



รูปแบบการพัฒนองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*

THE ORGANIZATIONAL HIGH PERFORMANCE DEVELOPMENT MODEL BASED ON
BUDDHIST PSYCHOLOGY IN MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

¹มนัสชนก เมืองเงิน Mananchanok Muangngern, ²สิริวัฒน์ ศรีเครือดง Siriwat Srikrueadong,

³วิชชุดา ฐิติโชติรัตน Witchuda Titichoatrattana

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: salapao.m26@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ 1) การวิเคราะห์เอกสาร 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ 17 รูป/คน 3) สันทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประสิทธิภาพสูงที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีคุณลักษณะ 7 ประการ คือ ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานถูกต้องมีคุณภาพ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายตามพันธกิจกับองค์กรทั่วไป เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง และใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัย 2) การพัฒนารูปแบบการพัฒนองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวางแผนเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่คุณลักษณะประสิทธิภาพสูง 7 ประการ ด้วยกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามหลักพุทธจิตวิทยา คือ การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน สร้างความพร้อมตามบทบาทหน้าที่ สถานการณ์ที่ท้าทาย และแรงจูงใจต่อความสำเร็จของงานตามจิตวิทยาของคอนบาร์ค โดยเสริมหนุนด้วยการสร้างคุณลักษณะแห่งอิทธิบาท 4 เพื่อการทำงานให้สำเร็จ และสร้างคุณลักษณะแห่งพรหมวิหาร 4 เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือทุกระดับหน้าที่ และคุณลักษณะแห่งสังคหวัตถุ 4 เพื่อความปรองดองสมานฉันท์และร่วมกันทำงาน และ 3) รูปแบบการพัฒนองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทาง เพื่อการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่คุณลักษณะประสิทธิภาพสูง 7 ประการ ขั้นตอนที่ 2 สร้างกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรในมหาวิทยาลัยตามหลักพุทธจิตวิทยา ขั้นตอนที่ 3 ร่วมกันทำงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพสูงตามแผนงาน 7 มิติ ตามโมเดล MCU HPO

คำสำคัญ: รูปแบบ, องค์กรประสิทธิภาพสูง, พุทธจิตวิทยา



Abstract

The objectives of this research article were (1) to study the high performance organization in Mahachulalongkornrajavidyalaya University, (2) to improve the organizational high performance development model based on Buddhist Psychology in Mahachulalongkornrajavidyalaya University, (3) to propose the organizational high performance development model based on Buddhist Psychology in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. This qualitative research used methods of data collection: 1) document analysis, 2) interview with 11 executives and 17 experts, and 3) focus group with 9 persons. Moreover, this study used content analysis. The findings of the study were 1) the high performance organization of Mahachulalongkornrajavidyalaya University had 7 characteristics of objectives that were the University Image of strategic leadership, (2) effective quality management, (3) good governance principles, (4) mission networking with other organization, (5) learning organization, (6) organization with strong distinct corporate culture, (7) using modern technology and communication. 2) The improvement of the organizational high performance development model based on Buddhist Psychology in Mahachulalongkornrajavidyalaya University that was the improvement planning to reach 7 high-performance characteristics by the process of personal behavioral development as Buddhist Psychology in Mahachulalongkornrajavidyalaya University, for example, to set the team goals for work, readiness for work as roles, responsibilities and challenging situations, and motivation for the success of the work as Conbach's theory. In addition, reinforcing Iddhipada 4 for willingness to work successfully, and creating the characteristics as Brahmavihara 4 for generosity to help each other and Sangghahavatthu 4 for harmony and reconciliation in organization. Moreover, 3) the organizational high performance development model based on Buddhist Psychology in Mahachulalongkornrajavidyalaya University was composed of 3 processes: 1) to set objectives, set objectives, guidelines of development planning for being 7 high performance characteristic organization, 2) to create the process of personal behavioral development as Buddhist Psychology and (3) to work together as development planning for being high-performance organization based on 7 characteristic aspects according to MCU HPO model.

Keywords: Model, Organizational High Performance, Buddhist Psychology.



