

การพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี : ศึกษาเฉพาะกรณี
วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
The Organizational Commitment Development by Buddhist Peaceful Means:
A Case Study of the International Buddhist Studies College,
MahachulalongKornrajavidyalaya University



สาโรจน์ พึ่งไทย

Saroj Pungthai

บริษัท โลค เลิร์นนิ่ง (ไทยแลนด์) จำกัด

Like Learning (Thailand) Company Limited, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: trainersarojj@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา บริบท ความจำเป็น และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาความผูกพันในองค์กรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่ 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ 3) เพื่อพัฒนาและนำเสนอการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยตามกรอบของอริยสัจโมเดลตามแนวทางของบันได 9 ขั้น ของหลักสูตรสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาภาพรวมของวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ และสภาพปัญหาภาพรวมของบุคลากรวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ ประกอบด้วย 1) การจัดการงานยังซับซ้อนคลุมเครือ 2) ขาดความรู้เรื่องกำหนดแนวทางให้บุคลากรพัฒนาตัวเองด้านต่าง ๆ 3) ขาดความรู้การพัฒนาบทบาทกระบวนการสร้างความผูกพัน 4) ขาดเทคนิคการสร้างแนวความคิดในการปฏิบัติตัวตามค่านิยม 2) หลักพุทธสันติวิธีที่จะเอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้ของหลักไตรสิกขา 3 มุ่งพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กรผ่านเครื่องมือของศีล สมาธิและปัญญา โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กรด้วยหลักอริยสัจ และมีการวัดผลความผูกพันในองค์กรผ่านภาวนา 4 3) ขั้นตอนในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 คือ ขั้นตอนการตระหนักรู้ ขั้นตอนที่ 2 สิ่งแวดล้อม ขั้นตอนที่ 3 สร้างแรงบันดาลใจ ขั้นตอนที่ 4 ระบบองค์กร ขั้นตอนที่ 5 ความเข้าใจ โดยมุ่งการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) พัฒนาให้บุคลากรเกิดความตระหนักในเรื่องต่าง ๆ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดในการดำเนินการ 2) กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และองค์กรมีความก้าวหน้า 3) มุ่งการลงมือทำเน้นให้ลงมือทำ อิสระริเริ่มความคิดและลงมือทำตามความคิด ใช้กระบวนการแก้ปัญหาด้วยตนเองผ่านการทดลองทดสอบ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้และเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้ทุก ๆ กิจกรรมสำเร็จ

*Received August 21, 2024; Revised February 14, 2025; Accepted February 22, 2025

คำสำคัญ: ความผูกพัน; วิทยาลัยพุทธศึกษานานาชาติ; พุทธสันติวิธี

Abstract

The objectives of this research are as follows; 1. To study and analyze the problems, context, needs, and modern theoretical concepts related to the development of organizational commitment; 2. To study and analyze Buddhist peaceful means that contribute to the development of organizational commitment, with a specific focus on the International Buddhist Studies College (IBSC); and 3. To develop and present a model for the development of organizational commitment by Buddhist peaceful means, using the case of the IBSC at Mahachulalongkornrajavidyalaya University. This research was conducted based on the framework of the Noble Truth Model using the 9-step ladder approach of the Peace Studies Program of the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

The research results were found that: 1. Overall Problems within the International Buddhist Studies College (IBSC) and the overall issues among IBSC personnel include: The issues identified include: 1) complex and unclear management processes, 2) lack of knowledge on guiding personnel in self-development in various aspects, 3) insufficient knowledge on developing roles and processes to build commitment, and 4) lack of techniques for fostering behavior in line with organizational values. 2. Buddhist Peaceful Means for Enhancing Organizational Commitment: The study identifies the Threefold Training (Trisikkhā) as the key Buddhist principles to enhance organizational commitment through the cultivation of morality (sīla), concentration (samādhi), and wisdom (paññā). The analysis involves understanding the true needs of personnel in the organization through the Four Noble Truths, The evaluation of organizational commitment is conducted through the Four Developments (Bhāvanā) 3. Steps for Developing Organizational Commitment by Buddhist Peaceful Means: The case study of the IBSC at Mahachulalongkornrajavidyalaya University presents a new model known as the AEIOU Model, which includes five steps: 1) Awareness, 2) Environment, 3) Inspiration, 4) Organization System, and 5) Understanding. The development focuses on three key areas: 1) raising awareness among personnel on various aspects, with detailed actions for each step (Awareness), 2) encouraging personnel to be committed to achieving success in their responsibilities and contributing to the organization's progress (Ignite), and 3) emphasizing practical action, fostering creativity and initiative, and solving problems independently through experimentation. This creates a safe learning space and drives the success of every activity (Action).

