คือคอร์ปชั่นซึ่งมีเกิดขึ้นอยู่ในประเทศไทย การสร้างแนวคิดที่จะพัฒนาองค์การให้ไปสู่การยกระดับสู่ความเจริญจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยมีส่วนประกอบอยู่สามประการ คือ ตัวองค์การ ผู้บริหาร บุคลากร รวมถึงการนำองค์ความรู้จากพระพุทธานุศาสตร์มาประยุกต์ใช้จึงเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปพัฒนาองค์การในยุคปฎิวัติวิถีใหม่ได้

การพัฒนาองค์การทั้งในส่วนภาครัฐและเอกชนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐไปสู่การกระจายอำนาจเพื่อดำเนินการเพื่อช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียม ความเป็นอยู่ที่ดี แต่ปัจจุบันยังซึ่งในช่วงปี พ.ศ. 2566 ที่มีการเลือกตั้งประชาชนมีความคาดหวังอย่างมากกับการได้รัฐบาลซึ่งคาดหวังในเรื่องของความเป็นอยู่ เศรษฐกิจสุขภาพการเมืองเกษตรกรรมหรือในด้านความเป็นอยู่ต่าง ๆ ที่มีความคาดหวังกับภาครัฐรวมถึงการทำงานของหน่วยงานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบัน มีความยากลำบากในการใช้ชีวิตไม่ว่าจะเป็นการที่ข้าวยากมากแพง ซึ่งประชาชนก็มีความคาดหวังว่าหลังจากที่ได้รับการใช้สิทธิ์เลือกตั้งแล้วจะมีการจัดตั้งรัฐบาลที่เป็นธรรมและสามารถมีผลกับการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น แต่ถึงปัจจุบันนี้ก็ยังเป็นรัฐบาลรักษาการ ซึ่งอาจจะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยฉะนั้นในยุคปฎิวัติวิถีใหม่ ที่ผู้เขียนพยายามชี้ให้เห็นถึงมุมมองของยุคปฎิวัติวิถีใหม่คือต้องใช้ชีวิตให้อยู่รอดในยุคที่มีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสูงรายได้ต่ำ จะทำอย่างไรจึงจะได้แนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคนการบริหารองค์การรวมถึงการคืนกำไรให้แก่สังคมหรือทำความดีเพื่อสังคมโดยใช้หลักพุทธศาสนาจึงเป็นโจทย์ที่น่าสนใจ และสามารถนำมาเขียนอธิบายได้

ความสำคัญของการพัฒนาองค์การ

ความหมายขององค์การ

องค์การ เช่น สถาบัน หรือ สมาคมที่มีเป้าหมายร่วมกันและเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก คำนี้มาจากภาษากรีกคือ Organon หรือ Organ ภาษาทางรัฐศาสตร์หรือนิติศาสตร์องค์การ หมายถึงหน่วยสังคมของคนที่มีการสร้างและการจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือความพยายามในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงโดยมีเป้าหมายร่วมกันองค์การทั้งหมดต้องมีโครงสร้างการบริหารจัดการซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมที่แตกต่างกันและสมาชิกทั้งหลาย และแบ่งบทบาท ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

องค์การ หมายถึงกลุ่มของบุคคลที่เข้าร่วมกำลังกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน บางครั้งเป้าหมายขององค์การเพื่อแสวงหาผลกำไร เช่น

ร้านอาหารในเครือข่ายแฟรนไชส์หรือร้านค้าปลีกเสื้อผ้า และบางครั้งเป้าหมายขององค์การไม่แสวงหาผลกำไร เช่น โรงเรียนของรัฐที่ประกอบการเพื่อสาธารณะ มูลนิธิจัดตั้งโดยไม่แสวงหาผลกำไร การวิเคราะห์ห้องค์การอย่างกว้าง ๆ อาจหมายถึงโครงสร้างขององค์การ การศึกษาขององค์การ พฤติกรรมขององค์การหรือการวิเคราะห์ห้องค์การ จำนวนของมุมมองที่มีความแตกต่างกันที่มีอยู่ซึ่งสอดคล้องกัน

องค์การ (Organization) ตามพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาของราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. การจัดระเบียบ กระบวนการที่จำแนกความแตกต่างของส่วนหนึ่งออกจากอีกส่วนหนึ่ง โดยให้แต่ละส่วนกระทำหน้าที่แตกต่างกัน และในขณะเดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ภายในส่วนรวมทั้งหมดนั้นให้ทำหน้าที่ประสานกัน

