

การพัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์*

Developing Administrative Skills to Create a Relationship Dimension

พระครูประสาทปัญญารส, พระครูโกวิทบุญเวต, พระใบฎีกาธวัชชัย จรณสมุโณ และอำนาจ ทาปิน
Phrakhru Prapatpanyatorn, Phrakhru Kowitbunkhet, Phrabaidika Thawatchai Charanathammo
and Amnaj Thapin
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: amnajnrms@gmail.com

บทคัดย่อ

นักบริหารที่ดีจะต้องฝึกฝนและพัฒนาทักษะทางการบริหารจัดการอยู่เสมอ อันมีกระบวนการศึกษาและเพิ่มเติมองค์ความรู้ในศาสตร์ทางการบริหารและวิธีการในการจัดการเป็นพื้นฐานสำคัญ คือ การพัฒนาตนเองในทางพระพุทธศาสนาตามภาษาบาลี เรียกว่า อตตตถ (อัตตัตถะ) ประโยชน์ตน และการพัฒนาทักษะทางการบริหารจัดการในรูปแบบของการพัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ คือ การพัฒนาเพื่อองค์กรโดยภาพรวมในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ปรตถ (ปรัตถะ) ประโยชน์เพื่อผู้อื่น แต่ถ้าพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ทางการบริหารและวิธีการในการจัดการด้วย พัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ด้วย คือ พัฒนาตนเองด้วยและพัฒนาเพื่อองค์กรด้วย ในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า อภยตถ (อภยัตถะ) ประโยชน์ทั้งสอง ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจทางการเมือง 2) การพัฒนาทักษะกรอบความคิดที่สามารถวิเคราะห์ความสลับซับซ้อนได้ 3) การพัฒนาทักษะการใช้การสื่อสารเป็นตัวสื่อกระตุ้นเป็นต้นแบบและการมอบอำนาจ 4) การพัฒนาทักษะความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการวินิจฉัยทักษะการจัดการ (Diagnosis) 5) การพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ 6) การพัฒนาทักษะการมองภาพรวมผลกระทบจากการบริหารความเสี่ยงเพื่อรับมือกับข้อบกพร่องเพื่อสังคม (CSR Risk Management) ทั้งภาพพจน์และภาพรวม โดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่ออนาคต (Scenario Strategy) ในบทความนี้จะนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ เพื่อศึกษามิติสัมพันธ์ของทักษะในการบริหารจัดการ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและบูรณาการรูปแบบทางการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 และเพื่อเกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารเองในการพัฒนาทักษะ

*ได้รับบทความ: 24 มกราคม 2566; แก้ไขบทความ: 13 มิถุนายน 2566; ตอรับตีพิมพ์: 21 มิถุนายน 2566

Received: January 24, 2023; Revised: June 13, 2023; Accepted: June 21, 2023



ทางการบริหาร เกิดประโยชน์แก่องค์กรโดยสามารถบริหารองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนารูปแบบการบริหาร และเกิดประโยชน์กับสังคมส่งผลให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ

คำสำคัญ: การบริหาร; การพัฒนาทักษะทางการบริหาร; การบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์

Abstract

Good management must practice and develop management skills all the time. which has the process of studying and increasing the body of knowledge in management science and methods of management as an important basis, Self-improvement in Buddhism according to the Pali language is called attattha, self-benefit, and management skills development in the form of Developing management skills to create a relationship dimension is the development for the organization as a whole in Buddhism, called Prattha, benefits for others. But if the knowledge in management science and methods of management are also developed Develop management skills to create a relationship dimension, that is, develop yourself and develop for the organization as well. In Buddhism, it is called upayattha. The two benefits consist of 1) development of political cognitive skills, 2) development of conceptual skills that can analyze complexity, and 3) development of communication skills. The stimulating media is a model and authorization. 4) The development of analytical skills, the diagnostic process, management skills (Diagnosis) 5) The development of the ability to use information communication technology 6) The development of a big picture skill the impact of risk management for social responsibility (CSR Risk Management), both image and overview using a strategy for the future (Scenario Strategy) in this article, a model for developing managerial skills is presented to create a relationship dimension to study the relational dimensions of management skills and as a guideline for developing and integrating management styles in the 21st century, and for the benefit of the executives themselves in developing their management skills Beneficial to the organization by being able to manage the organization under changes to allow the organization to adapt and develop a management style, and benefit society resulting in development according to the goals and operational objectives of that organization.