Keywords: Commitment; International Buddhist Studies College; Buddhist Peaceful Means

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุก ๆ กลุ่มธุรกิจ เช่น ทางด้านอุตสาหกรรม การเงิน การศึกษา เทคโนโลยี รวมไปถึงสังคมต่าง ๆ ที่มีความต่างไปจากเดิม ฉะนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องต้องพัฒนาองค์กร รวมถึงคนที่ต้องพัฒนา ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน การทำงานและสังคม เพื่อให้มีการพัฒนาอยู่ตลอดและก้าวทันกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยเสริมสร้างและส่งเสริม ความรู้การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การเตรียมพร้อมทั้งด้านระบบการศึกษา บุคลากร สิ่งแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยี ทุก ๆ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อการแข่งขันกับสถาบันอื่น ๆ รวมถึงเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้ได้คุณภาพเพื่อการวัดระดับทางการเรียนการสอนของแต่ละสถาบัน เพราะการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ จริยธรรมรวมถึงการพัฒนา ศักยภาพและระดับความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง รวมถึงต้องมีความผูกพันในองค์กรด้วย

การบริหาร “คน” และองค์กร ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการ “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายและภารกิจในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี (Katima, Wongnaya, and Boonpituk, 2018) จึงเป็นความท้าทายใหม่ในการรักษา “คน” ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงมีความสำคัญในอันดับต้น ๆ ที่ผู้บริหารยกให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะยกระดับองค์กรทั้งทางด้านการพัฒนาและความมั่นคงให้เกิดขึ้น เพราะหากว่าบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตน ททุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของ องค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (Ahiprachayasakul, 2017)

สถาบันทางการศึกษา มีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพราะบุคลากร เป็นจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในทางการจัดการศึกษาเนื่องจากระบบการบริหารจัดการ การศึกษา มีความละเอียดอ่อนในการจัดการต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ทางด้านการบริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ ใส่ ดูแลบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง มั่นใจ ที่จะนำไปสู่ความจงรักภักดีและเกิดความผูกพันในองค์กรในที่สุด ในทางพระพุทธศาสนานั้นมีหลักธรรมจำนวนมากที่ส่งเสริมสนับสนุนความผูกพันหรือความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดีซึ่งถ้าหน่วยงานหรือองค์กรได้นำหลักเหล่านั้นมาเป็นนโยบายในการบริหารงานแล้วย่อมจะทำให้องค์กรหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความรักสามัคคี อันจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี (Mantmee, 2010) อาทิเช่นนำหลักพุทธธรรมไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของทรัพยากรมนุษย์ สามารถช่วยให้บุคลากรเองและผู้อยู่รอบข้างทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่น ศีล เป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ดำเนินชีวิต สมาธิ เป็นการพัฒนาจิต ให้เป็นจิตใจที่ดีงาม เข้มแข็ง มีความสุข มีเจตจำนงที่เป็นกุศล และปัญญาเป็นการพัฒนาคนในขั้นสูงสุด (Premwichai, 2023)



วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ(IBSC) ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็น“ศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ”สำหรับพระภิกษุสงฆ์ สามเณร และ คฤหัสถ์ ที่จะเดินทางมาศึกษาพระพุทธศาสนาจากทั่วทุกมุมโลกโดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (VISION) เป็นการส่งมอบปัญญาและคุณธรรม ผ่านการบ่มเพาะสติ เพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน(Transferring Global Wisdom and Morality Through Cultivating Mindfulness for Peaceful and Sustainable Society) 2)พันธกิจ (Mission) พัฒนาความตื่นรู้ มุ่งสู่ปัญญา และคุณธรรมนำชีวิตและสังคมสู่สันติสุข วิจัยและสร้างสรรค์พุทธนวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์ของชุมชนและสังคม โดยประสานความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตร ส่งมอบความสุขให้แก่ชุมชนและสังคม ด้วยการยกระดับจิตใจ ปัญญา และคุณธรรม เพื่อความสามัคคีและสันติสุขอย่างยั่งยืน 3)ค่านิยม (Core Value) ประสานความร่วมมือ ภาวะรับผิดชอบ ความเคารพ ความคิดเชิงนวัตกรรม บ่มเพาะสติ มอบความไว้วางใจ และ 4)วัฒนธรรมองค์กร (Cooperate Culture) โดยมีความตื่นตัว (Awakening) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีความทุ่มเททำงาน (Passion) ทนต่อความเปลี่ยนแปลง (Adaptation)

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าวิทยาลัยพุทธศาสตร์จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรเพื่อช่วยผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ การนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หรือ EdPEx เป็นเป้าหมายตัวชี้วัด ซึ่งวัดผลทั้งหมด 7 หมวดคือ หมวดที่ 1) ด้านการนำองค์กร หมวดที่ 2) ด้านกลยุทธ์ หมวดที่ 3) ด้านลูกค้า หมวดที่ 4) ด้านการวัดวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5) ด้านบุคลากร หมวดที่ 6) ด้านการปฏิบัติการ หมวดที่ 7) ด้านผลลัพธ์การมุ่งเน้นลูกค้า โดยผู้วิจัยได้เข้าไปศึกษา รายละเอียด ของ