2. องค์การ หน่วยงานที่มีการจัดระเบียบงานตามกระบวนการตามข้อ 1 องค์การเป็นส่วนย่อยขององค์การ แต่ในปัจจุบันได้มีการใช้ในความหมายเดียวกัน (อนุศักดิ์ ฉินไพศาล, 2563)

ความสำคัญของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยบุคลากรทุกระดับในองค์การมีการวางแผนล่วงหน้า และมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความเข้มแข็งขององค์การที่ประกอบด้วยผลงานสูงสุด ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การจะมีสมรรถนะดีได้นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยกระบวนการ (Process) หรือพฤติกรรมการทำงานขององค์การที่ยอมให้คนในองค์การใช้ศักยภาพ

สำหรับความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ (Organizational Health) นั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ต้องมีความสามารถในการประสานความต้องการของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี

2. คนในองค์การและตัวองค์การเองต้องมีความสามารถอย่างสูงในการแก้ปัญหาขององค์การ โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของคนในองค์การ ไม่ว่าจะในฐานะส่วนบุคคลหรือในฐานะกลุ่มเป็นสำคัญ

3. องค์การจะต้องมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนและองค์การมีความเจริญก้าวหน้า (Growth) ควบคู่กันไป (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2558)

การพัฒนาองค์การจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์การ เป็นกระบวนการที่ทำให้ องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์การเพื่อพัฒนาการ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ ทันสมัยให้องค์การมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้ เหมาะสมกับสภาพงาน เพิ่มการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด การปรับปรุงองค์การอย่าง ต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนสร้างวิธีการ ที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ องค์การและหน่วยต่าง ๆ กำลังปฏิบัติงาน โดยมุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายใน การปฏิบัติงานไว้สูงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุดตาม มาตรฐาน ส่งเสริมให้มี ทักษะคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การร่วมกันประสานเป้าหมาย ส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้ากันด้วย เพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์การด้วย ช่วยให้ผู้คนในองค์การเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในทาง สร้างสรรค์ นำองค์การไปสู่การจ้ดองค์การที่มีการตัดสินใจบนพื้นฐานมาจาก ฐานข้อมูล และมุ่ง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่เป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์การให้เป็น แรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี ดังนั้นการพัฒนาองค์การของแต่ละ องค์การย่อมมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงและแตกต่างกันออกไปแต่วัตถุประสงค์ร่วมที่ สำคัญได้แก่การพัฒนาองค์การกระทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ อย่างยั่งยืน (สุนันทา เลาहनันท์, 2550)

การพัฒนาองค์การในทุกองค์การจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องมี ปัจจัยที่เอื้อ ต่อการพัฒนาซึ่งปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายประการ ได้แก่

1. ผู้บริหารการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในความ รับผิดชอบกับปัญหาที่มีอยู่ในองค์การตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนจนสิ้นสุดกระบวนการผู้บริหาร ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน พฤติกรรมของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน ของมนุษย์ และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทุกคนต้อง เตรียมการสำหรับ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะความสามารถขององค์การใด องค์การหนึ่งในการปรับปรุง และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการ ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของ สมาชิกทุกคนในองค์การ โดยผู้บริหารควรหาเนื้อหา สารระป้อนเข้าสู่ระบบเพื่อส่งเสริมการอภิปราย ถกเถียงวิธีการแก้ปัญหาและผู้บริหารควรนำ เทคนิคการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ของสมาชิก ขององค์การ โดยนำความคิดเห็นที่ เสนอมาทั้งหมดนั้นมาพิจารณาเลือกข้อเสนอแนะที่ดี เหมาะสมที่สุดมาปฏิบัติ แล้วให้ เครดิตกับเจ้าของความคิดเห็นนั้น จะเป็นวิธีการส่งเสริมให้สมาชิก กล้า แสดงความคิดเห็น มากขึ้น

2. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จะต้องมีความสามารถในการทำงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามัคคีและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติจะต้องมีการปรับเปลี่ยนได้ตาม สถานการณ์และเวลาในการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ โดยบุคลากรอาจจำเป็นต้องได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต กล่าวคือ องค์ประกอบคุณภาพ ชีวิต 9 ด้าน คือ 1. ความสามารถในการกระทำภารกิจประจำวัน 2. การรับรู้สภาพแวดล้อม ภายนอก 3. การปฏิบัติกิจกรรมด้านสังคม 4. การใช้สติปัญญา 5. ความรู้สึกด้านอารมณ์ 6. สถานภาพทางเศรษฐกิจ 7. สถานภาพทางสุขภาพ 8. ความเป็นอยู่ที่ดี 9. ความพึงพอใจ ในชีวิต (วิชัย รูปขำดี, 2542)

