

การพัฒนาการบริหารงานตามหลักพละธรรม 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล
THE DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT BASED ON THE FOUR POWERS
(BALA DHAMMA) IN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

Received : March 20, 2025
Revised : March 28, 2025
Accepted : April 5, 2025

พระครูวิชัยบรรพตธรรม วิชโย (ปานทอง)
PhrakhruWichaiBowontham Wichayo (Panthong)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
udomna1983@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยประยุกต์ใช้หลักพละธรรม 4 เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในทุกมิติ จำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารงานที่สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยเฉพาะการนำหลักพละธรรม 4 มาใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ปัญญาพละ หมายถึง กำลังแห่งปัญญา ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการบริหาร 2) วิริยะพละ คือ กำลังแห่งความเพียรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 3) อนวัชชพละ คือ กำลังแห่งความสุจริต โปร่งใส ไร้ทุจริต และ 4) สังคหพละ คือ กำลังแห่งการสงเคราะห์ เอื้อเฟื้อและสร้างความสามัคคีในองค์กร การประยุกต์ใช้หลักพละธรรมเหล่านี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร และสร้างความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นสามารถดำเนินไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้บริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารงาน, หลักพละธรรม 4

Abstract

The purpose of this article is to present a framework for the development of administrative management in Subdistrict Administrative Organizations by applying the Four Powers (Bala Dhamma) derived from Buddhist teachings. The objective is to promote morality and ethics in public administration, thereby enhancing its effectiveness and efficiency. In the present era, local administrative organizations are constantly facing dynamic changes in politics, economics, society, and culture, which directly impact various dimensions of governance. There is a need for sustainable and adaptive administrative approaches, particularly through the integration of Pala Dhamma principles, which include: 1) Paññā-bala - the power of wisdom, signifying the correct understanding and knowledge in administration; 2) Viriya-bala - the power of perseverance, representing continuous and diligent efforts in work; 3) Anavajja-bala - the power of integrity, emphasizing transparency

and corruption-free practices; and 4) Saṅghā-bala - the power of benevolence, encouraging support, unity, and cooperation within the organization. The application of these four moral strengths provides a crucial guideline for enhancing the performance of organizational personnel and fostering public trust. Consequently, local development can proceed with stability and sustainability within the current context of Thai society.

Keywords: Development, Administration, The Four Powers (Bala Dhamma)

บทนำ

ประเทศไทยมีการจัดระเบียบการปกครองในระดับท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหนึ่งในรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับตำบล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ชนบท เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสุข อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ เป็นองค์กรขนาดกลางที่มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุม 10 หมู่บ้าน มีบทบาทสำคัญในการวางแผนและดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเจริญ มั่นคง และยั่งยืน ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยยึดถือวิถีชีวิตแบบพุทธเป็นหลัก ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และยังคงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้อย่างเหนียวแน่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2023)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสุขจะมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและครอบคลุม แต่จากการศึกษาภาคสนามและการวิเคราะห์ศักยภาพด้วย SWOT Analysis พบว่ายังมีข้อจำกัดและปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความล่าช้าทางด้านระเบียบกฎหมาย ระบบบริการที่ยังไม่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การคมนาคม ไฟฟ้า แหล่งน้ำ และการจัดการขยะ รวมถึงปัญหาด้านการสืบสานวัฒนธรรมและการจัดการฐานข้อมูลภายในองค์กร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2022) เมื่อพิจารณาจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ จะพบว่าปัญหาในการบริหารงานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน อาทิ ปัญหาในการควบคุมภายในองค์กร การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ งานวิจัยของ สุริยศักดิ์ มังกรแก้ววิกุล และศิริวัฒน์ สิริวัฒนกุล (2021) ได้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการดำเนินงานของ อบต. ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน และความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงปัญหาด้านความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กรเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ศูนย์พัฒนาการปกครองท้องถิ่นแห่งชาติ (2023) ที่ระบุว่า การบริหารงานท้องถิ่นต้องการการปรับปรุงเชิงระบบ ทั้งในด้านนโยบาย การกระจายอำนาจ และการสร้างเสริมขีดความสามารถของบุคลากรในพื้นที่