EdPEx พบว่า หมวดที่ 5 ด้านบุคลากร นั้น มีข้อที่ 5.2 คือเรื่องการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร เพราะหัวข้อนี้เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้งานมีคุณภาพและสามารถนำองค์กรขับเคลื่อนเพื่อบรรลุแผนที่วางไว้

บทความวิจัยนี้จะนำเสนอผล การพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี : ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการนำความรู้ทางศาสตร์สมัยใหม่มาบูรณาการร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยใช้กระบวนการของพุทธสันติวิธี เหตุผลสำคัญในการทำวิจัย ประกอบด้วย 1) ความผูกพันในองค์กรถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพราะคนคือทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย 2) ความผูกพันในองค์กรคือตัวแปรที่สำคัญในการชี้วัดความสำเร็จของงานอีกทั้งยังเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคลากรอีกด้วย 3) การสร้างความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ในอดีตที่ผ่านมามีผู้นำหลักพุทธสันติวิธีมาทำงานวิจัยเป็นจำนวนยังไม่มาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะค้นคว้าในเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา บริบท ความจำเป็น และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาความผูกพันในองค์กรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ
3. เพื่อพัฒนาและนำเสนอการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นต้องการของกลุ่มเป้าหมายกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอโครงร่างคหุขุณินพณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรับรองและอนุมัติสอโครงร่าง

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยสอโครงร่างคหุขุณินพณ์เพื่อให้คณะกรรมการภายในและภายนอกร่วมสท้อนและอนุมัติการทำคหุขุณินพณ์พร้อมอนุมัติคำถามเชิงลึกเพื่อสัมภาษณ์

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกเชิงลึก 20 รูป/คน เป็นผู้มีที่ส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีที่ส่วนได้เสีย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านพระพุทศาสนาและพุทสันติวิธี จำนวน 4 ท่าน
- 2) ด้านบุคลากรในองค์กร จำนวน 4 ท่าน
- 3) ด้านผู้บริหารองค์กรและบุคลากรขององค์กร จำนวน 4 ท่าน
- 4) ด้านนักพัฒนาการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร จำนวน 4 ท่าน
- 5) ด้านความผูกพันในองค์กร จำนวน 4 ท่าน

ขั้นที่ 5 ผู้วิจัยจัดเวทีสันติสนทนาเพื่อเก็บข้อมูลกระบวนการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติจริงมาร่วมสท้อนแนวทางและวิธีการพัฒนา

ขั้นที่ 6 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บข้อมูลจากการ “ทบทวน สัมภาษณ์ จัดเวทีสันติสนทนา” มาวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างรอบด้านครอบคลุมและร่างขั้นตอนการพัฒนา

ขั้นที่ 7 ผู้วิจัยร่างขั้นตอนการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทศาสนาชาตินาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นที่ 8 ผู้วิจัยนำร่างการพัฒนา “สนทนากลุ่มและวิพากษ์โมเดล” เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน ได้สท้อนและรับรองร่างขั้นตอนการพัฒนา

ขั้นที่ 9 ผู้วิจัยมีการพัฒนา “ลงไปพัฒนากลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จริง” มีการวัดผลประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา ผ่าน 4 ภาพ ประกอบด้วย “ผลลัพธ์ด้านกายภาพ ผลลัพธ์ด้านพุทธิภาพ ผลลัพธ์ด้านจิตตภาพ ผลลัพธ์ด้านปัญญาภาพ” ผ่านการสัมภาษณ์ การระดมสมอง การสันติสนทนา

ขั้นที่ 10 ผู้วิจัยติดตาม รักษา ต่อยอด การพัฒนากลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านกายภาพด้านพุทธิภาพ ด้านจิตตภาพ และด้านปัญญาภาพ

ขั้นที่ 11 ผู้วิจัยสังเคราะห์ และนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ต่อคณะกรรมการภายในและภายนอก

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาภาพรวมของวิทยาลัยพุทศาสนาชาตินาชาติ ประกอบด้วย 1) การจัดการงานยังซับซ้อนคลุมเครือ 2) ขาดความรู้เรื่องกำหนดแนวทางให้บุคลากรพัฒนาตัวเองด้านต่าง ๆ 3) ขาดความรู้การพัฒนาบทบาทกระบวนการสร้างความผูกพัน 4) ขาดเทคนิคการสร้างแนวความคิดในการปฏิบัติตัวตามค่านิยม และสภาพปัญหาภาพรวมของบุคลากรวิทยาลัยพุทศาสนาชาตินาชาติ ประกอบด้วย 1) ขาดความรู้เรื่องจิตสำนึกความผูกพันองค์กร 2) ขาดความรู้เรื่องกำหนดแนวทางให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง 3) ขาดความรู้การพัฒนาบทบาทกระบวนการสร้างความผูกพัน 4) ขาดเทคนิคการสร้างแนวความคิดในการปฏิบัติตัวตามค่านิยม