3. ลักษณะขององค์กร องค์กรที่จะมีการพัฒนาได้ดีจะต้องเป็นองค์กรที่มี ลักษณะความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างขององค์กรต้องสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ หรือกล่าว อีกนัย หนึ่งก็คือโครงสร้างขององค์กรควรผูกพันตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ต้อง ปรับเปลี่ยนได้ตาม ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการประเมินผลการพัฒนาองค์กร องค์กรต้องมีระบบการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ต้องมีการวางแผนการดำเนินการของ องค์กรที่ชัดเจนไว้ทั้งระบบและ เป็นโครงการระยะยาวที่ต่อเนื่อง เป็นการวางแผนการ เปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มิใช่มองแต่ระบบย่อย ใครระบบย่อยหนึ่งเท่านั้น (เสนห์ จุ้ยโต, 2551)

การพัฒนาองค์กร ถือว่าองค์กรทั้งหมดเป็นเป้าหมายจะต้องเปลี่ยนแปลง มิใช่ เลือกเปลี่ยนแปลงจุดใดจุดหนึ่ง เพราะองค์กรมิได้ประกอบขึ้นด้วยระบบเพียงระบบเดียว ในเมื่อ องค์กรประกอบด้วยหลาย ๆ ระบบ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ต้อง แก้ไขทุกระบบที่ เป็นปัญหา มีการวิเคราะห์ถึงสิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงใน ส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนของระบบไม่ทางตรงก็ทางอ้อม มี ผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่วนรวมในองค์กรด้วยระบบต่าง ๆ ที่เป็น ส่วนประกอบขององค์กร คือ

1. คน (Manpower)
2. โครงสร้าง (Structure) และระบบงาน
3. งานและปัญหา (Task & Problems)
4. เทคโนโลยี (Technology)

เมื่อองค์กรประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังกล่าวการพัฒนาให้องค์การมีสุขภาพ สมบูรณ์ มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานไม่มีปัญหาและบรรลุเป้าหมายของ องค์กร ต้องเปลี่ยนแปลง 3 ระบบ ดังนี้ 1. คนหรือพฤติกรรมของคน 2. โครงสร้างของ องค์กร 3. เทคโนโลยีหรือวิทยาการ (สุนันทา เลานันท์, 2550)

กระบวนการของการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การยอมรับปัญหา การพัฒนาองค์การจะเริ่มต้นจากสมาชิกยอมรับปัญหาที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงก่อนโดยจะต้องรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเกิดขึ้นเมื่อปัญหาถูกยอมรับแล้วองค์การจะติดต่อที่ปรึกษา เพื่อค้นหาความเป็นไปได้ของการใช้การพัฒนาองค์การมา แก้ปัญหาภายในองค์การ ซึ่งที่ปรึกษาจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านพฤติกรรมของ องค์การและการพัฒนาองค์การ

2. การเข้ามาของที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยการติดต่อโดยการประชุม ครั้งแรกระหว่างองค์การและที่ปรึกษา และทำการสำรวจเพื่อให้โอกาสแก่องค์การและที่ ปรึกษาได้มีการประเมินร่วมกัน เช่น การประเมินคุณสมบัติของที่ปรึกษาในด้านความรู้และประสบการณ์ทางด้านพฤติกรรมขององค์การ ประเมินปัญหา สาเหตุและความพร้อมของสมาชิก ต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนและการดำเนินการพัฒนาองค์การจะต้องอยู่บนรากฐานของการวิเคราะห์อย่างมีระบบ ต้องได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่าง จริงจัง ดังนั้น การรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยพิจารณาประเด็นที่สำคัญ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2556) คือ การวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน การวิเคราะห์ปัญหาด้านกระบวนการดำเนินงานของ องค์การ การวิเคราะห์สภาวะการณ์ปัจจุบันขององค์การ

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ปรึกษาจะรายงานผลที่รวบรวมได้ระหว่างการวิเคราะห์ปัญหาขององค์การกลับไปยังสมาชิก เพื่อให้สมาชิกยอมรับว่าปัญหาขององค์การมีความถูกต้อง และทำการแก้ไขปัญหา ซึ่งโดยทั่วไปการให้ข้อมูลป้อนกลับจะเกิดขึ้นระหว่างการประชุมร่วม ระหว่างที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง

5. การวางแผนดำเนินงาน เมื่อมีการระบุปัญหาภายในองค์การแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวางแผนดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหานี้ เนื่องจากการพัฒนาองค์การจะเป็นความร่วมมือระหว่างที่ ปรึกษาและองค์การที่ปรึกษามีบทบาทในการช่วยเหลือสมาชิกขององค์การสร้างทางเลือกในการ แก้ไขปัญหาขึ้นมา โดยไม่บอกว่าสมาชิกควรจะทำเนิการหรือไม่ดำเนินการอย่างไร สมาชิกควรที่จะกำหนดทางเลือกแก้ไขปัญหามาเอง

6. การเลือกใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การ จากการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย องค์การ มากำหนดแผนพัฒนาองค์การ จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยที่ปรึกษาจะเริ่มเข้าแทรกแซงระบบโดยปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มหรือสมาชิกของ องค์การ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งการนำกลยุทธ์หรือเทคนิคการพัฒนาองค์การมา ประยุกต์ใช้หรือการแทรกแซงนั้น จัดเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบในการทำแผนการ

พัฒนาองค์กร จากการวางแผนปฏิบัติงานกำหนด ตารางเวลาและกิจกรรม มีผู้รับผิดชอบ ตลอดจนเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา

7. การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ช่วยในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาองค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจน จะต้องมีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ สำคัญ 3 ประการหลัก ๆ กล่าวคือ 1. ผู้บริหารการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องมีความ ตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบกับปัญหาที่มีอยู่ในองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนจน สิ้นสุดกระบวนการผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน พฤติกรรมของ มนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับหลักการบริหารการ เปลี่ยนแปลง 2. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จะต้องมีความสามารถในการทำงานตามลักษณะ งานที่ได้รับมอบหมายและได้สวัสดิการพื้นฐานที่เพียงพอ 3. ลักษณะขององค์กร องค์กร ที่จะมีการพัฒนาได้ดีจะต้องเป็นองค์กรที่มี ลักษณะความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างของ องค์กรต้องสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้

การปรับตัวในยุคปกติวิถีใหม่และผลกระทบภาวนา 4

ในยุคปกติวิถีใหม่เป็นการปรับตัวให้เข้ากับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคนี้ อาจจะต้องปรับการบริหารองค์กรให้เข้าสถานการณ์ปัจจุบันโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามา ประยุกต์ใช้และปรับแนวคิดในการบริหารโดยตัวอย่างคือวิธีการสร้างองค์กรแบบ “Agile” ดังนี้

การสร้างองค์กรแบบ “Agile”

การสร้างองค์กรแบบ “Agile” ต้องมีแนวคิดอย่างไร?การบริหารที่ดีเริ่มต้นจาก “ทัศนคติ” และในการสร้างองค์กรแบบ “Agile” ก็ต้องเริ่มจากการปรับแนวคิดด้วย เหมือนกัน ไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งใดก็ตาม ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือพนักงาน ทุกคนล้วนมี บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งนั้น ลองมาดูกันครับว่า ก่อนจะเป็น “Agile Organization” เราต้องเริ่มต้นคิดอย่างไรบ้าง

1. ทำอะไรที่นอกเหนือจากแผนที่วางไว้: ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่สำคัญ หรือควรละทิ้งไปเลย แต่เราอย่าไปใช้เวลาในส่วนนี้นาน การพยายามที่จะคาดเดาหรือ ควบคุมบางสิ่งให้ได้ อาจจะไม่ตอบโจทย์ทุกเรื่อง

2. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม: การระดมความคิดจากคนหลาย ๆ คน ย่อมทำ ให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ มากกว่าความคิดของคนไม่กี่คน

3. ลดช่องโหว่ให้ได้มากที่สุด: สนับสนุนให้พนักงานสร้างจุดแข็งเพื่อลดจุดอ่อน ต้องตั้งคำถามมากกว่าการหาคำตอบ เรียนรู้จากความผิดพลาด และนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

4. การตัดสินใจต้องรวดเร็ว: ไม่ควรมองหาทางที่สมบูรณ์แบบหรือทางที่ทุกคนชอบที่สุด หรือที่เรียกว่า “ฉันทามติ (Consensus)” แต่ให้เลือกรูปแบบที่ทุกคนรับได้และ “ยินยอม (Consent)”

