

การพัฒนาองค์กรตามแนวพุทธ : กรณีศึกษา แนวคิดการสร้างโซล่าเซลล์ของ
เจ้าคุณเสียดายแดด (พระปัญญาวชิรโมลี) เจ้าอาวาสวัดป่าศรีแสงธรรม*
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT ACCORDING TO BUDDHISM: A CASE
STUDY OF SOLAR CELL CREATION CONCEPT (PHRAPANYAWACHIRAMORI)
ABBOT OF WAT PA SRI SAENG THAMMA

พระครูวิธานธรรมสุนทร (บังเอิญ พลวงโร)

PhrakruWithanthammasunthorn (BangEn Parawaro)

วัดวงศ์พัฒนา จังหวัดตราด

Wat Wong Phatthana, Trat Province

Corresponding Author E-mail: awareeya@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรตามแนวพุทธศาสนาประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1.การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรโดยเน้นหลักธรรมพระพุทธศาสนา คือพัฒนากายและพัฒนาจิตใจ 2.การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ปกครองหรือผู้บังคับบัญชาโดยการสร้างวิสัยธรรมนำวิสัยทัศน์และประกอบด้วย (1) เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์กว้างไกล (2) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (3) เป็นผู้ที่มอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (4) เป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง และประกอบหลักภาวะผู้นำแนวพระพุทธศาสนา คือ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ามีความรักและห่วงใยต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความรับผิดชอบสั่งงาน 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีกันและกันช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน 3) มุทิตา (ความพลอยยินดี) ในบางโอกาสที่เหมาะสมมีการให้รางวัล หรือแสดงความยินดียกย่องผู้ทำงานดี 4) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ องค์กรมีการปลูกฝังให้รับผิดชอบต่อสังคม 3.บริหารโดยการบริหารตามแนวพุทธ 1)ศรัทธา มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ ไม่หวั่น 2) ฉันทะ ความชอบ ความพึงพอใจ 3) วิริยะ ความเพียร ไม่ทอดทิ้งธุระเสียกลางคัน 4) สมာธิ บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีสมาธิในการทำงาน 5) สันโดษ ความพอใจในสิ่งที่ตนเองมี หมายถึงใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

คำสำคัญ: การพัฒนา; องค์กร; พุทธศาสนา

Abstract

Organizational Development according to Buddhism consists of 3 elements: 1. Personnel development or human resource development in the organization, emphasizing on the Buddhist principles, namely physical development and mental development. 2. The development of leadership of parents or supervisors by creating visions and visions consisting of (1) being a person with far-sighted vision (2) being able to communicate (3) being a person that empowers the practitioner (4) is a person who understands himself and the principle of leadership in the Buddhist way, which is Brahma Vihara 4, consisting of 1) Mercy, love: superiors or leaders have love and concern for their subordinates. Work with responsibility, order work. 2) Kindness, compassion, superiors and subordinates are in harmony with each other, helping to lighten each other's burdens. Or congratulate and praise those who do good work. 4) Upekkha (neutral-mindedness) is that the organization has instilled social responsibility. 3. Administrative management according to Buddhist principles 1) Have faith, have confidence in what you do, don't listen. 2) Passion, passion, satisfaction. 3) Perseverance, perseverance, not abandoning business halfway. 4) Concentration. Concentrate on work. 5) Solitude, satisfaction with what one has means living a self-sufficient life.

Keywords: development; organization; Buddhism

บทนำ

การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (พิทยา บวรวัฒนา, 2546) ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผน และการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2537) การจัดการ หรือการควบคุมกิจการต่างๆ ของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้าง การบริหารกิจการอุตสาหกรรม และอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันในปัจจุบันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (วิบูลย์ ไตรณะบุตร, 2542) การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การ

อำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) กระบวนการทางสังคมซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ทาง คือ 1) ทางโครงสร้าง 2) ทางหน้าที่ 3) ทางการปฏิบัติ (วัชร บวรณสิงห์, 2543)

พระพุทธศาสนามีความเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของชนชาวไทยมาโดยตลอดเพราะ ทำให้วิถีชีวิตของคนไทยมีความเชื่อเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาสืบทอดต่อๆ มา ดังจะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนาได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับสังคมไทยในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านศิลปกรรม ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการปกครอง เมื่อสังคมรวมกันเป็นปึกแผ่นและอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มชน ในการปกครองพระพุทธศาสนาย่อมจะนำความผาสุกมาให้ชุมชน ด้านเศรษฐกิจพระพุทธศาสนาได้ดูแลทางเศรษฐกิจในลักษณะที่พออยู่พอกิน ไม่ให้เป็นสังคมที่เอารัดเอาเปรียบ การบริโภคแต่พอจำเป็นในการดำรงชีวิต ด้านศิลปกรรม พระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางของศิลปชุมชน มีประติมากรรม จิตรกรรม สถาปัตยกรรม ที่เกี่ยวเนื่องในพระพุทธศาสนาปรากฏให้เห็นจนถึงปัจจุบัน (สมเด็จพระธีรญาณมุนี (ธีร์ ปุณณโก), 2527)