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ประเทศไทยจึงมีการปฏิรูป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิรูปทั้งปวง สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2574) จุดเน้นของแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 3 กำหนดพันธกิจของอุดมศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและเป็นจุดเด่นหรือ ความเชี่ยวชาญของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง สถาบันอุดมศึกษาให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (Reprofiling HEI) มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ของระบบอุดมศึกษา (Higher Education Outcomes) ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่ยอมรับระดับสากล ปฏิรูปอุดมศึกษาอย่างครบถ้วนและสมดุล เพื่อให้กลไกการสนับสนุน การกำกับตรวจสอบ และการประเมินผลกระทบของระบบอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมี 1) ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม 2) คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประเทศกับการแข่งขันระดับสากลภายใต้สภาพความหลากหลายของสถาบันอุดมศึกษา 3) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย การบริหาร การจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาล การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร สร้างต้นทุนและความสูญเสียทางการศึกษา และ 4) การตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหาของประเทศ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม MIT นโยบายเศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐาน การแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคมให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมเป็นคนมีคุณภาพ คุณธรรม กล่าวคือ การศึกษาช่วยสร้างจิตสำนึกในการเป็นมนุษย์ มีจิตวิญญาณของผู้มีอารยธรรมทางปัญญาและความงดงามทางจิตใจ การศึกษาสร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพมีความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวัย (กฤตัญญ์ ชัยมูล และคณะ, 2564) นอกจากนี้ยังนำการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ กับสังคม ชุมชน และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอีกด้วย สถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่ต้องการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นองค์กรทางการศึกษามีพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลิตบัณฑิต 2) วิจัยและพัฒนา 3) ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรโดยมีนโยบายให้บุคลากรทุกองค์กรปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยมีกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็น “มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาระดับโลก” มีจุดแข็งในเรื่องมีความเชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา มีหลักสูตรที่โดดเด่นในการบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ได้รับการยอมรับจากสถาบัน/องค์กรพระพุทธศาสนานานาชาติบัณฑิตมีความรู้และคุณธรรมจริยธรรม มีทรัพยากรทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมต่อการศึกษา ได้รับการยอมรับในด้านการบริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ได้รับการยอมรับในด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาในระดับชาติ มีจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมหาวิทยาลัยได้มีการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธ



ศาสนา สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รักดีต่อองค์กร พัฒนาคนสร้างงาน ทำงานตามระบบ รักใคร่ ประสานงานดีต่อเพื่อนร่วมงาน พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดี มีสุข วางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา ช่วยกันแก้ไขปัญหขององค์กร แบ่งปันสิ่งของ แสดงน้ำใจต่อกันช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ ที่ถูกต้อง พุดจาอ่อนหวานให้เกียรติกัน เคารพซึ่งกันและกัน บำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมให้แก่องค์กรภายในของตน ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายในการทำ ความดีต่อตนเองและองค์กร บริการด้วยความรวดเร็ว ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2561)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นองค์กรทางการศึกษาที่นอกจากหน่วยงานที่ให้บริการดูแลด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยโดยตรงแล้วยังมีส่วนงานที่ต้องดูแลบริหารจัดการด้านบุคลากร ด้านสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งถือว่าเป็นส่วนงานสนับสนุนทางอ้อมให้การบริหารจัดการด้านการ ศึกษาของมหาวิทยาลัย การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการ ผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามสมรรถนะขององค์กรแต่ละองค์กรนั้นอย่างสูงสุด (HR NOTE.asia, 2562) องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง จะเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการประเมินสมรรถนะ (competencies) ของตัวอย่างได้อย่างแม่นยำ และสามารถที่จะปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และแนวทางหนึ่งในการสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูง คือ การสร้างวัฒนธรรม องค์กร (corporate culture) ที่ส่งเสริมให้มีการยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (BT CORPORATION, 2563) การพัฒนาองค์กรก็คือการทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน

จากที่ดังกล่าว การนำหลักพุทธจิตวิทยามาบูรณาการเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงนั้น มีความสำคัญอย่างมากเพราะการพัฒนาองค์กรในระดับมหาวิทยาลัยจะต้องอาศัยการอยู่ร่วมกัน การพัฒนา องค์กรด้านการบริหาร การเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนจากสำคัญ ในเบื้องต้นทำให้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อเสนอหลักพุทธจิตวิทยาในการนำไปบูรณาการให้องค์กรเกิด ประสิทธิภาพสูงขององค์กร เพราะบุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสามารถเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงใน ระดับโลกอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาองค์การประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์การประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล : หนังสือ บทความ ตำรา งานวิจัย website

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์ : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : องค์การประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์การประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง จำนวน 17 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือก

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้องค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนางค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ยกร่างรูปแบบการพัฒนางค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล : ผลลัพธ์จาก วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้รูปแบบการพัฒนางค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ฉบับร่างที่ 1)

2. พัฒนาโดยสนทนากลุ่ม

แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ โดยการเลือกแบบเจาะจงกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก จำนวน 9 รูป/คน

เครื่องมือ : คู่มือการสนทนากลุ่มที่ได้จากรูปแบบการพัฒนางค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ฉบับร่างที่ 1)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้รูปแบบการพัฒนางค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ฉบับร่างที่ 2)

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนางค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี 2 ขั้นตอน

1. ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนางค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ โดยการเลือกแบบเจาะจงกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก จำนวน 6 รูป/คน



ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้รูปแบบการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ฉบับร่างที่ 3)

2. แก้ไขปรับปรุงและนำเสนอ

แหล่งข้อมูล : อาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัย

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลลัพธ์ที่ได้ : ได้รูปแบบการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. องค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยมีหลักการ
สร้างสมรรถนะการบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม บริหาร
โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร มีระบบโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมต่างๆ
ในการสนับสนุนองค์กร บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย พันธกิจวิสัยทัศน์และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่
12 (พ.ศ. 2560-2564) ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นกระบวนการที่มหาวิทยาลัยได้นำองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้องค์กรมี
ประสิทธิภาพสูงหรือสมรรถนะสูง โดยมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารถูกต้องและมี
คุณภาพ มีหลักการบริหารที่ดีสร้างองค์กรเครือข่าย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กร มี
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยการพัฒนาคน พัฒนางาน และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยหลัก
จิตวิทยาองค์กรบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนางาน
องค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้ยั่งยืนต่อไป

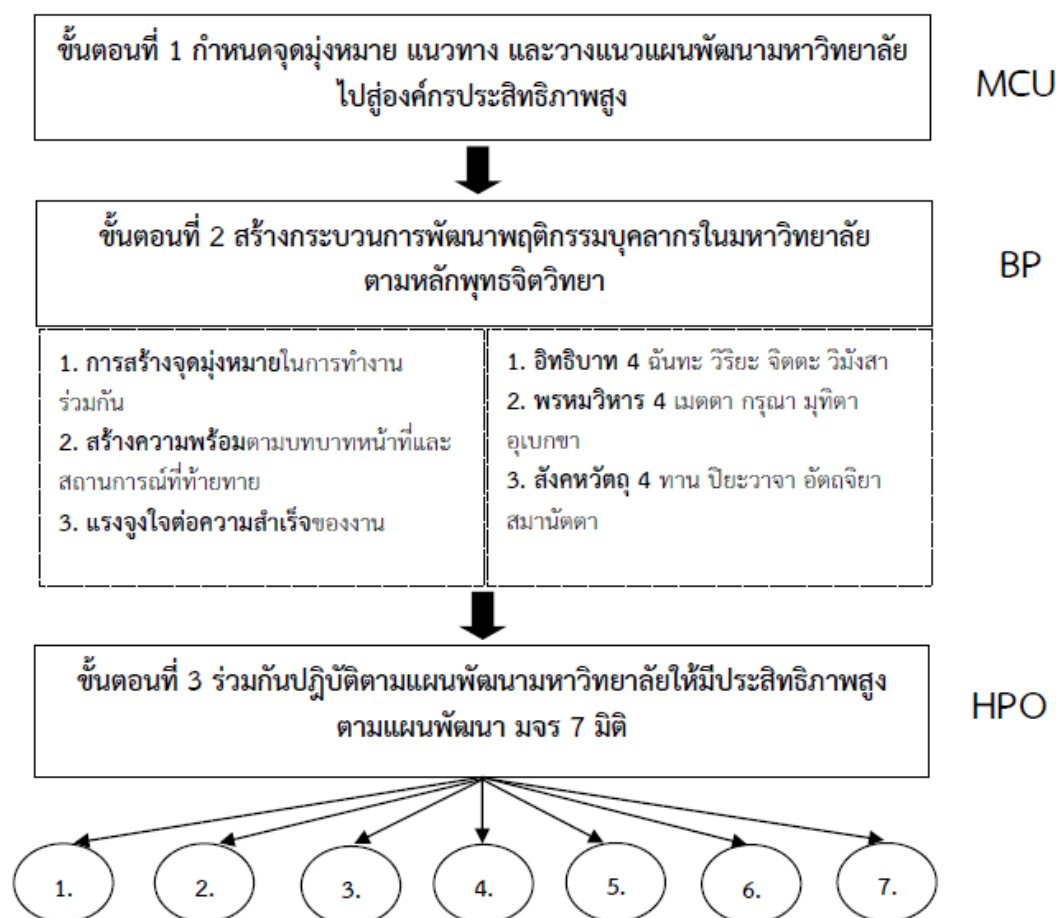
3. รูปแบบการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย คือ M C U H P O Model คือ

