

พุทธธรรมกับกลยุทธ์การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์กร
BUDDHIST PRINCIPLES AND STRATEGIES FOR ORGANIZATIONAL
CHANGE MANAGEMENT



¹พระปรีชา ธิรปุณโย (สีหะอำไพ), ²บุญส่ง ลินธุนอก และ ³อริย์รัช เลิศรวมโชค

¹Phar Preecha Thirapuyo (Seehaamphai), ²Boonsong Sinthunok
and ³Arithat Loesruamchok

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹6702105008@mcu.ac.th

Received: November 2, 2024; **Revised:** November 25, 2024; **Accepted:** January 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมกับกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์กร พบว่า จากสภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการคาดการณ์เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าทำได้ยากขึ้น การกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง เงินทุน ทักษะ เวลา กำลังคนและทรัพยากรอื่นๆ ในยุคปัจจุบันมีความสำคัญมาก เป็นเรื่องที่ทำนายเป็นอย่างยิ่ง เพราะทุกสิ่งเป็นเรื่องไม่แน่นอนในสังคมมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม สรรพสิ่งทั้งหลาย คือ ความไม่เที่ยง ทุกอย่างเป็น อนิจจัง หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรจะดำรงอยู่ได้ต่อไปอย่างยั่งยืนต้องมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เหมาะสม โดยกลยุทธ์จะเป็นตัวขับเคลื่อนกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ตามหลัก

¹ นิสิต, หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

รัฐประศาสนศาสตร์ โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในองค์กรทุกคน และผู้บริหารต้องมีทักษะ ความรอบรอบในการจัดการ ความยืดหยุ่น และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ กลวิธีที่เหมาะสมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร กล่าวถึงกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ประการของ John P Kotter ซึ่งเกิดขึ้นจากนักวิชาการทางซีกโลกตะวันตกไม่ถึง100ปี กับการบูรณาการหลักสัพปุริสธรรม 7 ประการตามหลักพุทธธรรม ซึ่งเกิดขึ้นจากหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามากกว่า 2,600 ปีมาแล้ว

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, กลยุทธ์, การบริหารจัดการองค์กร

Abstract

This academic article aims to study Buddhist principles in conjunction with strategies for managing organizational change. It finds that, due to the constantly changing environment as the world has entered the information and technology era, changes occur rapidly, making it difficult to predict and plan ahead. The formulation of change management strategies in organizations, including the management of change, capital, skills, time, manpower, and other resources, is critically important in the modern era. It is a significant challenge because everything is uncertain in human society according to Buddhist principles. All things are impermanent; everything is Anicca and unavoidable. Therefore, for an organization to sustain itself, it must formulate appropriate change management strategies. These strategies will drive and direct operations to achieve the organization's vision and mission according to public administration principles. This requires cooperation from everyone within the organization, and executives must possess skills, thoroughness, flexibility, and the ability to make appropriate decisions when choosing strategies and tactics to manage changes both from external and internal factors of the organization. The article discusses John P. Kotter's 8-step change management strategy, developed by a Western scholar less than 100 years ago, and integrates it with the Seven Sappurisa-dhammas according to Buddhist principles, which were taught by the Buddha over 2,600 years ago.

Keywords: Buddhist principles, Strategic, Organizational management

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งจากเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ สถานะการแข่งขันที่เข้มข้น รวมถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้การปรับตัวและการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร ในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่สามารถรองรับและปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน พุทธธรรม หรือหลักคำสอนในศาสนาพุทธ จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างแนวทางในการจัดการความเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยเป็นการนำหลักปรัชญาทางพุทธศาสนามาใช้ในเชิงบริหารจัดการ ซึ่งมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพการณ์

พุทธธรรมมีหลักการพื้นฐานที่ช่วยให้มนุษย์เข้าใจถึงธรรมชาติของโลกและความไม่เที่ยงของชีวิต โดยเฉพาะหลักของ “อนิจจัง” ที่หมายถึงความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของทุกสิ่งทุกอย่าง หลักการนี้เป็นสิ่งที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ โดยทำให้องค์กรสามารถยอมรับและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งหลักการของ “ทุกข” ซึ่งเป็นการเข้าใจว่าความเปลี่ยนแปลงอาจนำมาซึ่งความทุกข์ แต่สามารถคลี่คลายได้หากมีการบริหารจัดการที่ดี รวมถึงการตระหนักถึง “อนัตตา” ซึ่งช่วยให้บุคลากรในองค์กรลดการยึดมั่นในตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม

เมื่อการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หลายองค์กรกลับพบกับปัญหาในการปรับตัว โดยปัญหาที่พบมากที่สุดได้แก่ การขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ความไม่ยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง และการขาดแรงบันดาลใจหรือความพึงพอใจในงาน เหล่านี้ทำให้การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงกลายเป็นสิ่งที่ท้าทายและเสี่ยงต่อความสำเร็จขององค์กร

การนำพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นสามารถช่วยแก้ไขปัญหเหล่านี้ได้ โดยการนำหลักธรรมะ เช่น สมมติ ปัญญา และศีล มาสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ทำให้พนักงานมีจิตใจที่มั่นคง มีสมาธิในการทำงาน อีกทั้งการมีปัญญาหรือการเข้าใจในธรรมชาติของความเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดทัศนคติที่ยอมรับและเปิดรับความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น นอกจากนี้ การนำหลักการของพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีความเข้าใจและสื่อสารกันได้ดียิ่งขึ้น ทำให้การประสานงานและการทำงานร่วมกันเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความเข้าใจในพุทธธรรมและการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและน่าสนใจในปัจจุบัน เมื่อองค์กรมีความสามารถในการยอมรับและปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงได้ จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวคิดกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

แนวคิดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์กร คือการเตรียมพร้อมและการนำแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างราบรื่น และลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดกับองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการเติบโตและการพัฒนาขององค์กร ซึ่งแนวคิดหลักในกลยุทธ์เหล่านี้ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร เช่น การวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญในการคาดการณ์ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การมีข้อมูลเชิงลึกจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมได้ล่วงหน้า และมีความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ 2. การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ในการนำพาองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนเข้าใจว่าเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงคืออะไร และจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างไร การทำให้ทุกคนเห็นพ้องในทิศทางเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้อย่างดี 3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการรับฟังความคิดเห็น การสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น และการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนแปลง วิธีนี้จะช่วยให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง 4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดเชิงบวก และมีทัศนคติที่ยอมรับต่อการพัฒนาและการปรับตัว นอกจากนี้ วัฒนธรรมนี้ยังช่วยให้การประสานงานระหว่างทีมและแผนกเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. การบริหารความเสี่ยงและการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การวางแผนเพื่อจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงจะช่วยลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้น องค์กรควรมีการประเมินความเสี่ยงและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวอย่างต่อเนื่องนี้จะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด 6. การ

ประเมินผลและการปรับปรุง หลังจากดำเนินการเปลี่ยนแปลงแล้ว องค์กรควรมีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายหรือไม่ หากพบจุดที่ต้องปรับปรุง ควรมีการวางแผนเพื่อแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลจะช่วยให้ องค์กรเรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรต้องอาศัยกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมได้ การสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สนั่น เกชาวี, 2551)

ปัจจัยภายนอกองค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร จากภายนอก ซึ่งองค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่สามารถปรับตัวและวางกลยุทธ์เพื่อรับมือ กับปัจจัยเหล่านี้ได้ ปัจจัยภายนอกที่สำคัญมีดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors) ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กร เช่น ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม (เศรษฐกิจถดถอยหรือ เศรษฐกิจเติบโต) อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ และอัตราการว่างงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อ ความสามารถในการซื้อของผู้บริโภค ต้นทุนการดำเนินธุรกิจ และความเสี่ยงในการลงทุน

2. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Factors) ปัจจัยทางสังคม และวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม วิถีชีวิต และพฤติกรรมของผู้บริโภค ซึ่งอาจ เปลี่ยนแปลงตามเทรนด์ของสังคม เช่น ความสนใจในการรักษาสุขภาพ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม หรือความต้องการในการเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้องค์กรพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น

3. ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological Factors) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็น ปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อทุกอุตสาหกรรม การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การให้บริการ และการสื่อสารกับลูกค้า ขณะเดียวกัน เทคโนโลยียังสามารถสร้างโอกาสใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การตลาดดิจิทัล และการใช้ ระบบอัตโนมัติ

4. ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors) ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมายมีผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจขององค์กร เนื่องจากกฎหมายและ

ข้อบังคับต่าง ๆ อาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ เช่น นโยบายการค้า กฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้น

5. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมและภูมิอากาศ (Environmental and Climate Factors) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เช่น ภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และทรัพยากรธรรมชาติที่มีจำกัด อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การเกษตรและพลังงาน นอกจากนี้ กระแสการรักษาสิ่งแวดล้อมยังทำให้องค์กรจำเป็นต้องดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ใส่ใจเรื่องสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

