

การพัฒนาองค์กรอัจฉริยะตามหลักคำสอน ในปหาราทสูตร*

Development of Smart Organization According to the Doctrine in Paharada Sutta

พระมหาวิคิต ธีรวิโส^{1*}, พระปลัดสุระ ญาณธโร¹ และ อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ²
Phramaha Wisit Dhiravangso¹, Phrapalad Sura Yanatharo¹ and Orapin Piyasakulkiat²

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

¹Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus.

²มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

²Kasembundit University

^{1*}Corresponding Author. Email: Wisit53@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวคิดการพัฒนาองค์กรตามคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในปหาราทสูตร พระสูตรต้นตอปลูก จากการศึกษาพบว่า ในปหาราทสูตร พระพุทธเจ้าทรงสอนให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่าง “คน” กับ “งาน” ทรงชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรหรือองค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร และจะต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น มีการศึกษาเรียนรู้ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมั่นคงจงรักภักดี มีความเสมอภาค มีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรหรือองค์การประสบความสำเร็จได้มีความมั่นคงสามารถพัฒนาสู่ความเป็น “องค์กรแห่งความเป็นเลิศ” ได้อย่างน่าอัศจรรย์ เรียกว่าเป็น “องค์กรอัจฉริยะ”

คำสำคัญ: องค์กรอัจฉริยะ; องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

Abstract

The purpose of this paper was to study a concept of development of an organization according to the Buddha's teaching in Paharada Sutta, Suttanta Pitaka. From Paharada Sutta, the Buddha focused on the importance of human resource in an organization and the relationship between "human" and "work". He showed that the development of human resource with a clear purpose would make an administration of organization effective and productive succeed. Therefore, Human resource is very important to an organization and it needs to be developed with well education, discipline, morality, loyalty, equality, unity, efficiency, unity, efficiency and quality. These will make an organization stable succeed and develop it to "Excellent Organization" or "Smart Organization".

Keywords: Smart Organization; Excellent Organization

บทนำ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงยั่งยืนคือองค์กรที่พึงประสงค์ เป็นองค์กรในพื้นที่ทุกคนปรารถนาจะได้รับได้ครอบครองเป็นเจ้าของ หรืออย่างน้อยที่สุดก็ให้มีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในพื้นที่นั้น จึงพยายามดำเนินการไปเพื่อให้สมหวังดังความปรารถนาที่ตั้งไว้ กระนั้น การสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามที่ฝันปรารถนาไว้นั้นนับเป็นสิ่งที่ยากลำบาก แต่สิ่งที่ยากลำบากยิ่งกว่านั้นก็คือการธำรงรักษาความสำเร็จนั้นให้ดำรงคงอยู่กับองค์กรได้ตลอดกาลยาวนาน ยิ่งในสภาพแวดล้อมของโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการเกิดเหตุการณ์วิกฤติต่างๆ อยู่เป็นประจำไม่ขาดสาย การที่จะรักษาความสำเร็จขององค์กรให้ยืนยมนั้นคงต่อไปได้นั้น องค์กรต้องสามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสมที่สุด การปรับตัวขององค์กรนี้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ระบบกระบวนการในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน กระทั่งวัฒนธรรมและความเชื่อของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ด้วย ที่สำคัญยิ่งก็อยู่ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคนคิดคนจัดการ คนในองค์กรคือทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า (Maharatsakul, 2011; Wongthongdee, 2013) องค์กรประกอบพื้นฐานสำคัญขององค์กรคือ “คน” กับ “งาน” การจะสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คนในองค์กรจะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่และพัฒนาเป็นพิเศษมากที่สุด เนื่องด้วยในการประกอบกิจการใดๆ ก็ตามต้องอาศัยคนในการคิดและจัดการให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระพุทธเจ้าครั้นตรัสรู้แล้วพระองค์ทรงมีพระดำริจะสร้างองค์กรสงฆ์ขึ้น ทรงกำหนดองค์ประกอบขององค์กรไว้ 2 ประการ คือ “งาน” กับ “คน” งานนั้นได้แก่การปฏิบัติธรรมที่พระองค์ได้ตรัสรู้แล้ว รวมถึงการเทศนาสั่งสอนประกาศพระธรรมนั้น และคนได้แก่ผู้ประพฤติปฏิบัติธรรมและผู้ประกาศธรรมนั้นทรงจำแนกคนเป็น 2 ประเภท คือ (1) คนที่เป็นบัณฑิตหมดสิ้นกิเลส กับ (2) ปุถุชนคนมีกิเลส ทรงเกิดความดำริขึ้นว่าธรรมที่พระองค์ได้บรรลุแล้วนี้ลึกซึ้ง เห็นได้ยาก รู้ตามได้ยาก สงบ ประณีต ไม่เป็นวิสัยแห่งตรรกะละเอียด (Thai Tipitakas 4/7-9/11-14) ทรงเห็นว่างานประพฤติปฏิบัติธรรมตามพระองค์นั้นเป็นงานที่หนักมากและยากยิ่งนักที่คนอื่นจะปฏิบัติได้ คนที่จะปฏิบัติงานของพระองค์ได้จะต้องเป็นบัณฑิตเท่านั้น คนอื่นนอกจากบัณฑิตไม่สามารถปฏิบัติได้แน่นอน ถ้าพระองค์จะพึงสร้างองค์กรสงฆ์ด้วยการแสดงธรรมประกาศพระพุทธศาสนา และคนอื่นไม่มีใครสามารถเรียนรู้และเข้าใจธรรมของพระองค์ได้ จะทำให้ทรงเหน็ดเหนื่อยลำบากพระวรกายเสียเปล่า แต่ในการสร้างองค์กรนั้น คนเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและสามารถช่วยให้องค์กรธำรงความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทรงใช้พุทธจักรตรวจสอบพิจารณาดูสัตว์โลกแล้วได้ข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของคนว่ามีอยู่หลายกลุ่มหลายระดับต่างๆ กัน เปรียบเทียบได้กับในกอบอุบลก็มีทั้งดอกบัวที่เกิดในน้ำ เจริญในน้ำ ยังไม่พ้นน้ำ และจมอยู่ในน้ำ แสดงให้เห็นว่าดอกบัวที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมารับแสงอาทิตย์แล้วบานได้นั้นล้วนผ่านวิกฤติความเป็นบัวในระดับต่างๆ มาแล้วตามลำดับ การทำงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยและให้

โอกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกันตามอัตภาพของแต่ละบุคคล (Noknoi, 2013; Sawatburi, 2013) และนำมาปฏิบัติจนบรรลุผลให้เห็นจริงในประสบการณ์ของมนุษย์ (Vichai, 2016)

ปหาราทสูตร (Thai Tipitakas 23/19/246-251) มีคำสอนที่เป็นแนวคิดซึ่งพระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงคุณลักษณะขององค์กรและบุคลากรผู้เป็นสมาชิกขององค์กรไว้ว่าเป็นคุณลักษณะพิเศษนำอัครจริย ซึ่งสามารถนำมาอธิบายประยุกต์เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่กำหนดเป็นรูปแบบการสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น “องค์กรอัจฉริยะ” ที่มีลักษณะเป็นองค์กรมีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ มากถึง 8 ประการ เป็นองค์กรนำอยู่และนำร่วมงานด้วย

บทความนี้จึงนำเสนอแนวการสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น “องค์กรอัจฉริยะ” ตามแนวคิดที่ปรากฏในปหาราทสูตร โดยมุ่งเน้นนำแนวคิดคำสอนในปหาราทสูตรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรนำยีนดี นำอยู่ นำร่วมงาน อันจะอำนวยผลให้องค์กรดำเนินสู่ความเป็นเลิศและความเป็นอัจฉริยะในด้านต่างๆ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนในบริบทสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างน่าอัศจรรย์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์

โลกาภิวัตน์เป็นการหลอมรวมโลกหรือเชื่อมโยงโลก ทำให้โลกเป็นใบเดียวหรือระบบเดียวกัน ซึ่งการหลอมรวมหรือเชื่อมโยงมีขนาดและความเร็วในอัตราเร่งกว่าที่เคยเป็นในสมัยก่อนมาก ทางด้านกระบวนการหลอมรวมหรือเชื่อมโยงนั้น โลกาภิวัตน์เป็นกระบวนการที่โลก ระบบเศรษฐกิจ และสังคมเป็นรูปแบบเดียวกัน บุคลากรและพึ่งพิงกัน ปัจจัยที่ทำให้โลกเล็กลงคือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร และการขนส่ง การรวมพลังทางภูมิศาสตร์และการเมืองและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน ผลที่เกิดขึ้นคือระบบสังคมและการเมืองที่เคยเป็นระบบปิด ได้เปิดออกและอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลง (Getsuwan, 2012)

องค์กรยุคโลกาภิวัตน์ ต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ให้มีความสามารถปรับตัวจัดการกับเหตุการณ์วิกฤติต่างๆ ไม่ให้ขัดแย้งกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะเมื่อวันเวลาผ่านไปสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แนวคิดและเทคนิคการบริหารที่เคยใช้ได้ดีมาก่อนอาจถูกทดแทนด้วยแนวคิดและเทคนิคการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาใหม่และทันสมัยกว่า โดยเฉพาะในสังคมโลกปัจจุบันที่เป็นโลกยุคข้อมูลข่าวสารมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างแพร่หลาย สิ่งสำคัญยิ่งคือบุคลากรองค์กรทั้งผู้บริหารและพนักงานต้องรู้ทันกระแสโลกาภิวัตน์อย่างเกาะติดสถานการณ์ (Maharatsakul, 2011)

ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (Panit, 2016) ได้กล่าวถึงวิถีกรอัจฉริยะ ไว้ว่าจะต้องพัฒนาขีดความสามารถ (Competencies) อย่างน้อย 12 ประการ คือ

1) มีความมุ่งหมาย มุ่งมั่นที่ชัดเจน มั่นคง ไม่คลอนแคลน ได้แก่ มีเป้าหมาย ปณิธาน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการวิสัยทัศน์ร่วม คุณค่าร่วม ความมุ่งมั่นร่วมเป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญ กำลังใจ และควมมีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงานพัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

2) มีความไม่ประมาท ได้แก่ มีการจัดการความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก สร้างหรือควบคุมสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ โดยต้องมีการทบทวนตรวจสอบตนเอง และตรวจสอบสถานการณ์แวดล้อม อยู่สม่ำเสมอ

3) มีการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ที่กลมกลืนกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ได้แก่ มีทีมแกนนำจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการความรู้ และแผนต้องเป็นแผนใช้ KM ไม่ใช่แผนทำ KM มีความยืดหยุ่น มีชีวิต มีการใช้ ปรับปรุง และตีความอยู่ตลอดเวลา

4) ใช้ภาวะผู้นำ และทีมแกนนำจัดการความรู้ ได้แก่ รู้จักใช้พลังของภาวะผู้นำของผู้ในระดับสูงที่มุ่งมั่นสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และผู้นำทุกระดับขององค์กร มีการดำเนินการให้บุคลากรทุกคนเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เน้นดำเนินการในส่วนที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ

5) มีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน ได้แก่ มีความสัมพันธ์ระหว่างคนนำไปสู่ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน ยิ่งดำเนินการความสัมพันธ์ระหว่างคนก็ยิ่งดี คล้ายเป็น “สวรรค์ในที่ทำงาน” เป็นสภาพที่เอื้อต่อการใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

