

การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของทานบารมี

Business Administration Based on the Practice of Dana Parami

สิรินทร์ กันยาวิริยะ¹ และ ชิสา กันยาวิริยะ²

Sirin Gunyaviriya¹ and Chisa Gunyaviriya²

^{1,2}บริษัท ล.ธนวังศ์ (1997) จำกัด

^{1,2}Lor Yaowaraj Bangkok

Corresponding author, e-mail : ¹sirin.cnt@hotmail.com

²chisa.gu@ssru.ac.th

Received: June 13, 2025; Revised: June 27, 2025; Accepted: June 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายของทานบารมีในบริบทของพระพุทธศาสนาเถรวาท วิเคราะห์แนวคิดเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด “D.A.N.A. Model” สำหรับการจัดการองค์กรโดยยึดหลักการให้เป็นแกนกลาง ทานบารมีซึ่งถือเป็นบารมีขั้นต้นในบารมี 10 ประการของพระพุทธศาสนา หมายถึงการให้ด้วยเจตนาอันบริสุทธิ์ เพื่อเกื้อกูลผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน แนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ในโลกรธุรกิจได้ผ่านการพัฒนาองค์กรที่มีจิตสาธารณะ มุ่งสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และขับเคลื่อนด้วยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้เขียนได้นำเสนอรูปแบบการประยุกต์ทานบารมีในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่การให้วัตถุ การให้ธรรม จนถึงการให้อภัย และสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงระหว่างหลักทานบารมีกับทฤษฎีบริหารร่วมสมัย ทั้งนี้บทความชี้ให้เห็นว่า การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของทานบารมี ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีเมตตาและเสียสละ แต่ยังเป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านจากการแสวงหาผลกำไรสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของทั้งผู้บริหาร พนักงาน และสังคมโดยรวม สร้างแนวทางการบริหารธุรกิจที่ยั่งยืนและเป็นธรรม

คำสำคัญ : การบริหาร, ธุรกิจ, การบริหารธุรกิจ, ทานบารมี

Abstract

This academic article aimed to explore the meaning of *Dana Parami* within the context of Theravada Buddhism, analyze the ethical concepts related to business administration, and synthesize a conceptual framework called the “D.A.N.A. Model” for organizational management centered on the principle of giving. Dana Parami, regarded as the foundational perfection among the ten perfections (Paramis) of a Bodhisattva, referred to the act of giving with pure intention for the benefit of others, without expecting anything in return. This concept was found to be applicable to the business world through the development of socially responsible organizations that focused on creating shared value with stakeholders and were driven by ethical leadership. The author proposed various levels of applying Dana Parami, ranging from material giving, the sharing of knowledge (Dhamma), to the practice of forgiveness. A new body of knowledge was synthesized, linking the principle of Dana Parami with contemporary management theories. The article suggested that business administration based on Dana Parami not only fostered a culture of compassion and selflessness within organizations but also served as a transformative process from the pursuit of profit to the sustainable development of quality of life for executives, employees, and society at large. Ultimately, the study offered a pathway toward sustainable and equitable business practices.

Keywords : Business, Administration, Business Administration, Dana Parami

บทนำ

ในบริบทของโลกธุรกิจร่วมสมัย องค์กรต่าง ๆ เผชิญกับความซับซ้อนของปัญหาทั้งในระดับเศรษฐกิจ สังคม และจริยธรรม ความท้าทายเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผลประกอบการเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความไว้วางใจ ความยั่งยืน และคุณค่าขององค์กรในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Freeman, 1984; Porter & Kramer, 2011) การแสวงหารูปแบบการบริหารที่วางอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจึงเป็นแนวโน้มสำคัญที่ได้รับการพูดถึงมากขึ้น โดยเฉพาะในหมู่ผู้นำที่ตระหนักถึงบทบาทของ "ภายใน" ต่อความสำเร็จของ "ภายนอก"

หนึ่งในแนวทางที่น่าสนใจคือการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะหลัก "ทานบารมี" ซึ่งเป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการ โดยมีการกล่าวถึงอย่างชัดเจนใน *ชาตักกสูตร* *เวสสันดรชาดก* ซึ่งแสดงการสละทรัพย์ บุตร ภรรยา และแม้กระทั่งชีวิตตนเอง เพื่อบรรลุธรรมอันสูงสุด (ขุ.ชา. (ไทย) 28/560/453)