วัตถุประสงค์ที่ 2 หลักพุทธสันติวิธีที่จะเอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้ของหลักไตรสิกขา 3 มุ่งพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กรผ่านเครื่องมือของศีล สมาธิและปัญญา โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กรด้วยหลักอริยสัจ ประกอบด้วย 1) ขึ้นสภาพปัญหา 2) ขึ้นสาเหตุของปัญหา 3) ขึ้นเป้าหมายคือความผูกพันในองค์กร 4) ขึ้นวิธีการและเครื่องมือที่จะให้บรรลุเป้าหมาย และมีการวัดผลความผูกพันในองค์กรผ่านภานา 4 ประกอบด้วย วัดผลความผูกพันในองค์กรทางด้านกายภาพ วัดผลความผูกพันในองค์กรทางด้านพฤติกรรมภาพ วัดผลความผูกพันในองค์กรทางด้านจิตตภาพ และวัดผลความผูกพันในองค์กรทางด้านปัญญาภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าขั้นตอนในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 คือ ขั้นตอนการตระหนักรู้ (Awareness) ขั้นตอนที่ 2 สิ่งแวดล้อม (Environment) ขั้นตอนที่ 3 สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ขั้นตอนที่ 4. ระบบองค์กร (Organization System) ขั้นตอนที่ 5 ความเข้าใจ(Understanding) โดยมุ่งการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1)พัฒนาให้บุคลากรเกิดความตระหนักในเรื่องต่าง ๆ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดในการดำเนินการ (Awareness) 2) กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และองค์กรมีความก้าวหน้า (Igniting) 3) มุ่งการลงมือทำเน้นให้ลงมือทำ อิสระริเริ่มความคิดและลงมือทำตามความคิด ใช้กระบวนการแก้ปัญหาด้วยตนเองผ่านการทดลองทดสอบ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้และเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้ทุก ๆ กิจกรรมสำเร็จ (Action)

องค์ความรู้ใหม่

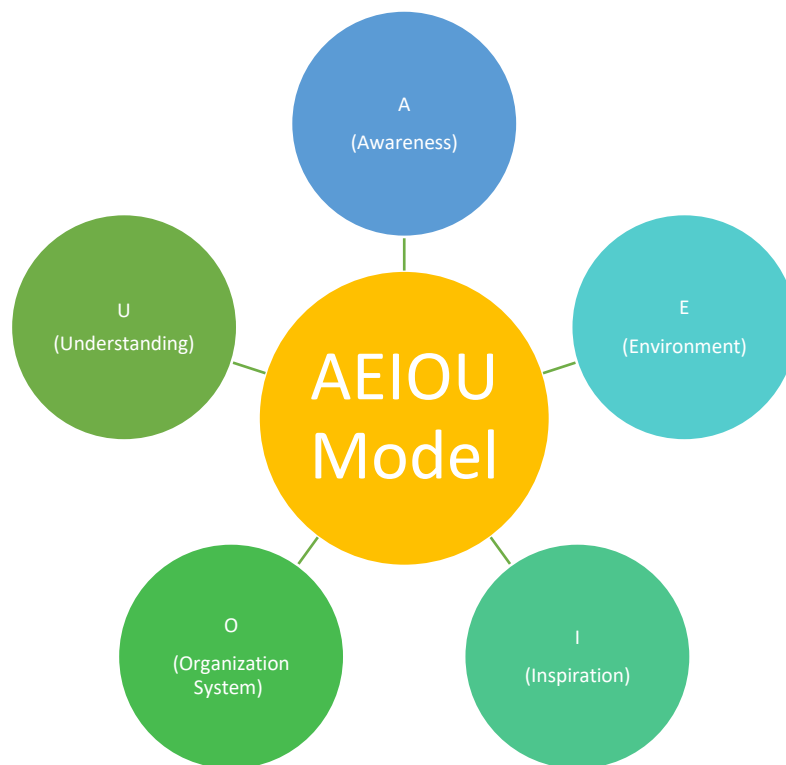


Figure 1: The New Body of Knowledge

องค์ความรู้ใหม่ของการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัย พุทธศาสนานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้ AEIOU Model โดยมี 5 ขั้นตอน ในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร

1. A (Awareness) การตระหนักรู้ในเรื่องของ รู้จักตนเอง และรู้จักคนอื่น รวมถึงรู้จักองค์กร เช่นการ ส่งเสริมให้ทุกคนได้เจริญสติ ตื่นรู้ อยู่กับตนเองดูลมหายใจ และในขั้นตอนนี้ยังได้ทำการประเมิน จุดแข็งและ จุดอ่อนเป็นรายบุคคล เพื่อนำผลไปประเมิน จุดแข็งจุดอ่อนของทีม เพื่อส่งต่อข้อมูลไปยังการประเมินจุดแข็ง ขององค์กร รวมถึงการประเมิน SWOT ขององค์กร เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาต่อไป