ในการทำงานร่วมกัน “องค์กร” ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือ ธุรกิจต่าง ๆ ล้วนเป็นศูนย์รวมของผู้คนที่มาทำงานร่วมกันซึ่งจะเป็นจะต้องมีกฎกติกาหรือวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนในการที่จะอยู่ร่วมกันและพัฒนาองค์กรไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งปัจจุบันนี้หลักการบริหารจัดการมีทั้งในต่างประเทศและในประเทศมีทฤษฎีตะวันออกและทฤษฎีตะวันตกซึ่งทฤษฎีเหล่านั้นเมื่อนำมาประกอบกันแล้วก็จะสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องซึ่งจะต้องมีนโยบายวิสัยทัศน์พันธกิจและผลลัพธ์ที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ต้องมีแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการวางแผนองค์กรรูปแบบในการรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นถือว่าเป็นทฤษฎีของตะวันตกที่ทำกันมายาวนานส่วนในทางพุทธศาสนาเน้นในเรื่องการพัฒนาจิตใจโดยมีหลักในการละเว้นความชั่วทำความดีและทำจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใสเพราะฉะนั้นแล้วจะอย่างไรให้องค์กรขับเคลื่อนตามแนวพุทธศาสนาโดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน โดยเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามและแม้กระทั่งหลักของการบริหารจัดการ ซึ่งจำเป็นต้องประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้าไปด้วยจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรพัฒนาองค์กรภายในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อไป ซึ่งเหล่านี้เกิดจากความพยายามที่จะสร้างวิสัยทัศน์โดยมีวิสัยทัศน์ธรรมนำเข้าไปด้วยเป็นการบริหารงานยุคใหม่แต่นำหลักเดิมคือหลักทางพุทธศาสนามาประยุกต์ผู้เขียนจึงมีความสนใจในการที่จะเขียนการพัฒนาองค์กรตามแนวพุทธเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านและสามารถนำไปใช้ได้จริงในองค์กร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารจัดการให้องค์กรสามารถดำเนินการไปตามพันธกิจและนโยบายที่องค์กรนั้นๆ ได้กำหนดขึ้น เพราะฉะนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรโดยเน้นหลักทางพุทธศาสนานั้นถือว่ามีความสำคัญที่ผู้เขียนได้ยกหลักของหลวงพ่พุทธทาสขึ้นมาแสดงจะเน้นในเรื่องของการพัฒนาในเรื่องของร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป ด้วยเมื่อสภาวะจิตใจมีความเข้มแข็งสภาวะร่างกายก็มีความแข็งแรงไปด้วย เป็นสิ่งที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพราะฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรตามหลักพุทธศาสนานั้นก็คือเน้นพัฒนา 2 ด้าน คือ เรื่องร่างกายและจิตใจ โดยอาศัยหลักปัญญาและหลักของการอยู่ร่วมกันของเพื่อนมนุษย์ โดยปัญญานั้นเป็นเรื่องที่พุทธศาสนาได้สอนไว้โดยเน้นในเรื่องของปัญญาในการตรัสรู้ธรรม แต่ในยุคปัจจุบันนี้ก็คือปัญญาที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมผนวกกับการอยู่ร่วมกันของเพื่อนมนุษย์ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถประยุกต์ในหลักธรรมทางพุทธศาสนาได้ เพราะตัวปัญญาเป็นตัวที่เป็นผลของการสร้างเหตุที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์การที่จะสามารถสร้างปัญญาให้เกิดและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันก็ต้องเกิดจากการพัฒนาในเรื่องร่างกายและจิตใจดังนั้นสิ่งที่หลวงพ่พุทธทาสได้สอนไว้ก็ตรงตามหลักทางพุทธศาสนาซึ่งได้ยกตัวอย่างตามที่หลวงพ่พุทธทาสได้กล่าวไว้โดยย่อดังนี้

ตามแนวคิดของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ การพัฒนา 3 ด้านหลักภายในองค์กร เพื่อให้สนองตอบต่อ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยมหลัก (Core Value) และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal) ที่องค์กรกำหนดขึ้นมา การพัฒนาทั้ง 3 ด้านให้สอดคล้องกัน จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนี้

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร (Infrastructure) เพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศได้ใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึงและรวดเร็วต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร
2. การพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Process, Procedure & System) เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างมีมาตรฐาน สามารถวัดผลลัพธ์ได้ชัดเจน ทำให้การทำงานของแต่ละหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มความสามารถ นำมาซึ่งคุณภาพของงานและจิตใจ (Life and Performance) (ห้องสมุดเอ็นเทรนนิ่ง, 2561)

ส่วนคำว่า "พัฒนา" (development) มีความหมายทำนองเดียวกับ "เจริญเติบโต" (growth) "ก้าวหน้า" (progress) และ "ทันสมัย" (modern) ซึ่งล้วนเป็นไปในทางรูปแบบและปริมาณ ผิดกับสิ่งที่พุทธศาสนาต้องการและเน้นย้ำนั้นคือคุณภาพชีวิตและความถูกต้อง

พอดี ซึ่งมีผลเป็นประโยชน์สูงสุด กลมกลืนและเกื้อกูลแก่สรรพชีวิต และไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อมเป้าหมายของการพัฒนาในโลกปัจจุบัน มุ่งที่ความเจริญทางเศรษฐกิจมากเกินไป จนละเลยการพัฒนาจิตใจ ให้สามารถควบคุมความต้องการที่ทะยานอยากมากขึ้นไปตามลำดับ การเน้นความเติบโตในทางตัวเลขของการบริโภคซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและปริมาณของการผลิตและความเปลี่ยนแปลงให้ก้าวหน้าทันสมัย โดยมีได้คำนึงถึงขีดจำกัดความเจริญที่โลกและทรัพยากรจะอำนวยให้ ตลอดจนความอยู่รอดปลอดภัยและความสุขที่แท้จริงของมนุษย์นับเป็นสิ่งที่เป็อันตรายร้ายแรง การพัฒนาในปัจจุบันเป็นการแก่งแย่งแข่งขันและวิ่งตามกันไป ด้วยความเร่งรีบเห็นดีเห็นงามและหวาดกลัวว่าจะไม่ทันเขา โดยมีได้ถามถึงเป้าหมายที่แท้จริงที่กำลังมุ่งไป ทำให้มนุษย์ในสังคมนั้นขาดจากเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์จึงเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตผลก็คือความยับยั้งชั่งใจและจิตวิญญาณ ความวิกลจริตเสียสมดุลของชีวิตธรรมชาติ สังคมและวัฒนธรรมเป้าหมายของการพัฒนาที่ถูกต้องทำนุพุทธทาสภิกขุ กล่าวสั้น ๆ ว่า ต้องเอื้อให้เกิดสภาพชีวิตที่ดี กล่าวคือ "สันติสุขส่วนบุคคลและมีสันติภาพส่วนสังคม" ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการลดละความเห็นแก่ตัว หรือการมีศีลธรรมของสมาชิกในสังคมเป็นสำคัญการพัฒนาที่ถูกต้องเป็นไปเพื่อสภาพชีวิตที่ดีทำนุพุทธทาสภิกขุ อุปมาชีวิตที่สมบูรณ์จำต้องมีพหุภาพแห่งชีวิต 4 ด้าน (พุทธทาสภิกขุ, 2549) ได้แก่