หลักทานบารมีจึงเป็นรากฐานของคุณธรรมทางพุทธที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับการพัฒนา "ภาวะผู้นำแบบเสียสละ" (altruistic leadership) และ "การบริหารเพื่อประโยชน์ส่วนรวม" ซึ่งตรงกันกับแนวคิด "Creating Shared Value" ของ Porter และ Kramer (2011) ที่เสนอว่าธุรกิจควรสร้างผลกำไรโดยไม่ละเลยคุณค่าทางสังคม ในงานศึกษาของ Takei (2015) ที่เสนอโมเดลการบริหารธุรกิจตามหลักพุทธศาสนา ก็ระบุว่า "ทาน" เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณธรรมที่ส่งผลต่อจริยธรรมขององค์กรในระยะยาว

แม้ว่าในบริบทของตะวันตกจะมีทฤษฎีที่เน้นการบริหารด้วยจริยธรรม เช่น servant leadership (Greenleaf, 1977) หรือ transformational leadership (Bass & Steidlmeier, 1999) แต่สิ่งที่แตกต่างจากพุทธจริยธรรมก็คือ การให้ในพุทธศาสนานั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการละอวดตาและการพัฒนาจิตเพื่อสู่การพ้นทุกข์ ไม่ใช่เพียงเพื่อประสิทธิภาพหรือแรงจูงใจในเชิงพฤติกรรมเท่านั้น (พระมหาพงศ์ศิริ ปัญญาวิโร, 2566)

ดังนั้น การประยุกต์ใช้ทานบารมีในการบริหารธุรกิจ จึงเป็นทั้งการสร้างระบบคุณค่าที่ลึกซึ้งและการเปลี่ยนแปลงจิตวิญญาณของผู้บริหารให้กลายเป็น "ผู้นำที่ให้" มากกว่า "ผู้นำที่เอา" ซึ่งสามารถขยายผลไปสู่การบริหารจัดการองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการดำเนินธุรกิจที่สมดุลระหว่างผลประโยชน์และความดี

บทความนี้จึงมีเป้าหมายในการศึกษาและวิเคราะห์ทานบารมีในฐานะรากฐานของการบริหารธุรกิจเชิงพุทธ โดยสังเคราะห์จากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา งานวิจัยร่วมสมัย และแนวคิดการบริหารที่เน้นคุณธรรม เพื่อเสนอรูปแบบทางเลือกสำหรับการบริหารธุรกิจในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นความยั่งยืนและคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นศูนย์กลาง

ความหมายของทานบารมี

ทานบารมี (Dana-parami) คือหนึ่งในบารมี 10 ประการ (dasa-parami) ที่พระโพธิสัตว์ต้องบำเพ็ญเพื่อบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ โดย “ทาน” หมายถึงการให้ ส่วน “บารมี” หมายถึงความเต็มบริบูรณ์ในคุณความดี ดังนั้น ทานบารมีจึงหมายถึง “การให้ที่เต็มด้วยคุณธรรมเพื่อบรรลุโพธิญาณ” หรือ “การสละสิ่งที่มีอันควรสละอย่างไม่หวังผลตอบแทน เพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่นโดยแท้”

ในพระไตรปิฎก ทานจัดเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการเริ่มต้นปฏิบัติธรรม เพราะมีผลในการลดอัตตา ความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน และเป็นรากฐานของจิตที่เกื้อกูล เมตตา และเสียสละ (ที.มหา. (ไทย) 10/120/137) โดยทานมีหลายประเภท ได้แก่

- อามิสทาน คือ การให้วัตถุสิ่งของ เช่น ข้าว น้ำ เสื้อผ้า ยารักษาโรค
- ธรรมทาน คือ การให้ธรรมะ ความรู้ การแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง
- อภัยทาน คือ การให้อภัย ความเมตตา และความเข้าใจแก่ผู้ล่วงเกิน (อง.จตุกก (ไทย) 21/100/163)

