การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยหลักบริหารเชิงพุทธศาสตร์

The Principle of Buddhist Administration for New Public Management

*ธเนศ เกษศิลป์**

*พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ (วงค์แก้ว)***

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นบทความที่กล่าวถึงการบริหารจัดการงานภาครัฐโดยนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้ในการบริหารงานของภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยมีการนำเสนอหลักธรรมตามแนวทางของการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มาเป็น กรอบแนวคิดประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาค รัฐแนวใหม่ควบคู่กัน โดยได้นำหลักพรหมวิหาร 4 หลักสัปปุริสธรรมและหลักทศพิธราชธรรม มาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเน้นในการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ส่วนกระบวนการนั้นจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าการบริหารจัดการภาครัฐในอดีตที่ผ่านมา เมื่อประกอบกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นแบบสำคัญให้มีแนวทางที่ดีในการดำเนินการก็จะทำให้การบริหารจัดการภาครัฐประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, การบริหารระบบราชการ, การบริหารเชิงพุทธศาสตร์

Abstract

This academic article is the government administration. The concept of new public management is currently used in the management of the public sector. The principle of Buddhist administration is presented as a conceptual framework and applied in new governmental management. Ten Royal Virtues of King, Sappurisa-dhamma and Four Sublime States of Mind are used as a conceptual framework for the management of the new government. The process is more flexible than governmental management in the past when combining with the principle of Buddhism. It is important to have a good approach that makes public management more successful.

Keywords: New Public Management, Bureaucratic Administration, Buddhist Administration

*มหาวิทยาลัยมหิดล

**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-Mail: chainoi9999@hotmail.com

บทนำ

กล่าวได้ว่าประเทศไทยนั้นเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการอยู่บ่อยครั้งตั้งแต่ในยุคอดีตมาจนถึงปัจจุบันซึ่งทำให้แนวทางในการบริหารจัดการของทางภาครัฐจึงดูยังไม่ค่อยต่อเนื่องไปตามเป้าหมายในการมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการบริหารประเทศในยุคที่สภาพ แวดล้อมในทุกๆ ด้านมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้นทุกวัน ปัจจุบันประเทศไทยมีแนวทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้า มีความทันสมัยและใช้นวัตกรรมในการบริหารประเทศเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศสู่ความเจริญทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างเท่าทัน โดยประเทศไทยอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองมาหลายต่อหลายครั้ง ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของโลกในศตวรรษที่ 21 หากประเทศไทยไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตลอดจนไม่ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อขับ เคลื่อนประเทศผ่านการปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนอย่างจริงจัง ประเทศไทยอาจจะประสบกับสภาวะเสื่อมถอยจากประเทศในโลกที่สองในปัจจุบันเป็นประเทศในโลกที่สามในอนาคตก็เป็นได้ แต่หากดำเนินการปฏิรูปสำเร็จจะทำให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่ง

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นมีความสำคัญที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้การพัฒนาประเทศเดินหน้าได้อย่างต่อเนื่องเพราะภาครัฐเป็นส่วนสำคัญของกลไกลประเทศที่จะทำให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนประเทศไปพร้อมกัน ดังนั้น การดำเนินการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความทันสมัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นนั้นจำเป็นต้องเดินควบคู่ไปกับหลักธรรมของพุทธศาสนาที่นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถเดินไปตามทางที่เหมาะสมต่อไปได้

