



การสร้างพลวัตกลุ่มในองค์กรธุรกิจตามหลักการแห่งอภิธานิยธรรม 7 The Group Dynamics' Building in Business Organization Applying to the Seven Aparihaniyadhamma Principles

¹สมเกียรติ ลีลาทวีวุฒิ

Somkiat Leelataweewud

²พระมหายุทธนา นรเชฏฐโฐ

Phramaha Yutthana Narajettho

คณะพุทธศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Corresponding Author, E-mail: somkiat@cpnc.co.th

Received December 30, 2022; Revised February 27, 2023; Accepted: March 25, 2023



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการแห่งอภิธานิยธรรม 7 กับ การสร้างพลวัตกลุ่มในองค์กรธุรกิจ ปัจจุบันองค์กรประสบปัญหาเรื่อง ความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น การสร้างพลวัตกลุ่มจึงเป็นแนวทางช่วยพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสังคมและจิตวิทยาเชิงการรับรู้ ทักษะ และความคิดเห็นภายในและระหว่างกลุ่มคน สอดคล้องกับหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า คือ อภิธานิยธรรม ว่าด้วยหลักธรรมแห่งความสามัคคีสำหรับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม และสนับสนุนให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองภายในองค์กรประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ (1) ประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ (2) ร่วมมือทำกิจอย่างพร้อมเพรียง (3) เป้าหมายร่วมและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ (4) เคารพให้เกียรติ และรับฟังผู้อาวุโสภายในองค์กร (5) ไม่กตัญญูและข่มเหงผู้ด้อยกว่า (6) เคารพบูชาสถานที่และทรัพย์สินขององค์กร (7) สนับสนุนผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติดี สรุปได้ว่าการนำหลักธรรมทั้ง 7 ประการมาประยุกต์ใช้สร้างพลวัตกลุ่มสำหรับองค์กรธุรกิจ ทำให้บุคลากรลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคี เพื่อที่จะทำให้องค์กรธุรกิจบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและสร้างองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: พลวัตกลุ่ม; องค์กรธุรกิจ; อภิธานิยธรรม

Abstract

This article aims to analyze the applying of the Seven Aparihaniyadhamma Principles and the group dynamics in a business organization. Nowadays, they are facing the challenge which is the lack of the harmony in teamwork. Therefore, group

dynamics is the approach for development of social and psychological relationships which help organizations in term of perceptions, attitudes and opinions within group or between groups. According to the Buddha's teaching, Aparihaniyadhamma is the principle of harmony for effective teamwork. It not only leads to survive a recession but also it creates a prosperity in organization. There are seven topics as follows: (1) holding regular and frequent meetings, (2) meeting together in harmony, (3) complying common goals and rules and regulations, (4) respecting, honoring and listening the elders and community, (5) not under the power of lust, (6) honoring and worshiping the shrines, (7) supporting goodman who behave and act well. In summary, the seven Aparihaniyadhamma principles can apply to create group dynamics for business organizations. It can reduce the internal conflicts and create the harmony among team to achieve business goals and to create organization sustainability.

Keywords: Business Organization; Group Dynamics; Aparihaniyadhamma

บทนำ

กระแสความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยหลังโควิด 19 ได้แก่ ปรับขนาดธุรกิจ ปรับโครงสร้างเงินทุน ปรับกระบวนการทางธุรกิจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้ทันกับชีวิตวิถีใหม่ ลดช่องว่างระหว่างวัย ยอมรับเพศทางเลือก และผู้พิการ เป็นต้น กล่าวคือ องค์กรธุรกิจไม่ว่าขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ต่างมีความสำคัญในการนำทรัพยากรมาสร้างคุณค่าให้เกิดเป็นสินค้าหรือบริการเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริโภค ด้วยเหตุนี้องค์กรธุรกิจจึงต้องมีเงินทุน วัตถุดิบ การบริหารงาน และสิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญ คือ กำลังคน กล่าวได้ว่า ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่เท่าไร ยิ่งมีจำนวนบุคลากรมากเท่านั้น อย่างไรก็ตาม องค์กรมักประสบปัญหาเกี่ยวกับขาดประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีทัศนคติไม่ตรงกัน ขัดแย้งระหว่างกัน มีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกัน และมีเป้าหมายไม่เหมือนกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุทำให้องค์กรธุรกิจไม่ประสบผลสำเร็จ สาเหตุปัญหาที่องค์กรมักมองข้ามไป คือขาดความสามัคคีภายในกลุ่มบุคลากร ดังนั้น องค์กรธุรกิจจึงต้องหาแนวทางเพื่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อลดความขัดแย้งภายใน เพิ่มความร่วมมือ และสร้างสามัคคี หนึ่งในแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสาขาทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา คือการสร้างพลวัตกลุ่มซึ่งว่าด้วยการรับรู้ ทัศนคติ และความคิดเห็นต่อภายในกลุ่มและ ระหว่างกลุ่ม เพื่อช่วยพัฒนาการบริหารกลุ่มบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ การที่ทำให้กลุ่มบุคลากรเกิดความสามัคคีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ย่อมต้องหาแนวทางอันเป็นที่ยึดเหนี่ยวด้านจิตใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งแนวทางที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน คือหลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนา ดังที่พระพรหมบัณฑิต (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2562) กล่าวว่า “พัฒนาชาติให้เริ่มที่ประชาชน พัฒนาคนให้เริ่มที่ใจ จะพัฒนาอะไรให้เริ่มที่ตัวเราเองก่อน”

หลักธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่าด้วยเรื่องธรรมสำหรับการสร้างความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กร คือหลักการแห่งอปริหานิยธรรม 7 ว่าด้วยธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม พร้อมกับ



สนับสนุนให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองเป็นแนวทางที่ดีซึ่งจะนำมาใช้ร่วมกับการบริหารงานบุคลากร เพื่อสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรทุกคน ด้วยการนำหลักพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

การบริหารองค์กรในมุมมองพระพุทธศาสนา

ปัจจุบันขั้นตอนการบริหารองค์กรธุรกิจ เป็นการบริหารทรัพยากร ได้แก่ วัตถุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) เงินทุน (Money) วิธีการ/จัดการ (Method/Management) และคน (Man) ซึ่งว่าเป็นกระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ (จิตติพร สะสม, 2563) แต่ยังมีอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร คือหลักจริยธรรม (Morality) ซึ่งเป็นหลักการ แนวทาง และค่านิยม ที่คนในองค์กรใช้ประพฤติปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันในการสร้างองค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารองค์กรตามมุมมองทางพุทธศาสนาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการลดปัญหาการทำงานและความขัดแย้งภายในองค์กร พร้อมช่วยสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเสริมศักยภาพ การทำงานของคนภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนต่อไปในระยะยาว

คำว่า องค์กรธุรกิจ หมายถึง องค์กรหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการเสนอสินค้าหรือบริการโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลประโยชน์และกำไรสูงสุด โดยรูปแบบองค์กร ได้แก่ บริษัทมหาชนจำกัด บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นต้น ขณะที่การบริหารองค์กรหมายถึง การทำงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังที่ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. กล่าวถึงแนวคิดของเชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด ในปี.ศ.1928 เรื่องพฤติกรรมกับความร่วมมือภายในองค์กรว่า องค์กรสามารถอยู่รอดได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับระดับความร่วมมือภายในองค์กร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2558) ขณะที่แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรในทางพุทธศาสนาสามารถแบ่งเป็น 2 คำ คือ การบริหาร และ องค์กร สำหรับคำว่า “การบริหาร” ตรงกับภาษาบาลีว่า “ปริหร” มาจากคำ ปริ (คำอุปสรรค = รอบ) + หร (ธาตุ = นำไป) สามารถแบ่งรูปแบบการบริหารในมุมมององค์กรคุณุศล และการบริหารในมุมมององค์กรสงฆ์ สำหรับการบริหารองค์กรคุณุศล หมายถึงลักษณะของการนักปกครองว่าเป็นการนำสังคมหรือหมู่คณะให้ดำเนินไปโดยสมบูรณ์ หรือเป็นการแบ่งงาน การกระจายอำนาจ หรือการที่สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมในปกครองเป็นหมู่คณะของคุณุศล สำหรับการบริหารในมุมมององค์กรสงฆ์ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การบริหารเชิงกายภาพด้วยการปฏิบัติตามพระวินัย เช่น สำรวมในการยืน เดิน นั่ง นอน เคี้ยวกิน เป็นต้น (2) การบริหารทางจิตใจด้วยการยกระดับจิตใจด้วยหลักธรรม เช่น การตั้งจิตมั่นในสมาธิ เป็นต้น (ธรรณพพร หงษ์ทอง, 2564)

องค์กรในสมัยพุทธกาล ถือว่าเป็นองค์กรทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญมากในด้านของการบริหารกลุ่มบุคคล การจัดระเบียบ การกำหนด บทบาท และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับคำว่า “ศาสนา” ตรงกับภาษาบาลีว่า “สาสน” และตรงกับภาษาสันสกฤตว่า “ศาสนา” กล่าวคือนิยาม “ศาสนา” หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับพระเจ้าโดยมีนักบวชเป็นสื่อกลางคอยเชื่อมประสานเพื่อให้การประกอบพิธีกรรมเกิดประสิทธิผลสูงสุด (มานพ นักการเรียน และบานชื่น นักการเรียน, 2562) สำหรับพระพุทธศาสนาเน้นที่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ากับกลุ่ม

ที่นับถือเป็นจำนวนมาก จึงมีการจัดตั้งเป็นกลุ่มของพุทธศาสนิกชน ตลอดจนมีศาสนพิธี ศาสนวัตถุ ศาสนสถานต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้ศาสนาดำรงอยู่ได้จนถึงปัจจุบัน

