

การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของศีลบารมี

Business Administration Based on the Practice of Sila Parami

สิรินทร์ กันยาวิริยะ¹ และ ชิสา กันยาวิริยะ²

Sirin Gunyaviriya¹ and Chisa Gunyaviriya²

^{1,2}บริษัท ล.ธนวงศ์ (1997) จำกัด

^{1,2}Lor Yaowaraj Bangkok

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

²chisa.gu@ssru.ac.th

Received: July 13, 2025; Revised: July 27, 2025; Accepted: July 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิดศีลบารมีในพระพุทธศาสนาเถรวาท และประยุกต์ใช้เป็นกรอบจริยธรรมสำหรับการบริหารธุรกิจในยุคปัจจุบัน โดยมีแนวคิดหลักว่า ศีลบารมีมิใช่เพียงข้อปฏิบัติทางศาสนาในระดับปัจเจกบุคคลเท่านั้น หากแต่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นระบบคุณธรรมที่มีพลังขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน บทความได้นำเสนอความหมายและระดับของศีลบารมีในสามระดับ คือ ศีลบารมี ศีลอุปปารมี และศีลปรมัตถบารมี พร้อมเชื่อมโยงกับแนวคิดทางการบริหารร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ผู้นำที่แท้จริง และผู้นำรับใช้ ผลจากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การบริหารธุรกิจที่ตั้งอยู่บนฐานของศีลบารมีมีศักยภาพในการสร้างผู้นำที่มีความมั่นคงทางจริยธรรม มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีเมตตาต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้ คือการสังเคราะห์กรอบแนวคิด “S.I.L.A.H. Leadership Model” ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ Self-discipline, Integrity, Loving-kindness, Accountability และ Harmony โดยมีศีลบารมีเป็นศูนย์กลางในการหล่อหลอมพฤติกรรมของผู้นำในบริบทธุรกิจ บทความนี้จะเสนอว่าการบริหารธุรกิจในยุคแห่งความเปราะบางและซับซ้อน จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูจากภายใน โดยมีศีลบารมีเป็นฐานคุณธรรมที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายทางเศรษฐกิจควบคู่กับเป้าหมายทางจริยธรรมอย่างสมดุล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การบริหารธุรกิจ, ศีลบารมี

Abstract

This academic article aims to analyze the concept of Sila Parami (Perfection of Morality) in Theravada Buddhism and apply it as an ethical framework for contemporary business administration. The central argument posits that Sila is not merely a personal moral discipline but can be transformed into a system of organizational ethics that fosters long-term sustainability. The article explores the meaning and three progressive levels of Sila Parami - basic, intermediate, and ultimate - and integrates these with modern leadership theories such as Ethical Leadership, Authentic Leadership, and Servant Leadership. The findings indicate that business leadership rooted in Sila Parami cultivates self-discipline, integrity, transparency, compassion, and accountability toward all stakeholders. A key contribution of this article is the development of the S.I.L.A.H. Leadership Model, Derived from the synthesis of Sila-parami (the perfection of morality) and the concept of ethical leadership, comprising five core elements : Self-discipline, Integrity, Loving-kindness, Accountability, and Harmony. This model illustrates how moral cultivation within Buddhist practice can guide organizational behavior, ethical decision-making, and sustainable leadership in complex and volatile environments. In conclusion, the article proposes that in an era marked by uncertainty and moral challenges, business management must be revitalized from within. Sila Parami offers a spiritual and ethical foundation that harmonizes economic objectives with moral responsibility - laying the groundwork for a more compassionate and trustworthy corporate culture.

Keywords : Leadership, Business Administration, Sila Parami

บทนำ

ในยุคที่โลกธุรกิจเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและไม่แน่นอน (VUCA World) ความสำเร็จขององค์กรไม่ได้วัดจากผลกำไรเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่ครอบคลุมถึงความยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Brown & Treviño, 2006; Greenleaf, 1977) การบริหารจัดการองค์กรจึงต้องตั้งอยู่บนฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจที่รอบคอบ เป็นธรรม และเกื้อกูลต่อมนุษย์ทุกฝ่าย (Bass & Steidlmeier, 1999) อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดจริยธรรมทางธุรกิจในโลกตะวันตกจะได้รับการพัฒนาอย่างก้าวหน้า แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการหลอมรวมมิติภายในของผู้นำเข้ากับการบริหารองค์กรในระยะยาว