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารงานท้องถิ่นในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี การมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารแบบธรรมาภิบาล การมีนวัตกรรมและมาตรฐานในการดำเนินงาน รวมถึงการมีต้นทุนทางสังคมที่ดี แนวคิดการบริหารตามทฤษฎี POSDCIR ของ Ernest Dale ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการบุคลากร การอำนวยความสะดวก การควบคุม การสร้างนวัตกรรม และการเป็นตัวแทนขององค์กร ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น “พละ 4” ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารองค์กร ยังสามารถช่วยส่งเสริมคุณธรรมในการทำงาน การสร้างพลังทางจิตใจ และการรวมพลังของชุมชน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม การบริหารงานของ อบต. ยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งด้านทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด การประสานงานที่ยังไม่เป็นระบบ ระเบียบข้อกฎหมายที่ซับซ้อน และข้อจำกัดด้านขีดความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานบางประการยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น ดิจิทัลเทคโนโลยี ความผันผวนทางเศรษฐกิจ และปัญหาสิ่งแวดล้อม ยังเป็นปัจจัยที่ท้าทายต่อความสามารถในการปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นสุขอำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มีต่อการบริหารขององค์กร ตลอดจนการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรตามหลักพละธรรม ซึ่งจะช่วยให้ อบต. มีแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง

ความหมายของการพัฒนา

คำว่า การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษที่ว่า “Development” ซึ่งอาจนำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำมาใช้กันทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

“พัฒนา” หมายถึง ทำให้เจริญ ดังนั้น “การพัฒนา” ก็คือ การทำให้เจริญ การพัฒนามาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

การบริหาร หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม องค์กร (Controlling) การบริหาร เป็นกิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากร ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคณะทำงาน

(Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

“การบริหาร (Administration)” กับคำว่า การจัดการ (Management) มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน อาจใช้แทนกันได้ แต่คำว่า การบริหาร (Administration) มีความหมายในเชิงศาสตร์ วิทยาการความรู้ (To know) ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มีความหมายไปในเชิงการกระทำ (To do) นิยมใช้ในทางธุรกิจมากกว่าการบริหารราชการ ซึ่งการบริหารใช้กับการกำหนดนโยบาย (Policy) ให้ระดับล่างนำไปปฏิบัติ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) เน้นในเรื่องการนำนโยบาย ที่ผู้บริหารระดับสูงออกนำไปปฏิบัติ การบริหารงาน หมายถึง การทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อความสำเร็จร่วมกัน โดยยึดหลักประหยัดและ ประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศชาติ โดยมีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ กลุ่มบุคคล ทุน ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน ซึ่งรวมถึง การบริหารราชการ และการบริหารธุรกิจด้วย โดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและ การควบคุม ให้การทำงานบรรลุ จุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ใน องค์กรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร, 2541)

ขั้นตอนการบริหาร

ขั้นตอนการบริหารมีความแตกต่างกันไป เช่น การจัดบุคลากร (Staffing) ไปรวมในด้านการจัดองค์การ (Organizing) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal Setting) จัดรวมอยู่ในการวางแผน (Planning) สำหรับการตัดสินใจ สั่งการ การสื่อสารและการจูงใจ จัดรวมอยู่ในด้านการนำ (Leading) ซึ่งกระบวนการ บริหารตามแนวคิดของแอนดรู เจ ดูบริน (DuBrin, A. J., 2016) มีดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและการวางแผนงานดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบาย มาตรการและกลยุทธ์ การดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรและการจัดระบบ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การจัดทำแผนภูมิปฏิบัติงาน การจัด บุคลากร รับผิดชอบงานต่าง ๆ การจัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การกำหนดภารกิจขององค์กรการจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร

๓. การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยการและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายองค์กร ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย การจูงใจ การตัดสินใจสั่งการ การสื่อสาร และการแก้ปัญหาคัดแย้งของบุคลากร

๔. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และแผนของ องค์กร ประกอบด้วย การตรวจสอบ ติดตาม การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้และการ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหาร มีดังนี้

๑. การวางแผนเป็นบทบาทที่สำคัญมากของผู้จัดการ ผู้จัดการที่มีวิสัยทัศน์ทางการจัดการ จะต้องคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างแม่นยำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงผู้จัดการที่มีความสามารถจะต้องกำหนดสิ่งที่จะทำในอนาคตไว้ก่อนได้อย่างถูกต้อง

๒. การจัดองค์กร เพื่อสะดวกในการมอบหมายหรือสั่งการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการมอบหมายงานหรือสั่งการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนการจัดองค์กรที่ดี จะต้องเป็นองค์กรที่การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

๓. การจัดการบุคลากร เป็นการจัดคนลงตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร การอ้าง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร เก่ง ดี มีความสามารถ ในการจัดการเรื่องบุคคลนี้จะต้องทำให้สอดคล้องกับการจัดตั้งองค์กรจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. การอำนวยความสะดวก เป็นการใช้อำนาจหน้าที่สั่งการของผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมการทำงานขององค์กรได้ การอำนวยความสะดวกที่เป็นของรัฐจะมีอำนาจตามที่กฎหมาย

