



การพัฒนากลยุทธ์องค์กรตามหลักพุทธธรรม
DEVELOPING ORGANIZATIONAL STRATEGY BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES

อำนาจ สาเขตร์¹, ฐิญาภัณณ วงษา²

Umnart Sakhet¹, Thiyaphan Wongsas²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ตาก, ประเทศไทย¹⁻²
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Tak Buddhist College, Thailand¹⁻²

Corresponding Author Email: thiyaphannwngsa@gmail.com

Received 22 Aril 2026; Revised 9 May 2026; Accepted 1 June 2026

การพัฒนากลยุทธ์องค์กรตามหลักพุทธธรรม

อำนาจ สาเซตร, ฐิญาภันณ วงษา

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนากลยุทธ์องค์กร โดยมุ่งวิเคราะห์การบูรณาการหลักธรรมสำคัญ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 อคติ 4 สังคหัตถ์ 4 อิทธิบาท 4 และอปริหานิยธรรม 7 เข้ากับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยพรหมวิหาร 4 ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร อคติ 4 ช่วยป้องกันความลำเอียงในการตัดสินใจ สังคหัตถ์ 4 ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากร อิทธิบาท 4 ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน และอปริหานิยธรรม 7 ช่วยสร้างความมั่นคง ความสามัคคี และความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และความยั่งยืนขององค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและสมดุลในระยะยาว

คำสำคัญ: กลยุทธ์องค์กร; หลักพุทธธรรม; การบูรณาการ; การบริหาร

DEVELOPING ORGANIZATIONAL STRATEGY BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES

Umnart Sakhet, Thiyaphan Wongsu

Abstract

This article aims to study the application of Buddhist principles in corporate strategy development. It aims to analyze the integration of key principles, namely Temple 4, Party 4, Social 4, Patent 4, and Ethics 7 into the strategic management process, which consists of environmental analysis. Setting the vision and goals, planning the strategy and putting the strategy into practice. The study found that Buddhist principles can be applied as a conceptual framework for the proper management of the organization. Mother Temple 4 helps to promote ethical leadership and build good relationships in the organization. Perspective 4 helps to prevent decision-making bias. Objective 4 strengthens employee collaboration and engagement. Impact 4 promotes motivation and performance and ethics. Ethics 7 promotes stability, solidarity and progress for the organization. Integrating ethics into strategic management is an important guide to enhancing operational efficiency. Along with corporate ethics, ethics and sustainability, leading to stable and balanced long-term development of the organization.

Keywords: Organizational Strategy; Buddhist Principles; Integration; Administration

บทนำ

ในบริบทของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการแข่งขันที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันจึงไม่อาจอาศัยเพียงการบริหารจัดการแบบเดิม แต่จำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการเชิงกลยุทธ์ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนการดำเนินงานให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว (สมยศ นาวิการ, 2539; จตุรวัฒน์ ธนิชฐนันท์, 2565; Thompson et al., 2014) อย่างไรก็ตาม การมุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพและผลกำไรโดยปราศจากหลักคุณธรรมและจริยธรรม อาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง ความไม่โปร่งใส และความล้มเหลวในการบริหารองค์กรได้

จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่าปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การขาดภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม การตัดสินใจที่ลำเอียง การบริหารงานที่ขาดความโปร่งใส และการขาดความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ตัวอย่างเช่น หลายองค์กรประสบปัญหาความขัดแย้งภายใน การบริหารงานที่เน้นผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม หรือการกำหนดกลยุทธ์ที่ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม (อำพล นววงศ์เสถียร, 2562; กวินพัฒน์ เลิศพงษ์มณี, 2566) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดที่ช่วยพัฒนาทั้งกระบวนการบริหารและคุณธรรมของผู้บริหารควบคู่กันไป

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้เกิดข้อพิจารณาว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคปัจจุบันอาจไม่เพียงพอหากขาดกรอบแนวคิดด้านคุณธรรมที่ช่วยกำกับการตัดสินใจและการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร พระพุทธศาสนาในฐานะศาสตร์แห่งการพัฒนามนุษย์ ได้เสนอหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างมิติทางจริยธรรมควบคู่กับกระบวนการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 อคติ 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 และอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งพัฒนาทั้งด้านภาวะผู้นำ ความยุติธรรม ความร่วมมือ และความเจริญมั่นคงขององค์กร