ในบริบทนี้ แนวคิด "ศีลบารมี" จากพระพุทธศาสนาเถรวาท จึงเป็นทางเลือกที่มีความลึกซึ้ง และเหมาะสมต่อการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะในสังคมเอเชียที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมแบบจริยนิยม (Gethin, 1998; พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2561) “ศีล” มิใช่เพียงแค่ข้อปฏิบัติเพื่อการสำรวมระวังส่วนบุคคล หากแต่เป็นโครงสร้างทางจริยธรรมที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์อย่างเป็นธรรมชาติ ความไว้วางใจระหว่างผู้คน และการดำรงชีวิตอย่างสงบสุขร่วมกันในสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2543) เมื่อศีลได้รับการบำเพ็ญอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับ “บารมี” ย่อมนำไปสู่ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง และสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรจากภายในสู่ภายนอกได้อย่างมั่นคง (พระมหาสำราญ ฐานุตโต, 2566) งานศึกษาหลายชิ้นระบุว่า ศีลบารมีมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมภาวะผู้นำคุณธรรม (Moral Leadership) และเสริมสร้างระบบบริหารที่มีความรับผิดชอบต่อ โปร่งใส และเคารพคุณค่าของมนุษย์ (Avolio & Gardner, 2005; สุพจน์ พงศ์พุดิคุณ, 2563) โดยเฉพาะเมื่อศีลได้รับการประยุกต์ในระดับนโยบายองค์กร ก็สามารถแปรเปลี่ยนเป็นระบบบริหารที่ไม่เพียงสร้างประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างความหมายและคุณค่าในเชิงลึกให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน และสังคมโดยรวม (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2561; ปิยะพร ประทีป ณ ถลาง, 2564)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการกล่าวถึง “ศีล” ในฐานะหลักธรรมพื้นฐานบ่อยครั้งในวงวิชาการ แต่กลับยังขาดการศึกษาอย่างเป็นระบบที่วิเคราะห์ “ศีลบารมี” ในฐานะพลังขับเคลื่อนการบริหารธุรกิจโดยตรง โดยเฉพาะในแง่ของการเป็นระบบคุณธรรม (ethical system) ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ในระดับองค์กรสมัยใหม่ ทั้งในภาวะผู้นำ การบริหารงานบุคคล การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก (Phuttipong, 2021; กาญจนา ศรีปัญญา, 2565)

บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์แนวคิดศีลบารมีในเชิงพุทธปรัชญา และเสนอกรอบแนวทางในการประยุกต์ใช้ศีลบารมีเป็นฐานจริยธรรมสำหรับการบริหารธุรกิจร่วมสมัย โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical/Authentic Leadership) และแนวคิดผู้นำรับใช้ (Servant Leadership) เพื่อ

เสนอโครงสร้างความคิดใหม่ (Emerging Framework) สำหรับการบริหารที่ตั้งอยู่บนหลักการ “บริหารตนเพื่อบริหารคน” (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, 2557) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

ความหมายของศีลบารมี

คำว่า “ศีล” ในพระพุทธศาสนาหมายถึง ข้อปฏิบัติในการควบคุมกายและวาจาให้เรียบร้อย เป็นระเบียบ และอยู่ในขอบเขตแห่งความดีงาม โดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2543) ศีลมิใช่เพียงกฎเกณฑ์เชิงศาสนา หากแต่เป็นระเบียบทางจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนหลักของการไม่เบียดเบียน (อพฺยาปชฺช) และเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ (อนุกมฺปา) อันเป็นพื้นฐานของสังคมที่สมดุลทั้งในมิติภายในและภายนอก (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2561)

ในระดับที่สูงขึ้น ศีลได้รับการพัฒนาให้กลายเป็น “ศีลบารมี” ซึ่งเป็นหนึ่งในบารมี 10 ประการของพระโพธิสัตว์ผู้มุ่งบรรลุพระโพธิญาณ ศีลบารมีจึงมิใช่เพียงการรักษาศีลธรรมตามธรรมเนียม หากแต่เป็นการเจริญคุณความดีอย่างเต็มเปี่ยม มีความตั้งใจมั่น เสียสละ อดทน และมั่นคงแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความเสียหายส่วนตน เพื่อประโยชน์แห่งสรรพสัตว์ (ธรรมทัศน์, 2560)