6) มีการพัฒนาทักษะพื้นฐานของพนักงาน ได้แก่ ทักษะด้านวิคิด ด้านคุณค่า และวิธีปฏิบัติ ซึ่งเรียนรู้ได้จากการฝึกฝนจากการปฏิบัติงานจริง การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการพัฒนาความชำนาญในการใช้ทักษะพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นทักษะรวมหมู่ ที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานที่ “รู้ใจ” กันทำงานร่วมกัน

7) มีการพัฒนาทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” ต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ เครื่องมือที่ช่วยให้การพัฒนางานควบคู่ไปกับการดูดซับความรู้ สร้างความรู้ ใช้ความรู้ และยกระดับความรู้เกิดขึ้นอย่างเป็นอัตโนมัติ โดยต้องใช้ตัวช่วยหลายตัวประกอบกันเป็นชุด ซึ่งได้แก่วิธีการบริหารจัดการ ตลอดทั้งเทคโนโลยีต่างๆ

8) เป็นองค์กรที่ “ไร้กำแพง” ได้แก่ โครงสร้างแนวดิ่งอ่อนตัวลง เกิดโครงสร้างแนวนอนและแนวเฉียงขึ้นมา มีการติดต่อสื่อสารและไหลเวียนของความรู้ในทุกทิศทุกทาง เกิดมีระบบการทำงานแบบ “ทีมข้ามสายงาน” เกิดโครงสร้างการทำงานและติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการขึ้นมาทำหน้าที่คู่ขนานกับโครงสร้างที่เป็นทางการ

9) มีบรรยากาศอิสระภาพ และบรรยากาศเชิงบวก ได้แก่ มีความสามารถทำให้ปัญหาหรือวิกฤตกลายเป็นโอกาส ทำให้ความแตกต่างหลากหลายกลายเป็นพลัง ทำให้กระบวนการที่แตกต่างเกิดการเสริมพลังกัน ทำให้ผู้อาวุโสพร้อมถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีค่าให้แก่พนักงานรุ่นหลัง มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ที่ไม่เครียด เป็นบรรยากาศความสนุกสนาน ที่มีสาระของการสร้างสรรค์อยู่ด้วย

10) มีการจัดการคนเก่ง จัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา ได้แก่ มีการจัดการคนเก่ง อย่างเหมาะสม คนที่ตั้งใจมุ่งมั่นทำงาน ทุ่มเทความสามารถต่องานมีโอกาสทำงานที่ท้าทาย เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายหลักขององค์กร จนได้รับการมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสามารถในการทำให้ปัญหากลายเป็นโอกาส หรือกลายเป็น “ชุมทรัพย์ทางปัญญา” ได้อย่างชาญฉลาด

11) มีและใช้ระบบบันทึก “ชุมความรู้” และ “คลังความรู้” ได้แก่ ชุมความรู้ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานและการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ จัดหมวดหมู่และจัดเก็บให้ค้นหาได้ง่าย เน้นความรู้ปฏิบัติหรือความรู้ที่ไม่มีในตำรา โดยเฉพาะข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์กับเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

12) มีและใช้ระบบเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ ได้แก่ มีความสามารถในการใช้พลังของระบบข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว สามารถเข้าถึงความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา

อาจกล่าวได้ว่า “องค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์” นั้นจะต้องมีความพร้อมทันสมัยและคล่องตัวทั้งในด้านมิติของงาน ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และมิติของคนได้แก่บุคลากรขององค์กรทุกส่วนทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทุกๆ ด้านในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับวิกฤตการณ์และการเปลี่ยนแปลงในกระแสสังคมยุคโลกาภิวัตน์ และทำงานได้ดีมีสวัสดิการดำรงตนอยู่อย่างมีความสุขทั้งในองค์กรและในสังคม

การพัฒนาองค์กรอัจฉริยะตามหลักคำสอนในปหาราทสูตร

สาระสำคัญของปหาราทสูตร

พระพุทธเจ้าประทับอยู่ ณ คุ้งต้นสะเดาอันเป็นที่อยู่ของนพเรขยักร์ เขตเมืองเวรัญชา ครั้นนั้น ท้าวปหาราทะจอมอสูร เข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าถึงที่ประทับ ถวายอภิวาทแล้ว ยืนอยู่ ณ ที่สมควร พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า “ปหาราทะ พวกอสูรต่างพากันยินดีในมหาสมุทรบ้างไหม” ท้าวปหาราทะจอมอสูรกราบทูลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ พวกอสูรต่างพากันยินดีในมหาสมุทร” พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า “ปหาราทะ ในมหาสมุทร มีสิ่งน่าอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏเท่าไร ที่พวกอสูรเห็นแล้วต่างพากันยินดีในมหาสมุทร” ท้าวปหาราทะจอมอสูรกราบทูลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ในมหาสมุทร มีสิ่งที่น่าอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏ 8 ประการ ที่พวกอสูรพบเห็นแล้วต่างพากันยินดี คือ

1. มหาสมุทรมืดดำ ลมพัดไปโดยลำดับ ไม่ลิกชันดังลงไปทันที
2. มหาสมุทรมีปกติคงที่ ไม่ล้นฝั่ง
3. มหาสมุทรไม่อยู่ร่วมกับซากศพ ย่อมขัดซากศพขึ้นฝั่งจนถึงบนบกทันที

4. มหานทีทุกสาย คือ คงคา ยมนา อจิรวดี สรรพ มหิ ไหลลงสู่มหาสมุทรแล้วไม่เรียกชื่อเดิมอีก คงเรียกว่ามหาสมุทรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

