

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงาน

กิริติ กมลประเทืองกร¹

บทนำ

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นให้บุคคลเป็นคนดี ซื่อสัตย์ ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อนเพื่อความสุขทั้งกายและใจของตนเอง จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว พุทธศาสนาได้มีข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับควบคุมกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความดีงาม คือการรักษาศีล ๕ หรือเบญจศีล ควบคุมไปกับเบญจธรรม เช่น การไม่ฆ่าสัตว์ควบคุมไปกับการมีความเมตตา กรุณา ต่อสรรพสัตว์ตลอดถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การไม่ถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ (ลักขโมย) ควบคุมไปกับสัมมาอาชีวะ คือ มีกิจการงานที่ชอบไม่เบียดเบียนผู้อื่น การพัฒนาความประพฤติให้เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ การตั้งตนอยู่ในระเบียบวินัย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน หลักพุทธธรรม คือ คำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นทั้งคำสั่ง และคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ทั้งหมดนั้นรวมเรียกว่า “พระธรรม” และที่เป็นคำสั่งเรียกว่า “วินัย”²

หลักการบริหารงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แต่เนื่องจากแนวคิดด้านการบริหารงานบุคคล ได้มีการขยายและพัฒนาตามการค้นคว้าทางวิชาการ จึงได้มีการยอมรับคำใหม่ที่ชื่อว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งน่าจะมีความเหมาะสม ที่สามารถสร้างความเข้าใจในการนำไปสู่ความเจริญเติบโตขององค์กรได้เป็นอย่างดี³

นักวิชาการกล่าวว่า วิชาการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) มีบทบาทหน้าที่ความสำคัญต่อผู้บริหารงานในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ต่อมาได้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ใหม่เทคโนโลยีก้าวหน้า องค์กรมีการแข่งขันทางการดำเนินงานสูงมาก ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบระบบการบริหารงาน หรือการจัดการขององค์กร จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวิทยาการว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้น ในปัจจุบันจึงมีการเปลี่ยนคำศัพท์ การบริหารงานบุคคล มาใช้คำศัพท์ใหม่เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)⁴

¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² ที. ม. (บาลี) ๑๐/๑๔๑/๑๗๘.

³ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

⁴ อำนวนย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

ความหมายการบริหาร

การบริหาร (Administration) หรือ การจัดการ (Management) เป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่นิยมใช้ต่างกัน การบริหารนิยมใช้ในทางราชการ ส่วนการจัดการมักใช้ในการธุรกิจ และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร และการจัดการไว้ดังนี้

การบริหาร คือ การเกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม โดยอย่างน้อยที่สุด กลุ่มนั้นจะต้องมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป กลุ่มบุคคลดังกล่าว จะต้องมียุทธศาสตร์หรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนการจัดการเป็นงานทางด้านสมอง ใช้ความคิด ปฏิภาณ และการตัดสินใจเพื่อสร้างเงื่อนไข และรักษาไว้ซึ่งเงื่อนไขสำหรับการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ด้วยการวางแผน การนำ การจัดองค์การ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ เงินทอง และทรัพยากรด้านอื่น ๆ⁵

กระบวนการของการประสานงานและบูรณาการกิจกรรมในงาน เพื่อให้บรรลุสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติงานของหัวหน้า หรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผล โดยได้ประสิทธิภาพ หรือกล่าวว่าการบริหาร ก็คือการทำงานให้เสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จนั่นเอง และยังได้ให้ความหมายของการจัดการว่า เป็นภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (ที่เรียกว่าผู้บริหาร) ที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำงานและไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกัน ทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี⁷

การบริหาร⁸ คือกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติการในองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

สรุปได้ว่า การบริหาร หรือการจัดการเป็นกระบวนการในการประสานงานการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามกระบวนการบริหาร คือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Doing) การประเมินผลหรือการตรวจสอบ (Checking) และการปรับปรุง (Action) ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

⁵ ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพ. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

⁶ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๔๓.

⁷ ธงชัย สันติวงษ์, กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ : การศึกษานโยบายและกลยุทธ์การบริหารขององค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๒๓.