Keywords: administration; development of administrative skills; management to build relationships



1. บทนำ

ระบบเปิด (Open System) และสภาพแวดล้อม (Environments) เป็นสิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรทางการบริหารจัดการ เพราะระบบเปิด (Open System) และสภาพแวดล้อม (Environments) จะมากำกับมาตรฐานและควบคุมตัวชีวิตขององค์กรเพื่อให้องค์กรระบบเปิด (Open System) สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อม (Environments) ได้อย่างสง่างาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน (Competitive Environment) โดยมองว่าปัจจัยสำคัญทางการแข่งขัน คือ การพัฒนา (Development) นั้นหมายความว่า องค์กรจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ จึงจะสามารถเป็นองค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างสง่างาม

การที่องค์กรจะพัฒนาหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ในการออกแบบองค์กรตามอุดมคติ (Ideal) วิสัยทัศน์ (Vision) ผ่านนโยบาย (Policy) และกระบวนการจัดการ (Management Paradigm) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย (Goal) และบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective) ซึ่งนักบริหารจะต้องมีทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ 6 ประการ คือ 1) มีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง 2) มีกรอบความคิดที่สามารถวิเคราะห์ความสลับซับซ้อนได้ 3) การใช้การสื่อสารเป็นตัวสื่อกระตุ้นเป็นต้นแบบและการมอบอำนาจ 4) ความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการวินิจฉัยทักษะการจัดการ (Diagnosis) 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสนเทศ 6) มองภาพรวมผลกระทบบจาก

บริหารความเสี่ยงเพื่อรับมือกับข้อบกพร่อง (CSR Risk Management) ทั้งภาพพจน์และภาพรวม โดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่ออนาคต (Scenario Strategy) ซึ่งทั้งหมดนี้กับบริหารจะต้องเข้าใจกระบวนการนโยบายการบริหารจัดการที่จะต้องเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ (Vision) คือภาพที่ท่านมองเห็นและอยากให้เป็นดังที่ต้องการ แล้วจึงนำวิสัยทัศน์ (Vision) นั้นมากำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เมื่อกำหนดนโยบายแล้วต้องนำไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) และกำหนดเนื้องาน (Mission) และมีภาระหน้าที่รองรับงานนั้น หรือเรียกว่าโครงการ (Programs) แต่ละงานจะมีโครงการ (Project) และโครงการย่อย (Sub- Project) และแยกออกเป็นแต่ละหน่วยงาน (Tasks) และแต่ละงานจะต้องมีหน่วยเล็กสุดหรือ Unit ของการทำงาน นั้นหมายถึงกระบวนการแปลงภารกิจเป็นยุทธศาสตร์ หมายถึง การปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ (บุญทัน ดอกไธสง, 2555, หน้า 118-119)

ดังนั้น การพัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ จึงมีความสำคัญในการกำกับมาตรฐานและควบคุมตัวชีวิตขององค์กรเพื่อให้องค์กรระบบเปิด (Open System) สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อม (Environments) ได้อย่างสง่างาม

2. มีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง

ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเข้าใจบริบททางการเมือง เพราะการเมืองจัดเป็นสภาพแวดล้อม (Environment) ขององค์กรระบบเปิด (Open System) ที่มีความสำคัญอันจะส่งผลดี (Strength)



หรือโอกาส (Opportunity) และผลร้าย (Weakness) หรืออุปสรรค (Threat) ให้กับองค์กรและรวมถึงอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารอีกด้วย ทั้งนี้หมายรวมถึง การเมืองภายในและภายนอกองค์กร การที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจทางการเมืองจัดว่าเป็นทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ จากความหมายของการเมือง (politics) คือ กระบวนการและวิธีการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่มคน คำนี้มักจะถูกนำไปประยุกต์ใช้กับรัฐบาล แต่กิจกรรมทางการเมืองสามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปในทุกกลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กันซึ่งรวมไปถึงในบริษัท, แวดวงวิชาการและในวงการศาสนา

สรุปได้ว่า ในองค์กรระบบเปิด (Open System) ระบบการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับบริบททางการเมืองทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์และสามารถถ่ายทอดอำนาจทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กรอบความคิดที่สามารถวิเคราะห์ความ สลับซับซ้อนได้

