

การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0  
THE INTEGRATION OF BUDDHIST PRINCIPLES IN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT IN THE ERA  
OF THAILAND 4.0

พระครูสมุห์จिरชาติ พุทธรกขิโต

PhrakhrusamuJirachat Bhuddharakkito

วัดจันทนาราม ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

Wat Chanthanaram Chanthanimit Sud-district Muang Chanthaburi Chanthaburi Povice.

nkitoo0011@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นการศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0 สืบเนื่องมาจากที่ประเทศไทยได้ก้าวเข้าไปสู่ยุค 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะของกระแสโลกเป็นอย่างมาก โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งประกอบด้วย หลักพุทธธรรมเป็นแนวทาง คือ อิทธิบาท 4 ได้แก่ (ฉันทะ) คือ การวางแผน ควบคู่ไปกับความพอใจ (วิริยะ) คือ การจัดองค์การ ควบคู่ไปกับความเพียร (จิตตะ) คือ การนำควบคู่ไปกับความเอาใจใส่ และสุดท้าย คือ (วิมังสา) คือ การควบคุมซึ่งควบคู่ไปกับการเข้าใจ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านพฤติกรรม การพัฒนา และปัญญา ทั้งนี้เป็นหลักแห่งความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จทั้งแก่ตนเองและองค์กร ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรที่ “มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนอย่างแท้จริง”

**คำสำคัญ:** หลักพุทธธรรม; การบริหารจัดการ; ไทยแลนด์ 4.0

### Abstract

This academic article studied Buddhist principles for organizational management in the era of Thailand 4.0. Therefore, studying was a lot of change according to the current world by studying the current world by studying the related document with the organization management in Thailand 4.0 era and Buddhist principles as a guide for organization management. The principles of Buddhist the principle of Buddhism as a guideline is the Four Bases of Success, namely (Chanta) is planning along with satisfaction (persistence) is the organization Along with perseverance (Chitta) is to lead along with care and finally (Wimangsa) is control, which is coupled with understanding. That contributes to the development of behavior, development and intelligence, which is the principle of responsibility for work to success for both oneself and the organization. Which lead to the management of the organization that is truly “stable, wealthy and sustainable”

**Keyword:** Buddhist principles; Management; Thailand 4.0

## บทนำ

วิสัยทัศน์ของการบริหารประเทศไทยในยุค 4.0 คือ มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ในประเทศที่จะต้องเข้ามาเป็นส่วนประกอบในการขับเคลื่อน ประเด็นทั้งหลายเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้สิ่งหนึ่งที่จะเป็นปัจจัยสำคัญนั้น คือ การบริหารที่ตั้งอยู่บนหลักการของความถูกต้องและเป็นธรรม โดยเฉพาะการนำหลักของทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีคิด วิธีการบริหารนั้นจะทำให้คนทั้งหลายเหล่านั้นเป็นบุคลากรที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จะก่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (สุริยา รักษาเมือง, 2560)

การบริหารจัดการ เป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีงานที่ทำตามความถนัด หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างานจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว (อดิศร เพียงเกตุ, 2551) ซึ่งให้ความเห็นว่าการบริหารนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร (Chapman, 1998) การบริหารนั้นยังขึ้นอยู่กับการใช้ความคิดเห็น และความเข้าใจ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เช่น การบริหาร คือ กระบวนการที่ทำให้งานสำเร็จลงได้โดยการใช้ทรัพยากรบุคคล และวัตถุเขาด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น (สมภพ สุขช่วง, 2541)

ทั้งนี้ได้นำหลักพุทธธรรม คือ อิทธิบาท 4 เป็นวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งดำเนินการแก้ปัญหาตามเหตุผล ตามปัจจัย เป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคคลด้วยปัญญาของตัวเอง ไม่ต้องอาศัยการดลบันดาลจากสิ่งทั้งหลาย ฉะนั้นการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธิ์ ปยุตโต), 2552)

ดังนั้น การบริหารจึงมีส่วนสำคัญที่จะเป็นกระบวนการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำหลักธรรมมาประยุกต์กับการบริหารจึงจะทำให้องค์กรพัฒนาที่ยั่งยืน

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

องค์กรใดที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กร และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น

ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual Performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) รูปแบบแสดง ได้ดังนี้

$$\text{Performance} = \text{Individual Attributes} \times \text{Work Effect} \times \text{Organizational Support}$$