พระพุทธศาสนาเถรวาทกล่าวถึงศีลบารมีในสามระดับ ได้แก่ ศีลบารมี ศีลอุบาสก และศีลปรมัตถบารมี (พระพรหมคุณาภรณ์, 2543) จากมุมมองเชิงพุทธปรัชญา ศีลบารมีเป็นพลังทางจริยธรรมที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาจิตอย่างเป็นองค์รวม โดยตั้งอยู่บนฐานของ “อริสัจสี่” คือ การฝึกฝนกาย วาจาให้เรียบร้อยเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาใจและปัญญา (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2561) ศีลบารมีจึงไม่ใช่เพียงการไม่ทำชั่ว แต่เป็นการสร้างเงื่อนไขเพื่อการทำความดีในระดับสูง พร้อมทั้งส่งเสริมความเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งทางจริยธรรมและจิตวิญญาณ

ในมิติเชิงสังคม ศีลบารมีมีลักษณะเป็น “จริยธรรมที่สัมพันธ์” (relational ethics) ซึ่งเน้นการเคารพผู้อื่นในฐานะมนุษย์เท่าเทียม การไม่เบียดเบียน การไม่ฉวยโอกาส และการไม่แสวงหาผลประโยชน์จากความอ่อนแอของผู้อื่น (สุพจน์ พงศ์พุดผัด, 2563) เช่น การตั้งราคายุติธรรมกับลูกค้า แนวคิดนี้สามารถนำมาใช้ในบริบทองค์กรธุรกิจที่ต้องบริหารความสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และชุมชนอย่างมีเมตตาและยุติธรรม (Phuttipong, 2021) หากองค์กรขาดหลักศีลบารมีในการดำเนินงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสัมพันธ์กับลูกค้าและชุมชนอาจเสื่อมถอย และนำไปสู่การลดลงของความศรัทธาในแบรนด์และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

นอกจากนี้ ศีลบารมียังสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับการสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (ethical leadership) ซึ่งมีไม่เพียงการกำกับพฤติกรรมตามระเบียบ แต่เป็นการแสดงออกซึ่งความเป็นมนุษย์ที่มีเจตนาดี ชี้อตรง และเสียสละเพื่อลดความทุกข์ในสังคม (Avolio & Gardner, 2005; Bass &

Steidlmeier, 1999) ผู้นำที่มีศิลปกรรมย่อมได้รับความไว้วางใจจากผู้คนรอบข้าง ไม่ใช่เพราะอำนาจภายนอก แต่เพราะคุณธรรมที่เปล่งออกจากภายใน (Greenleaf, 1977)

โดยสรุป ศิลปกรรมคือการบำเพ็ญศิลปะในระดับที่สูงกว่าปกติ เป็นการปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนฐานของความเสียสละ ความยั่งยืน และการให้คุณค่าต่อผู้อื่นในฐานะผู้มีชีวิตร่วมกันในโลก (พระมหาจุติชัย วชิรเมธี, 2557) ซึ่งหากสามารถนำหลักการนี้มาประยุกต์ในเชิงระบบของการบริหารธุรกิจ ก็จะช่วยให้เกิดองค์กรที่มั่นคง โปร่งใส และมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นมนุษย์หล่อเลี้ยงอยู่ในทุกระดับของการตัดสินใจ

ระดับของศิลปกรรม

ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ศิลปกรรม มิได้มีลักษณะเป็นเพียงข้อบัญญัติหรือกฎจริยธรรมที่แยกส่วนจากชีวิตประจำวัน หากแต่เป็นกระบวนการบ่มเพาะคุณธรรมขั้นสูงที่ดำเนินไปอย่างเป็นลำดับ โดยมีเป้าหมายเพื่อหล่อหลอมจิตใจให้มั่นคงในความดี มีวินัยในตน และสามารถอดทนต่อแรงกดดันทางสังคมหรือความย่ำแย่ทางโลก โดยไม่สั่นคลอนจากหลักธรรมอันประเสริฐ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2543)

ศิลปกรรมแบ่งออกเป็น 3 ระดับตามคำอธิบายในคัมภีร์พุทธศาสนา ได้แก่

1. ศิลปกรรม

หมายถึง การรักษาศิลในระดับพื้นฐานด้วยความตั้งใจมั่น เพื่อความเรียบร้อยของชีวิตในสังคม และการฝึกจิตใจให้อยู่ในความสงบ เป็นระดับที่เน้นการไม่ทำผิดศีล เช่น ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติดิฉินในกาม ไม่พูดเท็จ และไม่เสพของมีนเมา เป็นเบื้องต้นของจริยธรรมสากล (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2561)