- 1) กายพหุภาพ คือ การพัฒนาร่างกายให้เจริญถูกต้อง ด้วยการเจริญกายภาวนา
- 2) จิตตพหุภาพ คือ การพัฒนาจิตให้มีสุขภาพ มีสมรรถภาพทำหน้าที่ได้ดีด้วยการเจริญสมณกรรมฐาน ให้พ้นจากนิรวณรรบวงจิตใจ ด้วยการเจริญภาวนา
- 3) โภทิพหุภาพ คือ การพัฒนาสติปัญญาให้เห็นสิ่งทั้งปวง คือ โลกและชีวิตตามเป็นจริงด้วยการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน ให้พ้นจากอำนาจอวิชชา (ความไม่รู้) ครอบงำ ด้วยการเจริญภาวนา
- 4) เมตเตยยพหุภาพ คือ การสร้างมิตรภาพที่มีรากฐานมั่นคงในเพื่อนมนุษย์มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมทุกข์เกิดแก่เจ็บตายด้วยกัน มีเมตตาอย่างปราศจากความเบียดเบียนและแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นศัตรูกัน หากเกื้อกูลกันได้ถูกต้องด้วยการเจริญศีลภาวนาท่านใช้คำว่า "โลกพระศรีอารียะ ก็อยู่แค่ปลายจมูก" ซึ่งใกล้เคียงกับเมื่อเอื้อม

ในพระพุทธศาสนการพัฒนาคนและสังคมอย่างสัมพันธ์ควบคู่กันไปและเป็นปัจจัยต่อกันโดยคำนึงถึงธรรมชาติแวดล้อมพร้อมไปด้วย ตามหลักการที่จัดไว้เป็นระบบอย่างครบถ้วนชัดเจนพระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาคนมนุษย์เป็นสำคัญโดยมุ่งพัฒนา 4 ด้าน คือ ด้านกาย ศีล จิต และปัญญา" และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาให้นิยามว่า (Development Strategy) เป็นวิธีการหรือแผนการอันชาญฉลาดที่จะ

บรรลุปเป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาซึ่งอธิบายได้ดังนี้ยุทธศาสตร์ (Strateg) หมายถึง แผนการอันชาญฉลาดสำหรับใช้ทำงานพัฒนาเรื่องหนึ่งเรื่องใดให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ปรากฏในลักษณะดังต่อไปนี้ (1) หลักวิชาการรองรับและเป็น หลักวิชาการที่ถูกต้องเป็นวิทยาศาสตร์ (2) ใช้ข้อมูลสภาพจริงของท้องถิ่นหรือสถานที่แห่ง นั้นมาช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์(3) เป็นแผนการที่คนทั่วไป (หรือฝ่ายตรงกันข้าม)ไม่ คั่นเคยมาก่อนเมื่อดำเนินการตามแผนการนี้จะได้ผลอย่างคุ้มค่าหรือคุ้มทุน ส่วนคำว่า การ พัฒนา (Development) หมายถึงการทำให้เจริญกว่าที่เป็นอยู่ซึ่งเป็นผลผลิต (Output) โดยใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) และมีกระบวนการ(Process) ที่ก่อให้เกิดผลผลิตนั้น" (เฉลียว บุรีภักดี, 2553)

สรุปในส่วนเบื้องต้น การพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการ สนับสนุนให้มีการศึกษาอบรมและฝึกในด้านต่างๆ ที่จะนำมาสามารถพัฒนาองค์กรให้ ขยับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ส่วนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในแนวพุทธเป็นการเน้นให้พัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจ โดยสามารถมี ความแข็งแรงในทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพร้อมในการที่จะตอบสนองความต้องการของ องค์กรมีทัศนคติเชิงบวกทำให้เกิดความสุขในการทำงานไม่คิดลบหรือมองเพียง ผลประโยชน์เท่านั้นแต่มองถึงวัฒนธรรมที่จะรักษาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิภาพทำให้เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางพุทธศาสนาเน้นในการพัฒนาในเรื่องของจิตใจคือมี สุขภาพจิตที่ดีนำไปสู่ปัญญาที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและทำงานร่วมกับคนอื่น อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำคัญขององค์กรคือการทำงานร่วมกันการที่จะขับเคลื่อน องค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จนั้นคนในองค์กรต้องมีความสมัครสมานสามัคคีกัน เพราะฉะนั้น การสร้างมิตรภาพที่ดีเป็นรากฐานความมั่นคงในความเป็นมนุษย์และมีความเมตตา กรุณา ต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถนำความรู้ที่มีช่วยเหลือองค์กร ทำงานเพื่อองค์กร และ ขับเคลื่อนองค์กรพัฒนาองค์กรเพื่อประโยชน์แก่สังคมต่อไปได้

ภาวะผู้นำ

การพัฒนาทุกอย่างจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก่อนแล้วจะต้องมีสิ่งอื่นหรือ ลักษณะอื่นเข้ามาผสม จึงจะเรียกการเปลี่ยนแปลงนั้นว่า "การพัฒนา" โดยลักษณะที่เพิ่ม เข้ามานั้นที่สำคัญ คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า" และในเรื่องของ ภาวะผู้นำมีแนวคิดหรือ ทฤษฎีมากที่ผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ได้ให้แนวคิดไว้โดยในเรื่องนี้มี ภาวะผู้นำที่คุณสมบัติของผู้นำในการพัฒนาองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จว่ามี 4 ประการคือ

(1) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Creating a Vision) มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และมีการร่วมกำหนดเป้าหมายกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้น และจะพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล

(2) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Meaning through Communication)

(3) เป็นผู้ที่มอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งเมื่อเป้าหมายนั้นบรรลุผลผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งผู้นำให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย

(4) เป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง (Self-Understanding) โดยรู้จักอ่อนแอสละจุดแข็งของตนเองและเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น (Don et al., 1998)