สำหรับพระโพธิสัตว์แล้ว การให้ต้องเป็นไปโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่หวังผลตอบแทน และบางครั้งต้องให้แม้สิ่งที่รักที่สุด เช่น บุตร ภรรยา หรือแม้กระทั่งชีวิตตนเอง ดังเช่นที่ปรากฏใน เวสสันดรชาดก ว่าพระเวสสันดรได้สละช้างประจำเมือง บุตร ธิดา และภรรยา ด้วยจิตแห่งโพธิสัตว์ที่มั่นคงต่อการบำเพ็ญทานบารมี (ขุ.ชา. (ไทย) 28/547-560/441-453) ทานบารมีจึงเป็นกระบวนการฝึกจิตเพื่อ “ให้” อย่างบริสุทธิ์ ด้วยเจตนาที่จะลดอัตตา เพิ่มความเมตตา และนำไปสู่การเข้าใจความจริงของชีวิต กล่าวได้ว่า ทานบารมีคือจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนผ่านจาก “ผู้ครอบครอง” ไปสู่ “ผู้เสียสละ” และเป็นจุดเริ่มของจิตแห่งโพธิธรรม

ในงานศึกษาของพุทธทาสภิกขุ (2543) ได้อธิบายไว้ว่า ทานคือการฝึกปล่อยวาง เป็นแบบฝึกหัดของการไม่ยึดติด เป็นการฝึกใจให้เป็นอิสระ ในบริบทของการบริหาร ทานบารมีจึงสามารถเทียบเคียงกับหลักจริยธรรมทางธุรกิจในด้านความเสียสละ ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้คุณค่ากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปัน ไม่ใช่แข่งขันทำลาย (Gotsis & Kortezi, 2015) การบริหารด้วยทานบารมีไม่เพียงเปลี่ยนองค์กร แต่ยังเป็นกระบวนการเปลี่ยนผู้นำให้กลายเป็น “ผู้ให้” มากกว่า “ผู้แสวงหา”

สรุปได้ว่า ทานบารมีมิใช่เพียงการให้ในเชิงวัตถุหรือการทำบุญตามขนบธรรมเนียมเท่านั้น หากแต่เป็นการฝึกฝนจิตใจให้มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นเครื่องมือทางจริยธรรมที่สร้างความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง และเป็นแนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยังรากจากจิตวิญญาณแห่งการให้ ในบริบทของการบริหารธุรกิจ ทานบารมีสามารถเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน โดยนำไปสู่การจัดการที่คำนึงถึงความดีร่วม (common good)

มากกว่าผลกำไรส่วนตน การสร้าง “องค์กรแห่งการให้” จึงมิใช่ความฝันเชิงอุดมคติ หากแต่เป็นการออกแบบองค์กรบนฐานของบารมีที่ฝึกฝนได้จริง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้นำ ผู้บริหาร และระบบองค์กรที่มุ่งเน้นคุณธรรม ความยั่งยืน และความสุขของสังคมร่วมกัน

ระดับของทานบารมี

ทานบารมีมีการจำแนกระดับออกเป็น สามขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า *บารมีสามระดับ* ได้แก่ บารมี อุปบารมี และ ปรมัตถบารมี ซึ่งสะท้อนถึงความลึกซึ้งของการเสียสละและความมั่นคงในเจตนาของผู้บำเพ็ญ โดยในอรรถกถาชาดกได้อธิบายไว้ว่า พระโพธิสัตว์ต้องบำเพ็ญทานในลักษณะที่ยิ่งยวดขึ้นเป็นลำดับจนครบสามระดับนี้เพื่อให้บารมีถึงพร้อม (ช.ชา.อ. (ไทย) 1/35)

1. ทานบารมี (Dana-parami) หมายถึงการให้ทรัพย์สินของตนโดยเต็มใจและด้วยจิตบริสุทธิ์ เช่น ให้ข้าวของเครื่องใช้ เงินทอง เสื้อผ้า หรืออาหารแก่ผู้ที่ขัดสน หรือให้เพื่อประโยชน์ของพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ยังอยู่ในระดับของการให้ที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัวอย่างรุนแรง

2. ทานอุปบารมี (Dana-upa-parami) คือการให้ด้วยความอดทนต่อความยากลำบาก เช่น ให้สิ่งของที่ตนจำเป็นต้องใช้ หรือให้ด้วยความเสียสละมากกว่าปกติ อาทิ การยกทรัพย์สินทั้งหมดเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น หรือสละสิ่งที่รัก เช่น บ้าน ที่ดิน หรือทรัพย์สินสมบัติเพื่อส่วนรวม

