

**รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม
ของมหาวิทยาลัยสงฆ์**
**THE ORGANIZATIONAL CULTURE MODEL FOR BUDDHIST ETHICAL
EXCELLENCE OF BUDDHIST UNIVERSITY**

อัจฉรา ปิยวิทย์ชาติ* ธัชชนันท์ อิศรเดช** นภัทร์ แก้วนาค***

Achara Piyawittayachart, Thatchanan Isaradet, Naphat Kheawnak

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี และหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ดำเนินการวิจัยโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 25 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบการสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอรรถาธิบายและพรรณนาความ วิเคราะห์ลักษณะปัญหาจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้เห็นองค์ประกอบตามลักษณะของข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอาศัยข้อมูลเชิงคุณภาพมาประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีการตีความหมายในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหาเทคนิคกระบวนการวิภาษวิธี มี 4 ลักษณะคือ ลักษณะการยืนยัน ลักษณะปฏิเสธ ลักษณะยอมรับและปฏิเสธ และลักษณะหาข้อสรุปรวม ซึ่งกระทำไปพร้อมๆ กันตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวคิดทฤษฎี และหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรมพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ประเพณี กรอบแนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติ มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรม ของสมาชิก และกลุ่มในองค์กร สมาชิกในองค์กรยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติ ในการ

* Doctor of Philosophy Program in Public administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

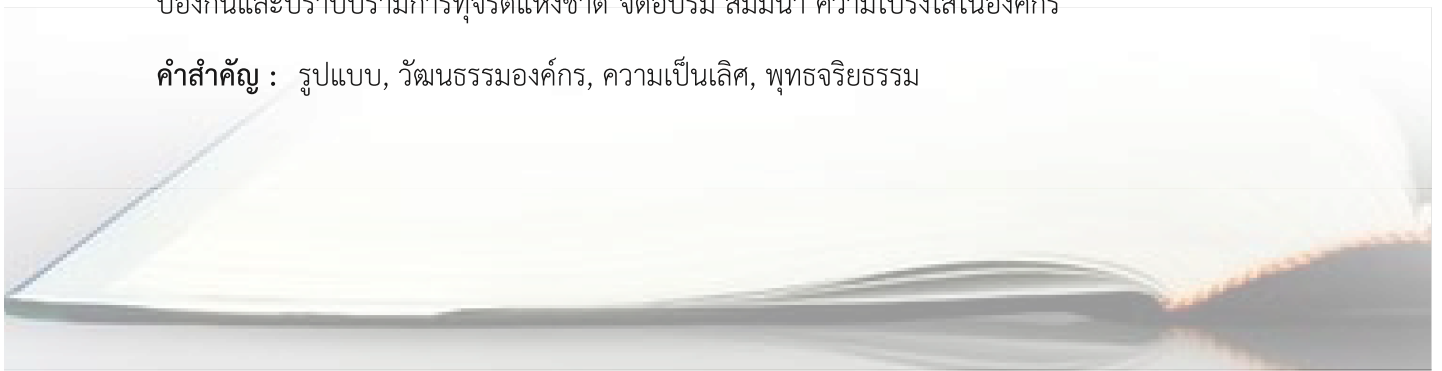
*** Royal Thai Air Force Air War College

ดำเนินการประจำวัน ภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม มีแนวคิดปลูกฝังค่านิยมขยายแนวคิดความเป็นเลิศขององค์กรสู่นานาชาติ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่จะนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศพบว่ามีปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความผูกพันและการมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสมเชิงบูรณาการ การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม พุทธจริยธรรม เพื่อการประพฤติ การทำงาน และการอยู่ร่วมกันของบุคลากร เป็นหลัก พุทธธรรมในพุทธศาสนา ที่ปรับประยุกต์ใช้กับหลักวิชาการสมัยใหม่ กลายมาเป็นจริยวัตรที่บุคลากรปฏิบัติประจำ ก่อให้เกิดความเชื่อและแนวปฏิบัติ มีการปฏิบัติอยู่ในหลักการของ ศีล สมาธิ ปัญญา

2. คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พบว่าสมาชิกมีการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาซึ่งเป็นค่านิยมของมหาวิทยาลัย คือ มี ศีล สมาธิ ปัญญา ในผู้นำองค์กร เป็นค่านิยมบุคลากรในการทำงานและอยู่ร่วมกัน คุณลักษณะพุทธจริยธรรมระดับพื้นฐานสมาชิกอย่างน้อย มีศีล 5 มีการคิดดีพูดดีทำดีต่อกันในระดับกลางมี กุศลกรรมบถ 10 ระดับสูงคือมีทางสายกลางเพื่ออะไรที่ถึงถิ่นไปหรือหย่อนถิ่นไป คือ มรรคมีองค์ 8 สมาชิกมีการปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ มีการศึกษาพระพุทธานุศาสนานุกรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม บุคลากรมีความผูกพัน และการอยู่ร่วมกัน บุคลากรมีหลักธรรมการทำงานร่วมกัน องค์กรมีการถ่ายทอด ความเข้มแข็ง วัฒนธรรมสู่ภายนอก หลักธรรมนำการทำงานร่วมกัน ด้วยไตรสิกขา การเกื้อกูลและการเมตตากัน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจและความเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ความสัมพันธ์ของพุทธจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ องค์กรการศึกษาเป็นการศึกษาของสงฆ์ จึงมีพุทธจริยธรรมอยู่ข้างในเสมอ พุทธจริยธรรมที่สังเคราะห์มาเป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์กร และเป็นวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรการศึกษา โดยมีพุทธจริยธรรม 3 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ศีล 5 ระดับกลางกุศลกรรมบถ 10 และระดับสูงมรรคมีองค์ 8 ค่านิยมของบุคลากรคือไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อผู้นำองค์กร เพื่อบุคลากร เพื่อการทำงาน ความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม มีความผูกพันและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ด้วยไตรสิกขา การทำงานร่วมกันของบุคลากร ด้วยความเกื้อกูลและเมตตากัน การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสู่สังคมภายนอก คุณลักษณะกิจกรรมแบบอย่าง ผู้นำองค์กร ทำให้ดูอยู่ให้เห็น เป็นแบบอย่างที่ดี มีการปฏิบัติธรรม ของนิสิตทุกระดับ บุคลากรทุกคน เป็นประจำ มหาวิทยาลัยได้ทำบันทึกความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั่วโลก เพื่อการศึกษาพุทธธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาฯ เป็นศูนย์กลางพุทธศึกษานานาชาติ มีการจัดประชุมวิสาขบูชาโลกหลายปีต่อเนื่อง มีการร่วมมือกับคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จัดอบรม สัมมนา ความโปร่งใสในองค์กร