อีกประการหนึ่งคือ หลักภาวะผู้นำแนวพระพุทธศาสนา มีอยู่หลายหัวข้อแต่ผู้เขียนได้ยกมาพอประยุกต์หรือบูรณาการดังนี้

คำว่า“ภาวะผู้นำ” คือ คุณสมบัติเช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2549) การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นผู้ที่ยิ่งใหญ่จำเป็นต้องอาศัยหลักการในการปฏิบัติที่สำคัญความเป็นผู้มีเหตุผลการเดินสายกลาง การตรงต่อเวลา การมีวิธีทำงานมีจิตใญ่สูงให้ระมัดระวังความหลงระเริงความหรือตัวจะเป็นอุปสรรคอันหนึ่งที่ทำให้เสียความยิ่งใหญ่ ความซื่อตรงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้สร้างความยิ่งใหญ่ได้ การสร้างความดีและทำคุณประโยชน์ให้เป็นมรดกตกทอดแก่คนรุ่นหลัง “ผู้ยิ่งใหญ่เป็นผู้ที่น้อมอยู่ในใจคนไมใช่นั่งอยู่บนหัวคน”(หลวงวิจิตรวาทการ, 2532) ผู้นำที่ดีต้องเป็นนักเสียสละ ความสุขส่วนตนอีกครั้งกำลังกายสติปัญญาความสามารถให้แก่งาน เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จและได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงและความเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข ให้พ้นทุกข์ที่มีความสุขให้มีความสุขเจริญยิ่งขึ้นไปและมีสำนึกในความเสียสละอย่างสูงถึงยามจำเป็นจะต้องเสียสละชีวิตเลือดเนื้อเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าและเพื่อรักษาสถาบันหลักของไทยเราคือสถาบันชาติ สถาบันพระพุทธศาสนาและเสถาบันพระมหากษัตริย์ก็ต้องทำ”(พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล),2552)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธอีกหัวข้อ คือ พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว่าขวงดุจพรหม คือ

1) เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ามีความรักและห่วงใยต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำงานด้วยความรับผิดชอบสั่งงาน โดยเป็นไปตามสายบังคับบัญชาที่

ถูกต้อง เหมาะสม บริษัท และยุติธรรม ไม่มีอคติ ที่เกิดในใจไม่ว่าจะเป็นด้วยความรัก ความกลัวความโกรธ หรือความไม่รู้ตามความเป็นจริง แต่ประกอบด้วยความเมตตา ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามนโยบาย ภารกิจที่องค์กรได้วางไว้ ส่วนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีจิตอุทิศให้แก่องค์กรมีความเมตตาและความสมัครสมานสามัคคีในองค์กรด้วยกัน ไม่ให้ร้ายหรือไม่ประทุษร้ายบุคคลอื่นโดยไม่มีเหตุผลและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้ประสบความสำเร็จในองค์กรได้

2) กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อน หมายถึง บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสมัครสมานคึกกันทุกญาติมิตรเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกันเบื้องต้นจำเป็นจะต้องทำตามหน้าที่ ๆ ตนได้รับผิดชอบเสียก่อนจึงจะสามารถช่วยเหลือคนอื่นได้ยกตัวอย่างเช่น งานเอกสารหากแม้นตนเองได้รับมอบหมายในสิ่งที่ตนเองทำแล้วบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจหรือตามสายงานที่ทำในวันนั้นหรือสัปดาห์นั้นแล้วก็จะช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นต้น หรือมีความเห็นอกเห็นใจกันแม้กระทั่งปัญหาชีวิตปัญหาครอบครัวที่จะนำมาสู่การกระทบกระทั่งเกี่ยวกับงานทำให้มีความไม่เต็มใจหรือไม่มีความสุขในการทำงานมีการถกเถียงทุกข้อขัดแย้งกันช่วยเหลือกันตามสมควร

3) มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองอาจยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย หมายถึง ในบางโอกาสที่เหมาะสมมีการให้รางวัล หรือแสดงความยินดียกย่องผู้ที่ทำงานดี ส่วนนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องคอยสอดส่องดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้บริหารจัดการงานในองค์กรให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงามและแสดงน้ำใจดีใจเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง หรือ ได้ในสิ่งที่นำมาซึ่งความภาคภูมิใจขององค์กรเป็นการแสดงความยินดี

4) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ ไม่เอนเอียงตามสถานการณ์หรือ อคติส่วนตัว (อง.ปญจก 22/192/252) หมายถึง องค์กรมีการปลูกฝังให้รับผิดชอบต่อสังคม มองด้วยความจริงตามสายงาน มีจิตใจเที่ยงตรงแน่วแน่ไม่มีอคติกับผู้ใดผู้หนึ่งและวางตนให้พอดีทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่ถือ กฎ กติกา และนโยบายขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือ ธุรกิจต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีกฎกติกาและทำตามกติกานั้นให้อย่างถูกต้องไม่ถือเอาบุคคลใดคนหนึ่งเป็นอคติทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรเป็นการบริหารความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคตได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วยหลักคิดทางตะวันตกและบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเกิดความไม่มีอคติต่อกันและสามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นผู้มีศีลธรรมไม่ขัดแย้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำถ้าสามารถ นำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาบูรณาการกับ

ศาสตร์ต่างๆ ที่มีอยู่ในโลกนี้ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมีมากยิ่งขึ้นและเกิดความขัดแย้งน้อยลงและจะสามารถมีปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตนเองมองเห็นมีวิสัยทัศน์และมีความรักความยินดีและมีการลงโทษผู้กระทำความผิดได้อย่างเหมาะสมไม่เป็นคนหูเบาและสามารถบริหารจัดการได้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

หลักการบริหาร โดยประยุกต์หลักพุทธศาสนา

การพัฒน่องค์กรสิ่งสำคัญคือการบริหารโดยการบริหารตามแนวพุทธเป็นการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่สามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิตหรือการทำงานโดยหลักธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลและสามารถนำออกมาใช้กับองค์กรเพื่อพัฒน่องค์กรเพื่อความอยู่ร่วมกันและเป็นการประยุกต์ในหลักการบริหารตามแนวพุทธศาสนาซึ่งผู้เขียนได้ยกตัวอย่างการบริหารแนวพุทธ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และชาย สัญญาวิวัฒน์, 2550)