3. ทานปรมัตถบารมี (Dana-paramattha-parami) เป็นระดับสูงสุดของทาน คือการสละชีวิตหรืออวัยวะของตนเองโดยไม่ลังเล เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นหรือเพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนา เช่น ในกรณีของ พระโพธิสัตว์ในเนื้อหาชาดกเรื่องสัตติกุมาร ที่ยอมสละชีวิตเพื่อรักษาสัจจะ หรือ เวสสันดรชาดก ที่ยอมมอบลูกเมียให้แก่พราหมณ์โดยไม่หวั่นไหวต่อความเจ็บปวดในใจ (ช.ชา. (ไทย) 28/547–560/441–453)

ระดับของทานบารมีทั้งสามนี้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาจิตใจของพระโพธิสัตว์ที่ก้าวข้ามความยึดมั่นในตน ความยึดติดในวัตถุ และท้ายที่สุดแม้แต่ในชีวิตของตนเอง เพื่อตอบสนองต่ออุดมการณ์แห่งโพธิญาณอย่างไม่มีเงื่อนไข

ในทางจริยศาสตร์ การจำแนกระดับเช่นนี้ยังมีคุณค่าในการออกแบบการฝึกอบรมภาวะผู้นำหรือการบริหารธุรกิจ โดยสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้นำเข้าใจระดับความเสียสละ และความกล้าหาญทางจริยธรรมที่ลึกซึ้งขึ้นเป็นลำดับ การบริหารธุรกิจที่ยกระดับจากเพียง “การให้เพื่อผลกำไร” ไปสู่ “การให้เพื่อสร้างคุณค่า” และสุดท้ายคือ “การให้ที่อิงจิตวิญญาณแห่งมนุษยธรรม” จึงเป็นกระบวนการที่สะท้อนระดับของทานบารมีเช่นกัน (Saddhatissa, 1987; Sivaraksa, 1992)

ความหมายของการบริหารธุรกิจ

การบริหารธุรกิจ (Business Administration) หมายถึง กระบวนการในการวางแผน (Planning), จัดองค์การ (Organizing), อำนวยการ (Leading), และควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นคน วัตถุ เงินทุน และสารสนเทศ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Robbins & Coulter, 2018)

คำว่า “บริหาร” มีรากศัพท์จากภาษาละติน *administrare* แปลว่า “ให้บริการ” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า แก่นแท้ของการบริหารนั้นเกี่ยวข้องกับการ “จัดการเพื่อผู้อื่น” หรือ “เพื่อให้ระบบดำเนินไปได้อย่างราบรื่น” มิใช่เพียงเพื่อควบคุมหรือแสวงหาผลกำไรแต่ฝ่ายเดียว

ในบริบทของธุรกิจ การบริหารจึงมิได้หมายถึงเพียงการทำให้ยอดขายเติบโตหรือกำไรสูงสุดเท่านั้น หากแต่รวมถึงการรักษาสมดุลของผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ทั้งลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น ชุมชน และสิ่งแวดล้อมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคเศรษฐกิจยั่งยืน (Sustainable Economy) ที่แนวคิดเรื่อง Corporate Social Responsibility (CSR) และ Creating Shared Value (CSV) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ (Porter & Kramer, 2011)

การบริหารธุรกิจในมิติใหม่จึงไม่ใช่เพียงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ยังรวมถึงการสร้างคุณค่า (value creation) ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ จริยธรรม และสังคม การบริหารจึงเกี่ยวข้องกับ “วิธีคิด” ของผู้บริหารและ “วิธีปฏิบัติ” ขององค์กรในฐานะหน่วยแห่งคุณค่าที่ตอบสนองทั้งตลาดและมนุษยธรรม

นักวิชาการเช่น Drucker (2006) เคยกล่าวว่า “ธุรกิจที่ดีคือธุรกิจที่แก้ปัญหาให้ผู้คน ไม่ใช่เพิ่มปัญหา” ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวทางในพุทธจริยศาสตร์ที่มองว่า การจัดการที่ดีควรช่วยลดทุกข์ พัฒนาเมตตา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่แท้จริง (well-being) ทั้งของตนและผู้อื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า “การบริหารธุรกิจ” ไม่ใช่เพียงศาสตร์แห่งการควบคุมปัจจัยการผลิตเพื่อแสวงหากำไร แต่เป็นกระบวนการที่แฝงด้วยจริยธรรม ความรับผิดชอบ และการเห็นคุณค่าของ “มนุษย์” ในฐานะทั้งผู้ผลิตและผู้รับผล ซึ่งเมื่อแนวคิดนี้ผนวกกับหลักธรรมในพุทธศาสนา เช่น ทานบารมี ยิ่งช่วยเน้นย้ำว่าการบริหารธุรกิจไม่ควรถูกขับเคลื่อนด้วยความโลภหรือการแข่งขันที่ทำลาย แต่ควรดำเนินไปด้วยจิตใจแห่งการเสียสละ ความเมตตา และเป้าหมายของการสร้างประโยชน์สุขร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ แนวคิดแบบคลาสสิก (Classical Management) แนวคิดแบบพฤติกรรมมนุษย์ (Human Relations), แนวคิดระบบ (Systems Theory) แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory) และแนวคิดร่วมสมัยที่เน้นความยั่งยืนและจริยธรรมทางธุรกิจ