พระพุทธศาสนามีการจัดแบ่งกลุ่มบุคคลในสังคมที่มีชื่อว่า “บริษัท” ตรงกับภาษาบาลีว่า “ปริสา” และตรงกับภาษาสันสกฤตว่า “บริษัท” ซึ่งแปลว่า หมู่หรือกลุ่ม โดยความหมายของกลุ่มบุคคลองค์กร มีความสอดคล้องกับคำว่า “สงฆ์” หมายถึงชุมชน หรือบริษัทแห่งสาวกของพระพุทธเจ้า กล่าวคือการแบ่งบุคคลเป็น 4 กลุ่ม คือ (1) ภิกษุสงฆ์ คือบรรพชิตหรือนักบวชชาย (2) ภิกษุณีสงฆ์ คือบรรพชิตหรือนักบวชหญิง (3) อุบาสกบริษัท คือกลุ่มคฤหัสถ์หรือผู้ครองเรือนชาย (4) อุบาสิกาบริษัท คือกลุ่มคฤหัสถ์หรือผู้ครองเรือนหญิง (ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, 2561) กล่าวว่า ดังนั้น กลุ่มสังคมของชาวพุทธจึงเรียกรวมว่า “พุทธบริษัท 4”

ตัวอย่างคำว่า “สงฆ์” มีการใช้กับด้านการเมืองและการปกครองในสมัยพุทธกาล คือ ชนเผ่าลิขวีซึ่งเป็นกลุ่มคนพื้นเมืองรวมตัวเป็นแคว้นวัชชี เพื่อที่จะได้มีอำนาจมากพอในการต่อรอง ได้สร้างระบบปกครองด้วยการคัดเลือกผู้บริหารเรียกว่า “ลิขวีสงฆ์” และมีการปกครอง “แบบสามัคคีธรรม” เป็นรูปแบบของกลุ่มผู้ปกครองที่มีความพร้อมเพรียง ร่วมแรงร่วมใจกัน และมีระเบียบวินัยเป็นเครื่องดำรงรักษาความสามัคคีไว้ แม้จะมีผู้เป็นประมุขแห่งรัฐหรือแคว้น แต่อำนาจในการตัดสินใจในด้านการเมืองการปกครอง มีการกระจายอำนาจออกไปยังสมาชิกซึ่งเป็นชนชั้นสูงของรัฐกลุ่มต่างๆ ด้วยการส่งผู้แทนเข้าประชุมร่วมในสภา มีประธาน และรัฐสภาเป็นคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาลงมติตัดสินปัญหาร่วมกัน ขณะที่แคว้นอื่นในสมัยพุทธกาล ส่วนมากปกครองในรูปแบบของราชาธิปไตยซึ่งระบอบการปกครองแบบหนึ่งที่มีพระราชาเป็นใหญ่ เช่น แคว้นโกศล และแคว้นมคธ เป็นต้น (ทองดี ศรีตระการ, 2559)

หากเปรียบองค์กรในสมัยพุทธกาลกับองค์กรธุรกิจปัจจุบัน พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือการบริหารเป็นงานของผู้บริหารที่กระทำเพื่อให้กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันทำงาน โดยมีรูปแบบของกลุ่มต่างๆ ซึ่งคล้ายกับการแบ่งหน้าที่ตามหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร และต้องมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารแต่ละกลุ่มในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่า การตั้งองค์กรธุรกิจขึ้นมาแล้ว จึงควรมาพร้อมกับการสร้างกลุ่มบุคลากรภายในองค์กรให้มีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างพลวัตกลุ่มในองค์กรธุรกิจ

การสร้างกลุ่มบุคลากรให้มีสมรรถนะในองค์กรธุรกิจ จึงเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสาขาทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา กล่าวถึงพฤติกรรมในด้านการรับรู้ ทัศนคติ และความคิดเห็นต่อบุคคลภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่ม ซึ่งเรียกว่า “พลวัตกลุ่ม (Group Dynamics)” ดังนั้น พลวัตกลุ่มจึงมีความสำคัญต่อผลการทำงานในความรับผิดชอบของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างทักษะที่ต้องใช้เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม เนื่องจากพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มจะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้สมาชิกได้ใช้สมรรถนะหรือขีดความสามารถของตนออกมาสร้างสรรค์ผลงานของกลุ่ม การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญหรือการพัฒนาความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่มาจากการฝึกฝน และสั่งสมประสบการณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ ทักษะสามารถสะท้อน



ความสามารถของ บุคลากรในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาได้ดีเพียงใด การพัฒนาทักษะที่จำเป็น อย่างมีประสิทธิภาพมี 2 ประการ คือ (1) ทักษะรายบุคคล (Individual skill) ได้แก่ การสื่อสาร ประสานระหว่างบุคคล สร้างภาวะผู้นำ และบริหารความขัดแย้ง (2) ทักษะการรวมกลุ่ม (Collective skill) ได้แก่ สร้างความร่วมมือ การแก้ปัญหาโดยกลุ่ม และการสร้างความเห็นพ้องต้องกัน เป็นต้น