ปัจจัยภายนอกองค์กรทั้ง 5 ด้านนี้ คือ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี การเมืองและกฎหมาย และสิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง องค์กรสามารถบริหารจัดการและปรับปรุงปัจจัยเหล่านี้ได้ ปัจจัยภายในหลักๆ มีดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) โครงสร้างองค์กรคือการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการทำงานร่วมกันและการสื่อสารระหว่างบุคลากร โครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดการประสานงานและการตัดสินใจที่รวดเร็วและเป็นระบบ นอกจากนี้ โครงสร้างที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมทัศนคติ และพฤติกรรมร่วมของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมนี้ยังมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์กร

3. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร คุณภาพและความสามารถของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การมีทีมงานที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถสูงจะช่วยเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การให้การฝึกอบรม การจัดหาสวัสดิการที่ดี และการ

สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน

4. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ทรัพยากรทางการเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร งบประมาณและเงินทุนที่มีอยู่จะส่งผลต่อการลงทุน การขยายธุรกิจ และการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ องค์กรที่มีความมั่นคงทางการเงินจะสามารถรับมือกับปัญหาทางเศรษฐกิจได้ดีกว่า ขณะเดียวกัน การจัดการทรัพยากรทางการเงินที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้องค์กรใช้เงินทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถจัดการกับความเสี่ยงด้านการเงินได้

5. เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation) การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการ และลดต้นทุน นอกจากนี้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยยังช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

6. กระบวนการและระบบการทำงาน (Processes and Operational Systems) กระบวนการทำงานและระบบที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ระบบที่เป็นมาตรฐานและมีขั้นตอนที่ชัดเจนจะช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และช่วยให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติตามกระบวนการที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง การพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน (กฤษฎา พัฒนพงษ์ไพบุลย์, 2560)

ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยีและนวัตกรรม และกระบวนการทำงาน ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่สามารถบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้ดีจะมีความสามารถในการปรับตัวและแข่งขันในตลาด

กลยุทธ์หลักการ

การเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน ของ John P Kotter (ละอองทิพย์ บุญเกียรติ, 2556) สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) เพิ่ม (Increase) แรงบันดาลใจให้คนเปลี่ยนแปลงโดย สร้างวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน 2) สร้าง (Build) ทีมงานแนวทางที่เหมาะสมกับองค์กร มีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยภาวะทางอารมณ์ 3) มีทีมสร้างวิสัยทัศน์ ให้ถูกต้อง (Get vision right) และกลยุทธ์ที่เรียบง่าย 4) การสื่อสาร (Communication) ต้องทั่วถึงคนทุกคนในองค์กร 5) การเอื้ออำนาจ (Empower) ต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง 6) สร้างเป้าหมายให้เกิดความสำเร็จระยะสั้น (Create short term win) 7) ต้องส่งเสริมความมุ่งมั่นและความเพียร ในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำรายงานความ

คืบหน้าอย่างต่อเนื่อง 8) ต้องเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร

การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ คือ การนำกระบวนการและกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างราบรื่น ลดผลกระทบทางลบต่อองค์กรและบุคลากร พร้อมทั้งสร้างการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การวางแผนอย่างรอบคอบ การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการวางแผนที่รอบคอบ ซึ่งประกอบด้วย การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน การวิเคราะห์เป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมถึงการกำหนดลำดับขั้นตอนและทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้สามารถจัดการกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้
2. การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสื่อสารถึงวัตถุประสงค์ ความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างชัดเจนและโปร่งใส การอธิบายให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์ที่องค์กรและพนักงานจะได้รับจะช่วยลดความกังวลและเพิ่มการยอมรับ
3. การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จลุล่วง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานยังช่วยทำให้เกิดแนวทางที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร
4. การสร้างความพร้อมในด้านจิตใจและทักษะ การเปลี่ยนแปลงอาจนำมาซึ่งความเครียดและความไม่มั่นคง ดังนั้น การสนับสนุนทางด้านจิตใจและการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่จึงมีความสำคัญ องค์กรควรมีการฝึกอบรมที่เหมาะสม เช่น การอบรมทักษะใหม่ๆ หรือการจัดสัมมนาเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน
5. การปรับตัวที่ยืดหยุ่นและการบริหารความเสี่ยง ความสามารถในการปรับตัวและการบริหารความเสี่ยงช่วยให้องค์กรรับมือกับความไม่แน่นอนในการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เมื่อพบกับปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่คาดคิด การปรับแผนงานหรือกลยุทธ์อย่างยืดหยุ่นและการเตรียมแผนสำรองจะช่วยลดความเสียหายและเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง
6. การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ช่วยให้องค์กรสามารถวัดผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงได้ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การประเมินความพึงพอใจของพนักงาน และการสังเกตการปรับตัวในระยะยาว จะช่วยให้องค์กรเห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงสามารถปรับปรุงวิธีการให้ดีขึ้นในอนาคต (McKinsey & Company. 2020)

การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนที่รอบคอบ การสื่อสารที่ชัดเจน การสนับสนุนจากทุกระดับ การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจและทักษะ รวมถึงการปรับตัวและการประเมินผล การจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความเข้มแข็งให้กับทีมงานภายในองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ 1) ช่วยลดความเสี่ยงของการสูญเสียทรัพยากรองค์กร เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น เงินทุน ทักษะ เวลา กำลังคน และทรัพยากรอื่น ๆ 2) ทำให้ผู้บริหารองค์กร มองปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรอบคอบและครบทุกมิติ 3) ทำให้ผู้บริหารองค์กร มีความตื่นตัวสูงในการที่จะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4) องค์กร สามารถรับรู้ถึงศักยภาพในการแข่งขันของตนเอง และคู่แข่งได้อย่างทันท่วงที 5) องค์กร มีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 6) บุคลากรภายในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ทำให้พวกเขารับรู้ถึงผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง และต่อองค์กรอย่างทั่วถึง 7) องค์กร สามารถรักษาลูกค้า และสร้างตลาดใหม่ได้อย่างเหมาะสม 8) ผู้บริหารองค์กร สามารถเลือกใช้กลยุทธ์ในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์แบบประชาธิปไตย กลยุทธ์แบบใช้อำนาจ ตามสายการบังคับบัญชา หรือกลยุทธ์แบบเผด็จการ 9) องค์กร มีแนวทางในการประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม 10) องค์กร มีภูมิคุ้มกันสูงในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภายนอก ภายในองค์กร 11) ช่วยลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ 12) ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการได้ 13) ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างทักษะและความรู้ของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 14) การกำหนดกลยุทธ์เป็นทิศทางการดำเนินกระบวนการขององค์กรเป็นแบบเชิงรุกมากยิ่งขึ้น 15) การดำเนินกระบวนการขององค์กร มีความต่อเนื่อง และมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูง

สรุปได้ว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมีประโยชน์หลายประการ ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน นี่คือประโยชน์หลักๆ ที่ได้รับ 1. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Quick Adaptation) องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดหรือสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2. การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Increased Efficiency)

and Effectiveness) กระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น ลดความสูญเสียและเพิ่มผลผลิต 3. การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Enhanced Creativity and Innovation) การเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นให้พนักงานคิดใหม่ ทำใหม่ และพัฒนานวัตกรรมที่สามารถสร้างความแตกต่างและคุณค่าให้แก่องค์กร 4. การเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน (Improved Employee Morale and Engagement) เมื่อพนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง พวกเขามักก็มีความรู้สึกมีคุณค่าและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 5. การจัดการความเสี่ยงที่ดีขึ้น (Better Risk Management) การวางแผนและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบช่วยให้สามารถระบุและจัดการความเสี่ยงได้ดีขึ้น ลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ 6. การรักษาลูกค้าและสร้างความพึงพอใจ (Customer Retention and Satisfaction) การเปลี่ยนแปลงที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ลูกค้าพึงพอใจและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 7. การเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร (Enhanced Organizational Image) องค์กรที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ดีมักมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของลูกค้า คู่ค้า และสาธารณชน 8. การพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน (Employee Skill and Capability Development) การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่เกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงช่วยให้พนักงานมีความสามารถและพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต ซึ่ง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

แนวคิดหลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นสุขได้ โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง นี่คือวิธีการที่หลักพุทธธรรมสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการดังนี้

1. อริยสัจ 4 (Four Noble Truths) 1. ทุกข์ (Dukkha): ยอมรับว่าปัญหาและความท้าทายในการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ 2. สมุทัย (Samudaya) ระบุสาเหตุของปัญหาหรือความท้าทาย เช่น การขาดการสื่อสารที่ชัดเจนหรือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 3. นิโรธ (Nirodha): ตั้งเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาหรือความท้าทายนั้น 4. มรรค (Magga): วางแผนและดำเนินการตามขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหา เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น