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนากลยุทธ์องค์กรตามหลักพุทธธรรม โดยมุ่งวิเคราะห์แนวทางการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ทั้งในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร บทความนี้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจด้านการบริหารองค์กร ในการนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน อันจะนำไปสู่ความสมดุลระหว่างความสำเร็จทางธุรกิจและคุณค่าทางจริยธรรมในระยะยาว

ความหมายของกลยุทธ์

สมยศ นาวิการ (2539) ให้ความหมายไว้ว่า “กลยุทธ์คือ แผนงานระยะยาวขององค์การที่ถูกกำหนดขึ้นมา เพื่อการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การ กลยุทธ์จะต้องใช้ข้อได้เปรียบจากการแข่งขันให้มากที่สุด และข้อเสียเปรียบทางการแข่งขันน้อยที่สุด”

Henrik von Scheel, (2014) กลยุทธ์ (strategy) หมายถึง เป็นกิจกรรมที่องค์การมอบคุณค่าและกำหนดทางเลือกเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดีกว่าและเหนือกว่าคู่แข่ง

ทอมป์สัน และคณะ (Thompson al et, 2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ของบริษัท (Company's Strategy) คือ แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ที่ดีกว่า เหนือกว่า แผนปฏิบัติงานของคู่แข่ง และทั้งทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำกำไรได้มากกว่าอีกด้วย

สเคอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์หมายถึงแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการหลักสำคัญขององค์การ (comprehensive action plan) ซึ่งองค์การใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน

เดสส์และมิลเลอร์ (Dess & Miller, 1993) ได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 2 ชนิด ที่ไม่เหมือนกัน คือ กลยุทธ์ที่ตั้งใจ (intended strategies) กับกลยุทธ์ที่เป็นจริง (realized strategies) และได้อธิบายดังนี้

1) กลยุทธ์ที่ตั้งใจ (intended strategies) ได้แก่ กลยุทธ์ที่ผู้จัดการเสนอแนะออกแบบและคาดหวังว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ เป้าหมาย นโยบาย และแผนปฏิบัติงาน

2) กลยุทธ์ที่เป็นจริง (realized strategies) เป็นกลยุทธ์ตรงข้ามกับกลยุทธ์ที่ตั้งใจเพราะเป้าหมาย นโยบาย และแผนปฏิบัติงานที่ก่อตัวขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งใจขององค์กรนั้น เมื่อถึงเวลานำไปปฏิบัติอาจแตกต่างจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมากก็ได้ เพราะในทางปฏิบัตินั้นกลยุทธ์เริ่มแรกเกือบทุกกลยุทธ์จะมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ในช่วงที่อยู่ในขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ เหตุผลก็เนื่องจากว่า สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เดิมอาจใช้ไม่ได้ผล จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ในบางส่วน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงนั้น

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า กลยุทธ์จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การ ซึ่งกลยุทธ์ที่ดีที่มีการนำไปปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญนั้น จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทาง โดยพนักงานทุกระดับสามารถรับรู้และเข้าใจได้ ทั้งนี้เพื่อที่จะแปลงเป้าหมายและทิศทางดังกล่าวนั้นไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การต้องการนั่นเอง

ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโดยพิจารณาถึงผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวเป็นสำคัญ กล่าวอีกนัยหนึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการกำหนดงานขององค์กร (แผนการดำเนินงาน) เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้า หมายที่ได้กำหนดไว้(ทั้งระยะสั้นและระยะยาว)และประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว การจัดการเชิงกลยุทธ์มุ่งให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานในระยะสั้น ควบคู่ไปกับความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (จตุรวัฒน์ ธนิจูรินทร์, 2565)