๕. การควบคุมดูแล เป็นการตรวจสอบจากรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในปัจจุบันเป็นอย่างมากเนื่องจากทรัพยากรในการจัดการมีจำนวนจำกัด ดังนั้น จึงต้องมีการควบคุมการใช้ให้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (พรเทพ, 2564)

ปัจจัยในการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหารประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. บุคลากร (Personal) ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน ของบุคลากรทุกคน ในการจัดการองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. งานบริหารองค์กร (Organization Administrative Tasks) ได้แก่ ภารกิจที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้สามารถเพิ่มโอกาสในการพัฒนางาน พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมไปถึงการใช้ทรัพยากร ทางการบริหารให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ทรัพยากรพื้นฐาน ทางการบริหารมีอยู่ ๔ ประการ หรือที่เรียกว่า 4M's ได้แก่

๑. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน

๒. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์กร

๓. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

๔. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์กรของผู้บริหาร

การพัฒนาการบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัจจัยที่สำคัญ คือ การเตรียมความพร้อมและมีแผนงานที่รองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบความสำเร็จได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ การที่ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาวะความเป็นผู้นำสูง และปัจจัยภายนอก คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาของทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศในกลุ่มกำลังพัฒนา หรือที่เรียกว่า “ประเทศกำลังพัฒนา” หรือ “ประเทศโลกที่สาม” องค์ประกอบของการพัฒนา มิได้เน้นเพียงมิติใดมิติหนึ่ง แต่ให้ความสำคัญในทุกมิติอย่างเท่าเทียมกัน เพราะการพัฒนาคือกระบวนการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบของบริบทพื้นฐานทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศ (UNDP,

2022) ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกตระหนักถึงคุณค่าแห่งการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านโครงสร้างของสถาบันต่าง ๆ ระบบการบริหาร และวิถีชีวิตของประชาชนที่ต้องมีความยืดหยุ่นและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก (World Bank, 2021)แม้ว่าการพัฒนาจะมีลักษณะเฉพาะของแต่ละชาติ ทว่าในอีกมุมหนึ่ง สังคมโลกมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น การพัฒนาจึงมิใช่ภารกิจของรัฐใดรัฐหนึ่ง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือและการเกื้อกูลกันระหว่างประชาคมโลก (OECD, 2023)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา มีนักวิชาการหลายกลุ่มได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งบางส่วนมีความสอดคล้องกัน ขณะที่บางแนวคิดอาจมีความแตกต่างหรือตรงข้ามกัน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่แนวคิดเหล่านี้มีร่วมกัน คือการให้ความสำคัญกับ “คุณค่าแห่งการพัฒนา” ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม มนุษย์ และสิ่งแวดล้อม (UNESCO, 2020) องค์การสหประชาชาติ (UN Department of Economic and Social Affairs) ได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ 10 ประการ ซึ่งยังคงมีความทันสมัยและได้รับการยอมรับในแวดวงการพัฒนาในระดับนานาชาติ ได้แก่:

- 1) การพัฒนาต้องตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยเริ่มจากประชาชนเอง และเริ่มต้นจากโครงการที่สามารถดำเนินการได้ง่ายก่อน
- 2) ต้องมีลักษณะเป็นโครงการอเนกประสงค์ มีการบูรณาการนักวิชาการหลายสาขาและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 3) ต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาด้านอื่น ๆ
- 4) ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อสร้างพลังของชุมชน
- 5) ต้องค้นหาและพัฒนาผู้นำชุมชนตามลักษณะกิจกรรมที่จำเป็น
- 6) ต้องเปิดพื้นที่ให้สตรีและเยาวชนเข้ามามีบทบาท เพราะเป็นพลังสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 7) ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากรัฐ
- 8) ต้องมีนโยบายและแผนการพัฒนาที่เชื่อมโยงระหว่างระดับชาติและท้องถิ่น
- 9) ต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา
- 10) ต้องมีการวางแผนอย่างบูรณาการทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติอย่างสอดคล้องกัน (UN DESA, 2023)

การพัฒนาการบริหาร

การพัฒนาการบริหาร หมายถึง การจัดเตรียม เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือปฏิรูปโครงสร้าง กระบวนการ รวมถึงเทคโนโลยี และพฤติกรรมการบริหาร เพื่อเพิ่มสมรรถนะการบริหารให้เข้มแข็ง มีความสามารถที่จะรองรับนโยบาย แผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมสำหรับการบริหารการพัฒนา ส่วนทางด้านการบริหารการพัฒนา (Development Administration) หมายถึงสาขาวิชาและยังหมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการ ยังหมายถึง การพัฒนาการบริหาร (Development of Administration D/A) และการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development A/D) (ปกรณ, 2557)