1. ศรัทธา มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ ไม่หูเบา ใจต้องมีความนิ่งเป็นสมาธิ มีความมั่นคงมั่นใจในสิ่งที่ทำหรือบริหารจัดการโดยการพัฒน่องค์กรสิ่งที่สำคัญคือการวางแผนและนำไปสู่การวางนโยบายและพันธกิจรวมไปถึงการประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับเพราะฉะนั้นความศรัทธาหรือความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมั่นในระบบขององค์กรนั้น ๆ จะนำไปสู่การบริหารงานที่เกิดความมั่นใจและมีประสิทธิภาพโดยมีการวางแผนอยู่เสมอและประเมินกิจกรรมทั้งในส่วนภาคที่เป็นงานประจำและที่เป็นกิจกรรมโครงการต่าง ๆ จะนำไปสู่การพัฒน่องค์กรโดยใช้หลักการบริหารที่ประยุกต์ใช้หลักพุทธศาสนาเข้ามาด้วยเป็นการได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายคือในร่างในเรื่องของร่างกายและจิตใจ

2. ฉันทะ ความชอบ ความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามในองค์กรจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นโดยมีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะคติเชิงบวกที่จะทำให้เกิดความชอบความพึงพอใจในการทำงานจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขทำตามภาระหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จทางการองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำที่เป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นหัวหน้าองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องสอดส่องดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความตั้งใจทำงานโดยให้สวัสดิการค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งที่เป็นรางวัลน่าใจที่จะมีความผูกพันกับองค์กรได้เพราะฉะนั้นแล้วคำว่าฉันทะจึงหมายถึงความชอบความพอใจและการที่ผูกพันกับองค์กรมีความต้องการที่จะขับเคลื่อนองค์กรหรือองค์กรและพัฒน่องค์กรไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิภาพมาก

3. วิริยะ ความเพียร ไม่ทอดทิ้งธุระเสียกลางคัน มีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะองค์กรที่จะขับเคลื่อนไปได้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรใน

องค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ล้วนมีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นความเพียรหรือว่าแปลว่าความขยันรับผิชอบต่อหน้าที่นั้นจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญข้อ 1 ถ้าตามหลักพระพุทธศาสนาความเพียรนั้นเป็นเสมือนเทวดาที่คอยช่วยเหลือผู้คนในยามตกทุกข์ได้ยากและสร้างทรัพย์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ประกอบกิจการงานให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีไม่มีอุปสรรคขัดขวางต่าง ๆ ก็ต้องอาศัยความเพียรและในทางของการขับเคลื่อนองค์กรเป็นการไม่ทำให้องค์กรเสียหายคือมีความรักผูกพันกับองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐเอกชนหรือธุรกิจต่างๆต้องมีความ Active อยู่เสมอจึงจะสามารถสู้กับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งมีความเดือดร้อนในเรื่องของเศรษฐกิจสังคมการเมืองคอร์รัปชันต่าง ๆ ถ้ามีความเกียจคร้านหรือไม่ติดตามทอดทิ้งธุระก็จะไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

4. สมมติ บุคลากรในองค์กรจำเป็นอย่างไรจะต้องมีสมมติในการทำงาน เพราะการตัดความกังวลที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากรสิ่งสำคัญ คือ ความพึงพอใจที่อาจจะเกิดขึ้นกับสวัสดิการ ค่าจ้าง หรือ ความต้องการที่บุคลากรนั้นมี เพราะฉะนั้นความต้องการเหล่านั้นจะต้องเกิดสมดุลจากองค์กรนั้นๆได้ อีกประการหนึ่งคือการได้ฝึกจิตตามหลักพุทธศาสนา คือมีสมมติไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นๆหรือการนั่งสมาธิ ล้วนจะทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆเกิดการพัฒนาด้านจิตใจเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนมากกว่าการพัฒนาวัตถุถือว่าเป็นการนำหลักพุทธศาสนามาใช้จริงๆและเป็นแก่นแท้ของคำสอนทางพระพุทธศาสนา

5. สันโดษ ความพอใจในสิ่งที่ตนเองมี หมายถึง ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง หาได้เท่าไรใช้เท่านั้น ไม่สร้างหนี้ใหม่และรู้จักอดออมเพื่ออนาคตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเหล่านี้ ชื่อว่าความสันโดษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจะพัฒนาองค์กรนั้นต้องสร้างความจิตสำนึกในการรู้จักการอดออม การวางแผนในการใช้เงิน ใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมไม่ฟุ่มเฟือยหรือใช้เงินเกินตัวก็จะสามารถใช้ชีวิตในโลกนี้ได้อย่างมีแต่ความสุข หลักธรรมทางพุทธศาสนาข้อนี้ถือว่ามีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาการทำงานเมื่อมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรและสังคมโดยคุณธรรมข้อนี้คือไม่โลภอยากได้ของคนอื่นพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมี

ตัวอย่างเจ้าคุณเสียดายแดด “เจ้าคุณเสียดายแดด

วันที่ 26 กันยายน 2564 ด้วยความเมตตาจาก เจ้าคุณพระปัญญาวชิรมลี เจ้าอาวาสวัดป่าศรีแสงธรรม ในฐานะที่ปรึกษาโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา พช.” กรมการพัฒนาชุมชน พระนักพัฒนาผู้ให้การสนับสนุนการพัฒนาแปลง “โคก หนอง นา พช.” ตามหลัก “บวร” หรือ บ้าน วัด โรงเรียน ราชการ เชื่อมประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาพื้นที่