⁸ สมยศ นาวิการ, การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ “การจัดระเบียบการดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์ และรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบ ทางด้านการแข่งขัน และได้ผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น” และได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน และบำรุงรักษาคนที่มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน⁹

การบริหารงานบุคคล หมายถึง “การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือ ตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใด องค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การโยกย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครอง บังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน ไปแล้ว” และอธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารงานบุคคลในภาษาอังกฤษ มีคำใช้อยู่หลายคำ เช่น **Personnel Administration, Personnel Management, Manpower Management, และ Public Personnel Administration** เป็นต้น แต่ความหมายก็ไม่แตกต่างกัน บางคำได้เน้นถึงตัวบุคคลที่อยู่ในองค์การใด องค์การหนึ่งเท่านั้น ถ้าต้องการจะให้หมายถึงข้าราชการ ก็มักใช้คำว่า **Public Personnel Administration** หรือถ้าหมายถึงธุรกิจเอกชน ก็ใช้คำว่า **Business Personnel Management**¹⁰ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลมี¹¹ ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคล เป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และ ความต้องการของหน่วยงาน

๒. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา และคัดเลือกบุคคล เข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

๓. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์ เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และพ้นการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

⁹ เสนาะ ดิยาวุ สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข และ นิยะดา ชุนหวงค์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๗-๘.

¹⁰ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, ๒๕๔๓), หน้า ๖.

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พะยอม วงศ์สารศรี¹² การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการ ที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เดชวิทย์ นิลวรรณ¹³ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การแสวงหาวิธีการในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์การ เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสม กับองค์การ รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะ การดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดี ต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ที่มีการใช้กลยุทธ์ และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะพบว่า ผู้จัดการทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงาน จะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มากบ้าง หรือน้อยบ้าง ผู้จัดการจะทำงานได้ผลสำเร็จ ย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือ ในการทำงานจากผู้ร่วมงาน อย่างเต็มความสามารถ และด้วยความสมัครใจ เป็นปัจจัยสำคัญ¹⁴

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

พระเมธีธรรมาภรณ์¹⁵ (ประยูร ธมมจิตโต) กล่าวว่า หน้าที่ของนักบริหาร ปรากฏอยู่ในคำจำกัดความที่ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยคนอื่น นักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์การ อำนวยการ และควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหาร มีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing)

¹² พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๕.

¹³ เดชวิทย์ นิลวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, หจก.ธนุชพรินตัง, ๒๕๔๘). หน้า ๒.

¹⁴ อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒.

¹⁵ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๓.

และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการ จะถูกกำหนดโดยวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อกันทางปฏิบัติแล้ว คนไทยเราก็มักบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ

การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัติมันจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ¹⁶

กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสดีคอร์บ (POSDCORB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์กูลิค (Luther Gulick) และลินดอลเออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรีฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)¹⁷

กระบวนการบริหารที่มีชื่อเสียงและใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ POSDCORB Model ของลูเธอร์กูลิคและลินดอลเออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937) กระบวนการนี้ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ¹⁸ คือ

๑. **P = Planning** หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย

๒. **O = Organizing** หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งบางการศึกษาที่พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงาน

๓. **S = Staffing** หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่การสรรหาคณะมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

¹⁶ เด็น ชะเนตติยัง, การบริหารงานบุคคล. (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

¹⁷ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกาอังกฤษฝรั่งเศสญี่ปุ่นและไทย. (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

¹⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์สาราญฤติ, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.

๔. **D = Directing** หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การตรวจตรา ชี้แนะการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน หรือโต้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงศิลปะในการบริหารงาน

๕. **Co = Coordination** หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

๖. **R = Reporting** หมายถึง การบันทึกรายงานไว้เป็นหลักฐาน เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา และแจ้งให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดถึงการประชาสัมพันธ์

๗. **B = Budgeting** หมายถึง การจัดงบประมาณ เป็นการวางแผนการจ่ายเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายโดยรอบคอบรัดกุม

แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี (Good governance)