5. แม่น้ำทุกสายฝนทุกห่าที่ไหลมารวมกันที่มหาสมุทรก็ไม่ทำให้มหาสมุทรพร่องหรือเต็มได้

6. มหาสมุทรมีรสเดียว คือรสเค็ม

7. มหาสมุทรมีรัตนะมากมายหลายชนิด คือ แก้วมุกดา แก้วมณี แก้วไพฑูรย์ สังข์ ศิลา แก้วประพาฬ เงิน ทอง ทับทิม แก้วตาแมว

8. มหาสมุทรเป็นที่อาศัยของสัตว์ขนาดใหญ่มากมาย คือ ปลาติมิติมิงคะ ปลาติมิริมิงคะ อสูรนาค คนธรรพ์”

จากนั้น ท้าวปหาราทะจอมอสูรได้ทูลถามพระพุทธเจ้าว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ภิกษุทั้งหลาย ต่างพากันยินดีในพระธรรมวินัยบ้างไหม” พระพุทธเจ้าตรัสตอบว่า “ปหาราทะ ภิกษุทั้งหลายต่างพากันยินดีในพระธรรมวินัยนี้” ท้าวปหาราทะจอมอสูรทูลถามว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ในธรรมวินัยนี้มีธรรมน่าอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏเท่าไร ที่ภิกษุทั้งหลายพบเห็นแล้วต่างพากันยินดีในธรรมวินัย” พระพุทธเจ้าตรัสตอบว่า “ปหาราทะ ในธรรมวินัยนี้ มีธรรมที่น่าอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏ 8 ประการ ที่ภิกษุทั้งหลายพบเห็นแล้วต่างพากันยินดีในธรรมวินัย คือ

1. ธรรมวินัยนี้มีการศึกษาไปตามลำดับ มีการบำเพ็ญไปตามลำดับ มีการปฏิบัติไปตามลำดับ (จนบรรลุถึงอรรถผล) ไม่ใช่มีการบรรลุหรือหลุดโดยทันที

2. สาวกทั้งหลายไม่ละเมิดสิกขาบทที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ แม้เพราะเหตุแห่งชีวิต

3. บุคคลใดที่ศีล มีธรรมเลวทราม ไม่สะอาด ไม่ประพฤติตามพระธรรมวินัย ไม่ถือว่าเป็นสมณะ สงฆ์ย่อมไม่อยู่ร่วมกับบุคคลนั้น ย่อมประชุมกันนำเธอออกไปทันที

4. วรรณะ 4 คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยนี้ ย่อมละชื่อและโคตรเดิมของตน รวมเรียกว่า “สมณศากยบุตร” ทั้งสิ้น

5. ภิกษุจำนวนมากปริณิพพานด้วยอนุภาติเสสนิพพานธาตุก็ไม่ทำให้นิพพานพร่องหรือเต็มได้

6. พระธรรมวินัยมีรสเดียว คือ วิมุตติรส

7. พระธรรมวินัยมีรัตนะมากมาย คือ สติปัฏฐาน 4 สัมมัปปธาน 4 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โพชฌงค์ 7 และมรรคมีองค์ 8

8. พระธรรมวินัยนี้เป็นที่อยู่ของผู้ใหญ่ คือ พระโสดาบัน บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งโสดาปัตติผล พระสกทาคามี บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งสกทาคามีผล พระอนาคามี บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอนาคามีผล พระอรหันต์ บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอรหัตตผล (Thai Tipitakas 23/19/246-251, Thai Tipitakas 7/384-385/289-285)

แนวคิดการพัฒนางองค์กรในปหาราหสูตร

คำสอนในปหาราหสูตรนี้ สามารถนำมากำหนดเป็นแนวคิดในการพัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรนำ ยินดี องค์กรนำอยู่ จนสามารถเรียกว่าเป็น “องค์กรอัจฉริยะ” ได้ เพราะมีสิ่งน่าอัศจรรย์หรือสิ่งที่ดีเลิศอยู่ใน องค์กร ซึ่งสามารถสังเคราะห์สรุปเทียบเคียงลือตามแนวแห่งปหาราหสูตรทั้ง 8 ข้อตามลำดับได้ดังนี้

1. มีการจัดการการเรียนรู้ และมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพราะมีการ จัดการเรียนรู้ เทียบได้กับการศึกษาไปตามลำดับ ได้แก่การศึกษาสิกขา 3 คือ ศีล สมาธิ และปัญญา (Phra Dhammapidok P.A.Payutto, 2003) มีการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพราะมีวัตถุประสงค์และ เป้าหมายหลักที่ชัดเจนเทียบได้กับอรรถัตผล และมีระบบและกระบวนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เพื่อ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเชื่อถือได้เทียบได้กับการการบำเพ็ญไปตามลำดับ ได้แก่ การ บำเพ็ญอุตงค์ 13 และปฏิบัติไปตามลำดับ ได้แก่ อนุปัสสนา 9 มหาวิปัสสนา 18 อารัมมณวิภคิตี 38 และโพธิ ปกขยธรรม 37 นับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการพัฒนาไปตามลำดับ ตามบทบาท ภารกิจ แผนกลยุทธ์ และมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

2. มีการวางระบบการปฏิบัติผ่านกฎ ระเบียบ บุคลากรมีความเคารพกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด ยิ่งกว่าชีวิต เป็นองค์กรแห่งระเบียบวินัย มีการวางระบบปฏิบัติงานที่ระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เทียบได้กับการไม่ละเมิดสิกขาบทของสาวก

3. มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ บุคลากรมีศีลธรรม ประพฤติปฏิบัติชอบ นิยมความถูกต้องดีงาม เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม สมาชิกทุกคนรับผิดชอบและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ เทียบได้กับการมีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตามพระธรรมวินัยรับผิดชอบตนเอง