การพัฒนาการบริหารกับการบริหารพัฒนานั้น การบริหารการพัฒนาที่มีความหมายทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรงนั้น หมายถึง การบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development A of D) ส่วนในทางอ้อม หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารหรือการพัฒนาการบริหาร (Development of Administration D of A) นั่นเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาการบริหาร (Development of Administration) เป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะหรือความสามารถของระบบการบริหารงานภายใน คือ โครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมการบริหาร เพื่อรองรับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

องค์ประกอบของการพัฒนาการบริหาร

องค์ประกอบหลักการพัฒนาการบริหาร หมายถึง การจัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือปฏิรูป หมายถึง การจัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือปฏิรูปลักษณะนิเวศวิทยา รวมถึงโครงสร้าง กระบวนการ/เทคโนโลยีและพฤติกรรมการบริหาร องค์ประกอบสำคัญเพื่อการพัฒนาการบริหารองค์การนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นตัวหลักๆ สำคัญของการบริหารไว้รวม 2 ด้าน นั่นก็คือ 1. การบริหารด้านนโยบาย 2. การบริหารด้านแผนงาน เป็นต้น ซึ่งในแต่ละด้านนั้นมีรายละเอียดสำคัญดังต่อไปนี้

1. การบริหารด้านนโยบาย แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย (หรือนโยบายสาธารณะ) นั้น มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้ บุคคลโดยทั่วไปมักจะใช้คำว่า “นโยบายสาธารณะ” ในลักษณะที่ค่อนข้างจะหลากหลาย และมักจะอ้างถึงสิ่งที่เรียกว่านโยบายสาธารณะแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ

- 1) นโยบายสาธารณะเป็นการแสดงออกของเป้าประสงค์โดยทั่วไป
- 2) นโยบายสาธารณะถูกใช้เป็นการแทนกลุ่มของกิจกรรมที่ทางรัฐบาลเข้าไปเกี่ยวข้อง
- 3) นโยบายสาธารณะเป็นการตัดสินใจของรัฐบาล
- 4) นโยบายสาธารณะเป็นเรื่องของข้อเสนอบางประการของกลุ่มการเมืองต่างๆ
- 5) นโยบายสาธารณะ คือ แผนงาน และ โครงการต่างๆ ของรัฐบาล
- 6) นโยบายสาธารณะเป็นการให้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ
- 7) นโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตที่ทางรัฐบาลได้ดำเนินการ
- 8) นโยบายสาธารณะเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นติดตามมาจากการดำเนินงานของรัฐบาล นโยบาย

2. การบริหารการพัฒนาด้านแผนงาน การอธิบายความในส่วนแนวความคิดหรือเครื่องมือทางความคิด ที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการทั้งหลายเป็นประเดิม จากนั้นจึงตามด้วยการพิจารณา รายละเอียดของการวางแผนโครงการในแต่ละขั้นตอนอีกขั้นหนึ่งซึ่งการบริหารการพัฒนา ด้านแผนงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

1) ความหมายของแผนงาน หมายถึง แผน แบบพิมพ์เขียวที่กำหนดการจัดสรรทรัพยากร ตารางการปฏิบัติงาน และกิจกรรมที่สำคัญอื่นๆ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย แผน คือ แนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับการกระทำอนาคต และความต้องการของบุคคลและองค์กร แผน คือ ผลที่ได้จากการ วางแผน แผน คือ สิ่งที่กำหนดขึ้นและถือเป็นแนวดำเนินการ การวางแผนงาน เป็นการพิจารณา และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา เปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่าง ปัจจุบันและอนาคตเป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่ เกิดขึ้น ฉะนั้น การวางแผน จึงเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องพิจารณาพิจารณา กำหนดแนวทางปฏิบัติงาน มีรากฐานการตัดสินใจ ตามวัตถุประสงค์ ความรู้และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลยพินิจ ด้านแผนงานนั้น ยังเป็นการวางแผนที่นักวางแผนจะต้องเริ่มจากสิ่งที่มีที่เรียกว่า “Idea, Concept, Epistemology” มีทั้ง Hard ware และ Soft ware จะต้องเริ่มด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. การประเมินความต้องการ (Need Assessment)
2. การวิเคราะห์งานรวม (Mission Analysis)
3. การวิเคราะห์ภาระหน้าที่รวม (Function Analysis)
4. การวิเคราะห์งานเฉพาะ (Task Analysis)