2. E (Environment) ร่วมประเมินสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่นการจัดสถานที่ทำงานน่าอยู่ การสร้างพื้นที่สีเขียว รวมถึงจัดสถานที่ให้สื่อสาร วิทยุทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพื่อสร้างการรับรู้และ กระตุ้นให้เกิดการลงมือทำ และTeam Fa จัดฝึกอบรม Collaboration Team เพื่อการทำงานแบบรู้จักต้องรู้ ใจ และสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงการเห็นภาพตรงกัน, วางเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันเพื่อ บรรลุเป้าหมายองค์กร

3. I (Inspiration) สร้างบันดาลใจโดยจัดทำโครงการ สร้าง Group Coaching เพื่อช่วยให้ทุกคน ในทีมเห็นความสำคัญถึงเป้าหมายในองค์กร โดยการสร้างเป้าหมายให้ตนเองก่อน เพื่อแก้ปัญหาเบื้องต้นและ พร้อมที่จะไปพิชิตเป้าหมายร่วมกัน และมีการ Coaching แบบ one on one เพื่อเข้าใจเป้าหมายตนเอง และ มีความเข้าใจเป้าหมายองค์กรเพื่อการขับเคลื่อน

4. O (Organization System) จัดอบรมและให้ความรู้ พร้อมทั้งลงมือทำ และติดตามผลให้สำเร็จ ในการจัดทำ Job Description (JD) เพื่อนำผลไปพัฒนา Competency ของแต่ละตำแหน่งงานเพื่อความ ชัดเจนในงานและความยุติธรรมในการประเมินผล และนำผลไปจัดทำและวิเคราะห์เพื่อการเขียน (Individual Development Plan: IDP ของทุกตำแหน่งงาน

5. U (Understanding) นำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง ส่วนตัว ของทีมและองค์กร มาร่วมพบปะพูดคุย ในโครงการ พบคุณพบเราเข้าใจตรงกัน เพื่อสร้างพื้นที่การทำงานให้น่าอยู่ เพื่อสร้างความเข้าใจ ระหว่างตัว บุคคล ทีมและองค์กร อีกทั้งยังกระตุ้นให้น่า 4 ขั้นตอนที่กำลังมาข้างหน้า นำมาลงมือทำเพื่อเสริมสร้างความ เข้าใจต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าสภาพปัญหาโดยภาพรวมของวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ ผู้วิจัยพบปัญหา ประกอบด้วย 1) การจัดการงานยังซับซ้อนคลุมเครือ 2) ขาดความรู้เรื่องกำหนด แนวทางให้บุคลากรพัฒนาตัวเองด้านต่าง ๆ 3) ขาดความรู้การพัฒนาศักยภาพกระบวนการสร้างความผูกพัน 4) ขาดเทคนิคการสร้างแนวความคิดในการปฏิบัติตัวตามค่านิยม และสำหรับสภาพภาพรวมของบุคลากร วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ พบประเด็นที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย 1) ขาดความรู้เรื่องจิตสำนึก ความผูกพันองค์กร โดยต้องการความรู้การเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีแผนการพัฒนาความ ผูกพันในองค์กร และการกระตุ้นให้คนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร 2) ขาดความรู้เรื่องกำหนด แนวทางให้บุคลากรพัฒนาตัวเองด้านต่าง ๆ การตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเอง การสร้างความเข้าใจคนกับ องค์กร การทำงานร่วมกันในบริบทต่าง ๆ 3) ขาดความรู้การพัฒนาศักยภาพกระบวนการสร้างความผูกพัน มองถึงมิติของทัศนคติ การแสดงออก การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ 4) ขาดเทคนิคการสร้างแนวความคิดในการ ปฏิบัติตัวตามค่านิยม มุ่งการเสริมสร้างแนวคิดในรูปแบบต่าง ๆ ผลกระทบที่เกิดจากการคิดในแต่ละแนว สอดคล้องกับ Anuwat-Udom (2013) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ “การวิเคราะห์ความขัดแย้ง” ไว้ว่า ทำไม่ต้อง



