

การจัดการองค์การเชิงพุทธในยุคไทยแลนด์ 4.0

BUDDHIST ORGANIZATION MANAGEMENT IN THAILAND 4.0

พระมหาประเวศ ปญญาทีโป, Phramahaprawet Panyadheepo
พระใบฎีกาธวัชชัย จรณธมโม, Phrabaidika Thawatchai Jaranathammo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดหมอนไม้ จังหวัดอุดรธานี
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Buddhachinaraj Buddhist College Wat Monmai Uttaradit Unait

อำนาจ สาเขตร์, Umnart Sakheth
ฐิญาภินันท์ วงษา, Thiyaphan Wongsathanyapanant
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดท่านา จังหวัดตาก
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Buddhachinaraj Buddhist College Wat Tana Tak Unait

E-mail : natik2327@hotmail.com



บทคัดย่อ

สังคมโลกปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล แบบทุนนิยมแสวงหากำไรมีการแข่งขันทั้งการบริหารและการพัฒนาโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ามาปรับใช้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ ซึ่งแต่เดิมองค์การเชิงพุทธเน้นการจัดการโดยนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารรวมทั้งการจัดการเชิงพุทธ (Buddhist management) เชื่อว่าเป็นสาขาหรือวิชาเอกแขนงหนึ่งของสาขาการจัดการ (Management) เป็นการจัดประมวลความรู้ระหว่างศาสตร์ เข้ามาบูรณาการด้วยกัน กล่าวคือ เป็นการนำเอาศาสตร์แห่งการจัดการ (Management Science) และพุทธศาสตร์ (Buddhist Science) มาผสมผสานเป็นเนื้อเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 เนื่องมาจากเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลที่จะขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้บรรลุตามเป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ต่อไปในอนาคต โดยนำหลักการจัดการองค์การ

แห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ทั้งรูปแบบและวิธีการเชื่อมโยงกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการองค์การเชิงพุทธมีความทันสมัยกับวิถีชีวิตของสังคมไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

คำสำคัญ : การบริหาร, องค์การเชิงพุทธ, องค์การแห่งการเรียนรู้, ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

Today's society is in the digital age. For-profit capitalism is competitive in both management and development using innovative new technologies. and strategic management to be applied to achieve the objectives organization goals Originally, a Buddhist organization focused on management by applying the seven principles of Sappuris Dharma in administration, including Buddhist management, believed to be a branch or one of the majors in the field of management (Management). knowledge between sciences to integrate them together, that is, to bring together the management science and Buddhist science to be harmoniously integrated in order to be consistent with Thai society in the Thailand era;

Keywords : Administration, Buddhist Organization, Learning Organization, Thailand 4.0

บทนำ

การจัดการองค์การเป็นพื้นฐานของการบริหารเพราะการจัดการมีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างของแต่ละองค์การขึ้นมา เพื่อให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่และการควบคุม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ พิทยา บวรวัฒนา ได้ให้ความหมายคำว่า องค์การ หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อมาร่วมมือหรือประสานงานทำงานบางอย่างให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

การจัดการเชิงพุทธ (Buddhist management) การบริหารจัดการแนวพุทธเป็นความพยายามในการเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะ

พุทธธรรมเป็นนามธรรมที่มีความเป็นเหตุผลจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมดช่วยให้การทำงานสำเร็จและมีความสุข (พิทยา บวรวัฒนา, 2543, น. 3)

การจัดการเชิงพุทธ (Buddhist management) เชื่อว่าเป็นสาขาหรือวิชาเอกแขนงหนึ่งของสาขาการจัดการ (Management) เป็นการจัดประมวลความรู้ระหว่างศาสตร์ เข้ามาบูรณาการด้วยกัน กล่าวคือ เป็นการนำเอาศาสตร์แห่งการจัดการ (Management Science) และพุทธศาสตร์ (Buddhist Science) มาผสมผสานเป็นเนื้อเดียวกัน