4. มีความเสมอภาค บุคลากรมีศักดิ์ สิทธิ เสรีภาพ และเท่าเทียมกันทุกระดับชั้น เป็นองค์กรแห่ง ความเสมอภาค เทียบได้กับวรรณะทั้ง 4 ออกบวชก็ย่อมได้ชื่อว่าเป็น สมณศากยบุตรเหมือนกัน

5. มีเสถียรภาพมั่นคง บุคลากรเข้ามาหรือออกไปจำนวนมากเท่าไร องค์กรก็ดำรงอยู่ได้ตลอดไป ไม่ถึงจุดอิมตัวหรือล่มสลาย เป็นองค์กรแห่งความมั่นคงยั่งยืน เทียบกับการบวชและปริณิพพานของภิกษุไม่ ทำให้นิพพานพร่องหรือเต็ม

6. มีความเป็นเอกภาพ บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีความรักสมัครสมานสามัคคีปรอง ดองกัน เป็นองค์กรแห่งเอกภาพ เทียบได้กับพระธรรมวินัยที่มีจำนวนมากถึง 84,000 พระธรรมขันธ์แต่ก็มี รสชาติเพียงรสเดียวเท่านั้นคือวิมุตตรส ได้แก่พระนิพพานความหลุดพ้น

7. มีการเพิ่มคุณค่าและมูลค่า มีกระบวนการหรือเครื่องมือที่ทรงคุณค่า หลากหลาย และใช้ได้ผลดี ยิ่ง สำหรับใช้พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่ง ประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่นำมาซึ่งคุณค่าให้กับสมาชิก เช่น ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การได้รับ สวัสดิการที่ดี เทียบได้กับองค์กรธรรมต่างๆ เช่น สติปัฏฐาน 4 โพชฌงค์ 7 มรรคมีองค์ 8 ที่เป็นคุณธรรมพัฒนา

ภิกษุให้ได้บรรลุธรรมสำเร็จเป็นพระอริยบุคคลระดับต่างๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าจากปุถุชนคนธรรมดาเป็นพระอริยสงฆ์ผู้ทรงคุณธรรมชั้นสูง

8. มีการจัดการคนเก่ง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีคุณภาพและสมรรถนะ เหมาะสมกับฐานตำแหน่งที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไปตามลำดับ เป็นองค์กรแห่งคนคุณภาพ นำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศให้กับองค์กรและสมาชิกขององค์กร เทียบได้กับพระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ เป็นอริยบุคคลผู้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงสุด

สรุปว่า “องค์กรอัจฉริยะ” ตามแนวคิดในปหาราตสูตร ต้องเป็นองค์กรที่ (1) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน มีกระบวนการดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างเป็นระบบ และ (2) ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญพิเศษอย่างน้อย 8 ประการ คือ (1) มีการจัดการความรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนรู้และมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ (2) มีการวางระบบการปฏิบัติผ่านกฎ ระเบียบ บุคลากรมีระเบียบวินัย (3) มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ เป็นองค์กรแห่งระเบียบวินัย บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมมีความรับผิดชอบ (4) มีเสถียรภาพมั่นคง เป็นองค์กรแห่งความมั่นคงยั่งยืน บุคลากรมีความมั่นคง (5) มีความเสมอภาค เป็นองค์กรแห่งความเสมอภาค บุคลากรมีความเสมอภาค (6) มีความเป็นเอกภาพ เป็นองค์กรแห่งเอกภาพ บุคลากรมีความเป็นเอกภาพ (7) มีการเพิ่มคุณค่าและมูลค่า เป็นองค์กรแห่งประสิทธิภาพ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และ (8) มีการจัดการคนเก่ง เป็นองค์กรแห่งคนคุณภาพ บุคลากรมีคุณภาพมีสมรรถนะสูง

การประยุกต์ใช้คำสอนในปหาราตสูตรเพื่อการสร้างและพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ

คำสอนในปหาราตสูตรมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการไปตามลำดับและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติเลิศมุ่งสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะ ซึ่งนอกจากจะต้องมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย มีความมุ่งมั่น มั่นคง ไม่คลอนแคลน อีกทั้งผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรตั้งอยู่ในความไม่ประมาท รู้จักใช้วิถีทัศน์ร่วม คุณค่าร่วม ความมุ่งมั่นร่วมอย่างมีชีวิตชีวา และมีระบบ กระบวนการ มีการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว องค์กรอัจฉริยะตามแนวปหาราตสูตรจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษ 8 ประการ กล่าวคือต้องสร้างองค์กรและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นองค์กรมีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ซึ่งสามารถสังเคราะห์อธิบายเป็นหลักการในการนำไปประยุกต์ใช้บริหารจัดการองค์กร เทียบเคียงล้อตามแนวแห่งปหาราตสูตร 8 ประการตามลำดับได้ดังนี้

1) องค์กรที่มีการจัดการความรู้

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการเรียนรู้ พระพุทธเจ้าตรัสเป็นนัยว่าองค์กรมีความเสี่ยงเป็นอย่างมากหากบุคลากรไร้ศักยภาพไม่มีการเรียนรู้ และองค์กรไม่มีการจัดการความรู้ พระองค์ทรงเปรียบเทียบคนไม่มีการเรียนรู้กับกระป๋องบอดว่า “หากชนจำนวนมากไม่มีความรู้เป็นของตน ก็จะมีเพียงไปเหมือนกระป๋องบอดเที่ยวไป (Thai Tipitakas 27/81/279) องค์กรอัจฉริยะจึงต้องมีการจัดการความรู้และส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าวิชาความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นกลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นการสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาการทางวิทยาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างเท่าทัน รวมทั้งรู้เท่าทันกระแสของการแข่งขันแบบไร้ขอบเขตของโลกไร้พรมแดน เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ทันต่อสถานการณ์แล้ว ก็จะมีพลังที่จะต่อสู้กับคู่แข่งได้ทุกเวลาและสถานที่ (Maharatsakul, 2011) องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องสามารถสร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง กระจายความรู้ดังกล่าวไปทั่วองค์กร และนำความรู้นั้นมาใช้กับเทคโนโลยีและผลิตผลใหม่ขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการปรับเปลี่ยนที่ตัวบุคคลและองค์กรที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดองค์กรและบุคลากรแบบใหม่ขึ้นอยู่เสมอ (Drucker, 2006) องค์กรอัจฉริยะจึงควรมีการพัฒนาทักษะพื้นฐานและกำหนดมาตรฐานด้านการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างชัดเจน