M=MCU คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัย

P= Psychology คือ การนำหลักจิตวิทยา

B= BUDDHIST คือ การนำหลักพุทธธรรม

H P O หมายถึง High performance Organization องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงมีแนวทางปฏิบัติ
โดยสรุปเป็นภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (MCU.HPO.BP Model)

จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ MCU.HPO.BP Model อธิบายได้ดังนี้

M=MCU คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยมหาวิทยาลัย

P= Psychology คือ การนำหลักจิตวิทยา

B= BUDDHIST คือ การนำหลักพุทธธรรม

H P O หมายถึง High performance Organization องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงมีแนวทางปฏิบัติได้แก่

1. การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดเป้าหมาย หลักการ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ 2) มีการมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และจัดแนวทางยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน 3) มีการบริหารงานแบบโครงการ 4) มีการดูแลในด้านความจำเป็นของบุคลากร 5) มีการให้คำปรึกษาหารือ ช่วยหาคำตอบ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 6) มีวิธีการจัดการจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร 7) ประสิทธิภาพ 3 อย่าง ส่วนที่ 1 เป็นเรื่องของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ส่วนที่ 2 ระบบกลไกและโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กรนั้น ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมโดยรวมไปถึงสถานที่ตั้งว่าเหมาะสมหรือไม่



เหมาะสม 8) ปัจจัยแรกคือ ทิศทางบริหารองค์กร ปัจจัยที่ 2 คือ ผู้บริหาร ปัจจัยอื่นๆ เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม 9) มีบุคลากร การวางแผนคน วางแผนงานในองค์กร เงินทุนสนับสนุน 10) มีกระบวนการทำงาน ขั้นตอนงาน ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า 11) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณ 12) มีแนวคิด PDCA สร้างวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน

2. การมีหลักการบริหารถูกต้อง ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อหาวิธีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2) มีการวางแผนการทำงาน และมีการประเมินผลการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร และกระตุ้นให้มีทีมงานบริหารตนเอง 4) มีการวางแผนคุณภาพ และการตรวจสอบตนเอง 5) มีการตัดสินใจร่วมกัน 6) การสร้างความมีมาตรฐาน 7) มีการสร้างความสามารถให้บุคลากรทำงานด้วยความมั่นใจ 8) มีการเข้าถึงยุทธศาสตร์ขององค์กร มีหลักการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแผนงานและหลักการขององค์กร มีการวัดผลความพึงพอใจของบุคลากร 9) การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม 10) การขับเคลื่อนให้เกิดผลการปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จขององค์กร 11) การมีความรับผิดชอบส่วนบุคคล 12) มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย 13) มีการติดตามและประเมินผล 14) การปฏิบัติงาน มีการวางระบบการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงที่ดี 15) มีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิธีการ และปรับปรุงคุณภาพขององค์กร 16) มีการให้รางวัล 17) พัฒนาคนในองค์กรโดยการมีส่วนร่วมทำงานไปด้วยกัน 18) สร้างสังคมแบ่งปันในองค์กร 19) มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในด้านการบริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 20) มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา 21) มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่โดดเด่นในการบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ 22) มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับจากสถาบัน/ องค์การพระพุทธศาสนานานาชาติ 23) มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาในระดับชาติ

3. การมีหลักการบริหารที่ดี ประกอบด้วย 1) การมีความซื่อสัตย์ มีความเป็นธรรมในองค์กร 2) มีการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร 3) การมีความรับผิดชอบต่อสังคม 4) พุทธวิธีบริหารมี 3 ข้อ มีจักขุมา หมายถึงผู้นำต้องมีสายตายาวไกลหรือมีวิสัยทัศน์ มีวิริยโร หมายถึงต้องมีความรู้ ความชำนาญ มีนิสสยสัมปันโน หมายถึงมีมนุษยสัมพันธ์ 5) พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีตัวชี้้นนโยบายที่ชัดเจน 6) พัฒนาคน การพัฒนางาน การพัฒนาจิตใจ 7) มีคุณธรรมประจำใจคือพรหมวิหาร 4 8) บัณฑิตมีความรู้และคุณธรรมจริยธรรม 9) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจทำให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม 10) แนวคิดธรรมาภิบาล และแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) 11) พัฒนาและส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักพระพุทธศาสนาในการบริหารจัดการองค์กร 12) ส่งเสริมและพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 13) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา 14) กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตามพันธกิจและแผนสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร 15) มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