การจัดการเชิงกลยุทธ์หมายถึง กระบวนการ ทรัพยากรที่นำไปสู่แนวคิด กลยุทธ์การวางตำแหน่งทางกลยุทธ์การกำหนดกลยุทธ์และทางเลือกกลยุทธ์การดำเนินการตามกลยุทธ์การควบคุมและการประเมินผล ยุทธ์ โดยเริ่มต้นจากการกำหนด ทิศทาง ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรให้ชัดเจน และสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพการณ์ภายในของ องค์กรการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงส่วนต่างๆขององค์กรให้สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้ เกิดผลเป็นรูปธรรม และการติดตาม กำกับควบคุม การประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์การเรียนรู้ผล ความก้าวหน้าตลอดจนการจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงต่อไป เกิดการปรับปรุง ส่วนแบ่งการตลาดและวางแผนกลยุทธ์สำหรับอนาคตผ่านการสร้างคุณค่าจากการใช้ทรัพยากรที่เป็นพื้นฐานที่ จำเป็นต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ สินค้าหรือบริการเพื่อช่วยองค์กรให้เกิด ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (อำพล นววงศ์เสถียร, 2562)

การจัดการเชิงกลยุทธ์หมายถึง การวางแผนและศึกษาถึงสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน องค์กร รวมทั้งการตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กรที่มีทรัพยากรอย่างจำกัดเพื่อให้ ดำเนินการไปยังจุดมุ่งหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา(ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2555)

พอสรุปได้ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นกระบวนการในการวางแผนการบริหารจัดการ องค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในสถานการณ์การแข่งขันที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและการประเมินและการควบคุมเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่องค์กรใช้ในการบริหารองค์กร

การจัดการเชิงกลยุทธ์ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงแต่ครอบคลุมทุกส่วนขององค์กรเพื่อให้ องค์กรประกอบทุกส่วนของธุรกิจดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสอดคล้องกันโดยให้ความสำคัญกับ การบรรลุเป้าหมายของธุรกิจตามที่ได้กำหนดไว้ โดยที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนจะต้องทำหน้าที่ในกาวางแผน และกำหนดกลยุทธ์ซึ่งสามารถจำแนกกลยุทธ์ทางธุรกิจได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

1) กลยุทธ์ระดับองค์การ หรือเรียกว่ากลยุทธ์ในระดับนโยบาย เป็นการมองภาพรวมเพื่อกำหนดเป้าหมายหลักขององค์การและทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย กลยุทธ์ระดับองค์การถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ร่วมกับคณะผู้บริหารและที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ขององค์การโดยการคาดการณ์สถานการณ์และความต้องการในอนาคตขององค์การ พร้อมกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) และเป้าหมาย (Goal) ขององค์การ

2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ หรือเรียกว่ากลยุทธ์ในระดับนโยบาย เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการปรับปรุงสถานการณ์การแข่งขันของธุรกิจให้เป็นไปตามกระแส เป็นการสร้างจุดแข็งทางการแข่งขันในธุรกิจเพื่อที่จะให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ตามเป้าหมายกลยุทธ์ระดับธุรกิจถูกขับเคลื่อนโดยผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยธุรกิจ(Business Unit) ภาระหน้าที่หลักมีมากมาย เช่น การตัดสินใจกับวิธีการเติบโต การระบุเครื่องมือใหม่ของการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรและการบรรลุประสิทธิภาพด้านต้นทุน

3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ หรือเรียกว่ากลยุทธ์ในระดับนโยบาย เป็นการพัฒนาการทำงานของภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเช่น ความรวดเร็วการทำงานการให้บริการ ประสิทธิภาพการบริหารต้นทุน การจัดลำดับความสำคัญของการริเริ่ม การปรับปรุงการดำเนินงาน ให้เกิดความพร้อมในองค์กร กลยุทธ์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละหน้าที่ และถูกกำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละส่วนงาน เช่น การผลิตการเงินการตลาดและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น โดยมุ่งที่ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์การและระดับธุรกิจ จะกล่าวถึงในบทต่อ ๆ ไป

การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น สิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่องค์กรไม่สามารถมองข้าม และควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน คือเรื่องของการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมไปพร้อมกัน (กวินพัฒน์ เลิศพงษ์มณี, 2566)

หลักพุทธธรรมการบริหาร

หลักพุทธธรรมทางการบริหารเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารมิได้เกี่ยวข้องเฉพาะการจัดการทรัพยากรหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารคน การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร พระพุทธศาสนาได้เสนอหลักธรรมที่มุ่งพัฒนามนุษย์ทั้งด้านปัญญา คุณธรรม และพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการครองตน ครองคน และครองงาน ได้แก่ พรหมวิหาร 4 อคติ 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 และอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งล้วนเป็นหลักธรรมที่มีปรากฏในพระไตรปิฎกและสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรยุคปัจจุบันได้อย่างเป็นรูปธรรม