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้จัดระบบปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงศตวรรษที่ 21 ได้ เพื่อให้เข้าใจประเทศไทย 4.0 ก่อนจะมาถึงประเทศ 4.0 ประเทศไทยก็ผ่านการพัฒนามาเป็นลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่ “ประเทศไทย 1.0” การดำรงอยู่และพัฒนาประเทศเน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขายพืชไร่ พืชสวน เป็นต้น (สุรพล สุยะพรหม และคณะ, 2555, น. 17)

“ประเทศไทย 1.0” นอกจากเกษตรกรรมแล้วก็เน้นไปทางอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องตีมีด เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

“ประเทศไทย 3.0” ซึ่งเป็นยุคปัจจุบันเน้นหนักไปทางอุตสาหกรรมหนัก และการส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ กลั่นน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น ประเทศไทยยุค 1.0, 2.0 และ 3.0 รายได้ประเทศอยู่ในระดับปานกลางซึ่งประเทศจะอยู่อย่างนี้ไม่ได้ต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้เราก้าวข้ามจากไทยแลนด์ 3.0 ไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ให้ได้

“ไทยแลนด์ 4.0” มีลักษณะอย่างไรประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรีที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรมเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้มากขึ้น

ไทยแลนด์ 4.0 นับเป็นโมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคนี้ทุกคนต้องมีส่วนร่วมไปด้วยกัน โมเดลนี้จะประสบความสำเร็จก็คือ ต้องคิดวางแผนต้องกล้าเปลี่ยนแปลงจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วต่อไป บทความนี้นำเสนอการบริหารจัดการองค์การเชิงพุทธให้เข้ากับสังคมไทยในปัจจุบัน โดยนำหลักการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ทั้งรูปแบบและ

วิธีการเชื่อมโยงกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้การจัดองค์การเชิงพุทธมีความทันสมัย กับวิถีชีวิตของสังคมไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้เกิดโลกไร้พรมแดนในยุคโลกาภิวัตน์ มีการแข่งขันทางการค้าในระบบทุนนิยมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภครวมทั้งการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมนำไปสู่การปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับองค์กรทางพุทธศาสนากับไทยแลนด์ 4.0 เป็นกระแสที่ได้รับการกล่าวถึงมาก เพราะเป็นวิสัยทัศน์ของรัฐบาลที่จะปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจทางนวัตกรรม บทบาทของพุทธศาสนาจะต้องบูรณาการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของพุทธศาสนิกชนด้วยการนำการบริหารจัดการใหม่มาปรับใช้จากเดิมองค์การพุทธจะเน้นเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า และสืบทอดศาสนาโดยมีศูนย์กลาง คือ วัด ซึ่งพุทธศาสนิกชนจะใช้เป็นที่ทำบุญทำทานตามศรัทธาและใช้วัดเป็นที่ปฏิบัติศาสนกิจตามวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดกันมา การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอดีตสามารถนำการเรียนรู้หลักธรรมคำสอนไปใช้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมให้อยู่ดีมีสุขเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดี มีเมตตา มีการเสียสละ จิตใจที่ดีมีความสุขและยิ้มแย้ม รู้จักการให้อภัย สถาบันพระพุทธศาสนาจึงเป็นสถาบันที่มีบทบาทในสังคมไทยมาจนถึงปัจจุบัน เมื่อมีการพัฒนาเข้าสู่ยุคข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย องค์การพระพุทธศาสนาคือการปรับตัวเป็นการพัฒนาที่ใช้กระบวนการบริหารที่เป็นสากลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ประเทศไทยเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงต้องมีการบูรณาการระหว่างการจัดองค์การและการพัฒนาคนในด้านการพัฒนาองค์การเชิงพุทธจากเดิมเน้นหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ประกอบด้วย

1. ธัมมัญญตา แห่งสัปปริสธรรม 7 คือ การรู้จักเหตุ

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายของการรู้จักเหตุในเชิงที่ว่า คือ การรู้จัก และเข้าใจในหลักการ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสิ่งต่าง ๆ ในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต โดยรู้จักว่าตนจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่มีอยู่อย่างไร สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำภายใต้เหตุ และผลอันถูกต้อง