2) องค์กรที่มีการวางระบบการปฏิบัติงานผ่านกฎระเบียบ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เน้นการจัดระเบียบและสร้างความเรียบร้อยดีงามในสังคม มีศรัทธามีความเคารพนับถือ พระพุทธเจ้าตรัสถึงความไม่มีระเบียบวินัยว่าเป็นความเสี่ยงอย่างมากขององค์กร พระองค์ทรงเปรียบเทียบคนไม่มีระเบียบวินัยกับกระป๋องบอดเช่นกันว่า “หากชนจำนวนมากไม่ได้ศึกษาวินัยอย่างดี ก็จะมีเพียงไปเหมือนกระป๋องบอดเที่ยวไป (Thai Tipitakas 27/81/279) และตรัสถึงวินัยการร่วมงานในองค์กรว่า (1) มีศรัทธาเคารพยำเกรงผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา (2) มีศรัทธาเคารพระบบการบริหาร (วัฒนธรรมองค์กร) (3) มีศรัทธาเคารพกฎระเบียบขององค์กร (4) มีศรัทธาเคารพยำเกรงเพื่อนร่วมงาน ตรัสรับรองว่าผู้มีวินัยการร่วมงานในองค์กรเช่นนี้ไม่มีทางตกต่ำ ทรงสรุปว่า ระเบียบวินัยในองค์กรเป็นอุดมมงคลคือเป็นเหตุสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Thai Tipitakas 25/5/7; 25/264/562; 21/76/121-122; 12/149/134) องค์กรอัจฉริยะจึงต้องออกแบบบุคลากรให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎกติกาขององค์กร และกฎหมาย มีวินัยในการทำงาน เช่น ตรงต่อเวลา ยึดหลักการ 5 ส. มีวินัยในการร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และมีวินัยในการดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข องค์กรอัจฉริยะจึงควรมีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคนและกำหนดมาตรฐานด้านระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน เพราะระเบียบวินัยเป็นระบบที่จำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อใช้ฝึกคนให้มีศรัทธาในงานและในองค์กร โดยเฉพาะคนเก่งที่มีประโยชน์แต่ยังเป็นคนไม่ดี (Paithamchotiawattana, 2013)

3) องค์กรที่มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งความรักความเมตตากรุณาถูกต้องยุติธรรม พระพุทธเจ้าตรัสยืนยันว่าคุณธรรมเป็นเครื่องค้ำจุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า “สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิ่มสลักที่ยึดคฤมรซึ่งแล่นไปได้ฉะนั้น ถ้าไม่พืงมีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดาก็ไม่พืงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุ แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นผู้ว่าสรเสรีญ” (Thai Tipitakas 21/32/51) องค์กรอัจฉริยะต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักความรักความเมตตาในการทำงาน ร่วมงานด้วยความโอปอ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปันน้ำใจและกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีความปรารถนาดี คำนึงประโยชน์ตน ประโยชน์เพื่อนร่วมงาน และประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และต้องยึดหลักการบริหารผลงาน มีระบบการให้รางวัลความดีความชอบตามผลงานที่เป็นธรรม (Wannapok, 1997) ซึ่งจะสามารถดึงดูดและจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดีขึ้นในปีต่อไป องค์กรอัจฉริยะจึงควรมีการสร้างบรรยากาศแห่งอิสรภาพให้เป็นบรรยากาศเชิงบวกและกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างผลงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

4) องค์กรที่มีเสถียรภาพมั่นคงยั่งยืน

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่คำนึงถึงความมั่นคงของมนุษย์ พระพุทธเจ้าทรงรับรองความมั่นคงในองค์กรสงฆ์ไว้ว่า การบวชในองค์กรสงฆ์พุทธศาสนามีความมั่นคงตามลำดับ 3 ระดับคือ (1) สามารถเปลี่ยนสภาพของผู้บวชซึ่งเดิมอาจเป็นทาส กรรมกรและชวานา ซึ่งเป็นสามัญชน ให้มีสภาพสูงขึ้นคือเป็นภิกษุ แม้แต่พระเจ้าแผ่นดินก็เคารพนับถือ (2) สามารถยกระดับจิตของผู้บวชให้สูงขึ้นถึงขั้นได้ฌาน 4 (3) สามารถพัฒนาจิตให้ได้วิชชา 8 และความมั่นคงอย่างยิ่งคือเข้าถึงพระนิพพาน (Thai Tipitakas 9/182-249/69-84) องค์กรอัจฉริยะจึงต้องมีหลักประกันความมั่นคงเพื่อสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรหรือบุคคลภายนอก รู้ว่า ถ้าเข้ามาทำงานในองค์กรนี้แล้ว เขาจะเป็นอย่างไร มีการเติบโตอย่างไร และสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างไร ตลอดทั้งมีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวครอบครัวตลอดทั้งสังคมของบุคลากร องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงประโยชน์ในตัวบุคลากรออกมาให้ได้ให้มากที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็น “คนเก่งและดีแต่ยังไม่มีการประโยชน์” (Paithamchoti Wattana, 2013) องค์กรอัจฉริยะจึงควรมีการจัดการคนเก่ง จัดการชุมทรัพย์ทางปัญญาและกำหนดมาตรฐานด้านสวัสดิการความมั่นคงในอาชีพและชีวิตของบุคลากรอย่างชัดเจน