ประโยชน์พลวัตกลุ่มมี 5 ประการ คือ (1) ช่วยเสริมสร้างกลุ่มบุคลากรในการรับรู้ความรู้สึก ของตนเองและสมาชิก ตลอดจนสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในกลุ่ม (2) ช่วยกระตุ้นกลุ่มบุคลากรได้นำความรู้ ความสามารถออกมาใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ (3) ช่วยพัฒนาด้านทัศนคติ ค่านิยม ความ สนใจ และความสามารถในการดำเนินชีวิตโดยรับฟังผู้อื่นและเคารพให้เกียรติกัน จึงจะอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข (4) ช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม คนภายในองค์กร (5) ช่วยพัฒนาความสำนึกรับผิดชอบของกลุ่มบุคลากร จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า พลวัตกลุ่มมีส่วนช่วยกลุ่มบุคลากรขององค์กรธุรกิจ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ทักษะ รายบุคคลและทักษะรวมกลุ่ม ร่วมกับการบริหารจัดการ อิทธิพลของพลวัตกลุ่มยังผลให้เกิดความ ร่วมมือ ความรับผิดชอบ การเสียสละ สร้างการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน ดำเนินงาน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่างๆ ในการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือ บุคคลกับองค์กรธุรกิจโดยอาศัยพลวัตกลุ่มแล้ว หากนำแนวทางที่เกี่ยวข้องหลักธรรมคำสอนของพุทธ ศาสนาอย่างอปริหานิยธรรมซึ่งเป็นธรรมเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวด้านจิตใจและนำไปสู่การปฏิบัติในการ ช่วยสร้างความเจริญและความสามัคคี ย่อมทำให้การทำงานของกลุ่มบุคลากรในองค์กรธุรกิจประสบ ความสำเร็จและสร้างความสุขดังได้ตั้งจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

ความเป็นมาและความสำคัญของอปริหานิยธรรม

อปริหานิยธรรม (Aparihaniyadhamma) เป็นธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม แต่เป็น ธรรมเพื่อสร้างความเจริญสำหรับส่วนตนและส่วนรวม กล่าวคือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติตามแล้ว จะมีแต่ความสุขและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตไม่มีความเสื่อมและความเสียหาย อันเป็นธรรมที่มี ูปการะมากสำหรับผู้ปฏิบัติและผู้บริหารในสังคมไทย เพราะเป็นหลักธรรมที่เน้นความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม ก่อเกิดเป็นความสามัคคีในการทำงานเป็นกลุ่ม และสร้างการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ดังที่พระมหาพุทธพิชัย สิริชัย และธิดาภูมิ หมั่นมี ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมกับหลักการ ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าเป็นช่วยสร้างองค์กรให้เข้มแข็งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งกับ ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารบ้านเมือง และคณะพระภิกษุสงฆ์ (พระมหาพุทธพิชัย สิริชัย และธิดาภูมิ หมั่นมี, 2561)

หลักอปริหานิยธรรมในพระไตรปิฎกกล่าวถึง ชนเผ่าลิจฉวีเป็นกลุ่มชนพื้นเมืองดั้งเดิมและ เป็นชนเผ่าเล็กๆ ทำให้ถูกรุกรานจากระบอบการปกครองราชาธิปไตยจากเมืองเวสาลี จึงต้องรวมตัว กันเป็นสาธารณรัฐวัชชี เพื่อที่จะได้มีอำนาจมากพอในการต่อรอง สมาชิกมาจากชนเผ่าต่างๆ มี 8 เผ่า รวมเป็นคณะผู้ครองแคว้นที่เรียกว่า “ลิจฉวีสงฆ์” โดยมีรูปแบบการบริหารขึ้นอยู่กับสถาบันที่สำคัญ คือ “สันฐาคาร” หรือที่เรียกว่า “รัฐสภา” ในปัจจุบัน (พระครูสุพลวุฒิกร (ทวนชัย สุภโร), 2558)

ครั้งนั้น พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงอภิธานิยธรรมแก่เหล่าเจ้าลิจฉวีทั้งหลาย เพื่อการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารการปกครองโดยยึดหลักอภิธานิยธรรม 7 ว่า “เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย เราจักแสดงอภิธานิยธรรม 7 ประการแก่ท่านทั้งหลาย ท่านทั้งหลายจงฟัง จงใส่ใจให้ดี เราจักกล่าว” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 23 ข้อที่ 21 หน้า 31 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การนำหลักอภิธานิยธรรมทั้ง 7 มาใช้ในการปกครองและดำเนินชีวิตของชนเผ่าลิจฉวีมีความสำคัญที่ทำให้แคว้นวัชชีมีความเข้มแข็งทั้งด้านการเมืองและการปกครองซึ่งเป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักปกครอง นักบริหาร และคณะทำงานได้เห็นถึงความสำคัญของความร่วมมือเพื่องานประชุม การลงมติด้วยความเป็นธรรม และความเป็นหนึ่งเดียวกันของคณะทำงาน หลักธรรมนี้จึงช่วยส่งเสริมต่อการปกครองระบอบสามัคคีธรรม ขณะที่พระอชาตศัตรูแห่งแคว้นมคธ มีพระประสงค์ที่จะไปปราบแคว้นวัชชี แต่เนื่องจากการปกครองด้วยเหล่ากษัตริย์ลิจฉวีที่เลื่อมใสและนับถือพระพุทธศาสนาจนเป็นจำนวนมาก ทำให้พระองค์ไม่อาจปราบแคว้นวัชชีได้ง่าย ต่อมาพระเจ้าอชาตศัตรูได้ส่งวัสสการพราหมณ์ซึ่งเป็นมหาอำมาตย์ของแคว้นมคธ ไปเข้าเฝ้าพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่กุเชาคิณณภู เขตกรุงราชคฤห์ เพื่อไถ่ถามถึงพระสุขภาพและเพื่อให้พระองค์ทรงพยากรณ์ให้กับพระเจ้าอชาตศัตรูซึ่งมีพระประสงค์จะเสด็จไปปราบแคว้นวัชชี โดยวัสสการพราหมณ์กราบทูลว่า พระเจ้าอชาตศัตรูไม่ควรทำสงครามกับเหล่าเจ้าวัชชี เว้นเสียแต่จะใช้วิธีการทูตด้วยการปรองดอง หรือไม่ก็ทำให้แคว้นวัชชีแตกสามัคคีกัน ขณะนั้นพระอานนท์กำลังยืนถวายงานพัดอยู่ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสกับพระอานนท์ถึงเหล่าเจ้าลิจฉวีในเรื่องการบริหารอภิธานิยธรรมสำหรับคฤหัสถ์ หรือราชอภิธานิยธรรม สรุปได้ดังนี้ คือ (1) พวกเจ้าวัชชีหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ (2) พวกเจ้าวัชชีพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเล็กประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่จะพึงทำ (3) พวกเจ้าวัชชีไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติตามที่วางไว้เดิม (4) พวกเจ้าวัชชีสักการะ เคารพ นับถือ บูชาผู้มีพระชนมายุมาก (5) พวกเจ้าวัชชีไม่ฉุดคร่าขึ้นใจกุลสตรี หรือกุลกุมารี ให้อยู่ร่วมด้วย (6) พวกเจ้าวัชชีสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจตีย์ทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชามิให้เสื่อมสูญไป (7) พวกเจ้าวัชชีจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์โดยชอบธรรม พระอรหันต์ที่ยังไม่มาพึงมาสู่แคว้นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก

เมื่อวัสสการพราหมณ์จากไปแล้ว พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสกับพระอานนท์ให้มนต์ภิกษุที่กรุงราชคฤห์มาประชุมกัน พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสกับภิกษุเรื่องการบริหาร อภิธานิยธรรมสำหรับพระสงฆ์หรือภิกษุอภิธานิยธรรม สรุปได้ดังนี้ คือ (1) ภิกษุยังหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ประชุมกันมากครั้ง (2) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญ ไม่มีความเสื่อม ตราบเท่าที่ภิกษุยังพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและทำกิจที่สงฆ์จะพึงทำ (3) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญ ไม่มีความเสื่อม ตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่บัญญัติ สิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่ได้บัญญัติไว้แล้ว (4) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญ ไม่มีความเสื่อม ตราบเท่าที่ภิกษุยังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาภิกษุผู้เป็นเถระเป็นรัตตัญญู เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก (5) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญ ไม่มีความเสื่อม ตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่ตกอยู่ในอำนาจแห่งตัณหาก่อให้เกิดภพ (6) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญ ไม่มีความเสื่อม ตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้มุ่งหวังเสนาสนะป่า (7) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญ ไม่มีความเสื่อม ตราบเท่าที่ภิกษุยังตั้งสติว่าเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายผู้มีศีลงามที่ยังไม่มา พึงมา ที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก



ต่อมาเมื่อวัสสการพราหมณ์กลับมาแล้ว พระเจ้าอชาตศัตรูจึงวางแผนโดยใช้เล่ห์อุบายด้วยการสร้างเนรเทศวัสสการพราหมณ์ไปยังแคว้นวัชชีเพื่อเป็นไส้ศึกและทำการยุยงให้เหล่ากษัตริย์ ลิจฉวีเกิดการแตกความสามัคคี เมื่อครั้งได้โอกาสยกทัพและปราบแคว้นวัชชีจนสำเร็จ อ้างอิงในสามัคคีเภทคำฉันท์ ซึ่งเป็นนิทานสุภาษิตสมัยรัชกาลที่ 6 ที่ว่าด้วย "โทษแห่งการแตกสามัคคี" ซึ่งประพันธ์เพื่อทำให้คนในชาติยุคนั้นเกิดความตื่นตัวทางความคิด เนื่องจากมีความเห็นเกี่ยวกับการบ้านเมืองแตกต่างกันเป็นหลายฝ่าย จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงของบ้านเมือง ในภาวะดังกล่าวจึงมีการแต่งวรรณคดีปลุกใจให้มีการรักษาขึ้นโดยมุ่งเน้นความสำคัญของความสามัคคีเพื่อรักษาบ้านเมือง (คำยวง วราสิทธิชัย, 2544)