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการงานภาครัฐ เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ส่วนราชการเกิดการยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแนวคิดนี้ถูกคิดค้นโดยนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันชื่อแม็ค เวเบอร์ (Max Weber) เป็นการนำแนวทางการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับหรือประยุกต์ใช้ ในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบมืออาชีพ โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า และคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน (วรเดช จันทรศร, 2541: 27) รวมตลอดทั้งมุ่งเน้นพัฒนาระบบคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ด้วย จุดเริ่มต้นที่ทำให้การจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิมเสื่อมความนิยมลงและรูปแบบการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้รับความนิยมขึ้นมาในหมู่ประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก คือในศตวรรษที่ 20 เมื่อการจัดการภาครัฐและเอกชนเริ่มประสบปัญหาคล้ายกัน เอกชนเริ่มมีขนาดใหญ่จึงมีชั้นการบังคับบัญชาและมีปัญหาคล้ายกับระบบราชการ จนราวทศวรรษ 1950 หรือ 1960 ภาค เอกชนจึงนำการจัดการมาใช้อย่างจริงจัง เนื่องจากเห็นว่าวิธีการแบ่งงานกันทำและเขียนระเบียบทุกอย่างให้ครอบคลุมดังเช่นระบบราชการนั้นมีข้อจำกัด จึงแก้ไขให้ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลสำเร็จทั้งหมด ส่วนภาครัฐมาเริ่มรู้ตัวว่าก้าวไม่ทันภาค เอกชนตั้งแต่ทศวรรษ 1950 แล้วแต่ก็ยังไม่ได้มีการปรับปรุงอย่างจริงจัง จนกระทั่งทศวรรษ 1980 จึงเริ่มปฏิรูปโดยใช้แนวการจัดการ (เสนอ อัศวมันตา, 2559: 200)โดยระบบราชการหลายประเทศประสบปัญหาทางด้านทักษะ

และความสามารถของราช การทั้งนี้เนื่องมากจากเหตุผล 4 ประการ (Huges, Owen, 2003: 50)

1. ผลที่ตามมาจากเกิดวิกฤติน้ำมันครั้งที่ 1 (the first oil shock) เมื่อทศวรรษที่ 1970 รัฐบาลประสบปัญหารายได้อย่างหนักจากภาษีที่ลดลงเมื่อเทียบกับรายจ่าย ขณะที่นักการเมืองให้บริหารต่อไปโดยตัดงบประมาณ การบริหารภาครัฐถูกบีบให้บริการเท่าเดิมหรือเพิ่มหน้าที่แต่ใช้เงินและคนน้อยลง

2. ทศวรรษ 1980 เป็นช่วงที่รัฐบาลหลายประเทศนำความคิดทางการจัดการมาเปลี่ยน แปลงการบริหาร เช่น รัฐบาลอังกฤษเมื่อปี ค.ศ.1970 รัฐบาลแคนาคาเมื่อปี ค.ศ.1984

3. รัฐบาลนิวซีแลนด์เมื่อปี ค.ศ.1984 และรัฐบาลออสเตรเลียเมื่อปี ค.ศ.1983 ที่น่าสังเกตคือแนวคิดเหล่านี้ริเริ่มมาจากผู้นำทางการ เมืองมากกว่าข้าราชการ การปรับโครงสร้างเศรษฐ กิจกับการปรับปรุงการจัดการภาครัฐเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันโดยตรง ช่วงที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ รัฐบาลได้สั่งให้ภาคธุรกิจปรับปรุงการแข่งขันและการจัดการ ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องปรับปรุงการจัดการของตนเองด้วย

4. หลายคนเห็นว่าการขยายตัวของรัฐบาลมีผลกระทบต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้เกิดความคิดว่าควรลดขนาดภาครัฐหรือต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การปฏิรูประบบราชการจึงเป็นกระแสสากลเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายประเทศ แต่ราย ละเอียดแตกต่างกันไป จุดหลักอยู่ที่การปฏิรูปเพื่อ มุ่งผลสำเร็จแล้วให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Paul A. Laudicina กล่าวถึงสิ่งที่ภาครัฐและเอกชนต่างล้วนจะต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหนังสือชื่อ World Out of Balance โดยเสนอกรอบแนวความคิดในการสร้างความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ แวดล้อมของโลกยุคปัจจุบันและอนาคตว่าจะเผชิญกับสภาพแวดล้อมเช่นใดซึ่งภาครัฐควรมีความระมัดระวังและเตรียมตัวรับมืออย่างสม่ำเสมอเพื่อเตรียมพร้อมต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิผล โดยวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญไว้ 5 ประการ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2548: 56)

1. การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัฒน์

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรโลก

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคกลุ่มใหม่

4. ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรธรรม ชาติและสิ่งแวดล้อม

5.แนวโน้มการวางระเบียบกฎเกณฑ์ และการเรียกร้องเพื่อปกป้องผลประโยชน์

โดยสำหรับประเทศไทยสาเหตุที่มีการปรับ ปรุงนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามานั้นมีสาเหตุสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ การขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารระบบราชการ ภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ที่เน้นหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ประเทศเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและยังผลให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ.2560)

ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้น ฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปรับปรุงและพัฒนาระบบต่างๆ ของภาครัฐ โดยมีแนวทางใน

การบริหารจัดการดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

2. ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน

3. การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล

4. การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

5. การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะเดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2540: 43)

หลักสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนที่มีขนาดใหญ่ไปสู่การบริหารแบบใหม่ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน

โดย Christopher Hood (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553: 239)เห็นว่าสิ่งที่เรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักสำคัญ 7 ประการ คือ

1. จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) หมายถึง ให้ผู้จัดการมืออาชีพได้จัดการด้วยตัวเอง ด้วยความชำนาญ โปร่งใส และมีความสามารถในการใช้ดุล พินิจ เหตุผลก็เพราะเมื่อผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็จะเกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก

2. มีมาตรฐานและการวัดผลงาน ที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐจึงต้องมีจุดมุ่งหมายและเป้า หมายของผลงานและการตรวจสอบจะมีได้ก็ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

3. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การใช้ทรัพยากรต้องเป็นไปตามผลงานที่วัดได้ เพราะเน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธี

4. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) การแยกหน่วยงานใหญ่ออก เป็นหน่วยงานย่อยๆ ตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิตให้เงินสนับสนุนแยกกัน และติดต่อกันอย่างเป็นอิสระ

5. เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เป็นการเปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เหตุผลก็เพื่อให้ฝ่ายที่เป็นปรปักษ์กัน (rivalry) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ต้นทุนต่ำและมาตรฐานสูงขึ้น

6. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการแบบข้า ราชการไปเป็นการยืดหยุ่นในการจ้างและให้รางวัล

7. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) วิธีนี้อาจทำได้ เช่น การตัดค่าใช้จ่าย เพิ่มวินัยการทำงาน หยุดยั้งการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ เหตุผลก็เพราะต้องการตรวจสอบความต้องการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ และ “ทำงานมากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรน้อยลง” (do more with less)

สังเกตเห็นได้ว่าหลักการของการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้นั้นจะเน้นไปที่ความทันสมัยในการบริหารจัดการ ความกระชับรวดเร็วในการบูรณาการการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดพยายามที่จะตัดลดขั้นตอนที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นออกไป ลักษณะการทำงานของภาครัฐในการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะมีลักษณะความเป็นเอกชนเพิ่มมากขึ้นเพื่อ

ตอบสนองต่อความต้องการและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

รูปแบบการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในระบบราชการไทย

มีการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารประเทศมาแล้วหลายครั้งซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบนโยบายหรือกฎระเบียบการบริหารราชการต่างๆ แต่ที่เห็นเด่นชัดตั้งแต่ในอดีตมาจนปัจจุบันที่นำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ซึ่งสถาบันพระปกเกล้าได้รวบรวมไว้ ได้แก่ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2560)

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 เหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้คือ เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบบริหารราชการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการกำกับการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้กระทรวงสามารถจัดการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ จึงกำหนดให้มีรูปแบบการบริหารใหม่ โดยกระทรวงสามารถแยกส่วนราชการจัดตั้งเป็นหน่วยงานตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่จะต้องปฏิบัติและกำหนดให้มีกลุ่มภารกิจของส่วนราชการต่างๆ ที่มีงานสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้ และมีผู้รับผิดชอบกำกับการบริหารงานของ กลุ่มภารกิจนั้นโดยตรงเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้มีการประสานการปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณเพื่อที่จะให้การบริหารงานของทุกส่วนราชการบรรลุเป้าหมายของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน มีการมอบหมายงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และสมควรกำหนดการบริหารราชการในต่างประเทศให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติหน้าที่และสามารถปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วและมีเอกภาพ โดยมีหัวหน้าคณะผู้แทนเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารราชการ นอกจากนี้ สมควรให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลการจัดส่วนราชการและการปรับปรุงระบบการทำงานของภาคราชการให้มีการจัดระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้กำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นไปตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้

1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์

6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบและวัดผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง

3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ.2546 - 2550 ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาระบบราชการไทย 4 ประการ

1) พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น

2) ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้มีความเหมาะสม

3) ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล

4) ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย

โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 7 ด้านเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ยุทธศาสตร์ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ประกอบด้วย 9 มาตรการ ยุทธ ศาสตร์ 2.การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย 4 มาตรการ ยุทธศาสตร์ 3 การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ ประ กอบด้วย 8 มาตรการ ยุทธศาสตร์ 4 การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ ประกอบด้วย 7 มาตรการ ยุทธศาสตร์ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม ประกอบด้วย 4 มาตรการ ยุทธศาสตร์ 6 การเสริมสร้างระบบราช การให้ทันสมัย ประกอบด้วย 4 มาตรการ และยุทธ ศาสตร์ 7 การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 มาตรการ

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (Key Performance Indicators) : KPI โดยให้มีการประเมินการปฏิบัติราชการ ใน 2 องค์ประกอบ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 100/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ

1) ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ

2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

5. การบริหารราชการแบบบูรณาการ(CEO) ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ (พระครูกิตติ สุตาภิราม, 2553: 150)

1) เป็นระบบบริหารจัดการในแนวนอน เป็นการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ และกำหนดขอบเขตงานในแต่ละฝ่าย ซึ่งการบริหารแบบแนวราบนั้นจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีลำดับขั้นน้อยที่สุด และมีการให้อำนาจแก่ทีมงาน การบริหารรูปแบบนี้เหมาะกับภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

2) เป็นระบบการบริหารที่มุ่งผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จและเป้าหมาย รวมทั้งสร้างเสริมความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ

3) เป็นระบบบริหารจัดการที่อยู่ภายใต้กรอบของบทบัญญัติและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน รวมทั้งหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) แต่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ยุทธ ศาสตร์ ดังนี้ (พระมหาสัญญา เชื้อคนหมั้น, 2554: 256)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออก แบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่ายและ

หลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐและประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การให้มีความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ของงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยจะเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้มีความทันสมัย มีระบบการทำงานที่ง่าย คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์การทำงาน เน้นกระบวนการคิดที่เป็นระบบและสร้างสรรค์ พัฒนาสมรรถนภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นการลดค่าใช้จ่ายต่างๆที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวม ทั้งการสร้างจิตสำนึกสาธารณะและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ภาครัฐให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุด มีจุดมุ่งหมายเพื่อวางรากฐานการบริหารและการจัดการด้านสินทรัพย์ของทางภาครัฐ โดยให้ความ สำคัญเรื่องค่าใช้จ่ายที่มีผลผูกพัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม และเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ลดภาวะหนี้สูญ รวมทั้งวาง รากฐานและมาตรการที่จะมุ่งเน้นการบริหารสิน ทรัพย์เพื่อให้เกิดผลตอบแทนคุ้มค่า สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายโดยรวม มีต้นทุนที่ต่ำลงและลดความต้องการของสินทรัพย์ใหม่ที่ไม่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ มีเป้า หมายเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในระบบราชการด้วยกันเองเพื่อแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการประสานความร่วมมือที่หลากหลายภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน คือ นำศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่าให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของประเทศและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความร่วมมือในการบริหารกิจการภาครัฐร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้เกิดการทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองเป็นการปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนและการถ่ายโอนอำนาจการบริหารจัดการกิจการงานบางอย่างไปให้กับหน่วยงานย่อยหรือเอกชน รวมทั้งสร้างความร่วมมือหรือเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วน (Partner ship) กับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อประ ชาชนเป็นสำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การยกระดับการบริหารราชการภายในหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดกับประชาชน โดยมี การเผยแพร่และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ รวมทั้งจัดให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐ โดยภาคประชาชนหรือหน่วยงานภาคเอกชน รวมทั้งจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานหรือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นในหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 : การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน มีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสาน

พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริมและยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน

เห็นได้ว่ากฎระเบียบการบริหารราชการของประเทศไทยนั้นได้นำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่องจากในสมัยอดีตมาค่อนข้างมาก จากที่เริ่มนำมาใช้อย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 จนมาถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) มีการนำไปเป็นแนวทางยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการแทบจะครอบคลุมในทุกระดับแสดงถึงความจำเป็นต่อการปรับตัวตามกระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็วมากขึ้นทุกวัน

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารเชิงพุทธ

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ เป็นหลักการบริหารจัดการโดยอาศัยหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางหลักในการบริหาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคทุนนิยม ที่เน้นการแข่งขันกันทางการค้า มุ่งแสวงหาผลประโยชน์และผลกำไรสู่ตนเองโดยขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในโลกมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กรซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ายังเป็นสิ่งที่มีความทันสมัยอยู่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้ จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดง ไว้ในสัปปุริสสูตร (พระไตรปิฎกเล่มที่ 23) พรหมวิหารธรรม 4 และทศพิธราชธรรม 10 ประการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมิได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก.