คำสำคัญ : รูปแบบ, วัฒนธรรมองค์กร, ความเป็นเลิศ, พุทธจริยธรรม



ABSTRACT

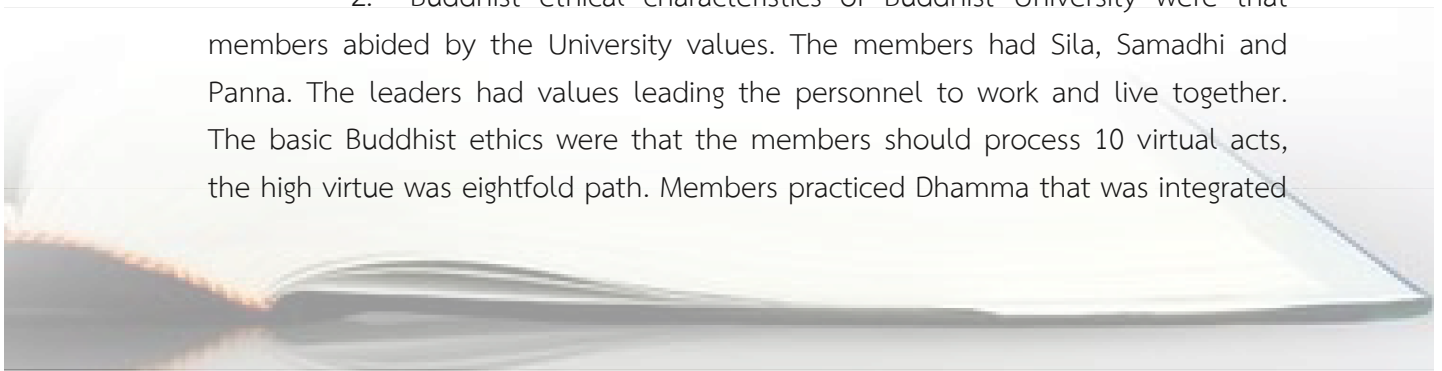
Objectives of this research were 1. To study the concept, theory and the Buddhaddhamma that promote organizational culture enhancing Buddhist ethical excellence 2. To study the characteristics of organizational culture that promote the Buddhist ethical excellence of Buddhist University and 3. To propose the organizational cultural model for Buddhist ethical excellence of Buddhist University.

Research methodology was the qualitative method, collecting data from 25 key informants, purposefully selected with structured in-depth-interview by in-depth-interviewing Data were also collected from 9 participants in focus group discussion. Data from document, interview and related research were analyzed for empirical evidence. Data from key informants and participants in focus group discussion were analyzed according to critical methods consisting of 4 means; confirmation, denial, accept-reject and integrated data collection which were conducted altogether along with the research conduction.

Findings were as follows:

1. Concepts, theory and Buddhaddhamma that promote the organizational culture for Buddhist ethical excellence were that organizational culture was the value, norm, faith, tradition, concept and custom that were influential on behavior of members and groups in the organizations and the norm that members hold on to practice in daily life directly and indirectly. The values that members of the organizations promote culture for Buddhist ethical excellence into international organization. Cultural factors of Buddhist University promoting Buddhist ethical excellence consisted of 4 factors. They were; obligation and participation, appropriately integrated adaptation, regularly Dhamma practice, appropriate vision and mission. Buddhist ethics for behavior, working and living together of organizational members were the Buddhaddhamma that have been applied with modern principles and become the ethical practice of personnel inducing faith and practical guideline that could be concluded in the principle of Sila, precepts, Samadhi, concentration and Panna, wisdom.