1. แนวคิดแบบคลาสสิก แนวคิดยุคต้น เช่น Frederick Taylor (1911) ผู้เสนอ “การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผ่านมาตรฐานและระบบ ส่วน Henri Fayol เสนอหน้าที่ของการบริหาร (Fayol’s Five Functions) ซึ่งต่อมาพัฒนากลายเป็น Planning, Organizing, Leading, Controlling (POLC)

2. แนวคิดแบบพฤติกรรมมนุษย์ Elton Mayo (1933) และการทดลองของเขาที่ Hawthorne ทำให้เกิดความเข้าใจใหม่ว่า “แรงจูงใจ” และ “ความพึงพอใจในการทำงาน” ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านกายภาพ จึงมีการเน้นความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีส่วนร่วม และการสื่อสารภายใน

3. แนวคิดระบบและองค์รวม Ludwig von Bertalanffy (1968) นำเสนอแนวคิดระบบ (Systems Theory) ที่มองว่าองค์กรเป็นระบบเปิดที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ต้องมีการจัดการข้อมูล การเรียนรู้ และการตอบสนองอย่างเป็นองค์รวม

4. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Contingency Thinking) เสนอว่าไม่มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมที่สุดแบบตายตัว แต่ต้องพิจารณาบริบท สถานการณ์ และวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ภาวะวิกฤติ หรือสภาพจิตวิทยาของพนักงาน

5. แนวคิดร่วมสมัย: ความยั่งยืน จริยธรรม และคุณค่าร่วม แนวคิดยุคใหม่ เช่น Creating Shared Value (CSV) ของ Porter & Kramer (2011) มองว่าธุรกิจไม่ควรมุ่งแต่กำไร หากต้องสร้างคุณค่าให้แก่สังคมด้วย อีกทั้งยังมีแนวทาง “การบริหารแบบมีจริยธรรม” (Ethical Leadership) และ “องค์กรแห่งจิตวิญญาณ” (Spiritual Organization) ซึ่งเน้นการทำงานด้วยเป้าหมายภายใน (inner purpose) และความดีร่วม (common good)

6. แนวคิดพุทธจริยศาสตร์ในการบริหาร พุทธศาสนาเสนอกรอบคิดที่เน้นการลดอัตตา พัฒนาจิตใจ และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข โดยเฉพาะแนวคิด บารมี 10 เช่น ทานบารมี ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้าง “องค์กรแห่งการให้” (Organization of Generosity) และพัฒนา “ผู้นำที่เสียสละ” ซึ่งเน้นเป้าหมายเกื้อกูลมากกว่าแข่งขัน (พระมหาพวงศศิริ ปญญาวชิโร, 2564; Gotsis & Kortezi, 2015)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจในปัจจุบันกำลังเคลื่อนจากความเป็นกลไก และเน้นผลลัพธ์ มาเป็นการบริหารแบบองค์รวมที่ตระหนักถึง “คุณค่าภายใน” ของมนุษย์ โดยเฉพาะเมื่อ

ผนวกกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา เช่น ทานบารมี ซึ่งช่วยเสริมรากฐานทางจิตวิญญาณของผู้ นำ สร้างองค์กรแห่งการเสียสละ ความสัมพันธ์ และการเจริญเติบโตทั้งในมิติของบุคคลและสังคม ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของทานบารมีและแนวทางในทางธุรกิจในรูปแบบตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางสรุปองค์ประกอบของทานบารมีและแนวทางในทางธุรกิจ