5) องค์กรที่มีความเสมอภาค

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ให้ความเสมอภาคทางสังคม ความมีสิทธิเสรีภาพเสมอเหมือนกัน เคารพความแตกต่าง พระมหาจักรยาณะได้กล่าวถึงความเสมอภาคเท่าเทียมในองค์กรสงฆ์ไว้ว่า “วรรณะได้ออกบวช ตั้งอยู่ในศีลธรรม วรรณะนั้นย่อมได้รับความนับถือ ได้รับการบำรุงและได้รับการคุ้มครองรักษา

เสมอกันหมด ไม่มีเว้น” (Thai Tipitakas 13/317-323/382-391) องค์การอังฉริยะต้องบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความเสมอภาคด้านศักดิ์ศรี เสรีภาพ สิทธิและโอกาสในการได้รับการพัฒนา สิทธิและโอกาสในการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ สิทธิและโอกาสที่จะเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ตลอดจนทั้งความเสมอภาคด้านอื่นๆ ของบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมในทุกมิติ ไม่เลือกปฏิบัติ องค์กรต้องคำนึงถึงและให้โอกาสแก่ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง คนผิวสี คนพิการ คนสูงอายุ และผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Noknoi, 2013) และต้องแสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรจะได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในสิทธิและโอกาสที่จะได้รับจากองค์กรอย่างชัดเจนตั้งแต่แรกเข้า องค์กรอังฉริยะจึงควรเป็นองค์กรที่ไร้กำแพง และมีการกำหนดมาตรฐานด้านความเสมอภาคและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในทุกๆ ด้านอย่างชัดเจน

6) องค์กรที่มีเอกภาพ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งเอกภาพเพื่อสันติภาพ พระพุทธเจ้าตรัสถึงวัฒนธรรมการดำรงชีวิตความเป็นภิกษุที่ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันในองค์กรสงฆ์ไว้เรียกว่านสสัยคือเครื่องอาศัยของบรรพชิต ซึ่งพระภิกษุสงฆ์จะต้องยึดถือปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนี้จนตลอดชีวิต มี 4 อย่าง คือ (1) เทียวบิณฑบาต (บรรพชิตอาศัยโภชนะคือข้าวที่พึงได้ด้วยปัสถ์) (2) นุ่งห่มผ้าบังสุกุลจีวร (บรรพชิตอาศัยผ้าบังสุกุล) (3) อยู่โคนไม้ (บรรพชิตอาศัยเสนาสนะคือโคนไม้) (4) ฉนฺยาดองด้วยน้ำมูตรเน่า (บรรพชิตอาศัยยาคือน้ำมูตรเน่า) (Thai Tipitakas 4/73, 128/191-192, 197) และตรัสความสามัคคีพร้อมเพรียงในองค์กรว่าเป็นเหตุ นำความสุขความสำเร็จมาให้ (Thai Tipitakas 25/19/362-363) มีผู้กล่าวว่า “องค์กรที่ดีจะมีระบบที่ดูแลบุคคลในทิศ (ระดับ) ต่างๆ ไว้เป็นอย่างดี อีกทั้งแต่ละบุคคลก็มีส่วนร่วมสนับสนุนซึ่งกันและกัน กล่าวคือต่างรู้หน้าที่ของตนเองต่อบุคคลอื่น และหน้าที่ของตนต่อองค์กรเป็นอย่างดีเช่นกัน” (Paithamchoti Wattana, 2013) องค์กรอังฉริยะจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงถึงความสามัคคีปรองดองมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร สร้างระบบบริหารจัดการที่ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมคือร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน ร่วมปรับปรุงพัฒนา และควรมีการกำหนด “วัฒนธรรมองค์กร” ที่แสดงถึงความเป็นอัตลักษณ์ เอกลักษณ์องค์กรสำหรับเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเป็นเอกภาพชัดเจน

7) องค์กรที่มีการเพิ่มคุณค่าและมูลค่า

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งความหลากหลาย เป็นวิภวาทิ มีการวิเคราะห์จำแนกแยกแยะด้วยเหตุผล ให้ความสำคัญถึงความแตกต่างด้านจิตตอัธยาศัยและระดับสติปัญญาของมนุษย์ กำหนดหลักธรรมสำหรับพัฒนาไว้หลากหลายหมวดธรรมให้เหมาะสมเป็นที่สบายตามจิตตอัธยาศัยและระดับสติปัญญาของปัจเจกบุคคล พระพุทธเจ้าตรัสถึงการทำงานตามหน้าที่ของชนไว้ว่า “คนไหนขยันหมั่นเพียร ข้างศรย่อมดัด ลูกศร ข้างไม่ยอมดัดไม้ ผู้มีวัตรดี (บัณฑิต) ย่อมฝึกตน” (Thai Tipitakas 25/145/76) องค์กรอังฉริยะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่หลากหลาย โดยเฉพาะด้านเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่ใหม่ๆ

และทันสมัย สามารถนำมาใช้ได้ทันทีอย่างเหมาะสมกับบุคลากรที่แตกต่างและหลากหลายในองค์กรทั้งมิติ ด้านทักษะสมรรถนะในการทำงาน และมิติของภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะกลุ่ม “คนดีและมีประโยชน์แต่ยังไม่เก่ง” มีการสร้างระบบบริหารคนเก่งไว้ โดยสร้างแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร มีผู้กล่าวว่า “การหมุนเวียนงานเป็นการฝึกบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และมองเห็นใน มุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน รวมถึงยังเป็นวิธี การพัฒนามุมมองเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี” (Paithamchoti Wattana, 2013) องค์กรอัจฉริยะจึงควรมีการ กำหนดมาตรฐานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างชัดเจน