2. Buddhist ethical characteristics of Buddhist University were that members abided by the University values. The members had Sila, Samadhi and Panna. The leaders had values leading the personnel to work and live together. The basic Buddhist ethics were that the members should process 10 virtual acts, the high virtue was eightfold path. Members practiced Dhamma that was integrated



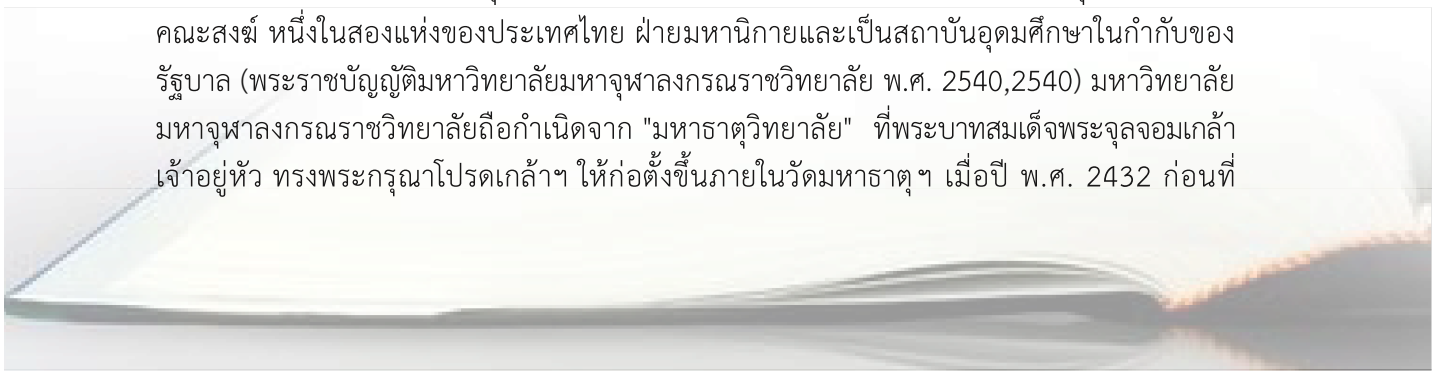
with modern science regularly for Buddhist ethical excellence. Personnel had obligation, co-existence, principles for working together. Organization transferred strength, working together culture by Tisikkha, loving kindness that are the organizational culture of Mahachulalongkornrajavidyalaya with 4 missions; producing graduates with ethics and wisdom, research and development, human resource development, academic and Buddhism development, academic service to the society to disseminate Buddhism, mental, arts and culture reservation for Thais to be proud of being Thais and to use native and folk wisdom as the core base for effective national development .

3. The model of organizational culture for Buddhist ethical excellence of Buddhist University was that since the organization is the Buddhist University, the ethics and virtues are always components inside the organization. Buddhist ethics that can be synthesized into organizational culture based on Buddhadhamma in 3 layers; the basic layer is five precepts, middle layer is Gusalakammappadha 10, the virtual action, the high layer is eightfold path. The personnel value was Tisikkha; Sila, Samadhi and Panna for leaders, personnel, work, Buddhist ethical excellence, obligations, working together by Tisikkha, and to disseminate the organizational culture to the outside organization. Model activities of organizational leaders were by setting the good examples. Students at all levels and personnel practiced Dhamma regularly. The University has signed the memorandum of understanding (MOU) with many educational institutes to study Buddhism. Mahachulalongkornrajavidyalaya is international Buddhism center, hosting the international day of Vesak continuously for many years and cooperates with National Corruption Prevention to train, seminar and to create the transparency in the organizations.

Keywords : Model, Organizational, Culture, Buddhist Ethical

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ หนึ่งในสองแห่งของประเทศไทย ฝ่ายมหานิกายและเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540,2540) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยถือกำเนิดจาก "มหาธาตุวิทยาลัย" ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ก่อตั้งขึ้นภายในวัดมหาธาตุฯ เมื่อปี พ.ศ. 2432 ก่อนที่



จะพระราชทานนามใหม่ว่า "มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" เมื่อคราวทรงสถาปนาอาคารสังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในปี พ.ศ. 2439 โดยทรงตั้งพระทัยจะให้เป็มหาวิทยาลัยการศึกษาชั้นสูงของพระสงฆ์ แต่การดำเนินงานของวิทยาลัยได้เริ่มต้นอย่างจริงจังเมื่อ พ.ศ. 2490 โดยพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานุตตเถร) และมีการดำเนินงานมาตามลำดับจนได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. 2540 ตามความในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 อธิการบดีคนปัจจุบัน คือ พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต) ศ.ดร. เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก และเป็นมหาวิทยาลัยศูนย์กลางการศึกษาด้านพุทธศาสตร์ที่สำคัญของคณะสงฆ์ไทย มีการตั้งวิทยาเขต, วิทยาลัยสงฆ์, ศูนย์วิทยบริการ และห้องเรียน กระจายไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนใน 5 คณะ ครอบคลุมทั้งระดับปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิตจนถึงปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรนานาชาติและภาษาอังกฤษ รวมทั้งสิ้น 33 สาขาวิชา อีกทั้งยังได้จัดตั้งสถาบันวิจัยขึ้นภายในมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการวิจัยในด้านพุทธศาสตร์ประยุกต์ด้วย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในมุมมองของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มององค์กรเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรและเป็นสถาบันต้นแบบทางด้านจริยธรรม มีการจัดการศึกษาและผลิตบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาพร้อมกับหลักการทางจริยธรรมที่เป็นศาสตร์สมัยใหม่ ความเป็นเลิศขององค์กรด้านจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการศึกษา ค้นหารูปแบบทางจริยธรรมที่นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร เป็นต้นแบบให้สถาบันทางการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเข้ามาศึกษา นำไปปรับประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเอง จริยธรรมสะท้อนองค์กรที่มีความโปร่งใส มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บนพื้นฐานความถูกต้อง งดงาม นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรด้านต่าง ๆ การขาดแคลนทางจริยธรรม ปัจจุบันสังคมไม่ยอมรับในความเป็นเลิศแม้ผลการปฏิบัติงานจะมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สนองตอบความต้องการของสังคมได้ หากขาดซึ่งจริยธรรมอันดีงามขององค์กร การยอมรับความเป็นเลิศขององค์กรก็ไม่อาจที่จะเกิดขึ้นได้ หลายองค์กรในสังคมไทยต่างแสวงหาแนวทางการปฏิบัติที่สะท้อนจริยธรรมอันงดงามขององค์กร นำไปสู่การค้นหาจริยธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่เป็นต้นแบบองค์กรที่มีภาพลักษณ์ความดีงาม เป็นต้นแบบของสังคมจากอดีตถึงปัจจุบัน แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่เข้มแข็งสำหรับนำเสนอต่อสาธารณชน จริยธรรมองค์กรเป็นต้นแบบตามภาพลักษณ์องค์กรที่มีบุคลากรที่เป็นพระสงฆ์และคฤหัสถ์ ยังขาดการนำเสนอจริยธรรมต้นแบบ ในการอยู่ร่วมกัน สิ่งแวดล้อมที่ล้อมรอบตัวสมาชิกแต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้ (สำนักพัฒนาระบบบริหาร, 2557) ส่งผลให้ขาดความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรจะลดลง ความสามัคคี คือ ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องอาศัยจริยธรรมต้นแบบ ผลักดันให้เกิดการยอมรับในมาตรฐานสากล โดยนำมายึดถือปฏิบัติจนเกิดเป็นระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared Meaning) ระหว่างสมาชิกองค์กร กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีมาตรฐานที่ทรงคุณค่าให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันยึดถือ และต่างก็มีความเข้าใจกันดี โดยเน้นที่บทบาทหน้าที่

