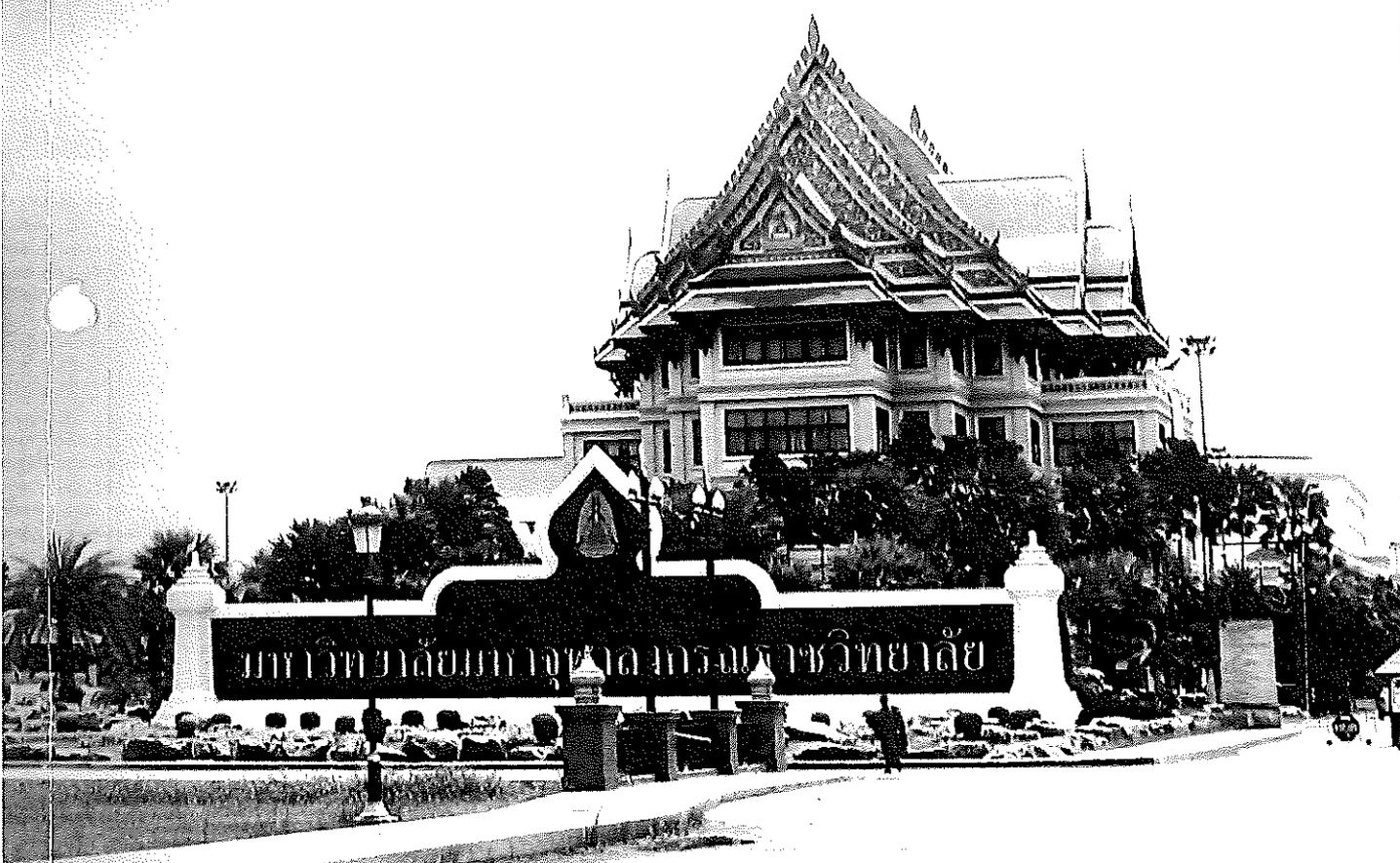




๓๐ ปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

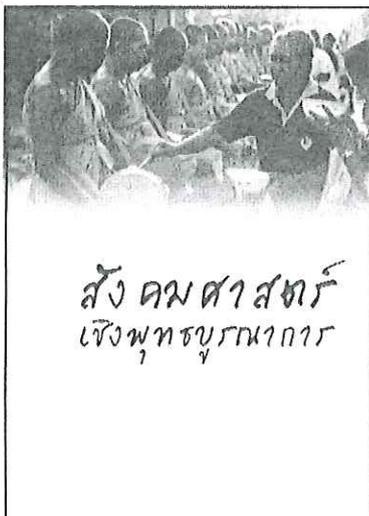


สารบัญ

สังคมนาตร์เชิงพุทธ บูรณาการ

๑๑๑

- รัฐศาสตร์เชิงพุทธ ๑๑๓
- รัฐประศาสนศาสตร์เชิงพุทธบูรณาการ ๑๓๗
- จากตะวันตกสู่อ้อมอกพระพุทธศาสนา ๑๕๘
- การจัดการเชิงพุทธ ๑๖๗
- Buddhist Way of Conflict Resolution and Peace-building ๑๗๑
- การเมืองในองค์กร ๑๗๕
- เศรษฐศาสตร์แนวพุทธว่าด้วยการผลิต-การบริโภค ๑๘๐
- ฝ่าทางตันโลกทุนนิยมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ๒๐๐
- องค์กรหัวใจสีขาว ๒๑๒
- การวินิจฉัยสั่งการตามหลักธรรมอคติ ๕ ๒๒๐
- การบูรณาการการเรียนการสอนวรรณกรรมล้านนาเรื่องตำนานมูลศาสนาฉบับ วัดบ้านอ้อมในรายวิชาการรัฐศาสตร์ในวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา ๒๓๒
- สังคมวิทยาแนวพุทธ: แนวคิด วิธีวิทยาและความเป็น ๒๓๓
- บทเพลง ๓๐ ปี สังคมศาสตร์ มจร ๒๓๘



การวินิจฉัยสั่งการตาม หลักธรรมอรรถ ๕

นายธิดิวดี หมั่นมี *

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จและยืนหยัดอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีแต่การแย่งชิงดีแย่งชิงกันอยู่ตลอดเวลาทำให้การบริหารจัดการองค์กรต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการบริหารงานเพื่อที่จะเป็นผู้นำขององค์กรอื่น ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลักดันกำหนดทิศทางองค์กรที่สำคัญถ้าขาดผู้บริหารที่ขาดวิสัยทัศน์ก็จะทำให้องค์กรล้าหลังได้และขาดตกบกพร่องนำมาซึ่งปัญหาต่างๆ มากมาย ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรมีบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบในงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มี ภาวะผู้นำ หลักธรรมมะในการบริหารงาน มีการวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจ สั่งการเพื่อแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะระดับหัวหน้างานเพราะภาวะผู้นำ หลักธรรมมะในการบริหารงานการวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรถ้ามีการวินิจฉัยสั่งการเร็วหรือเข้าไปข้อมูลน้อยมีการคิดตรองน้อยขาดหลักธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการวินิจฉัยก็อาจทำให้ผลการวินิจฉัยที่ไม่เที่ยงตรงและเป็นธรรมต่อองค์กร ผู้จัดทำได้นำหลักธรรมเรื่องอรรถ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมของพระพุทธเจ้าได้บัญญัติไว้เพื่อป้องกันการตัดสินใจโดยมีอคติซึ่งจะมีผลทำให้การตัดสินใจไม่เที่ยงตรง เมื่อผู้บริหารมีอคติในการวินิจฉัยสั่งการก็จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นทันที เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและนำมาซึ่งความเป็นเลิศขององค์กรมีการบริหารงานประสานงานที่สัมฤทธิ์ผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรโดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาผสมผสานกับหลักการกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์กร ในที่นี้จะนำเรื่องอรรถ ๔ กับการบริหารวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจ ของผู้บริหารหรือผู้นำเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรนั้นเป็นเลิศและผู้นำองค์กรที่ดีในสังคมยุคปัจจุบันได้

* นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์

๑. ก

ปฏิบัติ
หน้าที่
ได้บังคับ
ใช้กระ
แท้จริง
นั้นนั่น
หน่วย
หัวหน้า

๒. ๖

บริหาร
และ
กระบ
ข้อมูล

๑. ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำหรือภาวะผู้นำ หมายถึงการเป็นผู้นำโดยการใช้อิทธิพลในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงาน แต่อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “ภาวะผู้นำ” คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการผลักดัน กระตุ้น ชี้นำ ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่น บุคคลอื่นมีความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคือผู้ตามนั่นเองในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างแท้จริง ในทางปฏิบัตินั้น ผู้นำคือหัวหน้าของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นนั่นเอง โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหารงานแล้ว จะประจักษ์ชัดเจนว่าผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงาน คือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ๆ หน้าที่ของผู้นำภาวะหน้าที่ของผู้นำหรือหัวหน้างานควรจะมีดังนี้

- ๑.๑) เป็นนักบริหารที่ดี (Good executive)
- ๑.๒) เป็นนักวางแผน (Policy maker)
- ๑.๓) เป็นผู้วางนโยบาย (Planner)
- ๑.๔) เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)
- ๑.๕) เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External group representative)
- ๑.๖) เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Control of internal relationship)
- ๑.๗) เป็นผู้ให้คุณและให้โทษ (Purveyor rewards and punishments)
- ๑.๘) เป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator)
- ๑.๙) เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group symbol)
- ๑.๑๐) เป็นแบบอย่างที่ดี (Exemplar)

๒. การวินิจฉัยสั่งการ

การคิด การแก้ปัญหา และการวินิจฉัยสั่งการ ล้วนเป็นพื้นฐานของมนุษย์ ในการบริหารงาน การวินิจฉัยสั่งการทางการบริหารเป็นที่ยอมรับและความสนใจจากผู้ปฏิบัติงานและนักวิจัยทั้งหลายในการพิจารณานักบริหารจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างตามที่เป็นอยู่จริงในกระบวนการที่จะทำให้เกิดการร่วมมือประสานงานกันในองค์กร ทั้งนี้จะต้องอาศัยข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาประกอบในการวินิจฉัยสั่งการ

หมั่นมี *
นหยัดอยู่
งค์กรต้อง
ผู้นำหรือผู้
บริหารที่
มากมาย
ที่จะต้อง
้องการเพื่อ
รงานการ
หรือเข้าไป
งทำให้ผล
๔ ที่ ใน
ทำให้การ
เป็นธรรม
ององค์กร
ลัทธิธรรม
เพื่อเป็น
รวินิจฉัย
กรเพื่อให้

กล่าวได้ว่า การวินิจฉัยสั่งการนั้นเป็นการตัดสินใจในการทำงานของนักบริหารที่หาทางเลือกที่ดีที่สุด และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ตรงจุดหรือเลือกกระทำในสิ่งที่จะให้ผลดีแก่การปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อวัตถุประสงค์โดยส่วนรวมขององค์กรจะได้บรรลุผลสำเร็จ

การสั่งการ คือผู้บริหารสั่งให้บุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และตรวจสอบดูว่าเขาเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้หรือไม่ การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถชักจูงหว่านล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับงานไปปฏิบัติเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ในการใช้ความสามารถชักจูงคนงานให้ปฏิบัติอย่างดีที่สุดจนกระทั่งองค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ การสั่งการ หมายถึงการนำหรือชี้แนะและควบคุม (Guiding & Super sing) ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานตามคำสั่งหรือชี้แนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