พรหมวิหารธรรม 4 ประการ

พรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร นักบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่าธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทรและทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร เป็นหลักธรรมที่นักบริหารทุกคนพึงมี เพราะจะเป็นนักปกครองหรือนักบริหารได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหารธรรม 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย (พระมหามงคล สารินทร์, 2560: 241)

1. เมตตา คือ ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองโลกในแง่ดี หรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนที่ดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรในองค์การนักบริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อถึงคราวให้ช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆไม่ทอดทิ้งไม่ว่างเฉย เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานที่สำคัญ กระตุ้นส่งเสริมหลักการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารคอยช่วยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

3. มุทิตา คือ การชื่นชมยินดี เป็นหลักวิธี การของผู้บริหาร เมื่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือประสบผลสำเร็จในชีวิต หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ร่วมแสดงความยินดี ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากยิ่งๆขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีสำหรับผู้บริหารที่จะสร้างแรงใจ ดึงความสามารถของบุคลากร ผู้ร่วมงาน ให้ออกมาอย่างเต็มความสามารถ

4. อุเบกขา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะต้องตั้งตนเป็นกลาง แล้วใช้ปัญญาพิจารณาอันสมควรแก่เหตุ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์การ ตัดสินอย่างเที่ยงธรรม ผู้บริหารจะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงานทุกคน ให้เกิดความเคารพนับถือ

หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ

ทศพิธราชธรรม เป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์แห่งความสุขของประชาชนในประเทศ เป็นหลักคุณธรรมที่พระมหากษัตริย์ได้ทรงถือปฏิบัติกันมาตั้งแต่อดีตโบราณกาล ซึ่งหลักคุณธรรมนี้ยังสามารถนำมาใช้ปฏิบัติในหมู่บรรดาบุคคลธรรมดาทั่วไปได้ในการบริหารองค์การและปกครองทีมงาน เพื่อให้เกิดความสงบสุข เรียบร้อย สร้างความเป็นธรรมในหน่วยงาน (จันทร์เพ็ญ ขุนพิลึก 2557) และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสำเร็จตามเป้าหมาย หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ มีดังนี้ (นิทัศน์ พรายแก้ว 2548)

1. ทาน คือ การให้ การที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สินวัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มาซึ่งวัตถุอันหมายถึงเงิน เวลา กำลังกายของตนและผู้อื่นที่ต้องการ การให้ความรู้ และข้อแนะนำในการทำงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงการให้อภัยในข้อผิด พลาดของบุคคลอื่น

2. ศีล คือ ความประพฤติดีทั้งกาย วาจา และใจ เป็นข้อปฏิบัติตนขั้นพื้นฐานในทางพระพุทธศาสนา เพื่อควบคุมความประพฤติทางกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความดีงามมีความปกติสุข รวมทั้งการปฏิบัติตนกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ และวัฒนธรรมประเพณี บรรทัดฐานของสังคม

3. ปริจจาคะ คือ ความเสียสละสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ของบุคลากร และองค์การ การไม่เห็นแก่ตัวของผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นมีความสุข

4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ซื่อตรงสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านของความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์การ ต่อบุคลากร เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ

5. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจา สุภาพไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

6. ตปะ คือ ความเพียรพยายามสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงานในด้านความพยายาม ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ รู้จักระงับยับยั้ง ชั่งใจได้ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญ และการปรนเปรอ มุ่งมั่นในหน้าที่การงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

7. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารที่แสดงถึงความมีเหตุผลไม่โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร้เหตุผล มีเมตตาธรรม

ประจำใจ รู้จักระงับความขุ่นเคืองแห่งจิต และมีวินิจฉัยที่มีเหตุผล

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ไม่แสดงการกดขี่ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้อำนาจที่เหนือกว่าเบียดเบียนผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์การ