ทักษะทางการบริหารอันเป็นพื้นฐานของผู้บริหารที่ควรมี คือ ทักษะทางความคิด รูปแบบทางความคิด หรือทัศนคติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้บริหารในการนำองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะกรอบความคิดที่สามารถวิเคราะห์ความสลับซับซ้อนทางการบริหารจัดการได้ในบริบทต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สามารถใช้ทักษะ

การวิเคราะห์บูรณาการกับกระบวนการบริหารจัดการ จากความหมายของ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการจำแนกแจกแจงองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุข้อเท็จจริงของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่ด่วนสรุปจากผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการตีความ 2) ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่จะวิเคราะห์ 3) ความช่างสังเกต ช่างสงสัย และช่างถาม 4) ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (จักรวัฒน์ ตันตินราศักดิ์, 2564, หน้า 2-4)

สรุปได้ว่า พื้นฐานสำคัญนอกเหนือจากศาสตร์และวิทยาการทางการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะพึงมี คือ ทักษะทางความคิด หรือ Skill เพื่อใช้ประกอบองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการ โดยสามารถพัฒนาและ Up Skill ได้อยู่เสมอและตลอดเวลาทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และวิทยาการความรู้ใหม่ๆ นอกเหนือจากศาสตร์ทางการบริหารจัดการให้เกิดความรอบรู้ทั้ง IQ, EQ และนำความรอบรู้ในรูปแบบ Skill มาใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทักษะเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ทางการบริหาร

4. การใช้การสื่อสารเป็นตัวสื่อกระตุ้นเป็นตัวแบบและการมอบอำนาจ

ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นรูปแบบการประชาสัมพันธ์ และการกระตุ้นกระบวนการทำงาน และการมอบอำนาจในองค์กร แสดงให้เห็นนโยบาย (Policy) ทางการบริหารจัดการของ



ผู้บริหาร กระตุ้นให้เห็นถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอันเป็นจุดยืนที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการมุ่งไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ รวมถึงการใช้การสื่อสารเป็นการแสดงออกถึงการมอบอำนาจทางการบริหารจัดการองค์กรด้วย บุคลากรจะพัฒนารูปแบบการทำงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรจากแนวทางการมอบอำนาจบุคลากร 9 ประการที่โดยภาพรวมแสดงให้เห็นถึงทักษะการใช้การสื่อสารเป็นตัวสื่อกระตุ้นเป็นตัวแบบและการมอบอำนาจ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ส่วนบุคคล 3) การสร้างตัวแบบ 4) การสนับสนุน 5) การกระตุ้นเกี่ยวกับอารมณ์เชิงบวก 6) การจัดหาข้อมูลข่าวสาร 7) การจัดหาทรัพยากร 8) การสื่อสารผลลัพธ์ 9) การสร้างความเชื่อมั่น (กมลวรรณวรรณนง, 2560, หน้า 35-44)

สรุปได้ว่า การแสดงตัวตนผ่านนโยบายการทำงานและการชี้นำอัตลักษณ์องค์กรจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการทำให้ทุกภาคส่วนได้มองเห็นค่านิยมและวัตถุประสงค์องค์กรในกระบวนการบริหารจัดการ ผ่านกระบวนการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการกระจายอำนาจมอบอำนาจทางการบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขกฎเกณฑ์ขององค์กร เพื่อพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นต่อองค์กรและสังคมรวมถึงเป็นการสร้างมิติสัมพันธ์ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการสร้างมิติสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรจากการใช้ทักษะ

การสื่อสารเป็นตัวสื่อกระตุ้นเป็นตัวแบบและการมอบอำนาจ

5. ความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการวินิจฉัยทักษะการจัดการ

ทักษะในการวิเคราะห์และการวินิจฉัยการจัดการ มีลักษณะเหมือนกับทักษะการวิเคราะห์อย่างสลับซับซ้อนที่ผู้บริหารจะพึงมี แต่มีความแตกต่างเพราะเป็นการวิเคราะห์บนพื้นฐานของกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารการตัดสินใจจึงเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเลือกทางเลือกให้กับองค์กร เพราะผลที่ได้จากการตัดสินใจของผู้บริหารจะแปรสภาพเป็นนโยบายและแผนงานในการบริหารจัดการองค์กรผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะในการวินิจฉัย (Diagnosis) อยู่เสมอ เพราะเป็นการลำดับความคิดสู่การปฏิบัติจากผลการประเมินทางเลือก เปรียบเทียบทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว บ่งบอกถึงคุณภาพทางการบริหารจากการตัดสินใจของผู้บริหารด้วย จากกระบวนการตัดสินใจที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การระบุปัญหา 2) การกำหนดทางเลือก 3) การประเมินผลทางเลือก 4) การตัดสินใจทางเลือก 5) การประเมินผลการตัดสินใจ โดยต้องอาศัยขั้นตอนของการตัดสินใจ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเข้าใจสถานการณ์ ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์และการจำกัดขอบเขตของปัญหา ขั้นที่ 3 การค้นหาทางเลือก ขั้นที่ 4 การเลือกทางปฏิบัติ ขั้นที่ 5 การสนับสนุนและยอมรับการตัดสินใจ (สุวกิจ ศรีปัดดา, 2555, หน้า 1-17)



สรุปได้ว่า การวินิจฉัยสั่งการทางการบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจที่มีความสำคัญบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ภายใต้กรอบหลักพุทธธรรมกับการบริหาร อันเป็นการแสดงออกถึงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่จะพึงมีพึงปฏิบัติ และเป็นจุดแข็งสำคัญในทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารและองค์กรโดยมีธรรมาธิปไตยเป็นเส้นคั่นกลางระหว่างอัตตาธิปไตยและคณาธิปไตย และเป็นจุดยืนสำคัญในการวิเคราะห์กระบวนการวินิจฉัยทักษะการจัดการ (Diagnosis)

6. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ

ในยุคปัจจุบันคงปฏิเสธเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้ เพราะเป้าหมายในการบริหารจัดการองค์กรที่สำคัญ คือ การพัฒนาบนพื้นฐานของการแข่งขัน เทคโนโลยีสารสนเทศคือปัจจัยที่สำคัญในบริบทขององค์กรที่ตอบรับการพัฒนา ผู้บริหารต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านการสื่อสารและการบริหารจัดการ ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กร ในรูปแบบของการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา การปรับตัว และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความทันสมัย ด้วยกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลด้วยการปรับโครงสร้างพื้นฐานภายใต้ที่เป็นเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ปรับกระบวนการทำงาน 2) ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ปรับวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล 4) เตรียมความพร้อมทั้งระบบ และพัฒนาระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศที่เป็นแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยพัฒนารูปแบบกรกรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบเครือข่ายออนไลน์ (จิรนนท์ มูลมาตร และคณะ, 2564, หน้า 21-27)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศเปรียบเสมือนกับคนตาบอดและหูหนวกไปพร้อมๆ กัน เพราะไม่สามารถรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวและองค์กร เพราะเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันบนพื้นฐานของการแข่งขัน การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศของผู้บริหาร และการนำองค์กรสู่ความสมัยใหม่ด้วยการนำเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศมาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กรปัจจุบัน

7. มองภาพรวมผลกระทบจากการบริหารความเสี่ยงเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR Risk Management) ทั้งภาพพจน์และภาพรวม โดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่ออนาคต (Scenario Strategy)

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) เป็นทักษะที่ผสมผสานกัน ทั้ง 6 ด้าน เพราะทั้งการบริหารความเสี่ยง และความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการแทบทั้งสิ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นผลลัพธ์ (Outcome) อันบ่งบอกถึงผลสัมฤทธิ์จากการบริหารจัดการ นั่นหมายถึงคุณภาพมาตรฐานจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่างๆ



ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในทักษะด้านการบริหารความเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อสังคมด้วย เปรียบเสมือนกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร รวมไปถึงการมอบคุณค่ากลับคืนให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่ออนาคต (Scenario Strategy) นั้นหมายถึงการกำหนดแผนงาน กลยุทธ์ในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วย 3 เจเนอเรชั่น ประกอบด้วย เจเนอเรชั่นแรก กลยุทธ์แบบอ่อนคลายเพื่อสร้างชื่อเสียง ใช้ต้นทุนในการดำเนินงานต่ำ ผลประโยชน์ที่ได้รับคุ้มค่า เจเนอเรชั่นสอง ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบายบริหารความเสี่ยง เจเนอเรชั่นสาม ปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน และให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย (โกมลฉัตร, 2559, หน้า 1143-1149)