ทั้งนี้ ยังเป็นการกำหนดและพิจารณาคัดเลือกแนวทางการดำเนินงานในอนาคตที่จะต้องทำอะไรบ้าง ทำที่ไหน เมื่อไร เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและวัตถุประสงค์

2) ความสำคัญของการวางแผนงาน (Significance of Planning) ความสำคัญของการวางแผนคือช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอน และมีนโยบายที่ชัดเจน และช่วยให้ผู้บริหารสามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานความสำคัญของการวางแผนงานหรือแผนพัฒนาซึ่งประกอบไปด้วย

(1) เป็นการลดความไม่แน่นอนและปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ เพราะการวางแผนเป็นการจัดโอกาสทางการจัดการให้ผู้วางแผนมีสายตาวางไกล มองเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ปัญหาความต้องการขอประชาชนในสังคมนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมตัวและกล้าเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความผันผวนของสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ สภาพเศรษฐกิจทางสังคมและการเมือง เป็นต้น

(2) ทำให้เกิดการยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ เข้ามาในองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากปรัชญาของการวางแผนนั้นยึดถือและยอมรับเรื่องการเปลี่ยนแปลง ไม่มีสิ่งใดอยู่อย่างนิรันดร์จึงทำให้มีการยอมรับแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในองค์กรยุคปัจจุบัน

(3) ทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ปรารถนา ทั้งนี้ เพราะการวางแผนเป็นงานที่ต้องกระทำเป็นจุดเริ่มแรกของทุกฝ่ายในองค์กร ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นหลักประกันการดำเนินการให้เป็นไปได้ด้วยความมั่นคงและมีความเจริญเติบโต

(4) เป็นการลดความสูญเปล่าของหน่วยงานที่ซ้ำซ้อน เพราะการวางแผนนั้นทำให้มองเห็นภาพรวมขององค์กรที่ชัดเจนและยังเป็นการอำนวยความสะดวกในการจัดระเบียบขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานมากยิ่งขึ้นเป็นการจำแนกงานแต่ละแผนกไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน ทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานเนื่องจากการวางแผนเป็นการกระทำโดยอาศัยทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยต่างๆ มาเป็นตัวกำหนดจุดหมายและ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนอย่างเหมาะสมกับสภาพองค์กรที่ดำเนินอยู่

3) ประโยชน์ ของการวางแผนงาน การวางแผนที่ถูกต้องและเหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ หากผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผน ที่ดีแล้วจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการวางแผน และการวางแผนที่ดีย่อมส่งผลให้เกิด ประโยชน์ ดังต่อไปนี้ คือ

(1) การบรรลุจุดหมายการวางแผนทุกครั้งจะมี จุดหมายปลายทาง เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดหมายที่กำหนดให้จึงกลายเป็นงานชิ้นแรกของการวางแผน ถ้าจุดหมายที่กำหนดนั้นมีความชัดเจนก็จะช่วยให้การบริหารแผนงานมีทิศทางมุ่ง ตรงไปยังจุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสะดวกและเกิดผลดี

(2) การลดความไม่แน่นอนการวางแผนงานช่วยลด ความไม่แน่นอนในอนาคตลงได้ เพราะการวางแผนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ เหตุการณ์ในอนาคต การวางแผนที่มีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากการวิเคราะห์พื้นฐานของ ข้อเท็จจริงที่ปรากฏขึ้น แล้วทำการคาดคะเนเหตุการณ์

(3) ในอนาคตและหาแนวทางพิจารณาป้องกันเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นไว้แล้ว เป็น เกณฑ์ในการควบคุมการวางแผนช่วยให้ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่การ ควบคุมขึ้น ทั้งนี้ เพราะการวางแผนและการควบคุมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการควบคู่ ไปด้วยกันและอาศัยซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าไม่มีการวางแผน ก็ไม่สามารถ ควบคุมงานได้ กล่าวได้ว่า แผนกำหนดจุดมุ่งหมายและมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่การควบคุม

(4) การประหยัดการวางแผนเกี่ยวข้องกับการใช้ สถิติปัญญา เพื่อคิดวิธีการให้องค์กร บรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการให้งานแก่ฝ่าย ต่างๆ มีการประสานงานกันดี กิจกรรมที่ดำเนิน มีความต่อเนื่องกัน ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบ ในงานต่างๆ ที่ทำซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่าและนับว่า เป็นการลดต้นทุนที่ดี ก่อให้เกิดการประหยัดแก่องค์กร