8) องค์กรที่มีการจัดการคนเก่ง

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งพระอริยบุคคลซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญที่มีความสามารถสูง (Talent) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่สำคัญคือเป็นทั้ง “คนเก่งดีและมีประโยชน์” ควรแก่การรับผิดชอบงาน พระพุทธศาสนาในด้านต่างๆ พระพุทธเจ้าทรงบริหารจัดการคนเก่งในพระพุทธศาสนา เรียกว่าการตั้ง เอตทัคคะยกย่องคนเก่งด้านต่างๆ ไว้จำนวนมาก จากพุทธบริษัท 4 ผู้เป็นพระอริยบุคคลทั้งหมด เช่น พระสารีบุตรผู้มีปัญญามาก มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอัครสาวกเบื้องขวา พระมหาโมคคัลลานะผู้มีฤทธิ์มากมี ตำแหน่งหน้าที่เป็นอัครสาวกเบื้องซ้าย (Thai Tipitakas 29/188-267/25-33) องค์กรอัจฉริยะจึงต้องผลิต และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงที่เรียกว่า “การบริหารจัดการคนเก่ง” ในองค์กร ด้วยระบบการ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสมรรถนะสูงไว้ทำงานกับองค์กร มีระบบบริหารค่าตอบแทนที่ดี ระบบการบริหาร ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ตลอดทั้งมีการสร้างระบบพัฒนาผู้นำของตนเอง ทำให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เติบโตขึ้นมาเป็นผู้นำของหน่วยงานและผู้นำขององค์กรตามลำดับ พยายามส่งเสริมให้หัวหน้างานทุกระดับ จะต้องสร้างและพัฒนาผู้นำของหน่วยงานของตนเอง เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเติบโตขององค์กรในอนาคต องค์กรอัจฉริยะจึงควรมีการกำหนดมาตรฐานผู้นำองค์กรทั้งระดับส่วนงานและระดับองค์กรไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะควรเน้นคุณสมบัติว่าต้องเป็น “คนเก่งดีและมีประโยชน์” (Paithamchoti Wattana, 2013)

องค์กรอัจฉริยะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในทุกสถานการณ์ มีความมั่นคง เป็นเลิศทุกๆ ด้าน ทั้งด้านมิติของงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมิติของ คน ได้แก่บุคลากรขององค์กรทุกระดับที่มีความหลากหลาย ตลอดทั้งด้านมิติของชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม แต่เกื้อกูลสนับสนุน ความมีสุขภาวะที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ทุกภาคส่วนทุกระดับอย่างเป็นกัลยาณมิตร

สรุป

องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงยั่งยืนคือองค์กรที่พึงประสงค์ เป็นองค์กรในฝันที่ทุกคนปรารถนาจะได้รับได้ครอบครองเป็นเจ้าของ หรืออย่างน้อยที่สุดก็ให้มีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในฝันนั้น จึงพยายามดำเนินการไปเพื่อให้สมหวังดังความปรารถนาที่ตั้งไว้ องค์กรอัจฉริยะจึงต้องประกอบด้วยคุณสมบัติได้แก่ 1) มีระบบการบริหารจัดการที่ดี 2) มีการวางระบบการปฏิบัติงานผ่านกฎระเบียบ 3) มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม 4) มีเสถียรภาพมั่นคงยั่งยืน มีความสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง 5) มีความเสมอภาค เคารพในศักดิ์ศรี สิทธิ และเสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน 6) มีเอกภาพ มีศรัทธา สามัคคี 7) มีการเพิ่มคุณค่าและมูลค่า พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 8) มีการจัดการคนเก่ง อย่างไรก็ตาม เมื่อว่าโดยหลักการบริหารจัดการแล้ว “องค์กรอัจฉริยะ” ตามแนวปหาราหสูตร และ “องค์กรอัจฉริยะ” ในโลกปัจจุบันย่อมมีความสอดคล้องกันในเรื่อง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพียงด้านเทคโนโลยีและยุคสมัยเท่านั้นที่แตกต่างกัน

References

- Drucker, P. F. (2006). *Harvard Business Review on Knowledge Management*. Sintrakanpon, N. and Makasiranonta. (Trans). Bangkok: X-pernet.
- Getsuwan, R. (2012). *Globalization with Local*. Bangkok: Baphit Printing.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tipitakas*. Bangkok: MCU Press.
- Maharatsakul, P. (2011). *Organization and Management*. Bangkok: Punyachon Distributer.
- Noknoi, J. (2013). *12 Chaos Concepts Organization*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Paithamchotiawattana, P. (2013). *The Organization Man*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Panit, W. (2016). *Way of the Intelligent Enterprise*. Retrieved From <https://www.gotoknow.org/posts/519504> (July 14).
- Phra Dhammapidok (P.A.Payutto). (2003). *Dictionary of Buddhism*. Bangkok: MCU Press.
- Sawatburi, O. (2013). *Behavior and Communication in the Organization*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Sirimahasakorn, B. and kwangtong, P. (2009). *Knowledge Management to Intelligent Organization*. Bangkok: Sangdoa.
- Vichai, V. (2016). Methods for Buddhist Academic Studies. *Journal of MCU Peace Studies*, 4 (1), 106-118.
- Wannapok, S. (1997). *The Explanation of Tipitaka*. Bangkok: Horatnachaikarnpim.
- Wongthongdee, S. (2013). *The Development of Human Resources*. Bangkok: Chulalongkorn University.