หน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญที่สุดอีกหน้าที่หนึ่งคือ “การสั่งการ” หรือ “การอำนวยความสะดวก” โดยนักบริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จลุล่วงของงานจะเกิดขึ้นเป็นไปโดยราบรื่นได้ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานย่อมมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนที่ตนรับมาและจะต้องเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของบุคคลในแผนก ลักษณะท่าทาง และอุปนิสัย เพราะการทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิด (Activity) กิจกรรมนั้น ความเข้าใจซึ่งกันและกันถือเป็นรากฐานแห่งความสามัคคี ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานต่างก็มีความกระตือรือร้นในการทำงานและความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าที่ส่วนสำคัญในการสั่งการ

- ๑) บุคคลและองค์กร (Personnel and organization)
- ๒) พฤติกรรมและการจูงใจ (Behavior and Motivation)
- ๓) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๔) การติดต่อสื่อสาร (Communication)

๒.๐

วินิจฉัย
จะเป็น
การใดวินิจฉัย
เหตุผล

ข้อ

ที่สุด
ถึง
ตัดสินราช
บัญช
ยิ่งสั่ง
ธรรม
ได้
ผิดเป็น
ให้
ปฏิบัติ
แล้ว

๒.๑ แบบการวินิจฉัยสั่งการ

- การวินิจฉัยสั่งการโดยการใช้สามัญสำนึก ประสบการณ์และความรู้สึกต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยไม่มีหลัก เพราะคิดอะไรได้เหมาะสมหรือเห็นว่าควรจะเป็นอะไรก็วินิจฉัยสั่งการไปตามนั้น ซึ่งบางที่เป็นลักษณะการวินิจฉัยสั่งการโดยปราศจากการไตร่ตรอง และมักจะอาศัยสามัญสำนึก ความรู้สึกสังหรณ์ใจ หรือสัญชาตญาณ

- การวินิจฉัยสั่งการด้วยการใช้เหตุผลไตร่ตรอง การวินิจฉัยสั่งการแบบนี้เป็นวิธีการวินิจฉัยสั่งการโดยใช้หลักการวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ เป็นการวินิจฉัยสั่งการโดยใช้หลักการเหตุผล และวิธีการที่เหมาะสมเข้าช่วย เพื่อให้เกิดผลในทางที่ดีและถูกต้องที่สุด

ข้อควรคำนึงในการวินิจฉัยสั่งการที่ดี

๑. พยายามวินิจฉัยสั่งการให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด กล่าวคือ ในกรณีที่มีการขัดใจเลือกกระหว่างแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่หลายทางเมื่อวิเคราะห์ถึงเหตุและผลทางได้เสียโดยถี่ถ้วนแล้ว หากข้อวินิจฉัยนั้นยังนำหนักก้ำกึ่งกันอยู่ก็ควรพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติที่จะสามารถอำนวยความสะดวกในทางส่งเสริมและสร้างสรรค์มากที่สุด

๒. พยายามวินิจฉัยสั่งการให้มีลักษณะเป็นไปในทางกระจายอำนาจบริหารให้แก่ส่วนราชการต่างๆ ขององค์กรมากที่สุดทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะในการบริหารของผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาที่มีความกลมเกลียวสมานฉันท์กันยิ่งขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อกันบริหารราชการเป็นส่วนรวม

๓. พยายามวินิจฉัยสั่งการให้เป็นไปในทางที่สามารถปฏิบัติได้ กล่าวคือ การวินิจฉัยสั่งการนั้นจะต้องไม่เป็นการขัดหรือฝืนต่อนโยบายขององค์กร กฎหมายระเบียบแบบแผนธรรมเนียมของสังคมและสภาวะแวดล้อมกรณีที่ได้วินิจฉัยสั่งการมอบอำนาจหน้า แก่ผู้หนึ่งผู้ใดไปแล้ว ก็จะต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไปว่ามีสัดส่วนเพียงพอกับความรับผิดชอบที่ได้มอบให้ไปปฏิบัติเพียงใดหรือไม่

๔. พยายามจัดวางแผนในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า เพราะการวินิจฉัยสั่งการนั้น มักเป็นเรื่องที่ผูกพันและเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่ายดังนั้นจึงควรจะได้วางแผนปฏิบัติให้รัดกุม หากจะสามารถให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนปฏิบัติการต่างๆ ได้ด้วย ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากได้วินิจฉัยสั่งการไปแล้ว ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น