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักเหตุในเชิงที่ว่า ผู้นำต้องรู้คิด วิเคราะห์ ในบทบาทหน้าที่ที่ตนมี พึงทำการใด พึงรับผิดชอบอย่างไร เพื่อให้กิจการงานบรรลุถึงผลสำเร็จ

ตัวอย่างการรู้จักเหตุ

- รู้จักว่า สิ่งที่ต้องทำมีวิธีการหรือกระบวนการอย่างไร
- รู้จักว่า เรื่องนั้นๆมีที่มาที่ไปอย่างไร
- รู้จักว่า สิ่งนั้นๆมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันอย่างไร

– รู้จักว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำมีสาเหตุมาจากอะไร

– ฯลฯ

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์ และมีความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงาน ย่อมทำให้การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ

2. อุตถัญญตา แห่งสัปปริสธรรม 7 คือ การรู้จักผล

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักผลในเชิงที่ว่า คือ การเป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจน เช่น รู้ว่าประพฤติดังตามธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างไร และรู้จักที่จะแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง และผู้อื่น เพราะเห็นด้วยปัญญาว่าเกิดผลดีจากการปฏิบัติ

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักผลในเชิงที่ว่า ผู้นำต้องยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของหลักสูตร

ตัวอย่างการรู้จักผล

– รู้จักว่า เมื่อทำสิ่งนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสีย

– รู้จักว่า เมื่อทำสิ่งนั้นจะเกิดผลดีแก่ใคร ผลเสียแก่ใคร

– รู้จักว่า เมื่อทำสิ่งนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียมากน้อยเพียงใด

– รู้จักว่า จะทำสิ่งใดจะต้องมีเป้าหมาย

– ฯลฯ

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ ย่อมเข้าใจถึงผลทั้งหลายที่มีมาแต่เหตุ การกระทำที่รู้จักความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จัก และเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น ย่อมสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

3. อุตถัญญตา แห่งสัปปริสธรรม 7 คือ การรู้จักตน

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักตนเองในเชิงที่ว่า คือ ความรู้จักประมาณตนในเรื่องต่างๆ ทั้งฐานะทางการเงิน และความเป็นอยู่ ฐานะหรือตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมไปถึงรู้จักสภาพความคิด และจิตใจของตน เมื่อรู้ว่าตนมีกำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไร เมื่อนั้น ย่อมที่จะสามารถวางตัวหรือปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมในสังคม

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักตนเองในเชิงที่ว่า คือ ผู้นำต้องวิเคราะห์ตนเองได้ว่า โดยฐานะ ภาวะกำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมมีเท่าใด เพื่อจะได้พัฒนาตนแก้ไขปรับปรุงตน เป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ

ตัวอย่างการรู้จักตน

- รู้จักว่า ตนมีความสามารถอย่างไร เก่งด้านใด ไม่เก่งด้านใด
- รู้จักว่า ตนมีนิสัยอย่างไร
- รู้จักว่า ตนชอบหรือไม่ชอบอะไร
- รู้จักว่า ตนมีตำแหน่งหน้าที่ในการงานอย่างไร
- ฯลฯ

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริง แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

4. มัตตัญญูตา แห่งสัปปริสธรรม 7 คือ การรู้จักประมาณ

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักประมาณในเชิงที่ว่า คือ การเป็นคนรู้จักความพอดี หรือ ความพอเพียงในทุกๆด้าน ทั้งความพอดีในตน ความพอเพียงในชีวิต รู้จักความพอดีในการพูด พอดีในการทำงาน พอดีในการหาทรัพย์ และพอดีในการจ่ายทรัพย์ ด้วยการรู้จักประมาณกำลังตนเอง

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักประมาณในเชิงที่ว่า คือ ผู้นำต้องรู้จักความพอเหมาะพอดี ในการพูด

รู้จักประมาณในการบริหารงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน และประโยชน์อันที่จะเกิดแก่ส่วนรวม

ตัวอย่างการรู้จักประมาณ

- รู้จักประมาณตนว่าอยู่ตำแหน่งใดเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ตำแหน่งสูงกว่าที่ควรนอบน้อมให้ความเคารพ
- รู้จักประมาณกำลังทรัพย์ของตนในการซื้อสิ่งของ
- รู้จักประมาณกำลังตนเองขณะทำงาน
- รู้จักประมาณประโยชน์แก่ตนในปริมาณที่พอเหมาะ
- ฯลฯ