ส่วนประกอบแต่ละส่วนมี ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

1.1 ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

1.2 ศักยภาพของบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรมตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยมการรับรู้บุคลิกภาพของแต่ละคน

2. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work Effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดความพยายามนี้จะสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

3. แรงสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งเพราะถึงแม้บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของงาน มีแรงจูงใจมากที่จะทำงาน บุคคลเหล่านั้นก็ไม่แน่ว่าจะปฏิบัติงานได้ดี ถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์กร แรงสนับสนุนจากองค์กรรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากองค์กร เช่น การประเมินค่าตอบแทน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความยุติธรรม ความใจกว้างของผู้บริหารระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร วิธีการในการมอบหมายงาน เป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น (Schermerhorn, J.R. et al, 2002) อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคลได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะคิด ค่านิยมและแรงจูงใจ (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2549)

การปฏิบัติงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรงงาน เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน

3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมบุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

5. ความอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา มีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจปฏิบัติงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์, 2548)

การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้ทำงานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร

### การบริหารองค์กร

การบริหาร หมายถึงศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองต่อความคาดหวังในการบริหารงานเป็นการทำงานที่บุคคลากรประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ร่วมกันทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (สัมพันธ ภูโพบูลย์, 2552)

การบริหารหรือการจัดการองค์กรมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงาน ในการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรยึดหลักดังนี้

- 1) สร้างคนเก่ง ให้คนเก่งมีเวทีแสดงความสามารถ ได้เป็นที่ยอมรับ องค์กรควรมีนโยบายพัฒนาคนเก่งสร้างคนที่เก่งกว่าตนเองขึ้นมา และเลือกใช้คนให้ถูก ใช้คนให้เป็น
- 2) มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน ใช้เครื่องมือมาประยุกต์ให้ถูก ศึกษาวิจัยหาความต้องการขององค์กร
- 3) มีกลยุทธ์ในการบริหารคน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการสร้างคนเก่ง พัฒนาผู้นำในทุกระดับชั้น
- 4) เป็นผู้ที่มีการบริหารคนในการสร้างให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่จากคนรอบตัวซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ
- 5) ต้องมีการบริหารความเสี่ยง โดยประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากโอกาสและผลกระทบที่อาจจะเกิด และหาวิธีจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นเท่าที่ทำได้
- 6) จะต้องมีการศึกษาคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ลดเวลา เพิ่มความพึงพอใจต่อองค์กร
- 7) ต้องมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร

### องค์ประกอบของการบริหาร

องค์ประกอบของการบริหาร เรียกตัวย่อ คือ POSDC มีรายละเอียดดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อวางวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร 2) การจัดการองค์กร (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้างให้ดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. งานบุคลากร (Staffing) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย 4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการบริหารจัดการ ติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามแผนงาน

5. การกำกับดูแล (Controlling) เป็นการกำกับดูแลการทำงานในองค์กร และแก้ปัญหาภายในองค์กร (บุญทัน ดอกไธสง, 2537)

ดังนั้นการบริหารองค์กรจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนถึงจะทำงานสำเร็จลุล่วง เป้าหมายผู้บริหารนั้นจึงจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายต้องสูงสุดแล้วสามารถทำให้สำเร็จ 2) การที่จะไปให้ถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานและแผนงานที่ดี 3) จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย จึงจะเป็นการบริหารที่ดี

#### การบริหารองค์กรในยุค 4.0

การพัฒนาองค์กรให้พร้อมกับการก้าวเข้าสู่ความเป็นองค์กร 4.0 มีดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ที่จะบริหารท่ามกลางความแตกต่างและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะและวิธีการคิดและมองเห็นแนวโน้มกับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
3. การทำงานภายในองค์กรยุค 4.0 การบริหารงานในลักษณะของการสั่งการและควบคุมแบบเดิม ๆ บุคลากรในองค์กร 4.0 จะต้องมีอิสระมากขึ้นในการบริหาร
4. สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในการทำงานให้มากขึ้น
5. ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, 2562)

ดังนั้น การบริหารองค์กรในยุค 4.0 ผู้บริหารจะต้องสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการบริหารขององค์กรมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