ข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยสั่งการ

ข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยสั่งการโดยทั่วไปที่พบได้แก่การคิดตัดสินใจโดยมองผลระยะไกล การตัดสินใจด้วยวิธีที่ง่ายเกินไป การคิดตัดสินใจโดยเชื่อถือประสบการณ์ของตนเองมากเกินไป การตัดสินใจไว้ก่อนล่วงหน้าและการไม่สนใจที่จะคิดองค์กร หมายถึง คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการทำร่วมกันเป็นกลุ่ม

ประเภทขององค์กร มี ๒ ประเภท

๑. องค์กรที่เป็นทางการ ความเป็นทางการระหว่างคนกับงาน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน

๒. องค์กรที่ไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์คนกับคน เกิดสภาพคล่อง เกิดความต้องการทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น เพื่อน หรือ กลุ่ม

ลักษณะขององค์กรที่เป็นเลิศ

ลักษณะขององค์กรที่เป็นเลิศประกอบด้วยสิ่งสำคัญๆ คือ โครงสร้าง กลยุทธ์ คนหรือพนักงาน สไตล์การบริหารงาน ระบบวิธีการ คุณค่าร่วม ฝีมือแรงงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวแปรสำคัญในการที่จะผลักดันองค์กรให้เป็นเลิศบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วิธีการหาความเป็นเลิศขององค์กร

การคิดหาวิธีความเป็นเลิศขององค์กรแตกต่างกันไปตามแนวคิดของผู้นำและผู้ทำงานร่วมอยู่ในองค์กรนั้น จากการศึกษาพบว่า ในองค์กรต่างๆ มีวิธีการต่างๆกันที่สำคัญ เช่น

- บริษัท ดิจิตอล อีคิวเมนต์ จำกัด มุ่ง เน้นการปฏิบัติ มากกว่าการวางแผน โดยเชื่อว่าไม่ควรใช้เวลาในการวางแผนมาก แต่ควรใช้เวลากับการลงมือเพื่อปฏิบัติ

- บริษัท ไอ บี เอ็ม จำกัด ให้ความสำคัญกับการ ใกล้ชิดลูกค้า โดยเชื่อว่าการเข้าถึงลูกค้าจะทำให้ทราบถึงปัญหาและแก้ไขปัญหได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญจะทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ (New products) และให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคน โดยเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีความสามารถที่เท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตโดยพนักงาน

- บริษัท ๓ เอ็ม จำกัด บริหารงานโดย ให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้พนักงานกล้าที่จะคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร

- โทมัส วัตสัน ลูเนียร์ ใช้หลักการ ดูผลงานอย่างใกล้ชิด การที่จะทำให้พนักงาน

รู้สึก
ทาง
เชื่อ

ข้าม

๓)

ขอ

ค้น

ควา

ทะเ

ฝ่าย

การ

หรือ

คน

ลำเ

ไว้

หรือ

เพร

ละเ

ผิด

เสีย

นุง

มาก

กลา

รู้สึกอยากทำงานต้องสร้างวิสัยทัศน์ เนื่องจากวิสัยทัศน์จะทำให้เกิดความท้าทายและต้องการทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ดี การจะให้พนักงานทำงานตามวิสัยทัศน์ได้ต้องเชื่อมด้วยรางวัล

- เอ็ดเวิร์ด จี ฮาร์นเนส, ฟรีดเตอร์ แอนด์แกมเบิล ใช้หลักการ ไม่ละทิ้งความชำนาญพื้นฐาน ที่องค์กรมีอยู่ โดยไม่ผลิตสินค้าต่างประเทศที่หลากหลายหรือทำให้มั่วไปหมด