องค์ประกอบของทานบารมี	แนวทางในทางธุรกิจ
1. การไม่ยึดติด	ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แบ่งปันความรู้และทรัพยากร
2. เมตตา	สร้างบรรยากาศการทำงานที่เห็นอกเห็นใจ และใส่ใจผู้อื่น
3. การเสียสละ	การยอมรับต้นทุนเพื่อสร้างผลประโยชน์ระยะยาว
4. ไม่หวังผลตอบแทนทันที	เน้นการสร้างคุณค่าร่วม (CSV) มากกว่ากำไรทันที
5. นโยบายตอบแทนสังคม	ดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม
6. การบริการที่เหนือความคาดหวัง	ออกแบบประสบการณ์ลูกค้าให้เกิดความประทับใจและความผูกพัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์เชิงพุทธปรัชญาและสังเคราะห์แนวคิดด้านการบริหารธุรกิจ พบว่า “ทานบารมี” มิได้เป็นเพียงหลักธรรมด้านศีลธรรมส่วนบุคคล หากแต่สามารถตีความและประยุกต์เป็นแนวทางการบริหารธุรกิจแบบใหม่ที่เน้น “การให้” มากกว่า “การเอาเปรียบ” เป็นการเปลี่ยนผ่านจากกระบวนทัศน์ธุรกิจที่ยึดผลกำไรเป็นศูนย์กลาง (profit-centric paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ที่มีความกรุณาและคุณธรรมเป็นศูนย์กลาง (compassion-centric paradigm)

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่เกิดจากการศึกษานี้ ได้แก่ **DANA Model** หรือ **โมเดลการบริหารธุรกิจบนฐานทานบารมี**

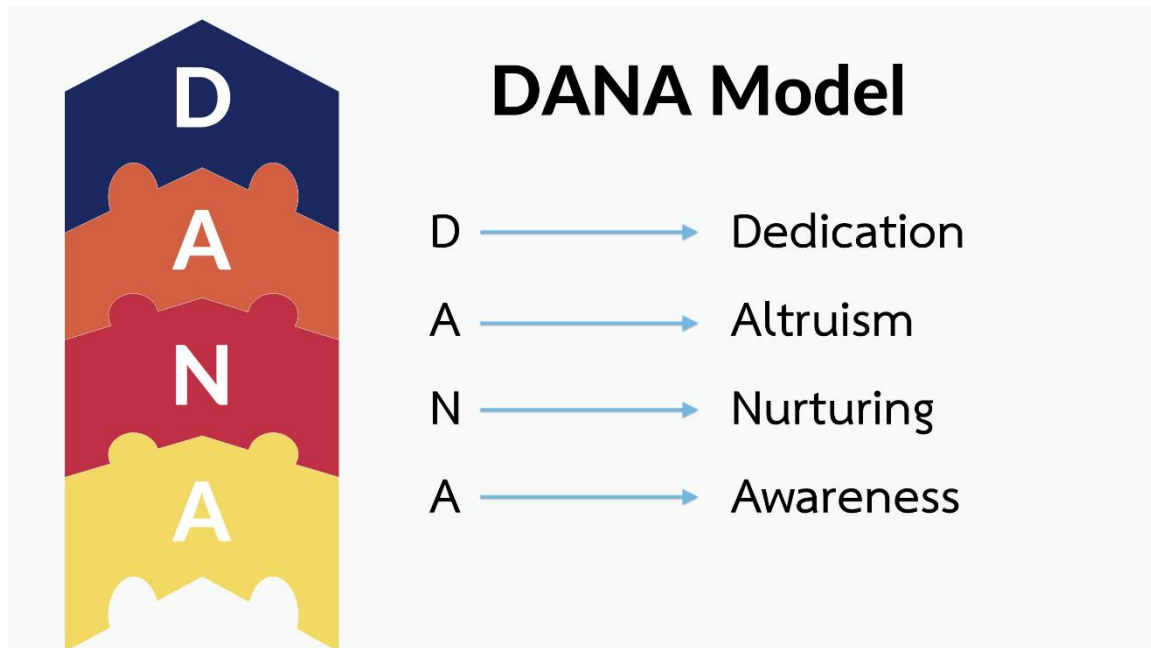
D ย่อมาจาก **Dedication** หมายถึง ความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