5. ให้อิสระกับพนักงาน: การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน “Autonomy” ทั้งกับตัวบุคคล ทีม ไปจนถึงผู้บริหารย่อมมีผลลัพธ์ที่ดีกว่าการควบคุมให้อยู่ในกรอบ อีกทั้งยังทำให้สนุกกับการทำงาน มีการส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังได้งานที่มีคุณภาพไปพร้อมกันอีกด้วย

6. ประชุมเมื่อจำเป็น: การประชุมไม่ควรพร่ำเพรื่อ ไม่ควรประชุมแบบไม่มีเป้าหมายใด ๆ เพราะจะทำให้การประชุมในครั้งนั้นขาดประสิทธิภาพ เกิดการสนทนาที่ยาวนาน เรื่อยเปื่อย ไม่มีที่สิ้นสุด และอาจนำไปสู่ “Analysis Paralysis” หรือ “การเป็นอัมพาตจากการวิเคราะห์ที่มากเกินไป” ดังนั้น ควรประชุมเมื่อจำเป็น หรือมีเรื่องเร่งด่วนที่ต้องทำการแก้ไข และไม่ควรรนานเกินไป เพราะระยะเวลาไม่ใช่เครื่องพิสูจน์ประสิทธิภาพของงาน

7. ไม่จำเป็นต้องอยู่บนความสมบูรณ์แบบตลอดเวลา: เราไม่ต้องทำทุกอย่างถูกไปหมด ผิดพลาดบ้างก็ไม่เสียหาย เพราะบทเรียนจากความผิดพลาดคือสิ่งที่สอนเราได้ดี ที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาต่อไปได้ (รวีศ หาญอุตสาหะ, 2566)

ภาวนา 4 (กาย, คีล, จิต, ปัญญา)

ในทางพระพุทธศาสนาสอนให้เห็นถึงความจริงของชีวิตและมีองค์ความรู้ในการที่จะพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารเป็นพุทธวิธีหรือเป็นการบริหารเชิงพุทธ ที่เน้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก และสามารถใช้ในการพัฒนาองค์กรในยุคปกติวิธียุคใหม่ได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นการทำให้เจริญไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกายภาพและด้านจิตใจ ซึ่งต้องประกอบกันไปเพราะสังคมปัจจุบันนี้มีความอ่อนด้อยในเรื่องของความ เป็นชาวพุทธที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือคุณธรรมพื้นฐานของการเป็นมนุษย์ เพราะฉะนั้นหลักภาวนา 4 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำมาบูรณาการซึ่งผู้เขียนได้นำมาอธิบายในแต่ละข้อประกอบด้วย (อง.ปญจก. 22/79/121)

1. กายภาวนา (การเจริญกาย) หมายถึง ความเจริญทางร่างกายในปัจจุบันนี้อาจจะหมายถึงในเรื่องของสวัสดิการ หรือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทำงานให้แก่องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนอาจจะต้องคำนึงถึงในเรื่องของการเจริญด้านกายหรืออีกในหนึ่งก็คือมีความพร้อมในการที่จะเสียสละเพื่อองค์กร

ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความทุ่มเทและสามารถที่จะสร้างความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการจัดการองค์กรได้

2. สีสภาวนา (การเจริญศีล) หมายถึง ในการพัฒนาองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีระเบียบวินัย หรือ กฎกติกาที่ทำร่วมกัน มีข้อบังคับที่เป็นนโยบายที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้เห็นในองค์กรเพื่อให้เกิดพันธกิจแก่บุคลากรซึ่งจำเป็นจะต้องทำหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ ส่วนในทางพุทธศาสนาการเจริญศีล คือ การไม่เบียดเบียนผู้อื่นและการตั้งอยู่ในสิ่งที่เป็นมนุษยธรรมหรือเป็นพื้นฐานของความเป็นคนดีไม่ละเมิดสิทธิไม่ละเมิดกฎหมายที่เป็นไปตามหลักสากลเหล่านี้ถือว่าการเจริญศีล องค์กรจะอยู่ได้นั้นก็อยู่ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการพัฒนาในเรื่องของศีลภาวนาก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเกิดเป็นองค์ความรู้ที่จะนำตนและครอบครัวไปในทางที่เจริญไม่ไปในทางที่เสื่อมหรือเป็นโทษจึงเกิดเป็นการเจริญศีล