งาน บทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลและเน้นการเป็นผู้นำ ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในแต่ละหน่วยงาน และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก ในการสร้างแบบแผนทางการกระทำอย่างเป็นระบบ จนเกิดความเข้าใจร่วมกันเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กร และเป็นแบบอย่างที่ดีกระจายสู่สังคม

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กร เพื่อความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อให้มีรูปแบบที่ชัดเจน และมีความเป็นเลิศขององค์กร ในการยึดถือร่วมกันของบุคลากรในองค์กร สร้างหรือมีความประพฤติดีที่เป็นธรรมชาติ แนวทางปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร และนำเสนอลักษณะและวิธีการทางจริยธรรมองค์กร ที่สามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร สะท้อนงานที่โดดเด่นเป็นมาตรฐานร่วมกันตามหลักจริยธรรมทางพุทธศาสนา องค์กรสีขาวมีการปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานความดีงามทางวัฒนธรรมและก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี และหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

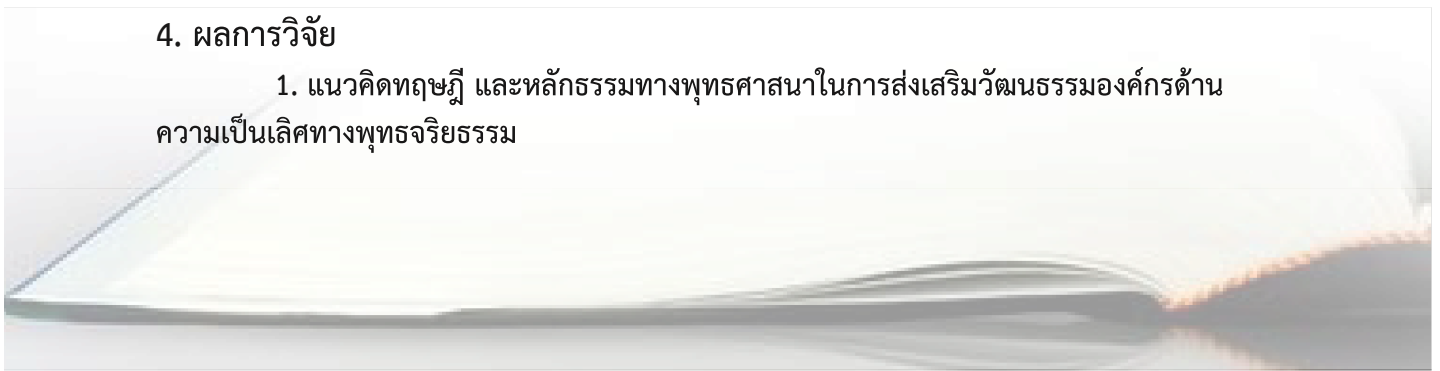
ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 25/รูป คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยรวมทั้งหมด 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) 2) แบบการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

4. ผลการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎี และหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม



ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งความเป็นเลิศ และพุทธจริยธรรม สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานเป็นสำคัญ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความผูกพันกับงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำความรู้มากำหนดเป็นค่านิยมร่วมจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่น เป็นหนึ่งขององค์กร โดยกำหนดเป็นสัญลักษณ์หรือ พฤติกรรมร่วมที่แสดงออกเพื่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กร สามารถแบ่งแนวความคิดออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกจะมีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นเอกภาพ ที่มีความเชื่อของกลุ่มที่เป็นเอกฉันท์ อีกกลุ่มมีมุมมองว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความหลากหลาย หากความเป็นเอกภาพภายในกลุ่มไม่ได้ง่าย