A ย่อมาจาก **Altruism** หมายถึง จิตที่หวังประโยชน์ต่อผู้อื่น

N ย่อมาจาก **Nurturing** หมายถึง การเกื้อกูลและดูแลทรัพยากรมนุษย์

A ย่อมาจาก **Awareness** หมายถึง ความตื่นรู้ต่อคุณค่าแท้ของชีวิตและธุรกิจ

DANA Model สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 DANA Model

จากภาพที่ 1 อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

D – Dedication หมายถึง ความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรว คือ “การช่วยเหลือ” ที่มาจากความตั้งใจจริงในการเสียสละเวลา แรงกาย หรือทรัพยากร เพื่อลดทุกข์หรือเติมเต็มสิ่งที่ขาดแคลนในผู้อื่น

A – Altruism หมายถึง จิตที่หวังประโยชน์ต่อผู้อื่น คือ “การเกื้อกูล” ที่ไม่ใช่เพียงเห็นใจ แต่ลงมือสร้างเงื่อนไขแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้อื่นลุกขึ้นได้ด้วยตนเอง

N – Nurturing หมายถึง การดูแลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ “การแบ่งปัน” ทั้งความรู้ พลังงานบวก และพื้นที่ทางสังคม เพื่อให้ผู้คนและองค์กรเติบโตไปด้วยกัน

A – Awareness หมายถึง ความตื่นรู้ต่อคุณค่าแท้ของชีวิตและธุรกิจ คือ “ปัญญาแห่งทาน” ที่ทำให้การให้มีความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดการพึ่งพิง แต่กลับนำไปสู่ความตื่นรู้ร่วมกัน

ที่มาของ D.A.N.A. Model หรือ โมเดลการบริหารธุรกิจบนฐานทานบารมี เกิดจากการสังเคราะห์แนวคิดจากหลากหลายศาสตร์และนักคิดทั้งทาง พุทธปรัชญา และ ทฤษฎีการจัดการร่วมสมัย โดยแบ่งที่มามีได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. พุทธปรัชญา: รากฐานของ "ทานบารมี"

- พระไตรปิฎก โดยเฉพาะ ขุททกนิกาย ชาดก เช่น เวสสันดรชาดก (ขุ.ชา. (ไทย) 28/547–560/441–453) ซึ่งแสดงแบบอย่างสูงสุดของทานบารมี เช่น การสละบุตร ภรรยา และทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น

- พุทธทาสภิกขุ (2543) “ทาน” คือกระบวนการฝึกใจให้ไม่ยึดติด และถือเป็นแบบฝึกหัดพื้นฐานของการพัฒนาจิต

2. ทฤษฎีการบริหารและผู้นำร่วมสมัย

- Robert K. Greenleaf (1977) เสนอทฤษฎี Servant Leadership เป็นแนวคิดผู้นำแบบรับใช้ที่ยึดหลักการ “ให้” มากกว่า “ควบคุม” ซึ่งสอดคล้องกับจิตแห่งทานบารมี

- Peter Drucker (2006) กล่าวไว้ว่า “ธุรกิจที่ดีคือธุรกิจที่แก้ปัญหาให้ผู้คน ไม่ใช่เพิ่มปัญหา” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเชิงเมตตาและเสียสละ

- Michael E. Porter & Mark R. Kramer (2011) กล่าวถึง Creating Shared Value (CSV) เสนอว่าธุรกิจควรสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและบริษัทไปพร้อมกัน โดยไม่เอากำไรมาเป็นศูนย์กลาง

3. แนวคิดด้านจริยธรรมธุรกิจและการจัดการเชิงคุณธรรม

- Gotsis & Kortezi (2015) กล่าวถึง Philosophical Foundations of Business Ethics เสนอให้การจัดการธุรกิจต้องอิงจริยธรรมแบบ “พ้นตัวตน” (trans-egoistic ethics) เพื่อสร้างองค์กรที่มีเมตตาและแบ่งปัน

- Amartya Sen (1999) กล่าวถึง Development as Freedom เน้นว่า “ความสามารถในการเลือกเพื่อประโยชน์ผู้อื่น” เป็นแก่นของการพัฒนา ซึ่งเป็นหัวใจของทานบารมี

- His Holiness the Dalai Lama กล่าวถึงแนวคิด Compassionate Economy เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเมตตาและสำนึกทางจิตวิญญาณ มากกว่าความโลภหรือการแข่งขัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โมเดล DANA เกิดจากการสังเคราะห์ พุทธจริยศาสตร์ (Buddhist Ethics) เข้ากับ แนวคิดผู้นำผู้ให้ (Servant Leadership), การบริหารเพื่อคุณค่าร่วม (CSV), และ จริยธรรมองค์กร โดยมีรากฐานจากพระไตรปิฎกและแบบอย่างของพระโพธิสัตว์ในชาดก เป็นกรอบแนวคิดหลักในการออกแบบกระบวนการบริหารที่เน้น “การให้” มากกว่า “การเอา”