3. จิตภาวนา (การเจริญจิต) หมายถึง มีความเสียสละทุ่มเท ตั้งใจทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย ตามสติปัญญาความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กรต้องตามเกมและอยู่กับปัจจุบันคือพันธกิจที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักไม่เห็นแก่ตัวไม่เอาเปรียบองค์กร จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องสอดส่องดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนให้ไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมีการวัดและประเมินผลมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่เป็นตัวอย่างในทางทำงานที่ดีและโดยความจริงที่สุดของพุทธศาสนาคือการทำจิตใจให้บริสุทธิ์จึงจะถือได้ว่าการทำงานเป็นการปฏิบัติธรรมอย่างหนึ่งคือฝึกสมาธิไปในตัว เพราะถ้าไม่มีสมาธิก็จะไม่สามารถทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรืออาจจะผิดพลาดไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ก็อาจจะเป็นไปได้ เพราะฉะนั้นการเจริญจิตจึงเป็นหัวใจหลักสำคัญของการศึกษาในด้านพุทธศาสนาเป็นอย่างมากสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรได้

4. ปัญญาภาวนา (การเจริญปัญญา) หมายถึง การสร้างปัญญา ถ้าในการพัฒนาองค์กรก็จะเป็นการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพมีการศึกษามีทักษะและมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรทำให้เกิดประสิทธิผลที่ชัดเจนส่วนปัญญาที่เป็นปัญญาทางพุทธศาสนา คือ ปัญญาที่รู้แจ้งเห็นจริงในสภาวะธรรม ซึ่งต้องผ่านกระบวนการในการฝึกในทางพุทธศาสนาอีกส่วนหนึ่งเพราะฉะนั้นการทำงานหรือการบริหารงานพัฒนาองค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างปัญญาทั้งในทางโลกและในทางธรรมเพื่อให้เห็นสภาวะธรรมตามความเป็นจริงและสามารถทำงานกับผู้อื่นได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งหรือมีก็สามารถแก้ปัญหาโดยใช้หลักของการเจริญปัญญาได้จึงจะสามารถพัฒนา

องค์การเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมีประสิทธิผลต่อองค์การได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวในยุคปกติวิถีใหม่คือการนำการสร้างองค์กรแบบ “Agile” คือวิธีแนวคิดแบบใหม่ไม่ว่าจะเป็นการทำอะไรที่นอกเหนือจากแผนที่วางไว้ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม การลดช่องโหว่ การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ให้อิสระภาพกับพนักงานประชุมจำเป็นและบางอย่างก็เหมาะสมรูปแบบตลอดเวลาคือเป็นความคิดแนวใหม่ที่เป็นการบริหารงานองค์การที่เกิดประสิทธิภาพรวมถึงการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมคือภาวนา 4 ซึ่งประกอบด้วยกายภาวนาศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของจิตและปัญญานั้น เป็นเรื่องที่สำคัญสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในเรื่องของด้านจิตใจและปัญญาก็จะสามารถพัฒนาองค์การให้เกิดความสมบูรณ์และพัฒนาไปสู่ยุคปกติวิถีใหม่ซึ่งเน้นการปรับตัวให้อยู่รอดและพัฒนา ยิ่งขึ้นไป

ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

ผู้นำเป็นผู้ที่จำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์การไปสู่ทิศทางที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร เพราะฉะนั้น ในหลักธรรมทางพุทธศาสนาก็มีกล่าวถึงผู้นำและมีแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้นำทางพุทธศาสนาหรือผู้นำเชิงพุทธไว้มากมายซึ่งผู้เขียนได้ยกตัวอย่างในทศตปิยปาปริกสูตร ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้นำในทางพุทธศาสนาดังต่อไปนี้

หลักใหญ่ใจความของผู้นำทางพุทธศาสนาคือเน้นให้เป็นผู้เสียสละความสุขของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสามารถนำและรับผิดชอบหรือรับผิดชอบในทุกสถานการณ์ที่ตนเป็นผู้บังคับบัญชาและมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารตน การบริหารคน หรือการบริหารงาน ผู้นำที่ดีต้องเป็นนักเสียสละ สุขส่วนตนอีกครั้งกำลังกายสติปัญญาความสามารถให้แก่งาน เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จและได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงและความเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข ให้พ้นทุกข์ที่มีความสุขให้มีความสุขเจริญยิ่งขึ้นและมีสำนึกในความเสียสละอย่างสูง ถึงยามจำเป็นจะต้องเสียสละชีวิตเลือดเนื้อเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าและเพื่อรักษาสถาบันหลักของไทยเราคือสถาบันชาติ สถาบันพระพุทธศาสนาและเสถียรภาพพระมหากษัตริย์ก็ต้องทำ (พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล), 2552)