(5) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการสร้างสรรค์การวางแผนเป็นพื้นฐานด้านการ ตัดสินใจและเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ (นวัตกรรม) และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ เนื่องจาก ขณะที่ฝ่ายจัดการมีการวางแผนกันนั้นจะ เป็นการ ระดมปัญญาของคณะผู้ทำงานด้านการวางแผนทำให้เกิด ความคิดใหม่ๆ และความคิด สร้างสรรค์ นำมาใช้ประโยชน์แก่องค์กร และยังเป็นการสร้างทัศนคติการมอง อนาคตระหว่าง คณะผู้บริหาร

(6) การพัฒนาการแข่งขัน การวางแผนที่มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรมีการแข่งขันกัน มากกว่าองค์กรที่ไม่มีวางแผนหรือมีการวางแผนที่ขาดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการ ขยายขอบข่ายการทำงาน การ เปลี่ยนแปลงวิธีการ ทำงาน การปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต

(7) การพัฒนาแรงจูงใจ ระบบการวางแผนที่ดีจะเป็นการ บ่งชี้ให้เห็นถึงความร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานของผู้บริหารและยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ เกิดขึ้นในกลุ่มคนงานด้วยเพราะเขารู้ อย่างชัดเจนว่าองค์กรคาดหวังอะไรจากเขาบ้าง นอกจากนั้น การวางแผนยังเป็นเครื่องมือฝึกและพัฒนา แรงจูงใจที่ดีสำหรับผู้บริหารในอนาคต

(8) การทำให้เกิดการประสานงานที่ดีการวางแผนได้สร้าง ความมั่นใจในเรื่องเอกภาพที่ จะบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่จัดวางไว้มุ่งไปที่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการจัด ประสานงานในฝ่ายต่างๆ ขององค์กรเพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในงาน แต่ละฝ่ายขององค์กร

หลักพลธรรม 4 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร

สมัยพุทธกาลพระบรมศาสดาได้แสดงธรรมโปรดเหล่าพระภิกษุสงฆ์เรื่องพลธรรม 4 ตามหลักฐาน ที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก หมวดพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย นวกนิบาต ในหัวข้อ “พลสูตร” ว่าด้วย กำลัง 4 ประการ เพื่อให้สาวกของพระองค์ทราบว่าผู้ที่มีกำลังทั้ง ประการ นี้มีลักษณะอย่างไร ผลที่ได้จาก การปฏิบัติตามแนวทางนี้จะเป็นเช่นใด ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไร

- 1) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
- 2) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร

3) อดวิชชพะละ กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต

4) สังคหพะละ กำลังสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์

พระธรรม 4 อันเป็นกำลังที่เกิดจากคุณธรรมความประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักประกันของชีวิต ซึ่งจะ
 ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองไม่หวาดหวั่นกลัวภัย มี 4 ประการ คือ

ปัญญาพะละ กำลังปัญญา คือ ได้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจถูกต้องชัดเจนในเรื่องราวที่ตน
 เกี่ยวข้อง ตลอดถึงสภาวะอันเป็นธรรมดาของโลกและชีวิต เป็นผู้กระทำต่างๆด้วยความเข้าใจเหตุผล และ
 สภาพความเป็นจริง

วิริยะพะละ กำลังความเพียร คือ เป็นผู้ประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ อยู่ตลอดเวลา
 ด้วยความบากบั่นพยายามไม่ทอดทิ้งหรือย่อท้อย่อหย่อน

อนวัชชพะละ กำลังสุจริตหรือกำลังความบริสุทธิ์ คือ มีความประพฤติและหน้าที่การงานที่
 สุจริตไม่มีโทษ สะอาดบริสุทธิ์ไม่มีใครจะติเตียนได้

สังคหพะละ กำลังความสงเคราะห์ คือ ได้ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อเพื่อน
 มนุษย์ เป็นสมาชิกที่มีคุณประโยชน์ต่อชุมชน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) 2549 ธรรมะสำหรับนักบริหารแบบธรรมาธิปไตยที่ใช้ได้
 ทั้งพระเดชและพระคุณซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและได้ผลงาน ยึดธรรมเป็นหลักในการบริหารที่เรียกว่า พละ
 4 ประการ คือ

1. ปัญญาพะละ กำลังหรือพลังแห่งความรู้ ความรู้หรือปัญญาที่กล่าวนี้ผู้นำจะต้อง
 นำมาใช้ในการบริหารตนเอง บริหารคน และบริหารงานให้ดำเนินไปได้เป็นปกติ

2. วิริยะพะละ หมายถึง กำลังแห่งความเพียรหรือความขยัน มีกำลังใจเข้มแข็ง กล้า
 ตัดสินใจกล้าได้กล้าเสีย ไม่กลัวความยากลำบาก