4. การสร้างองค์กรเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การเป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่ 2) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในระยะยาว 3) มีการสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อเติมเต็มความเข้มแข็งให้กับองค์กร กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก 5) มีการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) มีการพัฒนาทุกมิติตามพันธกิจ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ กระบวนการจัดการบริหารเรื่องการเรียนการสอนที่มีเครื่องมือเครื่องมือนวัตกรรมที่นำไปสอน 7) พัฒนาด้านพระพุทธศาสนา สังคม ความรู้การศึกษา เรื่องการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 8) การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสให้



มหาวิทยาลัยพัฒนาหลักสูตรและการบริการวิชาการและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ

9) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพฐานกรรมฐานระยะสั้นแก่ผู้สูงอายุ

10) หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน นักเรียนและคณะสงฆ์ มีทัศนคติที่ดี ให้การยอมรับ

5. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งองค์ความรู้เหล่านั้นเกิดจากการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ดี 2) การสร้างกลไกการเรียนรู้ที่บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา นำไปสู่การเรียนรู้ 3) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 4) การสร้างและสะสมความรู้ 5) พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 6) สร้างจริยธรรมการบริหารจริยธรรมการทำงาน 7) ส่งเสริมความรู้ศึกษาทางด้านพุทธศาสนาคุณธรรม 8) มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมต่อการศึกษา 9) มหาวิทยาลัยจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ 10) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการที่รัฐบาล เอกชนมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย 11) สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้

6. การมีวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) มีการสร้างค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร 2) มีการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างอัตลักษณ์ที่ใช้ร่วมกันและความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวของชุมชน 3) การสร้างค่านิยมความผูกพันกับคุณภาพ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) มีการทำงานเป็นทีม 5) การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านการเรียนรู้ การปรับปรุงต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมมุ่งผลงานสูง วัฒนธรรมความไว้วางใจ วัฒนธรรมการกระจายอำนาจ 6) พิจารณามององค์ประกอบองค์การขององค์กร 7) ผู้บริหารทุกระดับชั้นที่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะสั่งการ 8) ตรวจสอบหรือประเมินคนจากภายนอกองค์กร 9) พัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากร 10) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะ วิทยาลัยและศูนย์พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้

7. การมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการใช้ทรัพยากรความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน้าที่ต่างๆ 3) การจัดทำระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 4) การเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการแบ่งปันความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มุมมองใหม่ๆ 5) มีความก้าวหน้า และต้องไม่หยุดนิ่งในเรื่องของเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ต้องมีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 6) พัฒนา 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บุคลากรผู้ใช้เทคโนโลยี ส่วนที่ 2 ระบบกลไกและโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อม 7) วิสัยทัศน์การกำหนดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเทคโนโลยี 8) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับองค์กร 9) สร้างความหลากหลายทางการบริการเพื่อความสะดวกของผู้มารับบริการ 10) มหาวิทยาลัยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 11) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หลากหลายและเข้าถึงง่าย 12) พัฒนาและส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์กร

การบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงานที่ ประหยัดทั้งงบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรต่างๆ 2) กระบวนการคิดที่แม่นยำเชื่อถือได้เพื่อให้การดำเนินงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของ องค์การงานเสร็จทันต่อสถานการณ์และผลงานที่ได้รับนั้นมีประโยชน์ต่อองค์กร 3) ปฏิบัติตามทฤษฎีระบบเป็นการสร้างระบบ 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร ผลผลิต และการป้อนกลับ 4) พัฒนาศักยภาพบุคคลปัจจัยพื้นฐานในระบบ หรือสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่ตั้งที่เหมาะสม



หากบุคลากรมีคุณภาพสิ่งเหล่านี้จะตามมา 5) ผู้บริหารเข้าใจทั้งอารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่