2. ไตรลักษณ์ (Three Characteristics) 1. อนิจจัง (Impermanence): ยอมรับว่าไม่มีสิ่งใดที่คงที่ ทุกสิ่งมีการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวและยืดหยุ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ 2. ทุกขัง (Suffering): ตระหนักถึงความไม่สะดวกหรือความยากลำบากที่อาจเกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงและเตรียมตัวรับมือ 3. อนัตตา (Non-self): ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือระหว่างพนักงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน

3. พรหมวิหาร 4 (Four Sublime States) 1. เมตตา (Loving-kindness): การมีความรักและความเมตตาต่อพนักงานและเพื่อนร่วมงาน 2. กรุณา (Compassion): การมีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในยามที่มีความลำบาก 3. มุทิตา (Sympathetic Joy): การมีความยินดีและสนับสนุนความสำเร็จของผู้อื่น 4. อุเบกขา (Equanimity): การมีจิตใจที่เป็นกลางและมั่นคงเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือความสำเร็จ (Swearer, D. K. 1997). ซึ่งการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการไม่เพียงช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุขและความสงบในองค์กรอีกด้วย

4. สัปปุริสธรรม 7 คือ ธรรมะหรือคุณธรรม 7 ประการที่พระพุทธเจ้าแนะนำสำหรับคนดีหรือผู้บริหารที่ดี ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธรรมทั้ง 7 นี้ได้แก่

1. อัมมัญญตา (ความเข้าใจในหลักการและเหตุผล) ผู้บริหารควรเข้าใจหลักการและเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร การมีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในแนวทางนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงได้ และทำให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามได้ง่ายขึ้น (เนตรชนก วิภาตะศิลปิน, 2559)

2. อัตถัญญตา (ความเข้าใจในเป้าหมายและผลลัพธ์) ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงจุดประสงค์ที่แท้จริงของการเปลี่ยนแปลง ว่าเป้าหมายคืออะไร ทำไมองค์กรถึงต้องเปลี่ยนแปลง เมื่อมีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย จะทำให้สามารถวางแผนและวางกลยุทธ์ได้ตรงประเด็น และสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน (กนก แสนประเสริฐ, 2559)

3. อัตตัญญตา (รู้จักตนเอง) ผู้บริหารที่ดีควรรู้จักและเข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง รวมถึงจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร การรู้จักตนเองจะช่วยให้สามารถประเมินได้ว่าควรปรับเปลี่ยนตนเองหรือไม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (พระมหาสมบัติ ธนปญโญ ฉลองและบรรจบ บรรณรุจิ, 2557)

4. มัตถัญญตา (ความพอเหมาะพอดี) การเปลี่ยนแปลงในองค์กรควรดำเนินไปอย่างพอเหมาะ ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป เพราะการเปลี่ยนแปลงมากเกินไปอาจทำให้บุคลากรเกิด

ความเครียดและต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงที่พอเหมาะจะช่วยให้บุคลากรปรับตัวได้ทันและไม่เสียขวัญ (มลวิภา สีขเรศ, 2559)

5. กาลัญญุตตา (ความเข้าใจในเวลาและจังหวะที่เหมาะสม) การเปลี่ยนแปลงควรเกิดขึ้นในเวลาที่เหมาะสม ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อเลือกเวลาที่ดีที่สุดในการเปลี่ยนแปลง เช่น ไม่ควรปรับโครงสร้างองค์กรในช่วงที่องค์กรกำลังเผชิญปัญหาสำคัญ (Suriyon Noisangoun, 2561)

6. ปริสัณญุตตา (ความเข้าใจในความแตกต่างของคน) ในองค์กรมีบุคลากรที่มีลักษณะและแนวคิดที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องเข้าใจและยอมรับความแตกต่างเหล่านี้ เพื่อที่จะได้ปรับวิธีการสื่อสารและการจัดการให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบุคลากรในแต่ละฝ่าย (พระปลัดเกษฎา มหาปญโญ (ผาทอง) และคณะ, 2559)