1) พรหมวิหาร 4 กับการบริหารคน

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารในการครองคน ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ว่าเป็นธรรมอันประเสริฐ เป็นเครื่องอยู่ของพรหม และเป็นหลักแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (ส.ม. (ไทย) มจร. 19/573-577/313-315)

เมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ผู้บริหารที่มีเมตตาจะสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน

กรุณา หมายถึง ความสงสารและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ในบริบทการบริหาร หมายถึงการช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหา

มุทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เป็นการส่งเสริมกำลังใจและลดการแข่งขันเชิงลบภายในองค์กร

อุเบกขา หมายถึง การวางใจเป็นกลาง ใช้เหตุผลในการพิจารณาและตัดสินใจ ไม่ลำเอียงด้วยอารมณ์

ดังนั้น พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2) อคติ 4 กับการตัดสินใจของผู้บริหาร

อคติ 4 เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงเพื่อเตือนให้บุคคลละเว้นความลำเอียงในการตัดสินใจ ได้แก่ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และภยาคติ (อง.จตุกก. (ไทย) มจร. 21/17/28)

ฉันทาคติ คือ ความลำเอียงเพราะรัก

โทสาคติ คือ ความลำเอียงเพราะโกรธ

โมหาคติ คือ ความลำเอียงเพราะหลง

ภยาคติ คือ ความลำเอียงเพราะกลัว

ในการบริหารองค์กร หากผู้บริหารตกอยู่ภายใต้อคติ ย่อมทำให้การบริหารขาดความยุติธรรม และกระทบต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น อคติ 4 จึงเป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารรักษาความเที่ยงธรรมในการบริหารงาน

3) สังคหัตถ์ 4 กับการครองใจคน

สังคหัตถ์ 4 เป็นหลักธรรมแห่งการยึดเหนี่ยวน้ำใจบุคคล ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา (อง.จตุกก. (ไทย) มจร. 21/32/39)

ทาน หมายถึง การให้

ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาไพเราะ

อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์

สมานัตตตา หมายถึง การวางตนเสมอดันเสมอปลาย

ผู้บริหารที่ใช้สังคหวัตถุ 4 ในการบริหาร จะสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) อิทธิบาท 4 กับความสำเร็จในการทำงาน

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการทำงาน (ที.ปา. (ไทย) มจร. 11/305/247)

ฉันทะ คือ ความพอใจในงาน

วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม

จิตตะ คือ ความเอาใจใส่

วิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรอง

หลักธรรมนี้ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5) อปทานิยธรรม 7 กับการพัฒนาองค์กร

อปทานิยธรรม 7 เป็นหลักธรรมแห่งความไม่เสื่อม ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ชาววัชชีเพื่อความเจริญมั่นคงของหมู่คณะ (ที.ม. (ไทย) มจร. 10/134-142/107-112)

อปทานิยธรรม 7 ประกอบด้วย การประชุมกันเนื่องนิตย์ ความพร้อมเพรียง การรักษากฎเกณฑ์ การเคารพผู้อาวุโส การคุ้มครองสตรี การเคารพสถานที่สำคัญ และการอุปถัมภ์ผู้ทรงศีลเมื่อประยูกต์ใช้ในองค์กร จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความมีระเบียบวินัย และความมั่นคงขององค์กร

หลักพุทธธรรมทางการบริหารเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยพรหมวิหาร 4 ช่วยในการครองคน อคติ 4 ช่วยป้องกันความลำเอียง สังคหวัตถุ 4 ช่วยสร้างความสัมพันธ์ อิทธิบาท 4 ช่วยสร้างความสำเร็จ และอปทานิยธรรม 7 ช่วยสร้างความมั่นคงขององค์กร หลักธรรมเหล่านี้จึงเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารเชิงพุทธที่มุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป

บทสรุป

กลยุทธ์องค์กรตามหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางที่สามารถบูรณาการหลักการทางการบริหารสมัยใหม่เข้ากับหลักคุณธรรมได้อย่างลงตัว โดยพรหมวิหาร 4 ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร อคติ 4 ผู้บริหารไม่ควรประพฤติดุร้ายเป็นทางแห่งความเสื่อม สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกันเห็นเหตุให้ตนเอง และหมั่นทะนุถนอมก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และอริยสัจ 4 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ

นอกจากนี้ ผู้บริหารนอกจากจะมีคุณวุฒิในทางวิชาการต่าง ๆ แล้วยังจำเป็นต้องมีคุณธรรมของนักบริหารหรือผู้นำมักจะประสบปัญหาหรือร้องเรียนขอความเป็นธรรมอยู่เป็นประจำ ดังนั้นต้องใช้หลักตัดสินความเพื่อให้เกิดความยุติธรรมละผู้บริหาย่อมหวังความเจริญก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น กลยุทธ์ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพเน้นการมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองภาพรวมออก คาดการณ์อนาคตได้ และสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะสร้างทีมที่เข้มแข็งผ่านการเป็นตัวอย่างที่ดี ยอมรับความผิดพลาด และให้อำนาจคนในทีม สิ่งสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานร่วมกันสู่เป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพในการดำเนินงานหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเท่านั้น หากแต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการบริหารจัดการบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป หลักพุทธธรรมถือเป็นองค์ความรู้สำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งพัฒนาทั้งด้านความคิด พฤติกรรม และจิตใจของมนุษย์ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรหลักพุทธธรรมทางการบริหาร เช่น พรหมวิหาร 4 อคติ 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 และธรรมเครื่องให้ก้าวหน้า 7 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างความสำเร็จขององค์กรกับความผาสุกของบุคลากรภายใต้หลักแห่งความเมตตา ความยุติธรรม ความเพียร และความไม่ประมาทจากแนวคิดดังกล่าว จึงได้สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมทางการบริหารและนำเสนอในรูปแบบภาพองค์ความรู้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของหลักธรรมแต่ละประการและแนวทางการประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้หลักพุทธธรรมทางการบริหาร

ภาพนี้แสดงองค์ความรู้ด้านหลักพุทธธรรมทางการบริหาร ในลักษณะแผนภาพบูรณาการที่รวบรวมหลักธรรมสำคัญ 5 หมวด ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแกนกลางคือ ผู้นำยุคใหม่ ที่ต้องมีทั้งปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานอย่างสมดุล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน องค์ประกอบของภาพแบ่งออกเป็น 5 หลักธรรมสำคัญ ได้แก่

1) พรหมวิหาร 4 เป็นหลักการครองตน ช่วยสร้างความเมตตา ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

2) อคติ 4 เป็นหลักป้องกันความลำเอียง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการตัดสินใจ

3) สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการครองใจคน สร้างความร่วมมือและความสามัคคีในทีมงาน

4) อิทธิบาท 4 เป็นหลักแห่งความสำเร็จ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน

5) อปรีหานิยธรรม 7 เป็นหลักแห่งความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กร

จากการบูรณาการหลักธรรมทั้ง 5 หมวดนี้ ก่อให้เกิดผลลัพธ์สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ความยุติธรรมในการบริหาร การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความสามัคคีในองค์กร และการพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักพุทธธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กวิณพัฒน์ เลิศพงษ์มณี. (2566). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. พิษณุโลก : การพิมพ์ต่อทคอม,
- จตุรวัฒน์ ธนิจฐ์นันท์. (2565). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management ฉบับคัมภีร์นักบริหาร*. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ทริปเบิลเอ.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒน์. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ : เทคโนโลยีและนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- อำพล นววงศ์เสถียร. (2562). *ตำราการจัดการเชิงกลยุทธ์การแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขัน*. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- Dess, Gregory G. and Miller, Alex. (1993). *Strategic Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Von Rosing, Mark, Henrik von Scheel, and August-Wilhelm Scheer. (2014). *The Complete Business Process Handbook: Body of Knowledge from Process Modeling to BPM*, Volume 1. Morgan Kaufmann.
- Schermerhorn, John R. (2002). *Management*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Thompson, A., Margarat A. Peteraf, John E Gamble, and A.J. Strickland III. (2014). *Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage*. 19th ed. McGraw-Hill Education.Inc.