บทสรุป

การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของทานบารมีไม่ใช่เพียงแนวคิดทางจริยธรรมในทางทฤษฎี หากแต่เป็นกรอบปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในยุคที่โลกธุรกิจเผชิญกับความเปราะบางทั้งทางเศรษฐกิจ จริยธรรม และสิ่งแวดล้อม โมเดล D.A.N.A. ซึ่งย่อมาจาก Dedication, Altruism, Nurturing, และ Awareness จึงเป็นต้นแบบแห่งการนำ “คุณค่าของการให้” มาใช้เป็นหลักในการบริหารธุรกิจ เพื่อสร้างองค์กรที่ไม่เพียงเติบโตในเชิงผลประโยชน์ แต่ยังเติบโตในมิติของคุณภาพมนุษย์ ความสัมพันธ์ และความยั่งยืน

ทานบารมีในมิติของพระพุทธศาสนา ไม่ได้หมายถึงการให้เพียงวัตถุเท่านั้น แต่รวมถึงการให้ธรรมะ การให้อภัย และการสละตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ซึ่งเมื่อแปลงค่านิยมดังกล่าวเข้าสู่โลกธุรกิจ จะพบว่าทานบารมีเป็นรากฐานสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) คุณค่าร่วม (CSV) และภาวะผู้นำเชิงผู้ให้ (Servant Leadership) ทั้งยังช่วยลดอัตราในระดับบุคคล ลดความโลภในระดับองค์กร และลดการแข่งขันทำลายล้างในระดับสังคม

องค์กรที่ดำเนินกิจการด้วยทานบารมีจะมีแนวโน้มในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) มีความโปร่งใสในการจัดการ และมุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายทางจิตวิญญาณควบคู่ไปกับเป้าหมายทางเศรษฐกิจ กล่าวได้ว่า ทานบารมีไม่ใช่เพียงบารมีของพระโพธิสัตว์เท่านั้น หากแต่เป็น “ทุนทางคุณธรรม” ที่สามารถเปลี่ยนองค์กรธุรกิจให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเกื้อกูลอย่างแท้จริง ดังนั้น การฟื้นฟูทานบารมีให้เป็นรากฐานของการบริหารธุรกิจ คือการเรียกคืนจิตวิญญาณของ “การให้” ท่ามกลางโลกแห่ง “การแย่งชิง” เป็นการผสมผสานระหว่างพุทธจริยศาสตร์กับการจัดการร่วมสมัย เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจที่มีมนุษยธรรม มีเมตตา และมีความยั่งยืนจากภายใน

บรรณานุกรม

- พระมหาพงศ์ศิริ ปญฺญาวชิโร. (2566). วิเคราะห์ทานบารมีในคัมภีร์อรรถกถาชาดก. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 10(1), 63–73.
- พระมหาพงศ์ศิริ ปญฺญาวชิโร. (2564). วิเคราะห์ทานบารมีในคัมภีร์อรรถกถาชาดก. *วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 4(1), 63–73.
- พุทธทาสภิกขุ. (2543). *พุทธธรรมในฐานะจริยธรรมสากล*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2534). *พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล ชุด 91 เล่ม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217.
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive*. New York : HarperCollins.
- F. W. Taylor. (1911). *The principles of Scientific Management*. New York : Harper and Bros.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Sir Isaac Pitman & Sons.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management : A Stakeholder Approach*. Oxford : Blackwell Publishing.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2015). *Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: From Christian to Buddhist Perspectives*. *Journal of Business Ethics*, 128(4), 729–744.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York : Paulist Press.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1), 62–77.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th ed.)*. London : Pearson.
- Saddhatissa, H. (1987). *Buddhist Ethics: Essence of Buddhism*. London : Wisdom Publications.
- Sivaraksa, S. (1992). *Seeds of Peace: A Buddhist Vision for Renewing Society*. Berkeley : Parallax Press.
- Takei, H. (2015). A General Model of Buddhism-Based Management. *International Journal of Business and Information*, 10(1), 79–111.
- Von Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory: Foundations, Development*. New York: George Braziller.