7. บุคคลัญญุตตา (ความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล) การรู้จักธรรมชาติและลักษณะของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ เพราะบุคลากรแต่ละคนมีความสามารถและศักยภาพที่ต่างกัน การมอบหมายงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมการปรับตัวในช่วงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีเหตุผล ตรงตามเป้าหมาย ช่วยเพิ่มความเข้าใจ ความร่วมมือ และลดแรงต้านจากบุคลากร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หลักของสัปปริสธรรมทางพระพุทธศาสนาได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า สังคมมนุษย์เป็นสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ มนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ ดังนั้นหลักการบริหารสมัยใหม่จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยมแล้ว ผู้บริหารจะต้องบูรณาการหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบให้สอดคล้องกับการบริหารงานในปัจจุบันจึงจะเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงานแบบยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง จะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วย

บทสรุป

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ต้องอาศัยความร่วมมือ และความพร้อม ในการยอมรับของบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มทำจากสิ่งที่ยากก่อน การเปลี่ยนแปลงจึงจะประสบผลสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมี 2 ปัจจัยหลักด้วยกันคือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน กลยุทธ์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามหลักการ การบริหารแนวใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการยึดกับวัตถุประสงค์ถึงมีผู้แพ้ผู้ชนะ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งหวังกำไร และการแข่งขัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีหลักพุทธธรรม เพราะหลักธรรมสร้างความสมดุลทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม โดยมีได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการบรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก หลักธรรมไม่ว่าจะเป็นหลักของสัพพริสนธรรม 7 หรือหลักธรรมใด ๆ ก็ตามเป็นหลักความดีของการกระทำทางกาย วาจา และใจ ของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่าย บุคลากรในองค์กรทุกคนย่อมมีความพึงพอใจกับการบริหารโดยใช้ หลักพุทธธรรมร่วมกับหลักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ ได้แก่ หลักการการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน ของ John P Kotter เป็นการบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันในเชิงบริหารยุคใหม่ คือกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนย่อมมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีตัวชี้วัด และต้องมีหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารควบคู่กัน องค์กรที่มุ่งผลประโยชน์ความหลักทุนนิยมของโลกตะวันตกเพียงอย่างเดียว องค์กรนั้นย่อมขาดเสถียรภาพทั้งด้านการบริหารและดำเนินงาน

ดังนั้นการบริหารจัดการการเปลี่ยนขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน โดยนำกลยุทธ์หลักการการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน ของ John P Kotter มาปรับใช้ในองค์กร จะทำให้เกิดประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ 15 ประการ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่มีอาจยั่งยืนได้ ตามระบบทุนนิยม จึงจำเป็นนำหลักธรรมสัพพริสนธรรม 7 มาบูรณาการปรับใช้ควบคู่กัน จึงจะทำให้การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์กรประสบความสำเร็จและพัฒนาอย่างยั่งยืน กล่าวคือ องค์กรสามารถปรับตัวดำรงอยู่ได้และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถผ่านปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กนก แสนประเสริฐ. (2559). *หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธ ศาสตร์เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.onab.go.th/articles>.
- กฤษดา พัฒนพงษ์ไพบูลย์. (2560). รูปแบบการพัฒนาสโมสรฟุตบอลอาชีพให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 12 (1) : 83 – 101.
- นฤมล ราชนูรี. (2557). สัมปรีติธรรม 7: แนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 1(1), : 170 – 182.
- เนตรชนก วิภาตะศิลปิน. (2559). พุทธปรัชญาการศึกษากับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3 (3): 157 – 168.
- พระปลัดเกษภา มหาปัญญา (ผาทอง) และคณะ. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคมไทยภายใต้กระบวนการทัศน์หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา*. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 16 (2): 255 -273.
- พระมหาสมบัติ ธนปัญญา (ฉลอง) และบรรจบ บรรณรุจิ. (2557). *ยุทธศาสตร์เชิงพุทธ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. วารสารครุศาสตร์ ปริทรรศน์, 1 (2) : 76 – 88.
- มลวิภา สีหเรศ. (2559). *การบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3 (1): 113 – 126.
- ละอองทิพย์ บุญเกียรติ. (2556). *แปดขั้นตอนสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง John P Kotter*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts /548847>.
- สนั่น เกชาhari. (2551). *การจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและเพิ่ม ศักยภาพในการแข่งขัน*. Industrial Technology Review, 14 (185) :171 – 182.
- Suriyon Noisangoun. (2561). *The Administration Model for Public Works of Thai Sangha Council in Srisaket Province*. Journal of MCU Peace Studies, 6(3) : 383 – 394.
- McKinsey & Company. (2020). *The Five Trademarks of Agile Organizations*. Retrieved from McKinsey Website.
- Swearer, D. K. (1997). *The Buddhist World of Southeast Asia*. State University of New York Press.