2. ศิลอุปการ

เป็นระดับที่ลึกซึ้งขึ้น คือ การรักษาศิลแม้ต้องเผชิญกับแรงกดดัน ความยากลำบาก หรือความสูญเสียบางประการ เช่น การรักษาความสัตย์แม้ต้องเสียชื่อเสียงหรือทรัพย์สิน การไม่คดโกงแม้จะได้ผลประโยชน์จำนวนมาก หรือการไม่พูดปดเพื่อเอาตัวรอดจากสถานการณ์เฉพาะหน้า (Phuttipong, 2021) เป็นระดับที่แสดงถึงความหนักแน่นและจิตใจที่ยึดมั่นในคุณธรรมโดยไม่หวั่นไหว

3. ศิลปรัตนศิลป

เป็นระดับสูงสุดของศิลปกรรม คือการยึดมั่นในศีลธรรมแม้ต้องแลกด้วยชีวิต เช่น ไม่ทำร้ายใครเลยแม้ตนจะตกอยู่ในอันตราย ไม่ทรยศความสัตย์เพื่อเอาชีวิตรอด เป็นระดับของการเสียสละที่ปราศจากเงื่อนไข เพื่อรักษาคุณค่าทางศีลธรรมไว้เหนือชีวิตตนเอง (ธรรมทัศน์, 2560) นับว่าเป็นจุดสูงสุดของการบำเพ็ญศิลปะที่มีพลังเปลี่ยนแปลงสังคมได้อย่างแท้จริง

การจำแนกศิลปกรรมออกเป็น 3 ระดับนี้ มิได้มีไว้เพื่อเปรียบเทียบกับในเชิงคุณค่าว่าอะไรสูงหรือต่ำ แต่เป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจถึงลำดับการพัฒนา และสามารถพิจารณาตนเองได้ว่ากำลังอยู่ใน

ระดับใดของการฝึกฝน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ “บันไดแห่งบาร์มี” ที่ค่อย ๆ ยกระดับจิตใจจากพื้นฐานสู่ความเป็นอุดมคติ (พระมหาสำราญ ฐานุตตโม, 2566)

ในบริบทของการบริหารธุรกิจ ระดับของศีลธรรมสามารถประยุกต์ได้ในหลายลักษณะ เช่น ผู้นำที่รักษาศีลธรรมในระดับพื้นฐานจะสามารถควบคุมตนเองและสร้างบรรยากาศของความปลอดภัยและความไว้วางใจในองค์กรได้ ส่วนผู้นำที่ปฏิบัติในระดับอุปการะหรือปรมาตถธรรมจะเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจอย่างซื่อสัตย์แม้ต้องเผชิญกับความสูญเสีย หรือเป็นผู้ที่ยืนหยัดในความถูกต้องแม้ต้องเผชิญกับแรงต่อต้านภายในหรือภายนอกองค์กร (Avolio & Gardner, 2005; Bass & Steidlmeier, 1999)

แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทางผู้นำแบบ "Authentic Leadership" และ "Servant Leadership" ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความจริงใจ เสียสละ และยึดถือคุณธรรมอย่างมั่นคง มักเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Greenleaf, 1977; Brown & Treviño, 2006)

ความหมายของการบริหารธุรกิจ

การบริหารธุรกิจ (Business Administration) คือกระบวนการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การตลาด การเงิน การบริหารบุคคล และการวางแผนกลยุทธ์ ทั้งหมดนี้ดำเนินไปเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งมักเกี่ยวข้องกับผลกำไร การเติบโต และความยั่งยืน (Boyatzis, 2006) อย่างไรก็ตาม การบริหารธุรกิจไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในเชิง “การทำให้ได้ผล” เท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการ “ทำอย่างมีคุณธรรม” ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคใหม่ที่ผู้บริโภค สังคม และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ล้วนคาดหวังให้องค์กรมีความรับผิดชอบและโปร่งใส (Brown & Treviño, 2006)

คำว่า “บริหาร” ในรากศัพท์ไทยนั้นมีความหมายว่า “จัดการอย่างมีระบบระเบียบ” โดยรวมเอาการวางแผน การควบคุม การประสานงาน และการตัดสินใจไว้อย่างครบถ้วน ส่วนคำว่า “ธุรกิจ” หมายถึงกิจกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อการแลกเปลี่ยนคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นรูปของสินค้า บริการ หรือประโยชน์อื่นใดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ซึ่งอาจรวมถึงเจ้าของกิจการ พนักงาน ลูกค้า ชุมชน และสังคมโดยรวม