สรุปได้ว่า องค์กรระบบเปิด (Open System) ภายใต้ในสภาพแวดล้อม (Environments) ในปัจจุบัน เป็นองค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) และความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ควบคู่ไปกับกระบวนการบริหารจัดการองค์กร เพราะความเสี่ยง (Risk) เป็นจุดอ่อนและอุปสรรคสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นจุดแข็งและโอกาสที่จะมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาองค์กร จากการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่ออนาคต

8. อັถละประโยชน์ 3

ความหมายของคำว่า “ประโยชน์” ในพระพุทธศาสนา มาจากศัพท์ภาษาบาลีสันสกฤตว่า “อັถล” หรือ “อรรถ” หมายถึง ผลที่มุ่งหมาย 3 ระดับชั้นคือ 1) ประโยชน์หรือผลที่มุ่งหมายในปัจจุบัน หรือในภพชาตินี้ เรียกว่า ทิฏฐธัมมิกัตถะ 2) ประโยชน์หรือผลที่มุ่งหมายในชาติหน้า หรือในภพชาติหน้า เรียกว่า สัมปรายิกัตถะ 3) ประโยชน์หรือผลอย่างยิ่งหรือประโยชน์สูงสุดคือ พระนิพพาน เรียกว่า ปรมัตถะ

อັถละประโยชน์ สามารถแบ่งออกได้ตามลักษณะของการแสวงหา และความรับผิดชอบต่อความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ลักษณะของประโยชน์ และการแสวงหาประโยชน์ตามแนวของพระพุทธศาสนา แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) อັถตตถะประโยชน์ คือ การแสวงหาและบำเพ็ญเพื่อบรรลุประโยชน์หรือจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของตนเอง 2) ปรัถถะประโยชน์ คือ ประโยชน์เพื่อผู้อื่น ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนผู้อื่นให้บรรลุประโยชน์ให้เขาสามารถพึ่งพาตนเองได้ 3) อุกยัถถะประโยชน์ คือ ประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและคนอื่นหรือส่วนรวม (อำนาจ สงวนกลาง, 2562, หน้า 63-74)

สรุปได้ว่า จากความหมายของประโยชน์ ในพระพุทธศาสนา สามารถนำมาบูรณาการกับการพัฒนาทักษะการบริหารและการบริหารองค์กรได้ ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ในรูปแบบของแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น แผนระยะยาวหรือแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา



โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานในปัจจุบัน และเป้าหมาย คือ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในอนาคต คือ การพัฒนาองค์กร

9. สรุป

ทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการบริหาร เปรียบเสมือนอาวุธคู่กายของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาเปลี่ยนแปลง ปรับตัวและเติมเต็มทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์และความสมดุลทางการบริหารจัดการและความสง่างามขององค์กรในระบบเปิด (Open System) ภายใต้สภาพแวดล้อม (Environments) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย 1) มีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง 2) มีกรอบความคิดที่สามารถวิเคราะห์ความสลับซับซ้อนได้ 3) การใช้การสื่อสารเป็นตัวสื่อกระตุ้นเป็นตัวแบบและการมอบอำนาจ 4) ความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการวินิจฉัยทักษะการจัดการ (Diagnosis) 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ 6) มองภาพรวมผลกระทบจากการบริหารความเสี่ยงเพื่อรับมือกับความเสี่ยง (CSR Risk Management) ทั้งภาพพจน์และภาพรวม โดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่ออนาคต (Scenario Strategy) ในการบ่งบอกถึงศักยภาพและความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร รวมไปถึงการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์อีกด้วย สิ่งสำคัญผู้บริหารจำเป็นต้องเปิดใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ภิกษุทั้งหลายเมื่อมองเห็นประโยชน์ตนสมควร

แท้จริง เพื่อยังกิจให้ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท หรือบุคคลผู้เล็งเห็นประโยชน์ผู้อื่นสมควรแท้จริง เพื่อยังกิจให้ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท หรือว่าบุคคลผู้มองเห็นประโยชน์ทั้งสองฝ่ายสมควรแท้จริง เพื่อยังกิจให้ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท (ส.นิ. 16/67/29) หมายถึงประโยชน์ทั้ง 3 ระดับที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ คือ การแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในเบื้องต้น ทิฏฐธัมมิกัตถะ บริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมีความก้าวหน้า สัมปรายิกัตถะ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประมัตถะ

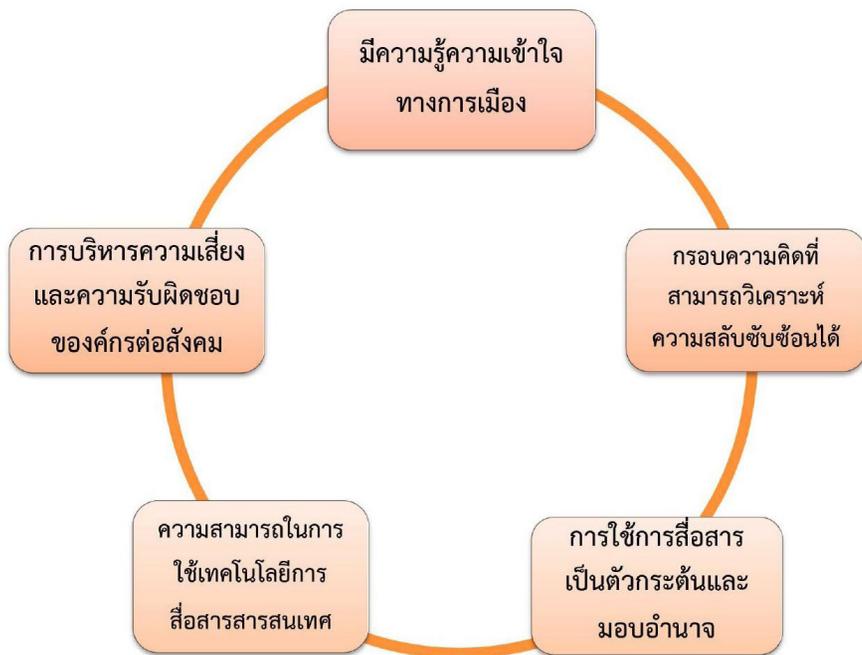
10. องค์กรความรู้ที่ได้รับ

มิติสัมพันธ์ของทักษะในการบริหารจัดการ สำหรับผู้บริหารเป็นความเกี่ยวเนื่องกันทั้ง 6 ประการ ตามนิยามของศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่ท่านได้แสดงให้เห็นถึง ปฏิสัมพันธ์ของนักบริหารที่จะต้องมีความรู้ทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ 6 ประการ สำหรับการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรโดยภาพรวม มีผู้บริหาร บุคลากรองค์กร และสังคม ในรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร การสร้างระบบกลไกทางการบริหารในรูปแบบของแผนการดำเนินงาน และการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานในรูปแบบของผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนา จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรตามแนวทางพระพุทธศาสนา คือ



อัตถะ 3 อย่าง หรือประโยชน์ 3 อย่าง คือ ประโยชน์ตน อัตตัตถะ หมายถึง ทรัพยากรบุคคล คือ ผู้บริหารและบุคลากรได้รับการพัฒนา องค์ความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประโยชน์เพื่อผู้อื่น ประัตถะ หมายถึง องค์กรได้รับการพัฒนา หรือยกระดับคุณภาพมาตรฐานจากผลสำเร็จในการดำเนินงาน

ที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และประโยชน์ทั้งสอง อุกยัตถะ หมายถึง การพัฒนาแบบองค์รวมทั้งทั้งองค์กร ทั้งผู้บริหาร บุคลากร องค์กร และสังคม นำพาไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืนจากจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ทักษะทางการบริหารเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์กรความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ วรรณธำ. (2560). การมอบอำนาจบุคลากร: เครื่องมือทางการบริหารของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 15(1), 35-44.

โกมลฉณี เกตตะพันธ์. (2559). กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1143-1149.



- จักรวัฒน์ ตันตินราศักดิ์. (2564). การคิดเชิงวิเคราะห์ โดย ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ การศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: ห้องสมุดกระทรวงมหาดไทย สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- จිරนนท์ มุลมาตร และคณะ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 21-27.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2555). รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์องค์ความรู้สร้างอนาคตที่ยั่งยืนของชนชาติไทย. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวกิจ ศรีปัดถา. (2555). ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(1), 1-17.
- อำนาจ สวงนกลาง. (2562). ศึกษาวิเคราะห์คำสอนเรื่องอรรถประโยชน์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 14(50), 63-74.