3. อนวัชชพะละ หมายถึง กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหาย มีความซื่อสัตย์สุจริตใน
 หน้าที่การงาน ไม่ประพฤติปฏิบัติไปในทางเสื่อมเสีย

4. สังคหพะละ หมายถึง กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญ
 สำหรับนักบริหารที่อาศัยคนอื่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

องค์ความรู้

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 ผู้เขียนได้นำเสนอผลการสังเคราะห์ในรูปแบบผังมโนทัศน์ (Conceptual Map) ซึ่งสะท้อนกระบวนการ
 พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยอิงตามหลักพระธรรม 4 อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผัง
 มโนทัศน์ที่ได้นำเสนอช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมกับกระบวนการบริหารในมิติต่าง ๆ อย่าง
 ชัดเจน ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านงบประมาณ การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ และการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ดังนั้น การพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องใช้แนวทางหรือกรอบแนวคิดที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

จากการศึกษาวิจัยเชิงประยุกต์ โดยอ้างอิงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้มีการพัฒนาโมเดลที่เรียกว่า "BA-LA 4 for Local Leadership Development" ซึ่งใช้ พละธรรม 4 เป็นแกนกลางในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปต.) โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

โมเดล "BA-LA 4" ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ตามหลักพละธรรม ได้แก่

1. ปัญญาพละ (Paññā-bala) – พลังแห่งปัญญา

ปัญญาเป็นรากฐานของการบริหารที่มีคุณภาพ บุคลากรและผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถวางแผน ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน การส่งเสริมปัญญาพละสามารถทำได้ผ่านการอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงบประมาณ และการประเมินผลลัพธ์ของนโยบายต่าง ๆ

2. วิริยพละ (Viriyā-bala) – พลังแห่งความเพียร

วิริยะหมายถึงความพากเพียร ความตั้งใจจริง และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย การส่งเสริมวิริยพละในองค์กรสามารถดำเนินการผ่านการสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล การยอมรับในผลงาน และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การสร้างบรรยากาศแห่งความเพียรในองค์กรจะช่วยลดปัญหาความเฉื่อยชา และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. อนวัชชพละ (Anavajja-bala) – พลังแห่งความดีงาม

อนวัชชพละ คือความไม่ผิด ความบริสุทธิ์ ความสุจริต ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการเสริมสร้างจริยธรรมในการบริหารงานท้องถิ่น การส่งเสริมอนวัชชพละสามารถทำได้โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เช่น การเปิดเผยข้อมูล การมีระบบร้องเรียนและตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรมส่วนบุคคลของผู้บริหารและบุคลากร เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความเคารพกฎหมาย

4. สังคหพละ (Saṅgaha-bala) – พลังแห่งการรวมใจ

สังคหพละเป็นพลังที่เกิดจากความร่วมมือ ความสามัคคี และความเข้าใจอันดีภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินโครงการต่าง ๆ การส่งเสริมสังคหพละสามารถดำเนินการได้ผ่านกิจกรรมประชาคม การสร้างเครือข่ายชุมชน การสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพ และการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง สังคหพละยังช่วยลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างภาครัฐกับประชาชน

การสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นสุข: แนวทางเชิงรูปธรรม

การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มิใช่เพียงการจัดบริการสาธารณะเพื่อสนองต่อความต้องการพื้นฐานของประชาชนเท่านั้น หากแต่ยังหมายถึงการสร้าง "พื้นที่แห่งความสุข" สำหรับทั้งบุคลากรภายในองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ การเป็น "อบต. เป็นสุข" จึงต้องเกิดจากการบริหารที่สมดุลระหว่างประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตของผู้คน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (สสส., 2563) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานจะมีพลังในการขับเคลื่อนงานมากกว่า องค์กรที่เน้นผลผลิตเพียงอย่างเดียว ในขณะที่เดียวกัน หลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ สังคหวัตถุธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา (พระธรรมโกศาจารย์, 2549) ก็เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างองค์กรกับประชาชน