แม้จะเป็นที่ยอมรับกันว่าไม่มีทฤษฎีการบริหารใดที่เหมาะสม สำหรับทุกสถานการณ์ เพราะว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ หลักการสำคัญในการบริหาร คือการเข้าใจเรื่องเป้าหมายขององค์กร โครงสร้าง กระบวนการทำงาน รวมถึงการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความเข้าใจกระบวนการบริหาร สิ่งเหล่านี้การบริหารจัดการเครือข่ายต้องมีความเข้าใจ การบริหารจัดการเครือข่าย ถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญไม่น้อยกว่ากระบวนการอื่น ๆ ของการทำงานในลักษณะของเครือข่าย เครือข่ายเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง เครือข่ายจะบรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี หากจะถามว่าการบริหารจัดการที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร ซึ่งไม่มีคำตอบที่สำเร็จรูป ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร โดยเปลี่ยนจากที่เน้นแนวคิดการบริหารจัดการ (Management) ไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำ (leadership) กันมากขึ้น

การบริหารจัดการที่ดีและเกิดประสิทธิผลจะต้องมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ

๑. มีระบบงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการแปลงนโยบายไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ มีการจัดทำแผนงาน (ทั้งระยะสั้นและระยะยาว) มีการจัดทำโครงการ มีการดำเนินการตามนโยบาย แผนและโครงการ มีระบบข้อมูล ระบบการประสานงาน ระบบเครือข่าย ระบบการมีส่วนร่วมของภาคี/ข่าย ระบบการตัดสินใจ ระบบการปฏิบัติงาน และระบบการติดตามประเมินผล

๒. มีระบบบุคลากร เป็นหัวใจของการปฏิบัติการและการบริหารจัดการ ระบบบุคลากรมีองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ของบุคลากร ความสามารถของบุคลากร ความต้องการที่จะทำงาน และการพัฒนาบุคลากร

๓. มีระบบงบประมาณ/ทรัพยากร หน่วยงานหรือองค์กรต้องมีงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานอย่างพอเพียง มีการวางแผนการใช้จ่าย และการตรวจสอบการใช้งบประมาณ

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อม ที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁹

องค์การใดที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นกุญแจดอกสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงจะเห็นได้ว่าการจัดระบบการบริหารจัดการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การนั้นปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในรูปแบบเดียวกัน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ต่อไป

ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรม คือ เป็นธรรมที่เป็นคุณความดีงาม สภาพที่เกื้อกูล²⁰คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุข จึงเป็นที่ต้องการของมนุษย์ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ต้องการอบรม โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นเหมาะสมกับที่เราต้องการ²¹

กระบวนการทัศน์ของคุณธรรมว่า “กระบวนการทัศน์ของคุณธรรมต้องมีจริยธรรมก่อน ลืไปกว่านั้นก็มีสังัจธรรมอยู่ ก็คือ เรา รู้ความเป็นจริงของสิ่งนั้น ๆ แล้วเอาจริยะมาประพฤติ... ขอให้เรามีจรรยาบรรณในเรื่องนั้น ๆ คุณธรรมมาเองเพราะคุณธรรมเป็นผล จริยธรรมเป็นเหตุ”²² สภาพของคุณงามความดีคนที่มีคุณธรรม หมายถึง คนที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งคนที่มีคุณธรรมนั้น²³

นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นแล้วยังมีจิตใจ เอื้ออาทรต่อผู้อื่นอีกด้วยจากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เป็นไปในทางที่ดีหรือจิตใจเป็นกุศล เป็นเรื่องของนามธรรมและเป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีไม่ก่อความเดือดร้อนกับใครและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขคุณงามความดีและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เป็นไปในทางที่ดีที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามที่สังคมยอมรับ คุณธรรมคือสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าดี เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เป็นไปในทางที่ดีงาม แต่เป็นเรื่องของนามธรรมที่มองได้ยากเพราะเป็นคุณสมบัติที่ปรากฏอยู่กับตัวของผู้นั้น โดยเฉพาะหรือกลุ่มบุคคลในแต่ละอาชีพ เช่น คุณธรรมของตำรวจก็คือพิทักษ์สันติราษฎร์ คุณธรรมของทหารก็คือป้องกันประเทศ คุณธรรม

¹⁹ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ. หน้า ๑๘.