องค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

องค์กรเพื่อความเป็นเลิศนั้น สมาชิกในองค์กรมีแนวคิด แนวปฏิบัติงานร่วมกัน มีลักษณะแตกต่างกัน สามารถปฏิบัติในองค์กรได้ โดยตัวสมาชิกพิจารณาประกอบการปรับใช้ เกิดเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ ความสามารถต่อการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ๆ ได้ เป็นองค์กรที่มีความสามารถสร้างผลงานประสิทธิภาพสูง สมาชิกทุกคนให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหา ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและผู้บริหารร่วมกันปฏิบัติงาน มีความผูกพันกัน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานทิศทางเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานมีความสิ้นเปลืองของข้อมูลในองค์กรอย่างเป็นระบบ ก่อเกิดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นระบบการปฏิบัติงาน และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการออกแบบงานตามเป้าหมายขององค์กร มีการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกตามความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานขององค์กรเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน รู้จักผู้มีส่วนได้เสียของตนเป็นอย่างดี มีเทคนิคใช้แก้ปัญหาได้ และขั้นตอนนำองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ คือ มีรากฐานที่มั่นคง มีวัฒนธรรมร่วมกันที่เน้นด้านการเรียนรู้ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มุ่งผลงานสูงควบคู่ความไว้วางใจกัน มีระบบการสร้างและสะสมความรู้เชื่อมโยงตัวชี้วัดต่างๆ มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ตัวบุคลากร ทั้งเป้าหมายขององค์กร และ เป้าหมายของบุคคล มีการบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่าที่ดีให้กับสังคม ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

พุทธจริยธรรม

จริยธรรมเป็นหลักความประพฤติที่อบรมกริยา และปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม จริยธรรมเป็นความสำนึกของบุคคลในเรื่องความดีความชั่ว ความถูกความผิดความยุติธรรมและไม่ยุติธรรม ลักษณะพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณลักษณะประการใดประการหนึ่ง คือลักษณะที่สังคมต้องการให้มีในสมาชิกของสังคมนั้นๆ เป็นการกระทำที่สังคมชมชอบให้การสนับสนุน ผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสม อีกประเภทหนึ่งเป็นลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมนั้น เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษพยายามจำกัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นๆ ส่วนมากจะรู้สึกว่าเป็นการ

กระทำที่ไม่ถูกต้องไม่สมควร พุทธเมื่อรวมกับคำว่าจริยธรรม คือระบบความประพฤติปฏิบัติที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความจริงของธรรมชาติเป็นพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปเพื่อบรรลุประโยชน์ที่พึงมุ่งหมายของชีวิตและอำนวยให้เกิดสภาพชีวิต สภาพสังคมที่เกื้อกูลแก่การบรรลุจุดหมายเช่นนั้น พุทธให้สั้นอีกหน่อยว่าแนวทางการดำเนินชีวิตต้องสั่งธรรมเพื่อบรรลุประโยชน์ที่พึงมุ่งหมายของชีวิต และสร้างสรรค์สภาพชีวิตที่เกื้อกูลแก่การบรรลุจุดหมาย เช่นนั้นพุทธจริยธรรมจึงมีความหมายว่าเป็นระบบการดำเนินชีวิตที่ดีงาม หรือระบบการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทั้งหมดของพระพุทธศาสนา เพื่อให้บรรลุจุดหมายคือความสุขในการดำเนินชีวิต สามารถประพฤติปฏิบัติตนให้สามารถอยู่ในสังคมได้ด้วยการครองชีวิตที่ประเสริฐมี คุณธรรมในจิตใจรู้จักแยกแยะสิ่งที่ดีงามถูกหรือผิดควรหรือไม่ควรตลอดจนพัฒนาตนเองตามแนวทางของพระพุทธศาสนา จนบรรลุความสุขในระดับต่างๆ ตั้งแต่ความสุขขั้นพื้นฐานจนเข้าถึงการบรรลุความสุขขั้นสุดท้ายที่เรียกว่าความสุขในนิพพาน

2. คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์มีบุคลากรทั้งพระสงฆ์และคฤหัสถ์ คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์ สังเกตได้จากการปฏิบัติเป็นประจำแบบอัตโนมัติของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสวดมนต์ก่อนการทำกิจกรรมประชุม การจัดการเรียนการสอน สมาชิกภายในองค์กรต้องมีการแสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน อันเป็นจริยธรรมที่สมาชิกทุกคนปฏิบัติร่วมกัน อ่อนน้อมต่อพระรัตนตรัย การปฏิบัติตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย การเซ็นชื่อเข้าปฏิบัติงาน การเซ็นชื่อเข้าเรียน รวมถึงการปฏิบัติตามหลักการของพระพุทธศาสนาผ่านกระบวนการไตรสิกขา เช่น การปฏิบัติตามหลักการของศีล การกำหนดสัทธิระหว่างปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดให้บุคลากรโดยเฉพาะนิสิตทุกระดับต้องผ่านการปฏิบัติวิปัสสนา ตามระเบียบบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในยุคนี้ บุคลากรมีค่านิยมการพัฒนาตนเองรองรับการเติบโตขององค์กร การมุ่งสู่เวทีการแข่งขันทางการศึกษาอื่น ๆ การพัฒนาบุคลากรผลิตได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น และเปิดรับบุคลากรจากภายนอกเข้ามาช่วยจัดการศึกษา บุคลากรมีการเดินทางไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ องค์กรความรู้ใหม่ๆ ถูกนำมาสร้างและพัฒนาองค์กรก่อให้เกิดแนวปฏิบัติภายในองค์กรที่แตกต่างกัน แม้อยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเหมือนกัน สภาพภายในและภายนอกองค์กรที่ปรับเปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อค่านิยม แนวปฏิบัติอันเป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร

ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

วัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม เป็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธที่มีการบูรณาการระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักการที่เป็นศาสตร์สมัยใหม่ โดยเฉพาะหลักพุทธจริยาตามแบบที่พระพุทธเจ้าทรงเป็นต้นแบบพุทธจริยาพัฒนาตนและสร้าง

ประโยชน์ให้แก่สังคมโลก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์มีวัฒนธรรมองค์กรได้จากการศึกษา อบรม ปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ นำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้กับกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่หน่วยงานภายนอกกำหนดขึ้น หลักพุทธจริยาที่นำมาใช้กับองค์กรแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ หลักพุทธจริยาที่ใช้เฉพาะบุคคล ได้แก่ หลักศีล โดยแบ่งเป็น ศีลของพระภิกษุผู้เป็นสมาชิกในองค์กรกับศีล 5 ของคฤหัสถ์ผู้เป็นสมาชิกในองค์กร หลักกุศลกรรมบถ 10 เป็นหลักที่นำหลักเมตตา ความต้องการ ความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กรมาใช้ควบคู่กับเครื่องมือสำคัญ คือ หลักมัชฌิมาปฏิปทา (มรรคมีองค์ 8) ซึ่งเป็นแนวทางทางสายกลางที่ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดความผ่อนคลายทางความคิด และวิธีปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความเห็นต่างในองค์กร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นกระบวนการวัฒนธรรมองค์กรสำหรับให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกัน อาศัยวัฒนธรรมตามหลักไตรสิกขา พระพุทธศาสนามีหลักปฏิบัติสร้างคนให้มีศีลธรรม เป็นวัฒนธรรมอันดีเมื่ออยู่ร่วมกัน ผ่านกระบวนการขัดเกล่าอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติตามหลัก ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้นำหลักไตรสิกขามาสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร แบบบูรณาการณแฝงอยู่ในนโยบาย แผนงาน กิจกรรม นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จริยธรรมขององค์กรที่สมาชิกภายในองค์กรต้องปฏิบัติตาม โดยกระบวนการไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ก่อให้เกิดความเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร สร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ศีลธรรม และจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนา คุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนาส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์สะท้อนวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์

5. อภิปรายผล

1. แนวคิดทฤษฎี และหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม

วัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์

วัฒนธรรมองค์กรได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานเป็นสำคัญ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความผูกพันกับงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำความรู้มากำหนดเป็นค่านิยมร่วม จนกลายเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่น เป็นหนึ่งขององค์กร โดยกำหนดเป็นสัญลักษณ์หรือ พฤติกรรมร่วมที่

แสดงออกเพื่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ หรือค่านิยม หรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม หรือในองค์กร เป็นสิ่งที่ร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้น และถ่ายทอดไปยังคนอื่นๆ ได้ โดยมีส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546) สามารถแบ่งแนวความคิดออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกจะมีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นเอกภาพ ที่มีความเชื่อของกลุ่มที่เป็นเอกฉันท์ อีกกลุ่มมีมุมมองว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความหลากหลาย หากความเป็นเอกภาพภายในกลุ่มไม่ได้ง่าย จึงนำ Contingency Approach มาใช้ให้เหมาะสมในองค์กรแต่ละประเภท มีการแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ที่ให้ความสำคัญแก่พนักงาน มากกว่างาน วัฒนธรรมแบบราชการ มีโครงสร้างหลายระดับ กระบวนการทำงานมีหลายขั้นตอน เป็นทางการสูง กฎระเบียบมีจำนวนมาก และมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ความเป็นผู้ประกอบการ และริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม พนักงานผูกพันกันด้วยการทดลอง วัฒนธรรมแบบการตลาด เชื่อว่าพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์จากการทำงาน โดยแข่งขันกัน มีผู้นำเป็นผู้ขับเคลื่อน

องค์กรเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยสงขล

องค์กรเพื่อความเป็นเลิศนั้น สมาชิกในองค์กรมีแนวคิด แนวปฏิบัติงานร่วมกัน มีลักษณะแตกต่างกัน สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ โดยตัวสมาชิกพิจารณาประกอบการปรับใช้ เกิดเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ ความสามารถต่อการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ๆ ได้ เป็นองค์กรที่มีความสามารถสร้างผลงานประสิทธิภาพสูง สมาชิกทุกคนให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหา ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและผู้บริหารร่วมกันปฏิบัติงาน มีความผูกพันกัน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานทิศทางเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานมีความสิ้นเปลืองของข้อมูลในองค์กรอย่างเป็นระบบ ก่อเกิดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นระบบการปฏิบัติงาน และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการออกแบบงานตามเป้าหมายขององค์กร มีการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกตามความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานขององค์กรเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน รู้จักผู้มีส่วนได้เสียของตนเป็นอย่างดี มีเทคนิคใช้แก้ปัญหาได้ และขั้นตอนนำองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ คือ มีรากฐานที่มั่นคง มีวัฒนธรรมร่วมกันที่เน้นด้านการเรียนรู้ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มุ่งผลงานสูงควบคู่ความไว้วางใจกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sentell กล่าวว่า ระบบการทำงาน และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการออกแบบงานว่า การมอบหมายงานให้กับบุคคล พื้นฐานสำคัญในการทำงาน และรู้จักผู้มีส่วนได้เสียของตนเป็นอย่างดี และมีเทคนิคที่จะใช้ในการแก้ปัญหาได้ ความหมายของความเป็นเลิศขององค์กร หมายถึงองค์กรที่มี