ในมุมมองของนักวิชาการตะวันตก การบริหารธุรกิจที่ดีควรยึดถือหลักธรรมาภิบาล (governance) และภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (ethical leadership) โดย Bass และ Steidlmeier (1999) เน้นว่า ผู้นำที่แท้จริงจะต้องมีลักษณะ “authentic” คือ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น และมีความตั้งใจจริงในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ใช่เพียงเพื่อผลลัพธ์ภายนอก แต่เพื่อคุณค่าภายในที่ยั่งยืน ซึ่งแนวคิดนี้

สอดคล้องกับมิติ “การพัฒนาจากภายใน” ในพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2561)

เมื่อมองจากมุมของพุทธปรัชญา การบริหารธุรกิจไม่อาจแยกออกจากจริยธรรม เพราะธุรกิจคือกิจกรรมของมนุษย์ และมนุษย์คือผู้มีเจตนา การกระทำในทางธุรกิจจึงมีผลทั้งต่อผู้อื่นและต่อตนเองในเชิงกรรม (กาญจนา ศรีปัญญา, 2565) การบริหารที่ปราศจากศีลธรรม ย่อมมีแนวโน้มเบี่ยงเบนไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบ ซึ่งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อมั่นในระยะยาว (สุพจน์ พงศ์พุดผัด, 2563)

ดังนั้น การบริหารธุรกิจที่มีคุณภาพจึงควรตั้งอยู่บนฐานแห่ง “ทศพิธราชธรรม” หรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรสอดคล้องกับหลัก “สัปปุริสธรรม” และ “อิทธิบาท 4” อันเป็นหลักธรรมที่เอื้อต่อความยั่งยืนทั้งในเชิงประสิทธิภาพและจริยธรรม (พระมหาสำราญ จานุดตโม, 2566) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้นำองค์กรสามารถยกระดับการบริหารให้ตั้งอยู่บนหลัก “ศีลবারมี” ก็จะทำให้กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดเต็มไปด้วยความโปร่งใส สุจริต และสง่างาม ซึ่งไม่เพียงแต่เสริมสร้างความเชื่อมั่นจากภายนอก แต่ยังหล่อเลี้ยงสันติสุขภายในแก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

ในแง่นี้ การบริหารธุรกิจจึงมิใช่เพียงกลยุทธ์การจัดการองค์กร แต่คือ “การภาวนาเชิงระบบ” ซึ่งรวมคุณค่าแห่งชีวิตเข้ากับคุณค่าของตลาดอย่างไม่แยกขาด เป็นการบูรณาการ “โลกธรรม” กับ “ธรรมะ” อย่างสมดุล โดยมีเป้าหมายเพื่อความดีงามทั้งตนและส่วนรวมอย่างยั่งยืน (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, 2557)

สรุปได้ว่า “การบริหารธุรกิจ” มิใช่เพียงกระบวนการจัดการเพื่อสร้างผลกำไร แต่คือการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนทั้งต่อตนเองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการบริหารที่ดีต้องตั้งอยู่บนหลักการที่เป็นระบบควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ในบริบทของพุทธปรัชญา การบริหารธุรกิจจึงเปรียบได้กับการภาวนาเชิงระบบ ที่ผู้นำต้องพัฒนาตนเองจากภายในผ่านหลักธรรม เช่น ศีลবারมี อันเป็นฐานของการควบคุมตน การบริหารคน และการบริหารผลลัพธ์อย่างเป็นธรรม การยกระดับการบริหารให้อยู่บนฐานแห่งศีลবারมีจึงไม่เพียงส่งผลดีต่อองค์กรในทางโลก แต่ยังช่วยสร้างสังคมแห่งความไว้วางใจ ความสงบ และความเจริญที่แท้จริงในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจในโลกสมัยใหม่มีความหลากหลาย และได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจากยุคที่เน้นประสิทธิภาพและการควบคุม ไปสู่การบริหารที่ให้ความสำคัญกับคน กระบวนการ และคุณค่าในระยะยาว โดยสามารถแบ่งแนวคิดหลัก ๆ ได้เป็น 3 กระแสสำคัญ ได้แก่ แนวคิดเชิงกลยุทธ์ แนวคิดเชิงพฤติกรรม และแนวคิดเชิงคุณธรรม

1. แนวคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Approach)

แนวคิดนี้มุ่งเน้นการบริหารเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น การวิเคราะห์ SWOT การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ (Key Performance Indicators : KPIs) แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์และนักบริหาร เช่น Michael Porter และ Henry Mintzberg ซึ่งเน้นว่าองค์กรต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจน จัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach)

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับ “คน” ในองค์กร โดยเน้นเรื่องแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร เช่น แนวคิดของ Maslow ที่เสนอว่ามนุษย์มีลำดับความต้องการ (Maslow, 1954) และ Herzberg ที่แยกแรงจูงใจออกเป็นปัจจัยจูงใจ (motivators) กับปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) (Herzberg, 1968) โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรมีความสุขและมีศักยภาพในการทำงานสูงสุด

3. แนวคิดเชิงคุณธรรม (Ethical/Moral Management)

แนวคิดนี้มุ่งเน้นว่า การบริหารที่แท้จริงต้องตั้งอยู่บนหลักจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ ไม่เพียงแค่บริหารเพื่อผลกำไรเท่านั้น แต่ต้องบริหารด้วยความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (stakeholders) แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับการบริหารในยุคใหม่ เช่น Servant Leadership (Greenleaf, 1977), Authentic Leadership (Avolio & Gardner, 2005), และแนวคิด Ethical Leadership (Brown & Treviño, 2006) ซึ่งต่างก็ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาภายใน (inner development) และดำเนินงานด้วยเจตนาเพื่อส่วนรวม

ในบริบทของพุทธศาสนา แนวคิดการบริหารที่ดีต้องเริ่มจากการ “บริหารตน” ผ่านหลักธรรม เช่น ศีล สมาธิ และปัญญา จึงจะสามารถ “บริหารคน” และ “บริหารผลลัพธ์” ได้อย่างยั่งยืน (พระมหาพรหมมหาโส, 2561) พระพุทธศาสนาไม่แยกธรรมะออกจากโลกธรรม แต่มองว่าการค้าขาย การเป็นเจ้าของกิจการ และการบริหารองค์กร ล้วนเป็นพื้นที่ของการฝึกจิต ฝึกปัญญา และสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้ หากตั้งอยู่บนหลักสัมมาอาชีวะ อิทธิบาท 4 และสัปปริสธรรม (พระมหาสำราญ จานุดตโม, 2566)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการบริหารที่เน้นความสมดุลระหว่าง “ประสิทธิภาพ” กับ “ความดี” เช่น เศรษฐกิจพอเพียง, การบริหารเชิงพุทธ, และ การจัดการองค์กรแห่งความสุข ซึ่งกำลังเป็นที่สนใจในวงวิชาการและภาคปฏิบัติ (กาญจนา ศรีปัญญา, 2565)

การหลอมรวมแนวคิดทั้งสามกระแสเข้าด้วยกัน จะทำให้การบริหารธุรกิจในปัจจุบันไม่เพียงตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด แต่ยังตอบสนองต่อความต้องการของ “มนุษย์” ในฐานะผู้แสวงหา

ความหมาย ความสุข และคุณค่าทางจิตวิญญาณด้วย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการนำ “ศีลบารมี” มาเป็นหลักในการบริหารอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้เสนอองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการวิเคราะห์แนวคิดเรื่องศีลบารมีในเชิงพุทธปรัชญา โดยเปรียบเทียบกับแนวคิดจริยธรรมในการบริหารธุรกิจยุคใหม่ อันนำไปสู่ข้อเสนอว่าศีลบารมีได้จำกัดอยู่เพียงในมิติของหลักธรรมส่วนบุคคล แต่มีศักยภาพในการเป็น “ระบบคุณธรรม” สำหรับการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นความยั่งยืน ทั้งในด้านผลประโยชน์ คุณภาพชีวิตของผู้เกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม

องค์ความรู้ใหม่ประการแรก คือ การตีความ “ศีล” ในฐานะพลังขับเคลื่อนองค์กร มากกว่าการมองเป็นเพียงข้อห้ามหรือหลักควบคุมพฤติกรรมส่วนบุคคล ศีลที่ได้รับการฝึกฝนและหล่อหลอมอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็น “ศีลบารมี” สามารถส่งเสริมพลังภายในของผู้นำในการยืนหยัดบนความถูกต้องแม้เผชิญความท้าทาย และก่อรูปเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความไว้วางใจและความยุติธรรม (Avolio & Gardner, 2005)