1. อิทธิบาท 4 ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) มีศรัทธาจิตใจรักงานหรือหน้าที่ของตน 2) มีความพากเพียรในงาน 3) ใจจดจ่ออยู่กับงานและหน้าที่ของตน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด 5) บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รักและภักดีต่อองค์กร 6) พัฒนาคน สร้างงาน สร้างระบบ ทำงานตามระบบ

2. พรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน 2) กรุณา ปลดปล่อยบาปัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงาน 3) มุทิตา ความยินดีพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดี มีสุข เจริญงดงามยิ่งขึ้นไป 4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา 5) ช่วยแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสุดความสามารถของตนเอง

3. สังคหัตถ์ 4 ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ทานแบ่งปันสิ่งของแสดงน้ำใจต่อกันช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ ที่ถูกต้อง 2) ปิยวาจา พูดจาอ่อนหวานให้เกียรติกัน เคารพซึ่งกันและกัน 3) อัตถจริยาบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมให้แก่องค์กรภายในของตน 4) สมานัตตตา ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายในการทำมาหากินต่อตนเองและองค์กร 5) บริการด้วยความรวดเร็ว ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาพัฒนางาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยการเสนออภิปรายผลการวิจัยดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ตามข้อค้นพบของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. องค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยมีหลักการสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม บริหารโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร มีระบบโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการสนับสนุนองค์กร บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย พันธกิจวิสัยทัศน์และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะเวลาที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ของมหาวิทยาลัย จากองค์กรประสิทธิภาพสูงของมหาวิทยาลัยดังกล่าวเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้มีนโยบายให้บุคลากรทุกองค์กร การใช้หลักสมรรถนะการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน และส่งเสริมให้บุคลากรในแต่ละองค์กรทั้งในส่วนกลางวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ได้ปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะเวลาที่ 12 เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาในระดับโลกและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว โดยผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ สิทธิธาดา (2552) ที่พบว่า รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านหน้าที่ องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านบุคคล และองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา ซึ่งรูปแบบสมรรถนะทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวล้วนเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่



จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ต้องอาศัยสังคมาฐานความรู้ และเศรษฐกิจฐานความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา เลิศมะเลา และเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2561) พบว่า ในการพัฒนาองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในงานการปฏิบัติงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย เทียนสมใจ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพรูปแบบการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารกลยุทธ์ได้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกหน่วยงาน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสามารถในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและชุมชน

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผลจากการศึกษา พบว่ามี 7 องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงหรือสมรรถนะสูง คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารถูกต้องและมีคุณภาพ มีหลักการบริหารที่ดีสร้างองค์กรเครือข่าย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กร มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยการพัฒนาดคน พัฒนางาน และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักจิตวิทยาองค์กรบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้ยั่งยืน โดยผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี คำปาเชื้อ (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัย นวัตกรรมและการบริการวิชาการ บริหารจัดการทรัพยากรสินทางปัญญาและสิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้น เป็นการมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ ทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น หมั่นติดตามผลงาน มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ด้วยหลักอิทธิบาท 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การบริหารแบบมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การนำองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์และ 5) การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์กร