²⁰ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

²¹ พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ), คุณธรรมคู่คุณงามความดี. (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., ๒๕๒๗), หน้า ๙๐.

²² พระมหาทวีป กตปุณฺโณ, ธรรมกถาเนื่องในวันทำบุญครบรอบ ๓๐ ปี สาธิตเกษตร. (กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๕.

²³ สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ, เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๕.

ของพระภิกษุคือการรักษาพระธรรมวินัยและเผยแผ่แก่ศาสนิกชน คุณธรรมของครูก็คือการแนะนำสั่งสอนศิษย์ด้วยเจตนาดีให้ศิษย์มีความรู้ ความประพฤติที่ดี ส่วนคุณธรรมส่วนบุคคล ได้แก่ความซื่อสัตย์ การมีวินัย และการประหยัด ฉะนั้นลักษณะบางอย่าง จึงอาจเป็นได้ทั้งคุณธรรมและค่านิยมไปพร้อมกัน เช่น ความกตัญญูซึ่งในสังคมไทยเห็นว่าเป็นลักษณะที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญและดีงาม²⁴

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่าคำว่าคุณธรรมนั้นหมายถึง สภาพคุณงามความดีความถูกต้องซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลและเป็นสิ่งที่บุคคลส่วนใหญ่เชื่อว่าดีงามอีกทั้งเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งและเป็นความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีอยู่ในจิตสำนึก

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมตามหลักศาสนา

ศาสนา หมายถึง ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ สิ่งเหนือธรรมชาติ หลักการ สถาบัน หรือ ประเพณีที่เป็นที่เคารพ โดยทั่วไปแล้วอาจกล่าวได้ว่า ศาสนาเป็นสิ่งที่ควบคุมและประสานความสัมพันธ์ของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข โดยมีคำอธิบายถึงการเกิดขึ้นและพัฒนาการของศาสนาไว้เป็น ๓ กลุ่ม กลุ่มแรก มองว่าศาสนาเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น กลุ่มที่สอง มองว่าศาสนาค่อย ๆ พัฒนาการไปสู่สภาวะแห่งความจริงมากขึ้นเรื่อย ๆ และกลุ่มที่สาม มองว่าศาสนาบางศาสนานั้นคือความจริงแท้²⁵

สำหรับประเทศไทย ประชาชนมีเสรีภาพในการนับถือศาสนา โดยพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นอัครศาสนูปถัมภ์ทุกศาสนา ได้แก่ ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู ศาสนาซิกข์ คุณธรรมแต่ละศาสนามีดังนี้

หลักธรรมของศาสนาพุทธ

ศาสนาพุทธมี ๒ นิกายหลัก คือ มหายานหรืออากัจฉายาน และหินยานหรือเถรวาท มีผู้อธิบายหลักธรรมไว้ดังต่อไปนี้

ในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมไว้มาก ก่อนที่ถือว่าเป็นจริยธรรมนั้น อาจจำแนกเป็น ๓ ระดับ²⁶ คือ

ก. ระดับมูลฐาน คือ สีลห้า ได้แก่ ๑. จงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ๒. จงดเว้นจากการลักทรัพย์ของผู้อื่น ๓. จงดเว้นจากการประพฤติดินทางกาม ๔. จงดเว้นจากการพูดปด ๕. จงดเว้นจากการดื่มสุราเมรัยและยาเสพติดให้โทษ

²⁴ เสริมวิทย์ ศุภเมธี, *คุณธรรมคือเครื่องค้ำจุนโลก*. (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., ๒๕๓๑), หน้า ๒๖๙-๒๗๒.

²⁵ กรมการศาสนา, *แผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. (กระทรวงวัฒนธรรมชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยโรงพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

²⁶ เตือน คำดี, *ศาสนศาสตร์*. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๕.