ต้นแบบฯ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ สมศักดิ์ สายสินธุ์ชัย ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บันลือ เอมะรุจิ กลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการระบบสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พร้อมคณะครู นักเรียน โรงเรียนศรีแสงธรรม และชาวบ้านผู้มีจิตอาสาในพื้นที่ ร่วมดำเนินกิจกรรมสร้างภูมิบ้านดินแบบกระสอบดินอัดของวัดป่าศรีแสงธรรม ตลอดจนการวางระบบท่อน้ำเพื่อรดน้ำต้นไม้จากพลังงานแสงอาทิตย์ หรือโซลาร์เซลล์ (Solarcell) ในพื้นที่แปลงโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา พช.” ระดับตำบล (Community Lab Model for quality of Life : CLM) วัดป่าศรีแสงธรรม บ้านดงดิบ ตำบลห้วยยาง อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

โอกาสนี้ เจ้าคุณพระปัญญาวชิรมโมลีเจ้าอาวาสวัดป่าศรีแสงธรรม ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ รวมถึงสนใจและให้ความสำคัญในศึกษาค้นคว้าการประยุกต์ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ จนได้รับฉายาและร่ำลือจากบุคคลทั่วไปอย่างแพร่หลายว่า “เจ้าคุณเสียดายแดด” ได้นำคณะฯ เยี่ยมชมแปลงโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา พช.” ระดับตำบล (Community Lab Model for quality of Life : CLM) พร้อมเปิดเผยว่า “การทำโคก หนอง นา ของวัดป่าศรีแสงธรรม นั้น มีเป้าหมายเพื่อให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ และช่วยเหลือชุมชนในยุคโควิด-19 กำลังระบาดไปทั่ว ทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนเปลี่ยนไป เกิด Disruption ขึ้นมาหลายอย่าง วัดจึงเป็นที่พึ่งพิงพื้นฐานอยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านาน ตั้งแต่บุรพทิศริย์ของไทยเริ่มรวบรวมอาณาเขตมาจนถึงปัจจุบันวัดยังอยู่เป็นศูนย์รวมจิตใจของสาธุชนทุกหมู่เหล่า อีกส่วนหนึ่งคือ โครงการพระราชทานโคก หนอง นา แห่งน้ำใจ และความหวัง” ซึ่งวัดป่าศรีแสงธรรม ได้ดำเนินการต่อยอดจากการเป็นวิทยากรในฟาร์มตัวอย่างที่ศูนย์ศิลปาชีพยางน้อย อ.เขื่องใน จ.อุบลราชธานี โดยทางวัดได้แบ่งพื้นที่แปลงเกษตรอินทรีย์ที่นักเรียนทำนาเป็นประจำทุกปีมาขุดเป็นโคก หนอง นา ซึ่งได้งบประมาณการขุดจากงบพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 จำนวน 50,000 บาท และทางวัดสนับสนุนเป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิงขุดเพิ่มเติมอีก 300,000 บาท ในเนื้อที่ 20 ไร่ ดำเนินการมาตั้งแต่เดือนมีนาคม 2564 มีกิจกรรมที่นักเรียนมาช่วยพัฒนา ปลูกต้นไม้ทุกวันประมาณวันละ 50 คน ระหว่างดำเนินการมีชาวบ้านที่อยู่รอบวัด และคนที่ได้รับผลกระทบการถูกเลิกจ้างงานช่วงโควิด 19 กลับมาจากโรงงานมาทำงานในโครงการประมาณ 23 คน ทางวัดจ้างวันละ 300 บาท นอกจากจะทำงานก่อสร้าง ทำงานเกษตรภายในวัดแล้ว ยังได้สอนการติดตั้งโซลาร์เซลล์ให้กับช่างเพื่อเดินสายไปติดตั้งตามโรงพยาบาลต่าง ๆ หรือรับจ้างตามโรงงานโดยมีศิษย์เก่าที่จบวิศวะไฟฟ้ากลับมาช่วยงานที่โรงเรียนเป็นทีมงานออกติดตั้งโซลาร์เซลล์ด้วย”

วัดป่าศรีแสงธรรม ได้รับพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เพื่อก่อสร้าง ศาลาปฏิบัติธรรม ณ บริเวณโครงการพระราชทานโคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง โดยทีมช่างที่ทางวัดจ้างไว้ได้ดำเนินการก่อสร้างจนแล้วเสร็จพร้อมจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งทางวัดได้รับคัดเลือกให้เป็นศูนย์อบรมประชาชนเกี่ยวกับโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา พช.” ของกรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการที่จังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 11 รุ่น ๆ ละ 100 คน ระยะเวลาการอบรม 4 วัน 5 คืน ซึ่งกิจกรรมการอบรมคณะครูของโรงเรียนทั้งหมดจะเป็นวิทยากร และมีนักเรียนเป็นผู้ช่วยวิทยากร ในช่วงที่ไม่มีการอบรม ทางโรงเรียนก็จัดให้มีการเรียนการสอนเป็นชมรมฐานการเรียนรู้ 10 ฐาน และได้บูรณาการเข้าใน 8 กลุ่มสาระวิชาเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าใจมากขึ้น กระทั่งล่าสุดได้ชุดแปลงโคก หนอง นา พช. แปลง CLM อีก 15 ไร่ ภายในวัด โดยได้รับการสนับสนุนจากกรมการพัฒนาชุมชน และทหารหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 51 อำนาจเจริญ ใช้เวลา 10 วัน และมีงบประมาณสนับสนุนจ้างแรงงานมาช่วยในแปลงอีก 8 คน เป็นเวลา 3 เดือน จนเกิดเป็นโครงการพัฒนาแบบร่วมมือกัน “บวร” คือบ้าน วัด โรงเรียน ราชการ ในพื้นที่ 15 ไร่ ภายในวัดป่าศรีแสงธรรม ทำให้มีบ่อน้ำจำนวน 6 บ่อ นอกเหนือจากบ่อเดิมของวัดซึ่งมีอยู่แล้ว 1 บ่อ รวมเป็น 7 บ่อ ส่วนบริเวณรอบบ่อ จะมีไม้ผล และพืชผักสวนครัวระหว่างต้นไม้ ส่วนริมคลองไส้ไก่ หรือที่อยู่ในพื้นที่ร่ม ก็ปลูกพืชสมุนไพรพื้นบ้าน และสมุนไพรที่จำเป็น ซึ่งอาคารฐานการเรียนรู้ทั้ง 9 หลัง จะมีกิจกรรมการให้ความรู้ อบรมประชาชน หรือรองรับประชาชนมาพักในบริเวณแปลงทางวัดได้ โดยออกแบบอาคารขนาด 8 x 7 เมตร ตั้งคู่กัน โดยเว้นช่องห่าง 3 เมตร เป็นฐานการเรียนรู้แฝด 9 ฐานการเรียนรู้ กำลังจะดำเนินการก่อสร้างโดยชาวบ้านที่ทำงานประจำในวัดเพราะเป็นช่างฝีมือ ทำงานก่อสร้างได้ระหว่างรองานติดตั้งโซลาร์เซลล์ และยังได้ทำบ้านดินเป็นฐานการเรียนรู้จริงเพื่อเป็นที่พักรับรองอีก 1 หลังฟังจะเริ่มดำเนินการและยังมีนักเรียนเข้ามาช่วยในชั่วโมงจิตอาสาในการสร้างบ้านดินแบบกระสอบดิน