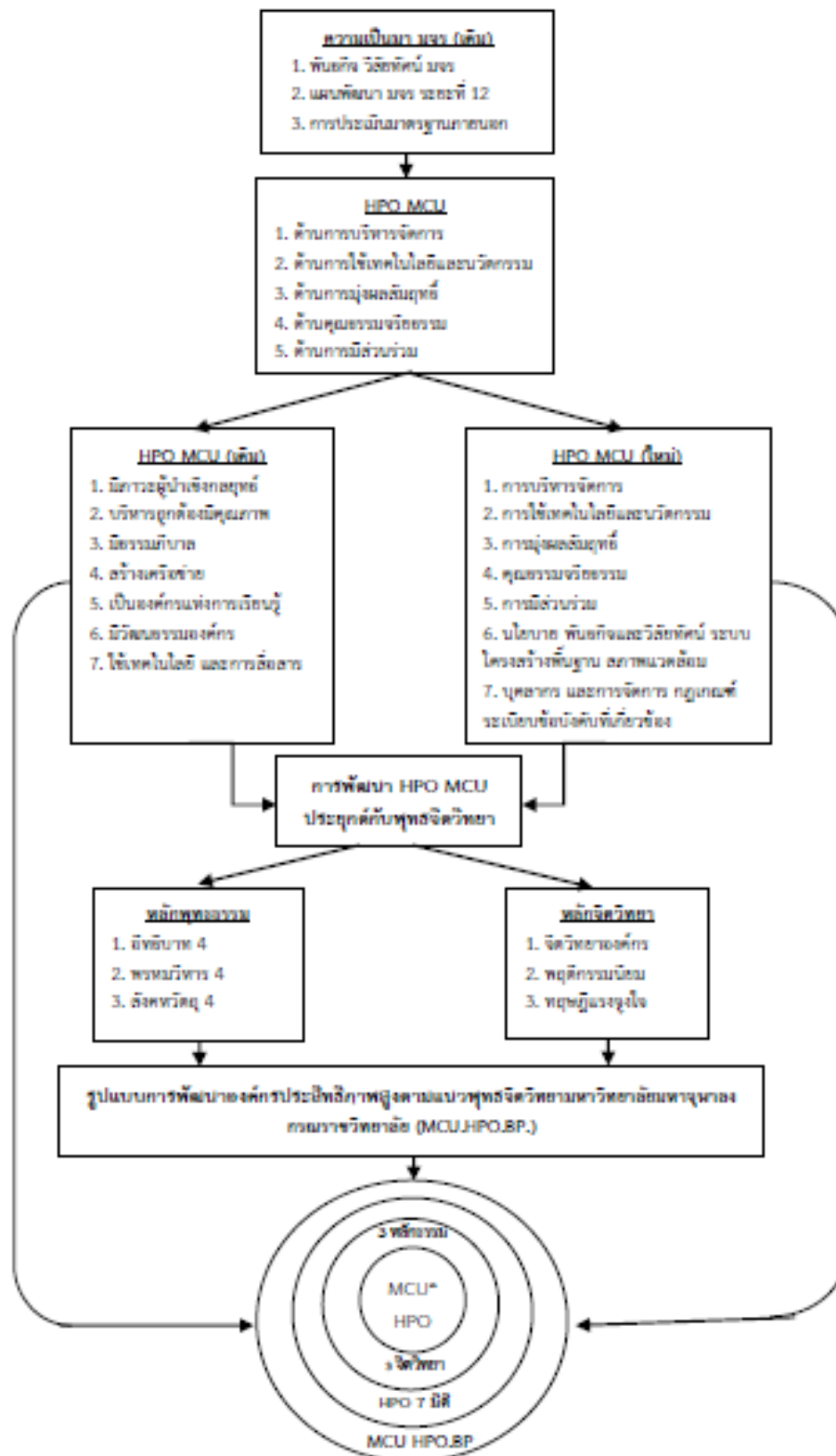
3. รูปแบบการพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากรูปแบบการพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรซึ่งการพัฒนาองค์กรนั้นต้องอาศัยหลักอิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 ในการส่งเสริมประสิทธิภาพให้สูงมากขึ้นและต้องอาศัยทฤษฎีจิตวิทยา คือ จิตวิทยาองค์กรรวมถึงทฤษฎีระบบในการส่งเสริมประสิทธิภาพสูงให้แก่มหาวิทยาลัย โดยผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับการวิจัยของศศิรัศมี ประสาทแก้ว (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง แบบบูรณาการพหุมิตินั้นมีรูปแบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้มีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น การที่จะเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขึ้นอยู่กับผู้ที่เข้ามาขับเคลื่อนให้ระบบเป็นไปตามทิศทางที่วางไว้ และเพื่อให้เห็นเป็นการบริหารจัดการอยู่ระหว่างสองชั่วของเส้นแห่งความต่อเนื่อง ซึ่งหมายความว่า การบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีสภาพและบทบาทใหม่ที่ออกนอกกระบวนราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจากเดิมที่มีสภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นจึงควรมีการบูรณาการร่วมกับการวิจัยผสมผสาน เพื่อสกัดเอาแนวคิดและข้อดี หรือจุดเด่นของการบริหารทั้งสามรูปแบบ รวมถึงมหาวิทยาลัยเอกชน และนำมาประยุกต์ใช้