จากที่กล่าวมาวิเคราะห์ได้ว่า อปทานิยธรรม สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) อปทานิยธรรมสำหรับคฤหัสถ์ คือนักปกครองหรือนักบริหาร และคณะทำงานที่ครองเรือน เมื่อยึดถือปฏิบัติแล้วจะช่วยป้องกันความเสื่อมและสร้างความเจริญ ด้วยการหมั่นประชุมกันสม่ำเสมอแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของความสามัคคีและความพร้อมเพรียง โดยมีความเป็นน้ำหนึ่งใจอันเดียวกันในการร่วมปกครองบ้านเมือง เคารพต่อรักษากฎระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม และประเพณีของชุมชน ถือเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องร่วมกันปฏิบัติจึงจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติภาพและสร้างสุข รูปแบบของการเคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติ และรับฟังผู้มีประสบการณ์สูงกว่าหรือผู้มีอายุมากกว่า คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนด้วยการส่งเสริมสถานะและบทบาทของสตรีเพศและเด็กด้วยการไม่ข่มเหงรังแก เพราะกลุ่มคนเหล่านี้มีความอ่อนแอและด้อยกว่าบุรุษเพศ การสักการะด้วยความเคารพและดูแลปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ การสนับสนุนและยกย่องผู้ประพฤติดีในตั้งใจในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ ดูแลปกป้องและคุ้มครองผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนชุมชน โดยจัดระเบียบและดูแลความสงบเรียบร้อย เพื่อให้ผู้มาเยี่ยมแล้วมีความสุขและกลับมาใหม่ ส่วนผู้ที่ไม่เคยมาเยี่ยมชุมชนได้มีโอกาสแวะมา เป็นต้น หากนำหลักธรรมเหล่านี้มาปฏิบัติใช้แล้ว มีแต่จะส่งเสริมให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองสำหรับผู้ครองเรือนสืบต่อไป

(2) อปทานิยธรรมสำหรับพระภิกษุสงฆ์ คือภิกษุพึงหมั่นประชุมหรือการทำอุโบสถเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เช่น การทำวัตรเช้าและเย็น การสวดพระปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนของพระสงฆ์ เป็นต้น การพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจของสงฆ์ การปฏิบัติตามสิกขาบทที่ทรงบัญญัติไว้แล้ว สักการะ เคารพ นับถือ และรับฟังคำกล่าวและตักเตือนของภิกษุผู้ใหญ่ ว่าเป็นสิ่งที่ควรรับฟัง สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับโดยการน้อมนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง สร้างความงดงามและความเจริญรุ่งเรืองในคณะสงฆ์ โดยไม่ตกอยู่ในอำนาจกิเลสและตัณหา รวมถึงการตั้งสติภายใน โดยผู้มีศีลธรรมที่ยังไม่เคยมาจะมีโอกาสได้มาและอยู่อย่างมีความสุข หากพระสงฆ์รูปใดที่ไม่ใส่ใจที่จะนำอปทานิยธรรมไปปฏิบัติใช้ในหมู่สงฆ์นั้นๆ จะพบกับความเสื่อม หรืออาจไม่เสื่อมในปัจจุบันแต่จะค่อยๆ เสื่อมไปในอนาคต

การสร้างพลวัตกลุ่มสำหรับองค์กรธุรกิจตามหลักอปทานิยธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับพลวัตกลุ่มแสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาใช้ในการสร้างกลุ่มบุคลากรภายในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการ

คุณลักษณะผู้นำ และความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางของกลุ่มบุคลากรโดยพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวทางหลักการบริหารนิยธรรมที่มีส่วนช่วยอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มบุคลากรภายในองค์กรธุรกิจโดยเกี่ยวข้องกับวิธีการในการบริหารจัดการ ตลอดจนถึงพลังภายในด้านจิตใจของกลุ่มบุคลากรที่เป็นเงื่อนไขสำคัญและมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการเสียสละเพื่อส่วนรวม การศึกษาเรื่องการสร้างพลวัตกลุ่มตามหลักการบริหารนิยธรรมจะช่วยให้เข้าใจถึงกระบวนการของการทำงานเป็นทีม การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของกลุ่ม การวางแผน และกลยุทธ์ และวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนถึงกระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม อีกทั้งจะช่วยให้กลุ่มบุคลากรพบวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สำหรับบทความนี้มุ่งประยุกต์การนำเฉพาะการบริหารนิยธรรมสำหรับคฤหัสถ์ทั้ง 7 ประการเพื่อสร้างพลวัตกลุ่มสำหรับองค์กรธุรกิจที่มีประสิทธิภาพโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

(1) ประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระในการทำงานร่วมกันและหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอซึ่งเป็นโอกาสในการถ่ายทอดในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ การติดตามงาน รวมถึงสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ภายในกลุ่มบุคลากร นอกจากนี้ ยังมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีลักษณะเป็นกันเอง สร้างกิจกรรมหรือการประชุมรูปแบบอื่นๆ เช่น การร่วมรับประทานอาหาร การจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือการเล่นกีฬา หรือการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีบริษัท เป็นต้น

(2) ร่วมมือทำกิจอย่างพร้อมเพรียง โดยการมีส่วนร่วมเข้าประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่ได้รับมอบหมายตามมติที่ประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันและร่วมกันสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่เปิดโอกาสให้ทุกคนกล้าตัดสินใจและส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มบุคลากรริเริ่มทำในสิ่งใหม่หรือการวางระบบให้ทำงานอย่างพร้อมเพรียงเพื่อบรรลุในเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการวัดความพร้อมของทีมงาน ได้แก่ การเสียสละ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การประสานงาน การร่วมมือกันทำงานโดยที่ทุกคนต่างเป็นผู้นำร่วมกันโดยผลักดันขึ้นมาตามสถานการณ์และความถนัด และสื่อสารกันอย่างตรงพลัง และพร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันองค์กรธุรกิจหากเมื่อเกิดวิกฤตทางธุรกิจ