๓) การวินิจฉัยสั่งการตามหลักธรรมอภิศ ๔

๑. ฉันทาคติ คือ ลำเอียงเพราะรัก หรือชอบ หมายถึง การทำให้เกิดความไม่ชอบธรรม หรือการทำให้เกิดเสียความยุติธรรม เพราะอ้างเอาความรักหรือความชอบพอกัน ฉันทาคติมักเกิดกับตัวเอง พ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อน คนใกล้ชิด และพวกพ้อง ความรักหรือความชอบที่มีต่อบุคคลเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เรากลายเป็นคนมีอคติได้ เช่น ถ้าเด็กสองคนทะเลาะกัน พ่อแม่ของเด็กทั้งสองก็มักจะเข้าข้างลูกของตนเองเชื่อไว้ก่อนว่าลูกของตนเองเป็นฝ่ายถูก โดยไม่รับฟังเหตุผลของอีกฝ่ายหนึ่ง นี่เป็นความลำเอียงเพราะรัก

๒. โทษาคติ คือ ความลำเอียงเพราะเกลียดชัง ไม่ชอบ หรือโกรธแค้น หมายถึง การทำให้เกิดความไม่ชอบธรรม หรือการทำให้เกิดเสียความยุติธรรม เพราะเกลียดชัง โกรธ หรือทะลุอำนาจโทษะ โทษาคติมักเกิดกับคนที่เราเกลียดมาก ๆ เช่น คู่แข่ง ศัตรู หรือคนที่เคยทำให้เราเจ็บใจ ทำให้เราเสียผลประโยชน์ บุคคลเหล่านี้อาจมีส่วนทำให้เราเป็นคนลำเอียงได้โดยไม่รู้ตัว เช่น ถ้าทหารทะเลาะกันกับตำรวจ คนขับรถรับจ้างมักจะเข้าข้างทหารไว้ก่อน เพราะคนขับรถถูกตำรวจเขียนใบสั่งบ่อย ๆ นี่เป็นความลำเอียงเพราะไม่ชอบหน้ากัน

๓. โมหาคติ คือ ความลำเอียงเพราะความไม่รู้ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ความหลงผิด หรือความเขลา หมายถึง การทำให้เกิดความไม่ชอบธรรม หรือการทำให้เกิดเสียความยุติธรรม เพราะความไม่รู้ โมหาคติมักเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ เนื่องมาจากความสะเพร่า ความไม่ละเอียดถี่ถ้วน รีบตัดสินใจโดยยังมิได้พิจารณาให้รอบคอบเสียก่อน จึงเป็นสาเหตุทำให้คนผิดกลายเป็นคนถูก คนถูกกลายเป็นคนผิด ซึ่งการกระทำในลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นได้ เช่น ผู้ชายสองคน คนหนึ่งแต่งตัวดี ดูภูมิฐาน หน้าตาหล่อเหลา อีกคนหนึ่งนุ่งกางเกงยีนเก่าๆ เสื้อผ้าขาดๆ ดูโทรมๆ ไม่น่าไว้วางใจ คนเฝ้าบ้านไว้ใจผู้ชายคนแรกมากกว่าผู้ชายคนหลัง และยอมเปิดประตูบ้านให้เข้าไปนั่งในห้องรับแขก ผู้ชายคนดังกล่าวกลายเป็นโจรผู้ร้าย นี่เป็นความลำเอียงเพราะความเขลา

๔. ภัยาคติ คือ ความลำเอียงเพราะความกลัว หมายถึง การทำให้เกิดความไม่ชอบธรรมหรือการทำให้เสียความยุติธรรม เพราะมีความหวาดกลัว หรือเกรงกลัวภัยอันตราย ความกลัวมีหลายรูปแบบ เช่น ความกลัวภัยอันตรายมาถึงตนหรือครอบครัว กลัวเสียหน้า กลัวคนเกลียด กลัวจะได้สิ่งที่ไม่ต้องการ เป็นต้น ความกลัวเหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้คนเราปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาสองคน คนหนึ่งเป็นลูกของพ่อค้าขายของชำ อีกคนหนึ่งเป็นลูกเจ้าพ่อมีอิทธิพลเลี้ยงนักร้องไว้มาก ทั้งสองคนทำผิด คนแรกถูกผู้บังคับบัญชาไล่ออกจากงาน ส่วนคนหลังยังคงทำงานต่อไป ไม่มีการลงโทษใด ๆ นี้เป็นความลำเอียงเพราะหวาดกลัวอิทธิพลมืด