คุณสมบัติของผู้นำที่ปรากฏอยู่ในทศตปิยปาปริกสูตร ซึ่งในพระสูตรนี้ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ดังนี้

1. จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

2. วิรุโธ คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน
3. นิสสัยสัมปนโน คือ เป็นผู้ที่มิมีนุชย์สัมพันธ์ติ (อง.จตุกก. (ไทย) 21/157/203) ผู้เขียนได้อธิบายถึงหลักธรรมในแต่ละข้อที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ดังนี้

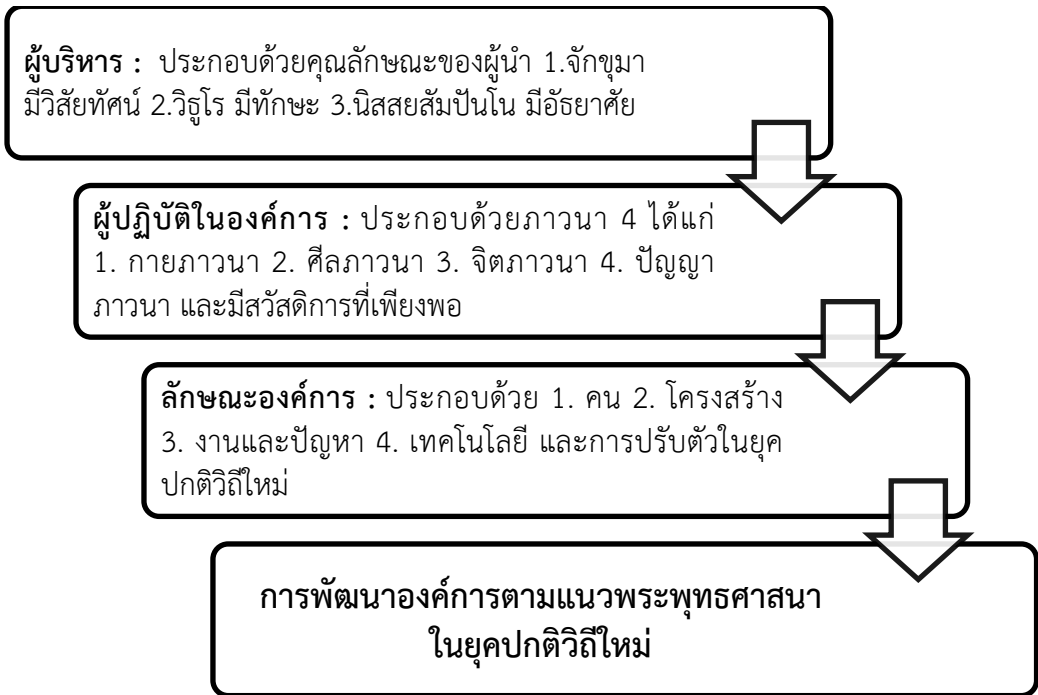
1. จักขุมา (มีวิสัยทัศน์) หมายถึง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมองเห็นองค์การที่ตนเองได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและวางแผนงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยสร้างกลยุทธ์ให้กับองค์กรและเป็นผู้นำที่ดีที่สามารถใช้ผู้อื่นให้ทำงานตามที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วิรุโธ คือ (มีทักษะเชี่ยวชาญ) หมายถึง การจัดการในงานคือมีทักษะในการทำงานคือมีการบริหารตนให้เป็นอย่างดี บริหารคนให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลและบริหารงานขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ได้ตามหลักพระพุทธศาสนาความเชี่ยวชาญในจุดนี้คือเชี่ยวชาญ คือ มีความรักในงาน มีความภาคเพียรพยายาม มีจิตใจที่จดจ่อต่อเนื่องและพิจารณาเหตุสังเกตุผล สามารถถ่วงนกรองสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรการนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ถือว่าเป็นประโยชน์อย่างมากเพราะในทางพุทธศาสนากฎปฏิบัติธรรมหรือการทำสมาธินั้นก็ต้องอาศัยความการทำบ่อย ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการทำงานการพัฒนาองค์กรก็เช่นเดียวกันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยการทำบ่อย ๆ มีความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ

3. นิสสัยสัมปนโน (มีมนุษยสัมพันธ์) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์คือมีเครือข่ายทั้งในองค์กรและนอกองค์กรคือสามารถบอกคนได้ใช้คนเป็นมีศิลปะในการที่จะใช้คนให้ทำงานที่ตนมอบหมายได้โดยไม่ได้บังคับหรือทำให้เกิดความแตกแยกภายในองค์กรแต่เป็นการใช้ศิลปะในการที่จะมีมนุษยสัมพันธ์และมากกว่านั้นคือมีมนุษยสัมพันธ์กับคนนอกองค์กรหรือคนที่อยู่เครือข่ายต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะในการปรับตัวในยุค New normal จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยการมีเครือข่ายซึ่งการมีเครือข่ายนั้นก็อาจจะยึดโยงไปในส่วนของเทคโนโลยีเพราะในปัจจุบันนี้เป็นยุคที่มีโรคระบาดเพราะฉะนั้นการปรับตัวที่เป็นการมีมนุษยสัมพันธ์นั้นอาจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสามารถสร้างพันธกิจที่ดีหรือไม่ดีก็อยู่ที่ผู้นำองค์กรซึ่งผู้เขียนได้ยกหลักธรรมเข้ามาแสดง 3 ข้อกล่าวคือ การมีวิสัยทัศน์การเชี่ยวชาญในงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์เป็นแนวคิดแบบใหม่ซึ่งในปัจจุบันการปรับตัวขององค์กรก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะถ้าจะใช้แนวคิดแบบเดิมทำงานแบบเดิมซึ่งไม่ต้องต้นตัวไม่ต้องปรับตัวก็

จะไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความเป็นเลิศการใช้หลักธรรมมาใช้ก็เกิดเป็นการพัฒนาในเรื่องของร่างกายจิตใจและปัญญาทำให้มีทำวินัยและสร้างแนวคิดที่ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น



ภาพที่ 1 สรุปการพัฒนาองค์กรตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคปกติวิถีใหม่

สรุป

การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการหลัก ๆ กล่าวคือ 1. ผู้บริหารการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบกับปัญหาที่มีอยู่ในองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนจนสิ้นสุดกระบวนการผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน พฤติกรรมของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้เขียนได้เพิ่มหลักการเป็นผู้นำกล่าวคือ การมีวิสัยทัศน์ การเชี่ยวชาญงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่จำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร 2. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จะต้องมีความสามารถในการทำงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและได้

สวัสดิการพื้นฐานที่เพียงพอ ซึ่งผู้เขียนได้เพิ่มลักษณะคือ ภาวนา 4 3. ลักษณะขององค์กร องค์กรที่จะมีการพัฒนาได้ดีจะต้องเป็นองค์กรที่มี ลักษณะความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างขององค์กรต้องสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ โดยผู้เขียนได้นำเสนอการปรับตัวในยุคปกติวิถีใหม่คือการนำการสร้างองค์กรแบบ “Agile” มาใช้ในการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุค New normal ซึ่งสถานการณ์ในประเทศไทยก็มีความเปลี่ยนแปลงไปในยุคที่เรียกว่า Disruption ซึ่งจะต้องเปลี่ยนในหลาย ๆ อย่าง เพราะสถานการณ์บังคับไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเศรษฐกิจการเมืองสังคมคอร์ปชั่นต่าง ๆ สิ่งที่จะเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ก็คือการปรับตัวในตัวขององค์กรเองและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมที่ผู้เขียนได้อ้างถึงคือหลักภาวนา 4 และภาวะผู้นำเชิงพุทธ เป็นการพัฒนาทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กรทำให้เกิดการบริหารงานเชิงพุทธที่มีประสิทธิภาพและได้พัฒนาในเรื่องของปัญญาและจิตใจจึงจะเกิดประโยชน์แก่องค์กรเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล.(2558). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล). (2552). *หลักธรรมมาภิบาลและประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2566). *ปรับองค์กรอย่างไรให้คล่องตัวและทันโลก*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/adjust-agile-organization>
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). *การพัฒนาองค์กร*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ จิตการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิชัย รูปขำดี. (2542). *การจัดการ (Management)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุนันทา เลานันนทร์. (2550). *การพัฒนาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). *องค์กรสมัยใหม่*. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุศักดิ์ ฉินไพศาล. (2563). *องค์กรและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.