#### พุทธธรรมเพื่อการบริหารองค์กรในยุค 4.0

การบริหารองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0 สามารถน้อมนำเอาคำสอนที่เรียกว่าพุทธธรรมไปประยุกต์ในการบริหารจัดการงานองค์กรในยุค 4.0 จะส่งผลให้ให้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักพุทธธรรมก็คือ “อิทธิบาท 4” ที่คนส่วนใหญ่ที่รู้จักและมีความคุ้นเคย ว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการจัดการในเรื่องราวต่าง ๆ แบบแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งในแนวทางพระพุทธศาสนานั้น หลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจรวมถึงวิธีคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเบื้องต้นเพื่อให้ชาวพุทธ หรือพุทธศาสนิกชนส่วนใหญ่ได้เข้าใจถึงหลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จอีกด้วย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2540) ซึ่งหลักธรรมนี้มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ คือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ก็คือ การที่เรานั้นจะทำกิจการ หรืองานอะไรก็จะต้องมีความพอใจที่จะประพฤติปฏิบัติเพื่อให้งานเหล่านั้นออกมาในรูปแบบที่เรานั้นพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ปรารถนาเพื่อให้งานที่เราทำนั้นสำเร็จ และพึงพอใจ เช่น เราพึงพอใจในการเป็นผู้ให้ เพื่อให้บุคคลผู้ด้อยโอกาสเหล่านั้น มีความสุขเราก็ย่อมมีความสุขตามด้วยเช่นกัน เป็นต้น ก็อาจเป็นเพราะเรานั้นมีความพึงพอใจตั้งแต่แรกนั่นเอง

2. วิริยะ คือความเพียรพยายามในสิ่งนั้น ซึ่งคนเรานั้นเกิดความคิดที่จะทำอะไรแล้ว ก็ย่อมมีความเพียรพยายามเพื่อให้งานเหล่านั้นเกิดความสำเร็จ เพื่อให้งานนั้นออกมาดี มีคุณค่าสำหรับเรา หรือผู้อื่น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุก ๆ ชีวิตบนโลกใบนี้ โดยส่วนใหญ่แล้วงานที่มีคุณค่าที่เราเห็นกันอยู่ในทุกวันนี้ ก็เพราะเกิดจากการที่ผู้ทำนั้นมีความเพียรพยายามมีความตั้งใจตั้งมั่น เช่น ภาพวาดในที่ต่าง ๆ ที่เราเห็นอยู่ทุกวันนี้เกิดจากความประณีต และมีความใส่ใจ ความพยายามของจิตรกรที่จะทำให้ผลงานนั้นมีความสวยงาม มีคุณค่า และเมื่องานนั้นมีคุณค่าแล้ว สิ่งก็ตามมา ก็คือ ภาพวาดนั้นมีราคาที่สูงขึ้น เหมือนกับว่าเป็นสิ่งที่รังสรรค์ออกมาด้วยใจนั่นเอง

3. จิตตะ คือความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งที่ทำ หรือเอาใจใส่กับงานที่เราได้รับมอบหมายเพื่อให้งานนั้นเกิดผลประสบความสำเร็จ และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้งานนั้นดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีกโดยเฉพาะเมื่อเรานั้นได้รับมอบหมายให้ทำอะไร ก็ควรเอาใจ เอาความคิด ตั้งจิต ตั้งใจ มีความทุ่มเทกับงานนั้นให้มาก ๆ เพื่อให้งานนั้นมีความสำเร็จโดยเร็ว โดยไม่สนใจว่า งานนั้นจะเป็นงานที่ต่ำต้อย หรือสูงไป เพราะว่าถ้าเรานั้น มีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้เกิดความสำเร็จแล้ว งานนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จอยู่เนื่อง ๆ เพราะว่าถ้าเรานั้น เมื่อได้รับมอบหมายงานนั้นแล้วไม่สนใจ งานที่ได้ก็ไม่เสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะว่าการทำงานทุก ๆ สิ่งจะสำเร็จได้ก็เพราะความเอาใจใส่ เป็นอย่างดี