นอกจากนั้น ยังมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาต่อยอดลงในแปลงอันเป็นผลจากการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนที่โดดเด่นในเรื่องพลังงานแสงอาทิตย์ และยังได้มีการใช้ระบบการควบคุมสั่งการผ่านมือถือเข้ามาช่วยเพื่อลดค่าใช้จ่ายในแปลง เช่น จ้างคนดูแลรดน้ำต้นไม้ในหน้าแล้งวันละ 300 บาท 5 คน ก็เดือนละ 30,000 บาท หากวางระบบท่อ วางระบบโซลาร์เซลล์ และใช้โปรแกรมควบคุมสั่งการอัตโนมัติด้วยความชื้นในดิน หรือใช้ Timer มาเปิดปิดน้ำเอง ก็จะประหยัดไปได้เยอะ เพราะการทำโคกนั้นย่อมอยู่ที่สูง ถ้าปลูกป่าแล้วต้นไม้ต้องการน้ำ เราชุดหนองก็อยู่ที่ต่ำ หากจะวางคลองไส้ไก่เข้าไปให้ความชุ่มชื้นปริมาณน้ำย่อมไม่เพียงพอ ถ้าปล่อยไว้ไม่รดน้ำต้นไม้คงเดินลงไปกินน้ำไม่ได้แน่ ไหนๆ เราก็มีความรู้อยู่แล้วเพราะเด็กสามารถตักน้ำเองได้ เขียนโปรแกรมเองได้ เพียงแต่เรา

สนับสนุนอุปกรณ์ก็ย่อมจะเป็นการต่อยอดเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer ขึ้นไปอีกขั้น นี่เพียงตัวอย่าง ของจริงมีมากกว่านี้ การทำกิจกรรมที่ไม่พึ่งพาธรรมชาติ เพียงอย่างเดียวรู้จักกักน้ำไว้ใช้ แต่ไม่ทำลายธรรมชาติ เป็นกิจกรรมธรรมชาติและเทคโนโลยีสวมกันอยู่ที่นี่

ท้ายที่สุด เจ้าคุณพระปัญญาวชิรโมลี ยังได้กล่าวอำนวยการพรแต่ รองศาสตราจารย์สมศักดิ์ สายสินธุ์ชัย อาจารย์จากภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และปิโตรเลียม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บันลือ เอมะรุจิ อาจารย์ประจำกลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการระบบสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้เดินทางมาช่วยเตรียมวางท่อระบบการรดน้ำต้นไม้ในพื้นที่ “โคก หนอง นา พช.” แปลง CLM พื้นที่ 15 ไร่ ว่า “พื้นที่แห่งนี้ มีการขุดหนองเอาดินมาทำโคก 6 หนอง และคลองไส้ไก่เป็นทางส่งน้ำ เพื่อเก็บความชุ่มชื้นไว้ใต้ดินไว้รอบคลอง ส่วนรอบหนองเป็นโคก เป็นที่ยกระดับดินปลูกพืชผักผลไม้ พืชผักสวนครัว ป่าไม้ 5 ระดับได้อย่างดี เกษตรแบบดั้งเดิมที่ยังไม่มีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะใช้คลองไส้ไก่ส่งน้ำเข้าไปเลี้ยงต้นไม้ที่มีรากหยั่งลึกในใต้ดิน แต่ถ้าปลูกใหม่รากยังไม่ลึกลงไปดิน หรือพืชเตี้ย พืชผักที่รากอยู่บนดินจะต้องอาศัยคนไปรดน้ำ ไมอย่างนั้นไมเราจะแห้งตาย แม้ปลูกไ้วริมสระต้นมะพร้าวยังแห้งตาย ถ้าหากจ้างแรงงานมาช่วยวันละ 300 บาท 5 คน เดือนละ 45,000 บาท อาจจะรดน้ำไม่ทั่วก็ได้ เพราะแปลงใหญ่ แต่ถ้าลงทุนวางระบบท่อน้ำในแปลงประมาณ 50,000 บาท และติดตั้งปั้มน้ำโซล่าเซลล์อีก 28,000 บาท ค่าใช้จ่ายยังไม่เท่าจ้างคนมารดน้ำเลย แต่ถ้ารวยก็ทำได้เหมือนเกษตรย้อนยุค ทำนาทำสวนในนี้ไม่ต้องพึ่งเทคโนโลยี แล้วจะมีเงินจ้างไหมคือคำถามต่อไป บริบทของเราเป็นอย่างนี้ มีต้นไม้เยอะ มีกิจกรรมให้นักเรียนและคนในชุมชนได้มาร่วมบ่อย ๆ แต่ไม่ประจำ ยังไงปัญหาการรดน้ำต้นไม้ก็ต้องมีแน่นอน ถ้าเราต้องการผลผลิต วันนี้จึงวางระบบท่อน้ำ พร้อมรองรับการควบคุมสั่งการผ่านมือ แทนที่จะใช้คนไปเปิดปิดน้ำ แต่เราใช้แอปพลิเคชัน เปิดปิดเอาตามความชื้นของดิน หรือบางจุดให้น้ำตามเวลา ก็ใช้ Timer เข้ามาช่วยเปิดปิดปั้มน้ำให้ อย่างนี้โคก หนอง นา แบบก้าวหน้าก็จะเกิดการต่อยอดไปทั้งวงการศึกษาศึกษา เช่น โรงเรียนศรีแสงธรรม เขียนโปรแกรมควบคุมเองได้ ต่อโซลาร์เซลล์ใช้เองได้ จึงไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี ทั้งนี้ ให้เกิดการเรียนรู้และสามารถสอนรุ่นต่อรุ่นถ่ายทอดให้ประชาชนที่สนใจให้นำไปใช้ได้อีกด้วย ถึงแม้จะอยู่บ้านนอกห่างไกลศูนย์กลางความเจริญของประเทศเกือบ 1 พันกิโล แต่เราไม่ได้ห่างพระอาทิตย์มากไปกว่าคนอื่นเลย” เจ้าคุณเสียดายแดด กล่าวปิดท้าย (ไทยแลนด์พลัส, 2564)