ข. ระดับกลาง คือ กุศลกรรมบถ ๑๐ คือ กายสุจริต ๓ ประการ คือ ๑. งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ๒. งดเว้นจากการลักทรัพย์ของผู้อื่น ๓. งดเว้นจากการประพฤติผิดทางกาม, วจีสุจริต ๔ ประการ คือ ๑. เว้นจากการพูดปด ๒. เว้นจากการพูดส่อเสียด ๓. เว้นจากการพูดคำหยาบ ๔. เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ, และมโนสุจริต ๓ ประการ คือ ๑. ไม่คิดโลภเอาของของคนอื่น ๒. ไม่คิดปองร้ายผู้อื่น ๓. ไม่เห็นผิดจากกรรม

ค. ระดับสูง คือ มรรค ๘ คือ ๑. สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ ๒. สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ ๓. สัมมาวาจา เจรจาชอบ ๔. สัมมากัมมันตะ การงานชอบ ๕. สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ ๖. สัมมาวายามะ เพียรชอบ ๗. สัมมาสติ ระลึกชอบ ๘. สัมมาสมาธิ ตั้งใจชอบ ย่อลงเป็น ๓ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เรียกอีกอย่างว่า ไตรสิกขา

สรุปหลักธรรมของศาสนาพุทธ เฉพาะที่นับว่าสำคัญจริง ๆ ได้²⁷ ดังต่อไปนี้

๑. โอวาทปาฏิโมกข์ พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักพุทธศาสนา (หัวใจพระพุทธศาสนา) ในวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๓ (มาฆะ) มีใจความสำคัญ ดังนี้ ๑. ให้เว้นจากความชั่วทั้งหมด ๒. ให้สร้างความดีสม่ำเสมอ ๓. ให้ชำระจิตให้บริสุทธิ์

๒. อริยสัจ ๔ เป็นหลักธรรมที่พระพุทธองค์ตรัสสอนพระธรรมวินัยไว้ จัดเป็นหัวใจแห่งพระพุทธศาสนา อริยสัจ ๔ คือ ธรรมที่เป็นความจริงอันประเสริฐ ๔ ประการ ต่อไปนี้ ๑. ทุกข์ หมายถึง ความทุกข์ทั้งสิ้น ๒. สมุทัย เหตุให้ทุกข์เกิด ๓. นิโรธ ความดับทุกข์ และ ๔. มรรค ทางให้ถึงความดับทุกข์

๓. หลักจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักที่ชาวพุทธทุกคนยึดถือปฏิบัติตามกันอย่างเคร่งครัด เพิ่มความสงบสุขในชีวิตและสังคมมี ๓ ชั้น ดังนี้

๑. ชั้นพื้นฐาน ได้แก่ ศีล ๕ และ ธรรม ๕ (เบญจศีลเบญจธรรม) เบญจศีล ได้แก่ เว้นจากการฆ่าสัตว์ (รวมทั้งมนุษย์) เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดทางกาม เว้นจากการพูดปด เว้นจากการดื่มสุราเมรัย ส่วนเบญจธรรม ได้แก่ เมตตาต่อสัตว์ ประกอบอาชีพสุจริต สำรวมในการพูด ความจริง มีสติสำรวมระวัง

๒. ชั้นกลาง ได้แก่ กุศลกรรมบถ ๑๐ ต่อไปนี้ ๑. ทางกาย มี ๓ ข้อ ดังนี้ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดในกาม ๒. ทางวาจา มี ๔ ข้อ ดังนี้ เว้นจากการพูดปด เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ ๓. ทางใจ มี ๓ ข้อ ดังนี้ ไม่คิดโลภเอาของคนอื่น ไม่คิดปองร้ายผู้อื่น ไม่เห็นผิดจากกรรม เช่น เห็นว่าทำไม่ได้ดี ทำชั่วไม่ได้ชั่ว

๓. ชั้นสูง ได้แก่ อริยมรรค ๘ (รายละเอียดเรื่องอริยมรรค) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม การที่พุทธธรรมจะสามารถยังอรรถประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้คนอย่างกว้างขวางได้นั้นผู้ทำหน้าที่ในการสื่อสารแห่งพุทธธรรมควรเข้าใจถึงองค์ประกอบและกระบวนการของการสื่อสารเพื่อนำไปพิจารณา

²⁷ ประทีป สวายุ, สิบเอ็ดศาสนาของโลก. (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

โดยสามารถปรับใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ในครั้งพุทธกาล พระผู้มีพระภาคทรงประกาศพระศาสนาได้อย่างแพร่หลาย ด้วยพุทธปรีชาญาณในด้านต่าง ๆ ซึ่งปรากฏเป็นพุทธวิธีของการสื่อสารธรรมที่ทรงใช้ในการประกาศพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนมากกว่า ๒,๕๐๐ ปี พุทธศาสนิกชนสามารถนำสาระธรรมนั้นไปใช้ในการดำเนินชีวิต อันเป็นการเสริมสร้างความเห็นที่ถูกต้องตามธรรมร่วมกัน เพื่อความผาสุกของสังคม

การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร

คุณธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารงานในสถานศึกษา เพราะทำให้เกิดการเสริมสร้างศักยภาพของตนเองและผู้อื่น ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม และการปกครอง ทำให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) ที่ได้เน้นการพัฒนามนุษย์ โดยให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม²⁸

จากทัศนะของนักปราชญ์และพระสงฆ์หลายท่าน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมนั้นไว้ดังนี้ คือ

๑. ควรกระทำโดยการประพฤติปฏิบัติจริง
๒. คุณธรรมทุกอย่างต้องเกิดจากการเรียนรู้ และไม่ใช้ความรู้ที่เป็นเพียงแค่ว่าทฤษฎีเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นความรู้ที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติเท่านั้น
๓. ควรกระทำซ้ำบ่อย ๆ เป็นประจำเพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณธรรม และจะเกิดการปลูกฝังรากลึกกลายเป็นเจตคติ และค่านิยมเฉพาะตนขึ้น

ในการเสริมสร้างและการปลูกฝังคุณธรรมของผู้บริหารนั้น การสร้างความคิดให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมนั้น จำเป็นจะต้องมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างและการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ เพราะเจตคติ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และเมื่อบุคคลได้สร้างเจตคติไปในลักษณะใดแล้ว มักจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่นได้ยาก เช่น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขและการเสริมแรงทฤษฎีนี้เชื่อว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ และจะสามารถส่งเสริมได้เช่นเดียวกับการฝึกนิสัย และการได้รับการเสริมแรงจนเกิดการเลียนแบบอย่าง เพราะเห็นคุณค่าของการกระทำนั้น ในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารควรปฏิบัติ

²⁸ บุรุษชัย จงกลณี, *คุณธรรมของนักบริหาร*. (กรุงเทพมหานคร : สัตย, ๒๕๓๒), หน้า ๙๒-๙๓.

จากทัศนะของนักปราชญ์และพระสงฆ์หลายท่าน ที่ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา และการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่า ควรกระทำโดยการประพฤติปฏิบัติจริงทุกอย่าง และต้องเกิดจากการเรียนรู้ มิใช่ความรู้ที่เป็นเพียงทฤษฎีเท่านั้น แต่ต้องเป็นความรู้ที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติ ที่กระทำซ้ำ บ่อย ๆ เป็นประจำ เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาคูณธรรมและจริยธรรมที่จะเกิดเป็นการฝังรากลึกกลายเป็น เจตคติและค่านิยมเฉพาะตนขึ้น สำหรับแนวทางการพัฒนาคูณลักษณะของผู้บริหารให้มีคุณภาพนั้น ฝ่ายจัดการศึกษาและพัฒนาคูณธรรมและจริยธรรม ได้กำหนด บุคลิกภาพ อุปนิสัยและพฤติกรรม ไว้ดังนี้ คือ

๑. มีความเป็นระเบียบ ซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม
๒. มีความขยัน ประหยัด ยึดมั่นในสัมมาชีพ และสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติ
๓. รู้จักคิดริเริ่ม วิจัย และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
๔. มีความกระตือรือร้นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๕. มีความรักและเทิดทูนชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
๖. มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ทั้งกายและจิตใจ
๗. รู้จักพึ่งพาตนเองและมีอุดมการณ์ที่แน่วแน่
๘. มีความภาคภูมิใจและรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ ทรัพยากรธรรมชาติ
๙. มีความเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญและสามัคคี

จากค่านิยมพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความซื่อสัตย์มีความสำคัญมากต่อการดำรงชีวิต ในการเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีฐานะเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือต้องเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรมในการปฏิบัติราชการ ไม่ต้องอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่นทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ถ้าข้าราชการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์โดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย ถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

สรุป

การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เป็นความรู้ที่ผู้บริหารต้องรอบรู้และพึงปฏิบัติให้เป็นนิสัย เพราะความรู้ทางจริยธรรมเป็นเรื่องที่ปลูกฝังง่ายกว่าพฤติกรรมทางจริยธรรม การที่บุคคลทั้งหลายมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ต้องเริ่มจากการให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ แล้วจึงถึงขั้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล จากบุคคลก็จะขยายไปยังระบบกลุ่มธรรม จึงเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติจนตลอดชีวิต ความสุขที่แท้จริง ย่อมเกิดขึ้นเพราะรู้สึกได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ปฏิบัติธรรมและมีธรรมอยู่กับตน รู้สึกเป็นสุข อิ่มอกอิ่มใจอยู่ตลอดเวลาที่ทำงาน ดังนั้นการปฏิบัติธรรมต้องถูกต้องและมีผลเป็นสุข

การปฏิบัติธรรม จึงหมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎของธรรมชาติ แล้วให้ผลคือความสุข ความสงบใจ เป็นที่พอใจแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติ ผู้บริหารที่ดี ควรต้องศึกษากันบ้างว่า อะไรถูก อะไรไม่ถูก อะไรดี อะไรชั่ว แล้วเลือกทำอยู่แต่ฝ่ายที่ถูกต้อง ให้ถูกเวลาและโอกาส

การทำงานทางด้านการบริหารจัดการเป็นเรื่องยุ่งยาก เพราะเป็นการทำงานกับคนส่วนใหญ่ในองค์กร หลักของพุทธศาสนาจึงมีบทบาทในการบริหารจัดการ พุทธศาสนากับคนไทยมีความผูกพันกันมานาน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติไทย และเจริญมั่นคงในประเทศไทยยิ่งกว่าที่ไหนในโลก ฉะนั้น หลักธรรมของพระพุทธศาสนา จึงเป็นที่มาของขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต ทัศนคติ ในด้านความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของคนไทย จะมีหลักพระพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับ ซึ่งหลักธรรมของพระพุทธศาสนา จะมีอิทธิพลต่อชีวิตจิตใจของคนไทยมาก และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ โดยยึดแนวทางการปฏิบัติที่เรียกว่าทางสายกลาง ซึ่งในทางสายกลางของพุทธศาสนา เกี่ยวข้องทั้งกาย วาจา ใจ สมานหรือว่าปัญญา สามารถนำประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการธุรกิจได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. **คู่มือสอนจริยศึกษาระดับวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๑.
 _____ . **แผนพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กระทรวง
 วัฒนธรรมชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยโรงพิมพ์, ๒๕๕๐.
 เกียรติศักดิ์ เขียวยิ่ง. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่นหจก. : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, ๒๕๔๓.
 เดชวิทย์ นิลวรรณ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
 หจก.ธนุชพรินติ้ง, ๒๕๔๘.
 เต๋น ชะเนตยั้ง. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.
 เตือน คำดี. **ศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.
 ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. **วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.
 บุรุษชัย จงกลณี. **คุณธรรมของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สัตย, ๒๕๓๒.
 ประทีป สวโย. **สิบเอ็ดศาสนาของโลก**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.
 พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระมหาทวีป กตปุญโญ. **ธรรมกถาเนื่องในวันทำบุญครบรอบ ๓๐ ปี สานิตเกษตร**. กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ). **คุณธรรมคู่คุณงามความดี**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., ๒๕๒๗.

พระเมธีธรรมากรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มุลินิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, ๒๕๒๑.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. **เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์, ๒๕๔๖.

เสริมวิทย์ ศุภเมธี. **คุณธรรมคือเครื่องค้าจุนโลก**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., ๒๕๓๑.

อำนาจ แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔.

~~~~~