วิเคราะห์ความขัดแย้ง การวิเคราะห์ความขัดแย้งต้องเป็นระบบ คือ มีการวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้เห็นภาพย่อยและสามารถเชื่อมโยงแต่ละองค์ประกอบเข้าด้วยกันจนเห็นภาพใหญ่ วิเคราะห์ความขัดแย้งรอบด้าน คือ มีการรับข้อมูลจากทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง จะต้องรับฟังข้อมูลกลุ่มที่เป็นคู่ขัดแย้ง การวิเคราะห์ความขัดแย้ง (Conflict Analysis) เป็นกระบวนการพินิจพิจารณาและทำความเข้าใจความจริงของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถทำได้ด้วยเครื่องมือและเทคนิคที่หลากหลาย โดยมองถึงกายวิภาคของความขัดแย้ง 8 ส่วน ประกอบด้วย 1) ผู้เกี่ยวข้องหรือตัวละครที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง 2) ท่าทีและความสัมพันธ์ 3) ประเด็นเนื้อหา 4) แรงขับ 5) ความเป็นมาและเรื่องเล่า 6) สภาพบริบทแวดล้อม 7) ความพยายามในการแก้ปัญหา 8) สถานการณ์ล่าสุด และสอดคล้องกับ Rojanamongkol (2018) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด การรับรู้ภาวะผู้นำของกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานเป็นพนักงานบริษัท A ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลักษณะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ลักษณะทางกายบุคลิกภาพลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน ภูมิหลัง ทางสังคมและสติปัญญาความรู้ความสามารถตามลำดับ สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร การรับรู้ภาวะผู้นำโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าโดยหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนา จากสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยจึงเลือกใช้หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงใช้หลักพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย 1) หลักไตรสิกขา 3 (พัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร) ไตรสิกขาสามถือน่าจะเป็นข้อจะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษาหรือการฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้ยิ่งขึ้นจนสามารถบรรลุผลนิพพาน ประกอบด้วย 1) อธิศีลสิกขา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง 2) อธิจิตตสิกขา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม ๓) อธิปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้ง สามารถเรียกอย่างง่ายคือ ศีล สมาธิและปัญญา 2) หลักอริยสัจ 4 (ฝึกการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริง) หลักอริยสัจ 4 ถือว่าเป็นความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ เป็นความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็นอริยะ ประกอบด้วย 1) ทุกข์ เป็นความทุกข์ สภาพที่ทนได้ยาก สภาวะที่มีความบีบคั้น ความขัดแย้ง ความพอใจ ซึ่งมีอุปาทานชั้น 5 เป็นตัวทุกข์ 2) สมุทัย เป็นเหตุแห่งความทุกข์ เป็นสาเหตุที่นำมาให้เกิดความทุกข์ ประกอบด้วย กามตัณหา ภวตัณหา และวิวาทตัณหา 3) นิโรธ เป็นความดับทุกข์ เป็นภาวะให้ดับสลายดับสิ้นไป มีความหลุดพ้น สงบ เป็นอิสระ นำไปสู่นิพพาน 4) มรรค เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงซึ่งการดับทุกข์ โดยใช้ทางสายกลางคือ มรรคมรรค 8 สรุปลงในไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา สำหรับผลลัพธ์ของการพัฒนาใช้ หลักภาวนา 4 (ผลลัพธ์ของความผูกพันในองค์กร) ตามหลักหลักภาวนา 4 ถือว่าเป็นความเจริญ การทำให้เป็นให้มี เป็นกระบวนการฝึกอบรม กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กายภาวนา เป็นการเจริญทางกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) สติภาวนา เป็นการเจริญทางสติ พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมสติ ให้ตั้งอยู่ในระบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี มีการเกื้อกูลกัน 3) จิตภาวนา เป็นการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้มีความเข้มแข็งความเจริญออก

งามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส 4) ปัญญาภาวนา เป็นการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา มุ่งการประเมินผลผู้ไกล่เกลี่ยต้นแบบสอดคล้องกับ Phramaha Hansa Dhammhaso (Nithibunyakorn) (2014) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ “พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง” ระบุว่า ความขัดแย้งในพระไตรปิฎกนั้นสามารถนำมาถอดเป็นบทเรียนเพื่อประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง 3 กรณี โดยพระพุทธเจ้าได้เข้าไปเกี่ยวข้องในฐานะเป็นคนกลาง (Third Side) อันประกอบด้วย 1) การจัดการความขัดแย้งด้านทรัพยากรน้ำระหว่างเจ้าศากยและเจ้าโกลิยะ 2) การจัดการความขัดแย้งด้านค่านิยมเกี่ยวกับชาติพันธุ์ระหว่างพระเจ้าวิฑูทกะ 3) เจ้าศากย (สงครามฆ่าล้างเผ่าพันธุ์) และการจัดการความขัดแย้งด้านข้อมูลระหว่างพระภิกษุเมืองโกสัมพี ทั้งหมดพระพุทธเจ้าในฐานะนักเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง (Mediator) ซึ่งการไกล่เกลี่ยไม่ได้สำเร็จทุกกรณี จึงมองว่าสันติวิธีไม่สามารถประกันความสำเร็จได้ เช่น ในกรณีของพระเจ้าวิฑูทกะ ตัวแปรที่สำคัญคือ “ความเกลียดชัง” สันติวิธีไม่สามารถประกันระยะเวลาในการจัดการความขัดแย้ง จึงต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้ง โดยมีเครื่องมือหลักที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ คือ “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง” ถือว่าเป็นพุทธสันติวิธีซึ่งเป็นวิธีการในการจัดการความขัดแย้งที่ดำรงอยู่บนฐานของการรู้ตื่นและเบิกบาน เป็นการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรง และสอดคล้องกับ Smithikrai and Phusapanit (2017) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีระดับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องานอย่างมีนัยยะสำคัญ ได้แก่ แนวโน้มเอียง ทางบวก ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการขององค์กร ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 41.7 ($p < .01$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกที่ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ แนวโน้มเอียง ทางบวก ลักษณะ งาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชาของ หัวหน้า สิ่งที่ได้รับจากองค์กร และการบริหารจัดการของ องค์กร ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความ ผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าขั้นตอนการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นองค์ความรู้ใหม่เป็น AEIOU Model 5 ขั้นตอนในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย ขั้นตอน ที่ 1 คือ ขั้นตอนการตระหนักรู้ (Awareness) ขั้นตอนที่ 2 สิ่งแวดล้อม (Environment) ขั้นตอนที่ 3 สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ขั้นตอนที่ 4 ระบบองค์กร (Organization System) ขั้นตอนที่ 5 ความเข้าใจ (Understand) โดยมุ่งการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) พัฒนาให้บุคลากรเกิดความตระหนักในเรื่องต่าง ๆ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดในการดำเนินการ (Awareness) 2) กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และองค์กรมีความก้าวหน้า (Ignite) 3) มุ่งการลงมือทำเน้นให้ลงมือทำ อิสระริเริ่มความคิดและลงมือทำตามความคิด ใช้กระบวนการแก้ปัญหาด้วยตนเองผ่านการทดลอง ทดสอบ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้และเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้ทุก ๆ กิจกรรมสำเร็จ (Action) สอดคล้องกับ Watthanatsap (2012) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ “ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือ แก้ปัญหา” เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะถ่ายทอดเนื้อหาจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งหรือหลาย ๆ คน ความสำคัญของการพูดคือวิธีการจะถ่ายทอดเนื้อหานั้นไปมีความสำคัญอย่างมาก ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะสามารถ

ถ่ายทอดแนวคิดของเขาให้กับผู้อื่นได้ดี คนฟังจะชอบหรือไม่ชอบอยู่ที่คำพูดที่พูดออกไปนั่นเอง ไม่ใช่เพียงแต่มีลิ้นมีปากก็พูดไปในมวงคล 38 ประการ ของคำสอนพระพุทธเจ้า ได้กล่าวไว้ในมวงคลที่ 10 ถึงเรื่อง วาจาสุภาสิตจะเป็นมวงคลชีวิตที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งแตกแยกในหมู่คณะในสังคมประเทศชาติได้ มี 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) พูดถูกกาลเทศะ คือ ให้ดูจังหวะให้คนอื่นพูดจบก่อน ดูเวลาให้เหมาะสมเวลาพูด ไม่พูดเพื่อจ้อ หรือเพียงอยากระบายอารมณ์ ไม่พูดแต่ความดีของตัวเองมากเกินไป 2) พูดความจริง คือ ไม่พูดปด หลอกลวง นอกจากจะเป็นการเล่านิทานหรือเรื่องสมมติ แต่ถ้าต้องพูดความจริงแต่เกิดความเสียหายก็ต้องหาทางเลี่ยงหรือปฏิเสธ 3) พูดคำสุภาพ การเลือกใช้คำพูดให้เหมาะกับบุคคลใช้ภาษาที่ไพเราะหู ถ้าจะพูดกับผู้ใหญ่จะให้ติดใจเต็มคำว่ากรุณาถ้าจะปฏิเสธอะไรก็ควรกล่าวคำ “ขอโทษ” ก่อน แล้วจึงอธิบายเรื่องอื่น ๆ และไม่กล่าวคำหยาบคาย 4) ใช้คำพูดที่เป็นประโยชน์ เช่น คำพูดที่มีประโยชน์ทั้งผู้พูดและผู้ฟัง ให้ข้อคิด กำลังใจ ไม่พูดยุแยงให้แตกกัน 5) พูดด้วยความหวังดี ใช้คำพูดแสดงความเห็นอกเห็นใจให้คำแนะนำ ตักเตือน ช่วยออกความคิดแก้ปัญหา และสอดคล้องกับ Phra Pramote Vatagovito et al. (2020) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรสันติภาพท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างสันติสุขให้กับชุมชน สร้างความเปลี่ยนแปลง เน้นการมีส่วนร่วม มีสมรรถนะของวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นพัฒนาเป็นเนื้อหาหลักสูตร ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ 2) หลักการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแนวทางดำเนินชีวิต 3) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 4) การจัดการความขัดแย้ง 5) การสื่อสารที่สร้างพลังและเกิดสันติในชุมชน 6) การสร้างความร่วมมือและกำหนดจุดหมายร่วมกันของชุมชน 7) การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้คิดสร้างสรรค์ชุมชนเกิดการเรียนรู้ 8) การสร้างเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง โดยหลักสูตรมีรูปแบบการอบรมที่มีความยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะ ประเมินจากการทดลองนำไปใช้จริง การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในการเป็นวิศวกรสันติภาพเพื่อสร้างสันติสุขในชุมชน ประกอบด้วย ตามปรัชญาหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น เนื้อหาหลักสูตรมีการอบรมต่อเนื่อง 3 วัน รวม 20 ชั่วโมง มี 5 Module + 1 Pre-Module และ Module 6 เป็นระยะติดตาม 1 ครั้ง การอบรม 20 ชั่วโมง ประกอบด้วย Pre-Module เปิดใจ ขยายพื้นที่สันติภายใน (3 ชม.) Module 1 จุดพลังความคิดสู่วิถีสันติวัฒนธรรม (3 ชม.) Module 2 สื่อสารสร้างพลังสันติวัฒนธรรม (4 ชม.) Module 3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (3 ชม.) Module 4 ชุมชนเรียนรู้สันติวัฒนธรรม (3 ชม.) Module 5 พี่ประคองน้องสร้างสันติสุขในชุมชน (4 ชม.) Module ๖ ถอดรหัสสันติวัฒนธรรมนำสู่ความยั่งยืน (1 เดือน) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบทั้ง 3 มิติ ได้แก่ S-O-C (Self- Others-Context) หมายถึง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น และการคำนึงถึงบริบทสิ่งแวดล้อม โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) เช่น การอภิปรายกลุ่ม การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การนำไปประยุกต์ใช้และการสอนงาน (Mentoring) และมีการวัดและประเมินผลของหลักสูตรวิศวกรสันติภาพท้องถิ่น ใช้การวัดและการประเมินผลทั้ง 2 มิติ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างการอบรม (Formative Assessment) และการประเมินผลรวม (Summative Assessment) โดยวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผล การทดสอบก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test) การประเมินผลระหว่างเรียน เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม การสังเกตการทำกิจกรรมกลุ่ม