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้กิจการงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่วางเอาไว้ ทั้งนี้ พึงใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประยุกต์ใช้ยิ่งทำให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

5. กาลัญญตา แห่งสัปปุริสธรรม 7 คือ การรู้จักเวลา

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายของการรู้จักเวลาในเชิงที่ว่า คือ การเข้าใจในกาลเวลาอันสมควร และระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำกิจอันใด ๆ และพึงใช้กาลเวลานั้นให้เหมาะสม เช่น รู้ว่าเวลาไหนควร เวลาไหนไม่ควรทำ รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง ด้วยการจัดลำดับของงาน และเวลาให้สัมพันธ์กัน รวมถึงรู้จักประมาณเวลาขณะทำสิ่งๆนั้นให้เหมาะสม

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักเวลาในเชิงที่ว่า คือ ผู้นำต้องรู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำ และเวลาใดควรหยุด รู้ว่าเวลานี้ควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไร พร้อมกับรู้จักประมาณเวลาที่ใช้อย่างเหมาะสม ผู้ที่รู้จักกาลเวลานี้ ย่อมเป็นคนตรงเวลา และเป็นคนที่รู้คุณค่าของเวลา สามารถบริหารกิจการงานให้รุ่งเรืองต่อไปได้ด้วยดี

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักเวลาในเชิงที่ว่า คือ การรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการวางแผน การเตรียมการ หรือการกิจการนั้น ๆ

ตัวอย่างการรู้จักกาลเวลา

- รู้จักเวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน
- รู้จักงานใดทำก่อน งานใดทำหลัง
- รู้จักเวลาอ่านหนังสือ เวลาเข้านอน
- รู้จักเวลาพูด เวลาใดไม่ควรพูด
- ฯลฯ

ดังนั้น ผู้ที่เป็นคนรู้คุณค่าของเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานที่สัมพันธ์กับเวลา ว่าควรทำหรือควรจะทำก่อน ว่าควรทำอันใดก่อนหลัง เมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

6. ปริสัญญตา แห่งสัปปุริสธรรม 7 คือ การรู้จักชุมชน

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักชุมชนในเชิงที่ว่า คือ การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้ว ย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักชุมชนในเชิงที่ว่า คือ ผู้นำต้องรู้จักถิ่น การปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ผู้นำควรจะต้องรู้ว่าชุมชนที่ตั้งอยู่นั้นมีระเบียบแบบแผน มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ผู้นำควรเข้าไปสอบถามถึงความต้องการ ซึ่งจะทำให้ทราบว่า ควร จะสงเคราะห์อย่างไร ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับชุมชน และเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบ วินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีโดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชนนั้น ๆ

ตัวอย่างการรู้จักชุมชน

- รู้จักว่า ชุมชนมีกฎเกณฑ์หรือข้อตกลงร่วมกันอย่างไร
- รู้จักว่า ชุมชนมีขนบธรรมเนียม และประเพณีอย่างไร
- รู้จักว่า ชุมชนมีความขาดแคลนในด้านใด
- รู้จักว่า ชุมชนมีความต้องการอย่างไร
- ฯลฯ

7. บุคคลรอบประณตาทา แห่งสัปปุริสธรรม 7 คือ การรู้จักบุคคล

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักบุคคลในเชิงที่ว่า คือ การเป็นผู้รู้จักเลือก คบคน ใครควรคบหรือไม่ควรคบ และรู้จักว่าคนแต่ละคนมีอุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน มีคุณธรรมต่างกัน มีความประพฤติต่างกัน มีหน้าที่การงานต่างกัน ดังนั้น จึงควรรู้จักเลือกคบ หาคคนที่ควรคบ ทำให้ได้คนดี คนทำงานเก่ง และเหมาะสมกับงาน