การบริหารงานไม่ว่าจะองค์กรหรือองค์การต้องมีการวินิจฉัยสั่งการเป็นตัวกำหนดงาน โดยการตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และพุดมีเหตุผลมีหลักการที่ชัดเจนเพื่อให้เป็นไปตามแบบแผนที่ได้ตั้งเอาไว้ แล้วจึงไปสู่การจัดองค์กรหรือองค์การเพื่อที่จะกระจายอำนาจนั่นเองแล้วจึงมีการจัดการดำเนินงานบุคลากร คือการใช้คนให้เหมาะสมกับงานนั่นเองแล้วจึงมีการอำนวยความสะดวกสื่อสาร และเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดีตลอดจนถึงการดูแลคนในองค์กรได้เมื่อเจออุปสรรคในการทำงานก็สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทั้งสองแนวคิดมีการบริหารงานที่คล้ายคลึงกันมากคือหลักการเหมือนกัน แต่มีความแตกต่างตรงที่การปฏิบัติงาน พระพุทธเจ้าทรงวินิจฉัยสั่งการในการจัดโครงสร้างองค์กร และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพคือได้มาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเลื่อมใสไม่ใช่ว่าจ้างมาทำงาน แนวคิดพุทธศาสนามีมานานกว่า ๒๕๐๐ มาแล้วแนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์อาจนำเอาหลักการบริหารของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ก็เป็นไปได้ เพราะการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจมีมานานแล้วคือคือสมัยพุทธกาลนั่นเองทุกวันนี้ปัจจุบันคนไทยก็ยังใช้ตลอดมา โดยพัฒนารูปแบบอุปกรณ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้หรือเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปแต่ยังคงไว้ซึ่งรูปแบบการบริหารเหมือนเดิม ทำให้งานส่วนใหญ่ออกมาดีจึงเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารทุก ๆ ภาคส่วน ยิ่งทุกวันนี้บริษัทหรือหน่วยงานส่วนใหญ่นำหลักพระพุทธศาสนาเข้าไปประยุกต์ใช้แล้วทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งทั้งผู้บริหารและลูกจ้างโดยเฉพาะหลักอคติ ๔ ความไม่ลำเอียงในการบริหารจัดการองค์กรดังกล่าวแล้ว

สรุป

ไป

หรือ

เพื่อ

การ

มี

องค์

ม

ก

น

เส

สม

http

สรุป

การวินิจฉัยสั่งการที่มีอคติ ๔ ดังข้างต้นนั้นทำให้เกิดความไม่ชอบธรรมเสียความยุติธรรมไป ทำให้การปฏิบัติงานด้วยความลำเอียง เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ป้องกันผู้นำหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองบ้านเมืองควรนำไปประพฤติปฏิบัติ และพุทธศาสนิกชนเพื่อให้เกิดความชอบธรรมแก่ประชากรราษฎร ดังนั้นในปัจจุบันนี้เราก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารกิจการบริษัทห้างร้านที่มีผู้นำ ผู้บริหาร ควรจะนำไปปฏิบัติ เพราะถ้าผู้นำเหล่านั้นมีการวินิจฉัยสั่งการที่ประกอบด้วยอคติ ๔ คือความลำเอียงทั้ง ๔ อย่างนั้นก็เกิดผลเสียต่อองค์กรหรือแม้กระทั่งชีวิตได้

หนังสืออ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- กนก แสนประเสริฐ.การบริหารเชิงพุทธศาสตร์.กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ใจ, ๒๕๔๘.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ ๑๑ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์. การพัฒนาบุคคล. โดย เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และ กมล อุดลพันธุ์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.
- <http://www.fortuner-club.com/webboard/questions.asp?QID=60284&qn=1> ,September 2009.