9. ขันติ คือ ความอดทน การที่ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ยั่วยุต่างๆ ที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวังหรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

10. อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรมสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักของความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ไม่เอนเอียงหรือหวั่นไหว ไม่มีอคติโดยมิชอบ ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง สามารถทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน

หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

1. ธัมมัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริงรู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลรวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล

2. อัตถัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักผล รู้จักการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และเข้าใจถึงผลที่จะตามมาจากเหตุการณ์ต่างๆ หมายถึง การบริหารจัดการหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประ สงค์ที่ตั้งไว้ และตระหนักรู้ถึงประโยชน์และคุณค่าของหน่วยงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งหมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่มีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ ไว้แล้ว

3. อัตตัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ซึ่งหมายถึง การรู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่าง ไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้มีความทันสมัยต่อภาวะการณ์ปัจจุบันที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กร รวมทั้งมีวิธีการคิดและการบริหารจัดการที่แปลกใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศ

4. มัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ในหลักแนวคิดนี้ค่อนข้างสำคัญมากสำหรับการใช้ชีวิตและการบริหารสิ่งต่างๆ การประมาณกำลังของตน หมายถึง การรู้จักขีดความสามารถของทีมงานในองค์กรขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น

5. กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้จักกาลเทศะการตรงต่อเวลา การแบ่งเวลาและการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งควรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทขององค์การเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาถึงระยะเวลาที่เหมาะสมในสภาวการณ์ต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6. ปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักชุมชน รู้จักองค์กร คือ รู้ถึงคุณลักษณะนิสัยของพนักงานหรือทีมงานในองค์กร รวมทั้งคู่แข่งหรือพันธมิตรขององค์กรด้วย ซึ่งการบริหารองค์กรต้องเป็นไปด้วยความมีเมตตากรุณาและความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันระหว่างคนในองค์กรและคนในชุมชน

7. ปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม ตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคลเปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน(อมรรัตน์ หนูสิงห์.2558)

เห็นได้ว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเหล่านี้มิได้ตกยุคสมัยไปตามกาลเวลาแต่อย่างใดแต่กลับยังสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ได้ในโลกยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยน แปลงและแข่งขันสูงมากได้อย่างสง่างาม ในขณะที่โลกมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องคิดค้นวิธีการบริหารจัดการต่างๆออกมามากมายเพื่อให้เหมาะสม กับสถานการณ์ แต่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากลับยังมีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาไม่ว่ายุคสมัยใดแสดงให้เห็นถึงความเป็นสากลที่ถูกพิสูจน์คุณค่าได้ชัดเจนในการนำไปปรับใช้

การนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จัดเป็นกระบวนทัศน์ที่เป็นทางเลือกที่ต้องการปรับเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานในการจัดทำบริการสาธารณะของภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุดในเวลานี้ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสิ่งนำเข้าและกระบวนการ การเปิดให้มีการแข่งขันและลดการผูกขาด การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งการมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์เป็นหลักของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นนำไปสู่คำถามในประเด็นสำคัญที่ต้องตรวจสอบอยู่ 4 ระดับ (ชนิดา จิตตรุทธะ. (2551: 19) คือ

1. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่ใส่ใจเรื่องสังคมและความเสมอภาค

2. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่กีดกันประเด็นเรื่องความเสมอภาคแต่แนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในเรื่องต่างๆ

3. การจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นมีอุดมการณ์และการปฏิบัติแบบเอาแต่ได้ด้วยการมุ่งเน้นแบบธุรกิจทำให้รู้สึกว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นไม่สามารถส่งมอบความยุติธรรมให้สังคมได้ และ

4. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่สามารถรวมเอาคุณค่าความเสมอภาคและความยุติธรรมทางสังคมเข้ากับกับเรื่องประสิทธิภาพได้ เพราะคุณค่าต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐได้หมดสิ้นลง เหตุนี้จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการนำหลักการบริหารเชิงพุทธเข้ามาช่วยอุดช่องว่างของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่รูปแบบการบริหารจัดการอาจจะดูมีความคล้ายคลึงความเป็นเอกชนมากขึ้นทุกวัน การนำหลักธรรมการบริหารเชิงพุทธทั้งหลักสัปปุริสธรรม หลักพรหมวิหาร 4 และหลักทศพิธราชธรรมมาประยุกต์ย่อมเป็นสิ่งที่สมควรเพราะในความจริงแล้วหลักการในหลายๆ ส่วนของการบริหารเชิงพุทธและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นมีความคล้ายคลึงกันอยู่ไม่น้อยรวมถึงเป้าหมายของทั้งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารเชิงพุทธศาสตร์นั้นก็มิได้แตกต่างกันนั่นคือมุ่งพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าเช่นกัน