(3) เป้าหมายร่วมและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ โดยการร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision) ภาระกิจ (Mission) ค่านิยมองค์กร (Core Value) เป้าหมาย (Goal) กลยุทธ์ (Strategy) แผนงาน (Action Plan) และกฎและระเบียบข้อบังคับภายในองค์กร (Rule and Regulation) กล่าวคือ ทุกคนในทีมมีการกำหนดบทบาท มอบหมายอำนาจหน้าที่ ตลอดจนถึงความรับผิดชอบของสมาชิกไว้ชัดเจน จะต้องทำตามอย่างเคร่งครัด ไม่ลั่นเลิก เพิ่มถอน ไม่ทำตามอำเภอใจ และประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

(4) เคารพให้เกียรติและรับฟังผู้อาวุโสภายในองค์กร โดยการให้ความเคารพ การให้เกียรติกัน และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้รู้และมีประสบการณ์ขององค์กรธุรกิจ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นสมาชิกทุกคนจะช่วยหาทางแก้ปัญหาาร่วมกัน

(5) ไม่กตัญญูและข่มเหงผู้ด้อยกว่า โดยการไม่เอาเปรียบ รับฟังความเห็น ส่งเสริมศักยภาพเคารพหลักสิทธิมนุษยชน และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันของกลุ่มบุคลากรทุกคนในสังคมโดยไม่จำกัดเพศสภาพว่าเป็นชาย หญิง หรือเพศทางเลือก LGBTQ+ เป็นกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ หรือ



รสนิยมทางเพศที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยคำว่า LGBTQ+ ย่อมาจาก “L – Lesbian” คือกลุ่มผู้หญิงรักผู้หญิง “G – Gay” คือกลุ่มชายรักชาย “B – Bisexual” คือกลุ่มที่รักได้ทั้งผู้ชายและผู้หญิง “T – Transgender” คือกลุ่มคนข้ามเพศ จากเพศชายเป็นเพศหญิง หรือเพศหญิงเป็นเพศชาย “Q – Queer” คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจต่อเพศใดเพศหนึ่ง โดยไม่ได้จำกัดในเรื่องเพศ และความรัก และ “+” คือ ตัวย่อที่ยังรวมถึงบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอื่นๆ (เสกสรร สายสีสอด และคณะ, 2564)

ผู้มีวัยที่ต่างกันเพื่อหลายช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ได้แก่ “ยุค Baby Boom” คือกลุ่มคนที่เกิดในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประมาณ พ.ศ. 2489 - 2492 จะเป็นกลุ่มที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์มีกติกามีวินัย มีความทุ่มเทและความอดทนให้ความสำคัญกับผลงาน “ยุค Gen-X” คือกลุ่มคนที่เกิดประมาณ พ.ศ. 2505 - 2510 เป็นกลุ่มที่ได้รับอิทธิพลการทำงานถ่ายทอดมาจากกลุ่ม Baby Boom เป็นกลุ่มที่ทำงานโดยมีความใฝ่ฝันที่อยากจะมีธุรกิจเป็นของตนเอง มีความทะเยอทะยานสูง มีความตั้งใจ ทุ่มเท และทำงานอย่างจริงจัง มีแนวคิดการทำงานในลักษณะ “รู้ทุกอย่างทำทุกอย่าง” ได้เพียงลำพัง “ยุค Gen-Y” คือกลุ่มคนที่เกิดประมาณ พ.ศ. 2521 - 2536 เป็นพวกกินบุญเก่าที่ได้รับจากกลุ่มคนในยุค Baby Boom และ Gen-X ที่ได้วางพื้นฐานไว้ให้แล้ว โดยที่ทำงานสบายๆ มีความเป็นส่วนตัวสูง และเติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูงไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไขที่ผูกพัน ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและองค์กรอย่างไร และมีความพร้อมที่จะทำงานได้ทุกเรื่อง “ยุค Gen-Z” คือกลุ่มคนที่เกิดประมาณ พ.ศ. 2537 - 2552 เป็นกลุ่มคนที่มีความสามารถหลากหลาย มีทักษะความสามารถหลายด้าน คนกลุ่มนี้จึงชอบการทำงานแบบอิสระ (Freelance) ทำงานแบบไฟแรงแต่อ่อนต่อประสบการณ์ สนุกกับการทำงานเป็นทีม ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบเงื่อนไขที่มามีการทำงานที่ผูกมัดตัวเอง และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง (กนกพันธ์ โลภตรวงศ์, 2556) การให้โอกาสในแนวทางการจ้างงานกับผู้พิการ (Employment of Persons with Disabilities) โดยให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะความพิการ และพัฒนาความรู้ความสามารถของคนพิการ รวมถึงจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคลากรทุกคนกับบุคลากรที่พิการ

(6) เคารพบูชาสถานที่และทรัพย์สินขององค์กร โดยการแสดงถึงความเคารพต่อผู้ก่อตั้งบรรพบุรุษ ผู้มีพระคุณ สถานที่ ทรัพย์สิน หรือตราองค์กร เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่ทำลาย ลักขโมย หรือทำความเสียหายกับสถานที่และอนุสรณ์ขององค์กร รักษาภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กรธุรกิจ เป็นต้น