ในการบริหารตนเองเท่าที่จำเป็นในลักษณะและเทคนิคที่เรียกว่า การเทียบเคียงกับองค์กรต้นแบบ (Benchmarking) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Edmon (1979) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียนนั้นๆ มากกว่า เพราะลักษณะ หรือคุณลักษณะบางอย่างทางครอบครัวของนักเรียนไม่เหมือนกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ 1) การมีผู้บริหารที่เข้มแข็ง มุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 2) มีจัดบรรยากาศและครูผู้สอนมีความคาดหวังของระดับการเรียนของผู้เรียนในระดับสูง 3) มีความเรียบร้อยและมีความปลอดภัย 4) การให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ 5) มีการตรวจสอบ มีการประเมิน หรือทดสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย คือ MCU*HPO. BUDDHIST PSYCHOLOGY กล่าวคือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้พัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยาโดยมีการบูรณาการหลักหลักพุทธธรรมได้แก่ 1) อิทธิบาท 4 มีศรัทธา มีความพากเพียร ใจจดจ่ออยู่กับงานและหน้าที่ของตน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รักและรักดีต่อองค์กร พัฒนาคนสร้างงาน สร้างระบบ ทำงานตามระบบ 2) พรหมวิหาร 4 รักใคร่ ประรณชาติต่อเพื่อนร่วมงาน ปลดปล่อยบาปัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงาน พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดี มีสุข เจริญงดงามยิ่งขึ้นไป วางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา ช่วยกันแก้ไขปัญหขององค์กร 3) สังคหวัตถุ 4 แบ่งปันสิ่งของแสดงน้ำใจต่อกันช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ ที่ถูกต้อง พุดจาอ่อนหวานให้เกียรติกัน เคารพซึ่งกันและกัน บำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมให้แก่องค์กรภายในของตน ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายในการทำความดีต่อตนเองและองค์กร บริการด้วยความรวดเร็ว ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาพัฒนางาน โดยใช้หลักจิตวิทยาองค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพสูง การลดความขัดแย้งในบทบาทการทำงาน ทั้งนี้ ทำได้ด้วยการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ เข้าใจพฤติกรรมการทำงาน จูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บูรณาการกับหลักองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง HPO 7 มิติ คือ การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารถูกต้องและมีคุณภาพ มีหลักการบริหารที่ดีสร้างองค์กรเครือข่าย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กร มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยการพัฒนานคน พัฒนางาน ปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย คือ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ 12 เพื่อให้เกิด MCU HPO คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีการพัฒนางานองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยาอย่างยั่งยืนต่อไป สรุปดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้การวิจัย : MCU*HPO. BUDDHIST PSYCHOLOGY



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจัดสรรงบประมาณให้แก่แต่ละหน่วยงานพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมทักษะด้านภาษาให้แก่บุคลากรเพื่อติดต่อสื่อสารรวมถึงแสดงถึงศักยภาพในการส่งเสริมบุคลากรขององค์กรนั้นๆ

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดทักษะการปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างเครือข่ายองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและมีเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรและนอกองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษากระบวนการสร้างองค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.2 ควรศึกษานวัตกรรมส่งเสริมองค์กรประสิทธิภาพสูงมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงตามแนวพุทธจิตวิทยาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- กฤต นัย ชัยมูล และคณะ. (2564). ความสำคัญของการศึกษา. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/site/mungreynpheyrir/khwam-sakhay-khng-kar-suksa> สืบค้นเมื่อ 25 ม.ค. 2563.
- กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2561). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 12. แหล่งที่มา <http://plandiv.mcu.ac.th/?p=3122> สืบค้นเมื่อ 25 ม.ค. 2563.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มยุรี คำปาเชื้อ. (2557). รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วาสนา เลิศมะเลา และเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. (2561). การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 9(2).



- ศศิริศมี ประสาทแก้ว. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง
แบบบูรณาการพหุมิติ ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยทักษิณและ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ.
2560 – 2574). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุริยะ ทวีบุญญาวัด. (2559). รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุฎีบัณฑิต. มหาลัยศิลปากร.
- BT CORPORATION. (2563). องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยวัฒนธรรม 7 ประการ. สืบค้นเมื่อ
<http://www.bt-training.com/index.php?lay=show&ac=article&id=2147548285&Ntype=1> สืบค้นเมื่อ 18
ม.ค. 2563.
- HR NOTE.asia. (2562๗). อุปสรรคของการทำงานระบบทีมและการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีม.
แหล่งที่มา <https://th.hnote.asia/orgdevelopment/190510-team-conflict-management/> สืบค้นเมื่อ 18
ม.ค. 2563.
- Edmond, R. R. (1979). Effective school for the urban poor educational leadership educational.
Leadership. 37(1).