สรุป

การพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศโลกที่หนึ่งหรือประเทศพัฒนาแล้วนั้นปัจจัยในเรื่องของการบริหารจัดการภาครัฐนั้นย่อมเป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกต่างๆ ให้สามารถที่

จะเดินหน้าต่อไปได้ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นจะต้องเป็นแนวทางที่สำคัญทั้งในปัจจุบันและในอนาคตเนื่องจากเป็นสิ่งที่กระแสสังคมโลกต่างมุ่งเดินมาในสายทางนี้เช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญในการตรวจสอบดูแลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่สามารถที่จะเดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงแข็งแรง ซึ่งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในประเทศไทยนั้นก็มีความพร้อมอยู่ในระดับหนึ่งแต่ก็ยังมีช่องว่างมากมายที่อาจจะเป็นจุดอ่อนได้ในอนาคต อย่างเช่น การถูกถามถึงการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้นั้นจะทำให้ภาครัฐมิได้ทำหน้าที่ของความเป็นรัฐอย่างที่ควรเป็นหรือไม่ ภาครัฐจะมีคุณลักษณะคล้ายบรรษัทขนาดใหญ่มากขึ้นทุกวันหรือไม่ ซึ่งในส่วนนี้นั้นก็มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่อาจเกิดขึ้น แต่ไม่ว่าอย่างไรการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้นก็ย่อมจำเป็นต่อการบริหารประเทศ ซึ่งการที่มีการนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของภาครัฐนั้นเป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์เป็นอย่างมาก โดยพระพุทธศาสนาอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าพบได้ในสังคมมนุษย์ หรือสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน สำหรับในส่วนของหลักการบริหารจัดการในสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายตามแบบของทุนนิยมสมัยใหม่ แต่หากจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบหรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงานที่ยั่งยืน มีความมั่นคงและสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐอย่างยั่งยืนและมั่นคงรวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในระดับต่างๆ ในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีหลักคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

บรรณานุกรม

จันทร์เพ็ญ ขุนพิลึก. (2557). “การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดชลบุรี และสาขา.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2551). “การจัดการภาครัฐแนวใหม่ประสิทธิภาพหรือความยุติธรรม.” **วารสารการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,** 6(2): 16-19.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2548). **การบริหารราชการแนวใหม่บริบทและเทคนิควิธี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2540). “การปฏิรูปภาคราชการสู่สภาพที่พึงปรารถนา: ทำอย่างไร ใครรับผิดชอบ.” **วารสารข้าราชการ,** 42(2): 24-43.

นิทัศน์ พรายแก้ว. (2548). “ความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดต่อการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการของจังหวัดราชบุรี.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2560). “การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่.” **สถาบันพระปกเกล้า** (ตุลาคม). เข้าถึงเมื่อ 16 ตุลาคม 2560

พระครูกิตติ สุตาภิราม. (2553). “การบริหารจัดการทุนสงเคราะห์นักเรียนของคณะสงฆ์จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.

พระมหามงคล สารินทร์. (2556). “การบริหารงานตามแนวพุทธรรม.” **วารสารบริหารการศึกษา มศว**. 10(19). เข้าถึงเมื่อ 15 ตุลาคม 2560

พระมหาสัญญา เชื้อคนหมั้น. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2553). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

วรเดช จันทรศร. (2541). **ปรัชญาการบริหารภาครัฐ.** กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.

เสนอ อัศวมันตา. (2559). **ความรู้เบื้องต้นรัฐประศาสนศาสตร์**. นครปฐม: สินทวีกิจพริ้นติ้ง.

อมรรัตน์ หนูสิงห์. (2558). “การศึกษารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Huges, Owen. (2003). **Public manangement and administration : An action**. (3rd ed). New York: Pulgrave Macmillan.