(7) สนับสนุนผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติดี โดยการส่งเสริมบุคลากรที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักการกำกับดูแลกิจการ (Good Corporate Governance) ซึ่งเป็นหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่นำมาเป็นแนวทางปฏิบัติโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลที่ดีที่สากลยอมรับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรธุรกิจได้ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ในการกำกับดูแล โดยคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เช่น พนักงาน ลูกค้า ผู้ขาย ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

ดังนั้น การสร้างพลวัตกลุ่มในองค์กรธุรกิจตามหลักการแห่งอภิธานิธรรม 7 ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างประสิทธิภาพ โดยลดความขัดแย้งภายในและสร้างความสามัคคี

เพื่อที่จะทำให้องค์กรธุรกิจบรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ (1) ประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ (2) ร่วมมือทำกิจอย่างพร้อมเพรียง (3) เป้าหมายร่วมและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ (4) เคารพให้เกียรติ และรับฟังผู้อาวุโสภายในองค์กร (5) ไม่กดขี่และข่มเหงผู้ด้อยกว่า (6) เคารพบูชาสถานที่และทรัพย์สินขององค์กร (7) สนับสนุนผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติ

บทสรุป

การบริหารองค์กรหรือบริษัท คือการทำงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผ่านกระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ไม่ว่าจะเป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร เงินทุน วิธีการ/จัดการ คน และหลักจริยธรรม โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับเรื่องคนและหลักจริยธรรมเพื่อการประพฤติและปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันในการสร้างองค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น การสร้างพลวัตกลุ่มโดยพัฒนาการบริหารงานในกลุ่มคนทั้งภายในหรือต่างหน่วยงานขององค์กรจะทำให้เกิดความพร้อมเพรียงเป็นอันเดียวกันส่งผลต่อการทำงานในความรับผิดชอบของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพโดยกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มแสดงขีดความสามารถหรือสมรรถนะของตน อันประกอบด้วย (1) ทักษะรายบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคคล สร้างภาวะผู้นำ และบริหารความขัดแย้ง (2) ทักษะการรวมกลุ่ม ได้แก่ สร้างความร่วมมือ การแก้ปัญหาโดยกลุ่ม และสร้างความเห็นพ้องต้องกัน เป็นต้น สอดคล้องกับการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ใช้เป็นหลักจริยธรรม เพราะเป็นธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม แต่เป็นธรรมเพื่อสร้างความเจริญ ความสามัคคี และลดความขัดแย้งสำหรับกลุ่มบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ (1) ประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ (2) ร่วมมือทำกิจอย่างพร้อมเพรียง (3) เป้าหมายร่วม ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ (4) เคารพให้เกียรติและรับฟังผู้อาวุโสภายในองค์กร (5) ไม่กดขี่และข่มเหงผู้ด้อยกว่า ส่งเสริมหลักสิทธิมนุษยชน โดยไม่จำกัดเพศสภาพหรือเพศทางเลือก LGBTQ+ ทลายช่องว่างระหว่างวัย หรือให้โอกาสกับผู้พิการ เป็นต้น (6) เคารพบูชาสถานที่และทรัพย์สินขององค์กร (7) สนับสนุนผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติดีโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักการกำกับดูแลกิจการ ดังนั้น การนำหลักการแห่งอปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างพลวัตกลุ่มสำหรับองค์กรธุรกิจจึงมีคุณค่าและมีความสำคัญ ทำให้บุคลากรลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีเพื่อที่จะทำให้องค์กรธุรกิจบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและสร้างองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพันธุ์ วรรณ. (2556). การจัดการช่องว่างระหว่างวัยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 3(2), 136-137.
- คำยวง วราสิทธิชัย. (2544). สามัคคีคำฉันท์: วรรณกรรมชิ้นเอกของชาติ บุรทัต. *วารสารวรรณวิทัศน์*. 1(1), 8-9.
- จิตติพร สะสม. (2563). การปรับใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน. *วารสารปัญญาปณิธาน*. 5(1), 17.
- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2561). *พุทธปรัชญาบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- ทองดี ศรีตระการ. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอปริหานิยธรรม. *วารสารปัญญาปณิธาน*. 1(1), 2.
- ธรรมปพร หงส์ทอง. (2564). การบริหารองค์กรพระสงฆ์ไทยตามแนวพุทธกาล. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 5(1), 33-34.
- พระครูสุพลวุฒิกร (ทวนชัย สุภโร). (2558). ระบอบสามัคคีธรรม: บทเรียนจากเจ้าลิจฉวีถึงสังคมไทย. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 2(1), 46.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2562). ศาสนากับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs). กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน.
- พระมหาอุททพิชัย สิริชโย และธิดาวิทย์ หมั่นมี. (2561). การบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม. *วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 7(2), 140.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2558). THE FUNCTIONS OF THE EXECUTIVE Chester I. Barnard, 1938. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 20(2), 173.
- มานพ นักการเรือน และบานชื่น นักการเรือน. (2562). สถาบันศาสนาตามแนวทางพระพุทธศาสนา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 20(1), 2-3.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสกสรร สายสีสอด และคณะ. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการดำรงชีวิต (Lifestyles) และความพึงพอใจในการดำรงชีวิตของกลุ่ม LGBTQ+ ในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 3(1), 3-4.