องค์ความรู้ใหม่ประการที่สอง คือ การประยุกต์ใช้ “ระดับของศีลบารมี” เป็นกรอบในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางธุรกิจ โดยเสนอว่า ผู้นำที่มีศีลบารมีในระดับต่างกัน ย่อมสะท้อนระดับความมั่นคงทางจริยธรรมที่แตกต่างกันด้วย โดยเฉพาะในระดับปรมาตบารมีซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจบนหลักคุณธรรม แม้จะขัดกับผลประโยชน์ส่วนตน อันเป็นลักษณะที่หาได้ยากในโลกธุรกิจ แต่จำเป็นต่อการสร้างความน่าเชื่อถือในระยะยาว (Phuttipong, 2021)

องค์ความรู้ใหม่ประการที่สาม คือ ข้อเสนอ “S.I.L.A.H. Leadership Model” ซึ่งเป็นแบบจำลองภาวะผู้นำที่สังเคราะห์จากหลักศีลบารมีและทฤษฎีผู้นำร่วมสมัย โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

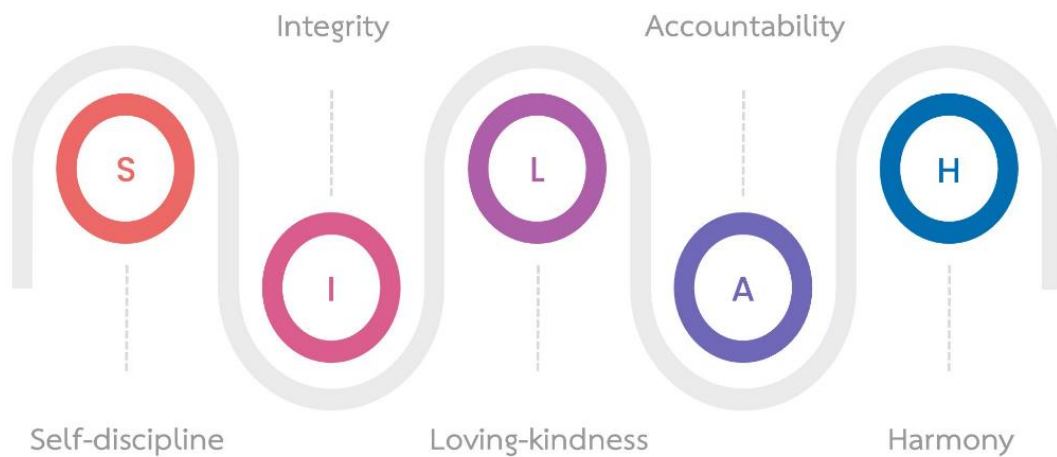
S – Self-discipline (มีวินัยในตนเอง)

I – Integrity (ยึดมั่นในความถูกต้อง)

L – Loving-kindness (มีเมตตาในเชิงบริหาร)

A – Accountability (รับผิดชอบต่อผลกระทบ)

H – Harmony (มุ่งสร้างความสมดุลภายในและภายนอกองค์กร)



แผนภาพที่ 1 : S.I.L.A.H. Leadership Model

โมเดลนี้เสนอว่า ผู้นำทางธุรกิจที่มี “ศีลบารมี” จะสามารถบริหารจัดการองค์กรบนฐานของความเมตตา ความยุติธรรม ความโปร่งใส และความเสียสละได้อย่างยั่งยืน โดยมีศีลบารมีเป็น “จริยธรรมภายใน” ที่หล่อเลี้ยงจิตใจ และมีพลังเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางธุรกิจสู่ความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง (กาญจนา ศรีปัญญา, 2565)

สุดท้าย องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากบทความนี้ยังเป็นการตอบโจทย์ช่องว่างทางวิชาการที่มักแยก “จริยธรรมส่วนตัว” ออกจาก “การบริหารองค์กร” โดยบทความนี้ชี้ให้เห็นว่า ทั้งสองส่วนมิใช่เรื่องแยกขาด หากแต่สัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งผ่านหลักศีลบารมี ซึ่งสามารถนำมาสร้างระบบคุณธรรมในองค์กรที่มีชีวิต เป็นรูปธรรม และฝึกฝนได้จริง