สรุป

จากสภาพรวมของบุคลากรวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ โดยมีการลงพื้นที่เก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ พนักงานทุกคน แบบตัวต่อตัว ทำให้ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธสันติวิธีมาใช้ในการพัฒนาโดยหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนา จากสภาพปัญหาของกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยจึงเลือกใช้หลักพุทธสันติวิธีที่จะเอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงใช้หลักพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย หลักไตรสิกขา 3 (พัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร) หลักอริยสัจ 4 (ฝึกการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริง) และหลักภavana 4 (ผลลัพธ์ของความผูกพันในองค์กร) ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ในการพัฒนาเป็น AEIOU Model

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีแผนการพัฒนาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรทุกระดับต้องผ่านการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรความผูกพันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการขับเคลื่อนการทำวิจัยเรื่อง พัฒนาความสุขของคนในองค์กร และ พัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารอย่างทรงพลัง” เพื่อยกระดับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

References

- Anuwat-Udom, M. (2013). *Basic Knowledge Framework on Conflict Management through Peaceful Means: Peace Dialogue*. Bangkok: Office Peace and Governance, King Prajadhipok's Institute.
- Aphiprachayasakul, K. (2017). *Organization Efficiency Increasing*. Bangkok: Focus Media and Publishing.
- Katim, L., Wongnaya, S., & Boonpituk, S. (2018). Strategic Movement for Human Resource Management of Phobphrawittayakom School under the Secondary Educational Service Area Office 38. *Srinakharinwirot Academic Journal of Educational*, 19(1), 174-192.
- Manmee, Th. (2014). *Building Organizational Commitment in Buddhism*. Retrieved May 5, 2023, from <https://www.gotoknow.org/posts/582130>
- Phra Pramote Vatagovito et al. (2020). *The Development of Curriculum for Enhancing the Local Leader Competencies in Becoming Peace Engineer for Building Peace in the Communities*. (Research Report). Phra Nakhon Sri Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phramaha Hansa Dhammahaso (Nithibunyakorn). (2014). *Buddhist Conflict Resolution: Integrating Principles and Tools for Conflict Management*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.
- Premwichai, P. (2023). Three Studies for Human Resource Development. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review*, 6(1), A34-A41.



- Rojanamongkol, P. (2018). *The Effect of Leadership to Engagement of the Employees in Generation-Y: Case Study of the Company A*. (Master's Thesis). Rajamangala University of Technology Krungthep. Bangkok.
- Smithikrai, Ch., & Phusapanit, P. (2017). *Factors Influencing Job Commitment and Organizational Commitment of Personnel at Chiang Mai University*. Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Watthanatsap, W. (2012). *Conflict: Principles and Problem-Solving Tools*. (4th ed.). Khon Kaen: Khlangnana Wittaya Printing House.