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักบุคคลในเชิงที่ว่า คือ ผู้นำต้องรู้จัก และ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้นำนั้นจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย โดย ส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานในรูปคณะกรรมการ ผู้นำจะต้องรู้จัก และเข้าใจความแตกต่าง ระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม จึงจะสามารถปฏิบัติต่อ บุคคลอื่นสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะให้เกียรติยกย่องตามสมควรแห่งสถานภาพ

ตัวอย่างการรู้จักคน

- รู้จักว่า คนนั้นมีนิสัยอย่างไร
- รู้จักว่า คนนั้นมีประวัติเสื่อมเสียหรือไม่
- รู้จักว่า คนนั้นมีความสามารถอย่างไร
- รู้จักว่า คนนั้นไม่เก่งในด้านใด
- ฯลฯ

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้ เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสัปปุริสธรรม 7 ประการ

นอกจากจะทำให้ผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารงานได้ดีแล้ว ยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้สามารถรักษาความเป็นมนุษย์ของตนไว้ได้ รวมถึงคุณสมบัติของคนดีที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนฉลาด และเหมาะสมอย่างเสมอดั้นเสมอปลาย (พระมหาสมควร ศรีสงคราม, 2550)

จากแนวทางการบริหารจัดการองค์การตามหลักการดังกล่าวข้างต้น องค์การทางพระพุทธศาสนาจะต้องบูรณาการจากการจัดการแบบเดิมๆ ได้ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เป้าหมาย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่จะเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมบูรณาการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการพัฒนาสังคมไทย ก็คือการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาประเทศจะเห็นได้ว่าแผนฉบับที่ 8 เป็นต้นมา จะเน้นการพัฒนาที่มุ่งใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือการพัฒนาคนให้มีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมทั้งการพัฒนาที่บูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม พระพุทธศาสนาในฐานะสถาบันหลักของสังคมไทยที่เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาสังคมไทยสิ่งที่จะต้องจำเป็นก็คือต้องสร้างคนไทยให้มีวัฒนธรรมในการใฝ่รู้สร้างคนไทยให้มีการพัฒนาในการแสวงหาปัญหาเข้าถึงความจริงและความคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ การพัฒนาสังคมไทยที่จะก้าวสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 จำเป็นจะต้องนำเอาหลักธรรมและแนวคิดทางพระพุทธศาสนาโดยเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพองค์การเป็นการแก้ปัญหาหรือต้องการพัฒนาให้ดีขึ้นหรือเป็นการปฏิเสธระเบียบเก่าที่ไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน (Old Order) การเปลี่ยนแปลงนี้ควรมีความวางแผนโดยการคิดทบทวนว่าจะทำอย่างไรที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เข้ามาปรับใช้ในองค์การเชิงพุทธ ผู้สร้างทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ คือ Peter Senge เป็นอาจารย์สอนมหาวิทยาลัย MIT รัฐแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า องค์การที่จะเจริญงอกงามหรือเอาตัวรอดได้นั้น คือ องค์การแห่งการเรียนรู้นั่นเอง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคคลากรควบคู่ไปกับการรับรู้ภายนอกเป้าประสงค์สำคัญคือให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์การรวมทั้งนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ประการทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการบริหารเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ 2) ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3) ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 3.1) บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 3.2) แบบแผนทางความคิด (Mental Model) 3.3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 3.4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 3.5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) 3.6) การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

2. องค์การ (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง

3. สมาชิกในองค์การ (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) ผู้บริหาร/ผู้นำ 3) ผู้รับบริการ/ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) พันธมิตร/หุ้นส่วน 6) ชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

5. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ 3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1) บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ 2) แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน 4) การ

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วน

ลักษณะสำคัญ 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ 1. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action) 2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program 3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคตมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก 4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ 5. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำให้ Report, Demonstration, Training&Education, Job Rotation ฯลฯ

อุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์การ

1. สมาชิกในองค์การรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์การ (I'm my position)
2. สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์การอยู่ที่ใด แต่ไม่รู้ว่าคุณเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The enemy is out there)
3. ทำตามแบบที่เคยทำเห็นแต่ภาพลวงตาไม่ได้แก้ปัญหาที่สาเหตุที่แท้จริง (The Illustration of taking change)
4. ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A fixation on events)
5. ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience)

6. มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The myth of management team)

7. ชาตสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom

Bloom เป็นนักศึกษาวชาวอเมริกัน เชื่อว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า Taxonomy of Educational objectives ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) พฤติกรรมด้านสมองเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งพฤติกรรมทางพุทธิพิสัย 6 ระดับได้แก่ 1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นความสามารถในการจดจำแนกประสบการณ์ต่าง ๆ และระลึกเรื่องราวนั้น ๆ ออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ 1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวโดยการแปล ความหลัก ที่ความได้ สรุปใจความสำคัญได้ 1.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการต่างๆของเรื่องที่ได้รู้มา นำไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้ 1.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่สมบูรณ์ให้กระจายออกเป็นส่วนย่อยๆได้อย่างชัดเจน 1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันโดยปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น 1.6 การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสินกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไปการประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์คือ มาตรฐานในการวัดที่กำหนดไว้

2. จิตพิสัย (Affective Domain) (พฤติกรรมด้านจิตใจ) ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดีงามอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ ประกอบด้วย

พฤติกรรมย่อย ๆ 5 ระดับ ได้แก่ 1. การรับรู้ 2. การตอบสนอง 3. การเกิดค่านิยม 4. การจัดระบบ 5. บุคลิกภาพ

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) (พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาท) พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะประกอบด้วย 5 ชั้น ดังนี้ 1. การรับรู้ 2. กระทำตามแบบ 3. การหาความถูกต้อง 4. การกระทำอย่างต่อเนื่องหลังจากตัดสินใจ 5. การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ

การปรับเปลี่ยนองค์การเชิงพุทธให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้หลักการทฤษฎีการเรียนรู้ ทั้ง 3 ด้านทฤษฎีที่ใช้ทั้งพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) จิตพิสัย (Affective Domain) และทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ให้เข้าสู่หลักการพัฒนายุคไทยแลนด์ 4.0

หลักการพัฒนายุคไทยแลนด์ 4.0 จะพัฒนาเพื่อให้เกิดผลจริงต้องมีการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาแล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้ 1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น 2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ สปา เป็นต้น 3. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น 4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น และนำหลักธรรมในการเรียนรู้ทางพระพุทธที่นำมาปรับใช้กับการบริหารองค์การ เช่นหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ประการ

บทสรุป

พุทธศาสนาเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวและเป็นศูนย์รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชนมาช้านาน องค์การทางพระพุทธศาสนาโดยมีการปรับปรุงมาตลอดทุกยุคสมัยจากดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน ต่อมาเมื่อรัฐบาลได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21 องค์การเชิงพุทธก็ควรปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ โดยการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับสังคมไทยที่เกี่ยวข้องกับสถาบันทางพุทธศาสนาโดยการปรับองค์การเชิงพุทธ บูรณาการกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning

Organization) ทั้งการเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ เช่น การเรียนรู้จากปรับตัว จากการคาดการณ์ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ด้านความรู้ต้องมีการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ ด้านเทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Life Long Learning) องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะสำคัญคือ มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA) มีการทดลองปฏิบัติมีการเรียนรู้จากอดีตเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคตมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ ในการพัฒนาทั้งด้านพุทธิพิสัย ในการใช้สติปัญญาความคิด ความรู้ความเข้าใจและการนำไปประยุกต์ใช้ และด้านจิตพิสัย ด้านจิตใจ ค่านิยม ความรู้สึก ความเชื่อ สอดแทรกสิ่งที่ดีงาม รวมทั้งด้านทักษะพิสัยมีการปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญมีคุณภาพของงานเป็นตัวชี้วัดและหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการทางพระพุทธศาสนามาใช้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตามรวมวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของไทยแลนด์ 4.0 ให้สังคมไทยมีความสุขความเจริญก้าวหน้าทันต่อสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- พิทยา บวรวัฒนา. (2553). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศักดิ์ โสภากการพิมพ์.
- พระมหาสมควร ศรีสงคราม. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้นำสถานศึกษากลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด.
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ.(2555). ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