บทสรุป

บทความนี้ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารธุรกิจไม่อาจจำกัดอยู่เพียงกรอบของการวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ แต่จำเป็นต้องมีรากฐานด้านคุณธรรมที่มั่นคง โดยเฉพาะในยุคที่โลกธุรกิจเผชิญกับความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และแรงกดดันจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การมีระบบคุณธรรมที่ฝังอยู่ในตัวผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความมั่นคงในระยะยาว

หลัก “ศีลบารมี” จากพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้รับการวิเคราะห์ว่าเป็นแนวคิดที่สามารถยกระดับจริยธรรมส่วนบุคคลสู่การเป็นระบบคุณธรรมสำหรับองค์กรธุรกิจ ศีลบารมีมีลักษณะเด่นตรงที่เน้นการบำเพ็ญตนอย่างสมัคใจ มั่นคง และเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยประกอบด้วย 3 ระดับที่สะท้อนความลึกซึ้งทางจิตใจและความมั่นคงในคุณธรรม ได้แก่ ศีลบารมี (พื้นฐาน), ศีลอุปปารมี (มั่นคงแม้มีแรง

กตตัน), และศีลปรมัตถบารมี (มันคงแน่ต้องเสียสละชีวิต) ซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์กับการบริหารธุรกิจ ย่อมมีศักยภาพในการสร้างผู้นำที่ยืนหยัดในจริยธรรม และสร้างองค์กรที่ได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย

บทความได้นำเสนอ องค์ความรู้ใหม่ ในการสังเคราะห์ “ศีลบารมี” ร่วมกับแนวคิดจริยธรรมการบริหารร่วมสมัย เช่น Ethical Leadership, Authentic Leadership และ Servant Leadership เพื่อพัฒนาเป็นโมเดล S.I.L.A.H. Leadership Model ที่ประกอบด้วย Self-discipline, Integrity, Loving-kindness, Accountability และ Harmony ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะของผู้นำที่มีศีลบารมีในเชิงปฏิบัติ และสามารถเป็นต้นแบบในการบริหารที่กลมกลืนระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของมนุษย์

โดยสรุป การบริหารธุรกิจบนพื้นฐานของศีลบารมี คือการผสมผสานระหว่าง “ความสำเร็จทางการจัดการ” กับ “ความลึกซึ้งทางจิตวิญญาณ” องค์กรที่ดำเนินงานด้วยหลักศีลบารมีจึงไม่เพียงมุ่งแสวงหากำไร แต่ยังสร้างคุณค่าทางจริยธรรม จิตใจ และความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของโลกธุรกิจยุคใหม่ที่เรียกร้องความดี ความจริง และความงามควบคู่กันอย่างสมดุล

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศรีปัญญา. (2565). ผู้นำกับศีลธรรมในสังคมเปลี่ยนผ่าน : การสังเคราะห์เชิงพุทธปรัชญา. *วารสารวิถีธรรมวิจัย*, 17(2), 23–38.
- ธรรมทัศน์. (2560). *ทศบารมี ในพุทธศาสนาเถรวาท*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://dhammayut.org> [20 มิถุนายน 2568].
- ปิยะพร ประทีป ณ ถลาง. (2564). ภาวะผู้นำและการจัดการเชิงคุณธรรมในองค์กรสมัยใหม่. *วารสารธรรมส่องชีวิต*, 10(1), 99–113.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *พุทธธรรม : ฉบับปรับขยาย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี. (2557). *ผู้นำยุคใหม่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง*. เชียงราย : สำนักพิมพ์ DMG.
- พระมหาสาราญ จานุตโตโม. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(6), 198–212.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2561). *จริยศาสตร์เชิงพุทธ : การดีความในสังคมร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- สุพจน์ พงศ์พุดผัด. (2563). การนำหลักธรรมพุทธมาใช้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่. *วารสารปริยัติธรรม*, 35(1), 45–57.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development : Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.

- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217.
- Boyatzis, R. E. (2006). Intentional change theory from a complexity perspective. *Journal of Management Development*, 25(7), 607–623.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership : A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Gethin, R. (1998). *The foundations of Buddhism*. Oxford University Press.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership : A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Phuttipong, K. (2021). *Leadership ethics and Buddhist precepts : A philosophical synthesis* [Master's thesis, Thammasat University]. Thammasat e-Thesis. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2021/TU_2021_5906031611_15788_20600.pdf [20 มิถุนายน 2568].
-