ในบริบทของ อบต. การประยุกต์ใช้ ทาน อาจอยู่ในรูปแบบของการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การอบรม หรือการมอบหมายงานที่ทำอย่างเหมาะสม ขณะที่ ปิยวาจา คือการสื่อสารภายในที่สร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ อตถจริยา คือความใส่ใจในการให้บริการประชาชน และ สมานัตตตา คือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างผู้มารับบริการหรือลูกจ้างในองค์กร การสร้าง “อบต. เป็นสุข” จึงต้องดำเนินควบคู่ทั้งการบริหาร คนในองค์กร และ ชุมชนรอบองค์กร กล่าวคือภายในองค์กร ต้องมีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และระบบการสนับสนุนที่เป็นธรรม ภายนอกองค์กร ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการอย่างแท้จริง ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงาน เช่น ความเมตตา ความเสมอภาค และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ตัวอย่างรูปธรรม เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะเขือ จังหวัดนครสวรรค์ ได้นำแนวคิด “องค์กรสุขภาวะ” มาประยุกต์ใช้ โดยมีการสวดมนต์ก่อนเริ่มงาน ใช้พื้นที่สำนักงานเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน และจัดเวทีสื่อสารกับประชาชนเป็นประจำ ส่งผลให้ทั้งเจ้าหน้าที่และประชาชนมีความสัมพันธ์อันดี รู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และเกิดพลังในการขับเคลื่อนชุมชนอย่างยั่งยืน

สรุป

บทความนี้นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสังคหวัตถุธรรม 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับชุมชน การบริหารที่ประสบความสำเร็จมิได้วัดจากผลสัมฤทธิ์เชิงตัวเลขหรือความสามารถทางเทคนิคเท่านั้น หากแต่ต้องครอบคลุมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการพัฒนาระบบบริการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

การศึกษานี้พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรมสามารถบูรณาการเข้าสู่กระบวนการบริหาร อบต. ได้ อย่างเป็นระบบ โดยหลัก **ทาน** ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการแบ่งปัน เช่น การให้โอกาส การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน **ปิยวาจา** ส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความสามัคคี **อตถจริยา** คือการปฏิบัติงานด้วยใจบริการ เป็นรากฐานของการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ขณะที่ **สมานัตตตา** ส่งเสริมความเสมอภาค การเคารพซึ่งกันและกัน และการร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคลากรและประชาชน ภาพของ “อบต. ที่เป็นสุข” จึงมิได้เป็นเพียงอุดมคติ หากแต่สามารถเกิดขึ้นได้จริงผ่านกระบวนการบริหารที่มีฐานคิดจากพุทธธรรม อบต. ที่เป็นสุขคือ องค์กรที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ขณะเดียวกันประชาชนผู้รับบริการก็ได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีคุณภาพ ตัวอย่างการปฏิบัติจริง เช่น อบต. ที่ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน การจัดเวทีสื่อสารกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ หรือการพัฒนาระบบบริการที่เอื้อต่อผู้เปราะบาง ล้วนเป็นการสะท้อนการใช้หลักธรรมในการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม

บทความนี้แสดงให้เห็นว่า การสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการบริหารสมัยใหม่เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างเหมาะสม การบริหารที่ยึดหลักธรรมเป็นรากฐาน จะไม่เพียงส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน องค์กรบริหารส่วนตำบลที่สามารถเป็นต้นแบบได้นั้น ควรเป็นองค์กรที่หล่อหลอม “ความสุขของคน” ให้เป็นพลังในการขับเคลื่อน “ความสำเร็จขององค์กร” อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566–2570): แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2557). *การบริหารการพัฒนา: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- พรเทพ ธัญญา. (2564). *หลักการบริหารจัดการ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิถีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *ธรรมนุญชีวิต: พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม*. (พิมพ์ครั้งที่ 57). นนทบุรี: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2541). หน่วยที่ 1 ลักษณะและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล. เอกสารการสอนชุดวิชา “การบริหารงานบุคคล” (พิมพ์ครั้งที่ 23). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศูนย์พัฒนาการปกครองท้องถิ่นแห่งชาติ. (2566). *การเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการปกครองท้องถิ่น.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2563). *องค์กรแห่งความสุข: กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: แผนงานส่งเสริมสุขภาพขององค์กร สสส.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *รายงานการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุริยศักดิ์ มังกรแก้ววิกุล, และ ศิริวัฒน์ สิริวัฒนกุล. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารและพัฒนา นโยบายสาธารณะ*, 13(2), 45–62.
- DuBrin, A. J. (2016). *Essentials of Management* (10th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- OECD. (2023). *Multilateral Development Partnerships in a Changing World*. OECD Publishing.
- UN DESA. (2023). *World Social Report 2023: Leaving No One Behind*. United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- UNDP. (2022). *Human Development Report 2021/2022: Uncertain Times, Unsettled Lives*. United Nations Development Programme.
- UNESCO. (2020). *Education for Sustainable Development: A Roadmap*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- World Bank. (2021). *World Development Report 2021: Data for Better Lives*. World Bank Group.