สมรรถนะในการบริหารจัดการ มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ บริการและผลผลิตขององค์กรมีคุณภาพและมาตรฐานสนองความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้บริโภคมีเกณฑ์ (Sentell, G.D., 1994)

พุทธจริยธรรม

จริยธรรมเป็นหลักความประพฤติที่อบรมกริยา และปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม จริยธรรมเป็นความสำนึกของบุคคลในเรื่องความดีความชั่ว ความถูกความผิด ความยุติธรรมและไม่ยุติธรรม ลักษณะพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณลักษณะประการใดประการหนึ่ง คือลักษณะที่สังคมต้องการให้มีในสมาชิกของสังคมนั้นๆ เป็นการกระทำที่สังคมชมชอบให้การสนับสนุน ผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสม อีกประเภทหนึ่งเป็นลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมนั้นเป็นการกระทำที่สังคมลงโทษ พยายามจำกัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นๆ ส่วนมากจะรู้สึกว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องไม่สมควร พุทธ เมื่อรวมกับคำว่า จริยธรรม คือระบบความประพฤติปฏิบัติที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความจริงของธรรมชาติเป็นพื้นฐาน สอดคล้องกับ เยาวรินทร์ ศรีชยันต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของกรมสรรพากร กระทรวงการคลังพบว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เชิงจริยธรรมในบุคลากร มีความรับผิดชอบต่องานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ต่อผู้บังคับบัญชาต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (เยาวรินทร์ ศรีชยันต์, 2553) สอดคล้องกับ Patterson ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษา วัฒนธรรมของ คูก และลาฟเฟอร์ดี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ว่า วัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร

2. คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

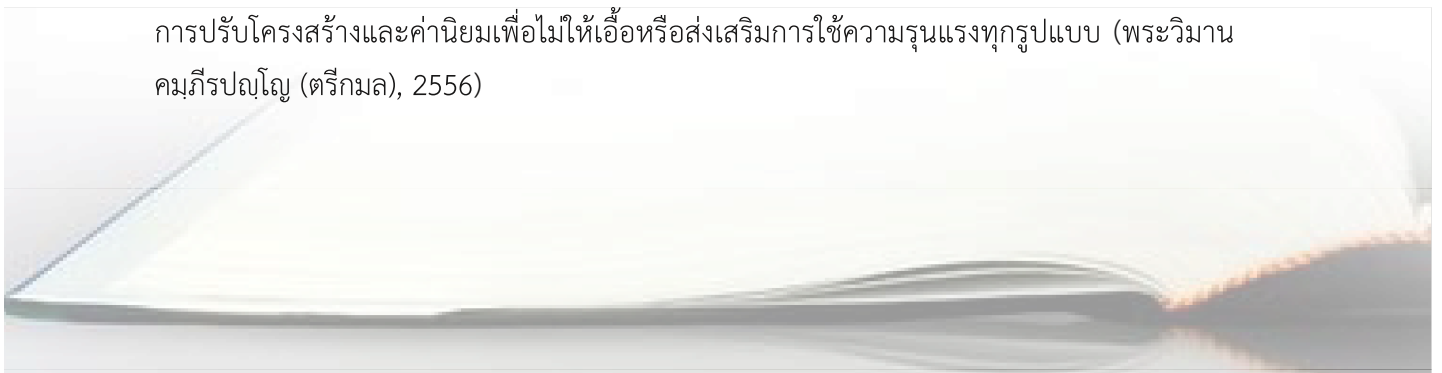
คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์มีบุคลากรทั้งพระสงฆ์และคฤหัสถ์ คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์ สังเกตได้จากการปฏิบัติเป็นประจำแบบอัตโนมัติของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสวดมนต์ก่อนการทำกิจกรรมประชุม การจัดการเรียนการสอน สมาชิกภายในองค์กรต้องมีการแสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน อันเป็นจริยธรรมที่สมาชิกทุกคนปฏิบัติร่วมกัน อ่อนน้อมต่อพระรัตนตรัย การปฏิบัติตนตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย การเซ็นชื่อเข้าปฏิบัติงาน การเซ็นชื่อเข้าเรียน รวมถึงการปฏิบัติตน

ตามหลักการของพระพุทธศาสนาผ่านกระบวนการไตรสิกขา สอดคล้องกับ ปิยานุช ช่างเหล็ก และกฤษ จรินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการจัดการความรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการจัดการความรู้ที่มากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง กับวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม เป็นวัฒนธรรมหลักที่สามารถเอื้อต่อการจัดการความรู้โดยตรง การจัดการความรู้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา งานพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดประสบการณ์ ผ่านการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีเมื่อ บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีก็ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรดียิ่งขึ้นตามไปด้วย (ปิยานุช ช่างเหล็ก และกฤษ จรินทร์, 2551)

ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

วัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรม เป็นรูปแบบการบริหารจัดการ องค์กรเชิงพุทธที่มีการบูรณาการระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักการที่เป็นศาสตร์สมัยใหม่ โดยเฉพาะหลักพุทธจริยาตามแบบที่พระพุทธเจ้าทรงเป็นต้นแบบพุทธจริยา พัฒนาตนและสร้าง ประโยชน์ให้แก่สังคมโลก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ มี วัฒนธรรมองค์กรได้จากการศึกษา อบรม ปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ นำหลักพุทธธรรมมาปรับ ประยุกต์ใช้กับกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่หน่วยงานภายนอกกำหนดขึ้น หลักพุทธจริยาที่ นำมาใช้กับองค์กรแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ หลักพุทธจริยาที่ใช้เฉพาะบุคคล ได้แก่ หลักศีล โดย แบ่งเป็น ศีลของพระภิกษุผู้เป็นสมาชิกในองค์กรกับศีล 5 ของคฤหัสถ์ผู้เป็นสมาชิกในองค์กร หลัก กุศลกรรมบถ 10 เป็นหลักที่นำหลักเมตตา ความต้องการ ความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กรมา ใช้ควบคู่กับเครื่องมือสำคัญ คือ หลักมัชฌิมาปฏิปทา (มรรคมีองค์ 8) ซึ่งเป็นแนวทางทางสายกลาง ที่ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดความผ่อนคลายทางความคิด และวิธี ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความเห็นต่างในองค์กร สอดคล้องกับ พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริกมล) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ศีล 5 ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ พบว่านักปฏิบัติการทาง สังคมจะมองว่าสันติภาพเป็นภาวะที่ไม่ใช้ความรุนแรงทั้งทางตรง ทางอ้อม ทางโครงสร้างและทาง วัฒนธรรม การสร้างสันติภาพทำได้โดยการควบคุมกิเลสภายในของแต่ละบุคคล การไม่ก่อความ รุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม การควบคุมพฤติกรรมด้วยการใช้ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ทางสังคม การปรับโครงสร้างและค่านิยมเพื่อไม่ให้เอื้อหรือส่งเสริมการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ (พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริกมล), 2556)



3. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นกระบวนการวัฒนธรรมองค์กรสำหรับให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกัน อาศัยวัฒนธรรมตามหลักไตรสิกขา พระพุทธศาสนามีหลักปฏิบัติสร้างคนให้มีศีลธรรม เป็นวัฒนธรรมอันดีเมื่ออยู่ร่วมกัน ผ่านกระบวนการขัดเกลาย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติตามหลัก ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้นำหลักไตรสิกขามาสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร แบบบูรณาการณแฝงอยู่ในนโยบาย แผนงาน กิจกรรม นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จริยธรรมขององค์กรที่สมาชิกภายในองค์กรต้องปฏิบัติตาม โดยกระบวนการไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา สอดคล้องกับ คັນสนีย์ ชุมพลบุญชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจและสังคมต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร คือ การประพฤติถูกต้อง ดึงาม สังคมยอมรับและเกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม โดยผู้บริหารต้องมีจริยธรรมทั้งระดับความคิดและการปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร (คันสนีย์ ชุมพลบุญชร, 2555)

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างพุทธจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์กร กำหนดนโยบายในเชิงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยพุทธจริยธรรม
- 2) ควรให้บุคลากรทุกระดับมีหลักไตรสิกขา ทั้งระดับพื้นฐาน ระดับกลาง ระดับสูง เพื่อให้เกิดบุคลากรต้นแบบ เพื่อสร้างค่านิยม และเพื่อการอยู่ร่วมกัน
- 3) ควรมีนโยบายเพื่อสร้างความเป็นเลิศโดยใช้หลักพุทธจริยธรรมทั้ง 3 ระดับ เพื่อสร้างความผูกพันของคนในองค์กร เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และก็เพื่อการถ่ายทอดสู่ภายนอก

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) บุคลากรควรปฏิบัติตามหลักศีล 5 กุศลกรรมบถ 10 มรรคมีองค์ 8 ให้เกิดการสร้างเอกลักษณ์ความเป็นเลิศทางพุทธจริยาในภาพรวมของมหาวิทยาลัยสงฆ์
- 2) บุคลากรในสายงานควรปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัยคือหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ด้วยความเกื้อกูลและเมตตากัน ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางพุทธจริยา

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การใช้หลักศีลพัฒนาองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานประสิทธิภาพสูง
- 2) ไตรสิกขา กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ

References

- Achara Lortakul. (2559). Competency Development of State University Staff. *MCU Journal of Social Sciences*, 6(1). 183-196.
- Patterson, J.P. (1986). Guiding Beliefs of Our School District. in *Productive School Systems for a No rational World* 50(51). Arlington, Va : Association for Supervision.
- Phraviman Kampeerapanyo (Trikamon). (2556). *Analytical Study of Five Precepts as for the Foundation of Peace* (Doctor of Buddhism Thesis) Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
- Sentell, G.D., Fast. (1994). *Focused & Flexible: Bold New Imperatives For The High Performance Organization*, Michigan : Pressmark International.
- Tippawan Lorsuwannarat. (2546). *New Organization Theories*. Bangkok: D,K.Printing World Ltd.
- Yaowarin Srichainant. (2553). *Organizational Culture: Network Creation and Ethical Development of Revenue Department, Ministry of Finance* (Doctor of Philosophy Thesis) Graduate School, Mahasarakam University