สรุปในส่วนนี้ การบริหารองค์กรเริ่มจากวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและหลักธรรมทางพุทธศาสนาโดยผู้เขียนได้ยกตัวอย่างเจ้าคุณเสียดายแดด ซึ่งท่านได้นำแนวคิดของบ้านวัด โรงเรียน (บวร) นำไปสู่แนวคิดโคกหนองนาโมเดลและนำความคิดเหล่านั้นได้ขยายไปแก่ประชาชนทั้งประเทศเป็นการพัฒนาคน พัฒนาคน พัฒนาองค์กรรวมถึงเป็นการพัฒนา

สังคม ถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดี เพราะฉะนั้น หลักการบริหารจัดการที่ได้ยกตัวอย่างตั้งแต่ต้น ว่าต้องมีความเชื่อในสิ่งที่ทำ มีความพอใจ หรือ ความชอบส่วนตัว นำไปสู่ความเพียรไม่ทอดทิ้งธุระเสียกลางคัน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีสมรรถิในการที่จะทำอะไรให้สำเร็จและรู้จักพอเพียงโดยยกตัวอย่างท่านเจ้าคุณที่ใช้วัตถุหรือทรัพยากรที่มีมาไร้ขีดเคิล ทำให้เกิดโซล่าเซลล์และเป็นการพัฒนาโคกหนองนาโมเดลเหล่านี้ถือว่าการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาคณะ และเป็นการพัฒนาสังคมซึ่งตอบโจทย์ไม่ว่าจะเป็นสังคมไทยหรือสังคมโลกก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยนั้นเป็นประเทศที่มีทรัพยากรมาก แต่ว่าความให้ความสำคัญกับให้ความสำคัญในกระแสโลกมากกว่าสิ่งที่จะมาพัฒนาประเทศไทยเพราะฉะนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากการพัฒนาที่จิตใจเป็นการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาสังคมที่เป็นระบบเน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียงและทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเพราะมีแรงบันดาลใจมาจากความคิดที่เป็นหลักพุทธศาสนาคือไม่มีอคติไม่เบียดเบียนการเกิดความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิตและทรัพย์สินต่อไป

สรุป

การพัฒนาองค์กรประกอบ 3 องค์ประกอบ คือการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรโดยเน้นหลักธรรมพระพุทธศาสนาคือพัฒนากายและพัฒนาจิตใจ นำไปสู่การพัฒนาปัญญา การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ปกครองหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการพัฒนาที่สำคัญโดยอาศัยหลักธรรมทางพุทธศาสนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างวิสัยธรรมนำวิสัยทัศน์และประกอบด้วยพรหมวิหารธรรมคือ มีความรัก มีไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลมีความบำบัตทุกข์บำรุงสุขและพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความเจริญงอกงามในหน้าที่การงาน และไม่มีอคติส่วนตัวในการบริหารงาน เป็นภาวะผู้นำเชิงพุทธและหลักของการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนาประกอบด้วยมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มีความชอบ มีความเพียร บุคลากรมีสมรรถิในการทำงานและพอใจในสิ่งที่ตนมี เรียกว่าสันโดษ เหล่านี้ล้วนเป็นการพัฒนาตน พัฒนาคณะและพัฒนาสังคมและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนเพราะฉะนั้นการพัฒนาองค์กรตามแนวพุทธศาสนานั้นเริ่มจากตัวบุคคลที่จะมีธรรมะและสามารถนำหลักธรรมเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ที่เกิดแก่ตน องค์กรและสังคม ทำให้ประเทศชาติเกิดความปลอดภัย เกิดความมั่นคงและเกิดทรัพยากรที่ทรงคุณค่าคือทรัพยากรมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

- เฉลียว บุรีภักดิ์. (2553). *ทฤษฎีระบบและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนา*. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ไทยแลนด์พลัส.(2564). “เจ้าคุณเสียดายแดด” นำทีม อาจารย์ วิสวะ จุฬา-มหิดล เยือน แปลง CLM “โคก หนอง นา พช.”. สืบค้น 15 มกราคม 2565, จาก <https://www.thailandplus.tv/archives/380385>.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2549). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: นิติธรรมการพิมพ์.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2552). *หลักธรรมมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2546). *การบริหารเชิงบูรณาการ*. นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *เยาวชนกับความรอดของสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2537). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (บาลี)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- วัชร บุนนาคสิงห์. (2543). *การบริหารหลักสูตร พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเด็จพระธีรญาณมุนี (ธีร์ ปุณณโก). (2527). *สมเด็จพระเจ้า ติต-เขียน-พุทธ-เทศน์*. กรุงเทพฯ: เจริญรัฐการพิมพ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และชาย สัญญาวิวัฒน์ (2550). *การบริหารจัดการแนวพุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- หลวงวิจิตรวาทการ. (2532). *กุลโลบายสร้างควมยิ่งใหญ่*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาส์น.
- ห้องสมุดเอ็นทรอนนิ่ง. (2561). *การพัฒนาองค์กร*. สืบค้น 15 มกราคม 2566 จาก <https://shorturl.asia/zr9MU>.
- Don et al. (1998). *Organizational Behavior* (8th ed.). Ohio: South-Western College Publishing.