4. วิมังสา คือ ความพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น ซึ่งก็คือการมีความเข้าใจในงานที่เราทำอยู่ เพราะว่าเรานั้นทำงานที่ไม่มีความเข้าใจก็จะทำให้งานนั้นมีความผิดพลาด มีความไม่ตรงตามความต้องการของผู้ที่ได้มอบหมายให้ทำงานนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วการที่เราจะทำงานอะไรแล้วก็ต้องหาข้อมูลเพื่อให้การทำงานนั้น มีความสอดคล้องกัน เมื่อเราทำงานโดยไม่สนใจหาข้อมูลก็จะทำให้งานนั้นไม่ใช่ในสิ่งที่เขาปรารถนา หรือมีความต้องการ ดังนั้นเมื่อเราจะทำงานอะไรสักหนึ่งงานก็ต้องพยายามหาข้อมูลและศึกษางานนั้นอย่างถ่องแท้ ว่างานนั้นมีความเป็นไปเป็นมาอย่างไรบ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เราจะคิดจะทำ เมื่อเราได้รับมอบหมายงานแล้วก็จะทำให้เราทำงานนั้นอย่างรวดเร็ว เพราะว่าเรามีความเข้าใจ มีความรู้ในสิ่งที่เรากำลังทำนั้นแล้วด้วยความมั่นใจ งานนั้นจึงจะสำเร็จเหมือนที่เราคิดไว้ตั้งแต่เริ่มแรก

ดังนั้นหลัก “อิทธิบาท 4” จึงเป็นหัวใจสำคัญเพื่อให้การขับเคลื่อนในการบริหารจัดการนั้นเป็นไปด้วยความสำเร็จ เพราะงานนั้นเมื่อเราใช้แต่หลักการ หรือแนวคิดทางตะวันตกก็จะเป็นได้แค่แนวคิด ๆ หนึ่งที่สร้างความรู้ให้เรานั้น แต่เมื่อเราใช้หลักการบริหารจัดการในแนวทางพระพุทธศาสนาแล้ว ก็จะทำให้เรานั้นเกิดความตระหนักในการใช้ชีวิต การทำงานต่าง ๆ อย่างมีความเข้าใจ ไม่เกิดความประมาท เพราะว่าการทำงานอะไรแล้ว ไม่ค้นหาความจริง ก็จะไม่พบกับความจริงนั้น เพราะว่าหลักธรรมะขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า นั้นเป็น แนวทางให้เรานั้นเกิดความหลุดพ้น ความสำเร็จ หรือความเข้าใจอันดีในการใช้ชีวิตอย่างไม่ยึดติด มีความตั้งมั่นในสติ สมาธิ และปัญญาด้วย

สรุปได้ว่า หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างเรียบร้อย อีกทั้งยังส่งผลดีต่อตนเองและสังคมตามบทบาทหน้าที่อีกด้วย

## สรุป

หลักพุทธธรรมเพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการองค์กรในยุค ไทยแลนด์ 4.0 นั้นเป็นการจัดการที่ต้องใช้หลักการบริหารจัดการ หรือแนวคิด ทฤษฎีสำหรับการบริหารจัดการ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม รวมถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลัก “อิทธิบาทธรรม” หรือ “อิทธิบาท 4” ประกอบด้วย ความพอใจ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ จึงจะทำให้การจัดการนั้นขับเคลื่อนไปได้ โดยที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความ สะดวก โปร่งใส ปลอดภัย ตรวจสอบได้ เพื่อให้การจัดการนั้นมีประสิทธิภาพ จึงย่อมจะมีการบริหารจัดการอย่างมีระเบียบวินัย มีเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการนั้นด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. (2549). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 6.
- บุญทัน ดอกโธสง. (2537). **การจัดองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 122-123.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2552). **ทฤษฎีหรือแนวคิดทางด้านการบริหารและการจัดการองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2563) องค์กร 4.0. สืบค้น 3 มกราคม 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/blogger/6>
- สมภพ สุขช่วง. (2541). **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2552). **องค์กรและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร.
- สุริยา รักษาเมือง. (2560). การบูรณาการพุทธธรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานภาครัฐอย่างลุ่มลึกในการศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 6(2), 69-84.
- อดิศร เพียงเกตุ. (2551). **ศิลปะการพูด: วิธีเอาชนะใจคน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย
- Chapman, E.N. (1995), **Supervisor Suviva Kit** (2 nd ed.), California: Science Research Associates Inc.
- Schermerhorn, J.R. et al. (2002) **Managing organization Behavior**, USA: John Wiley and Sons.