

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวทางพุทธศาสนา
ที่นำมาใช้ในการทำงานในมหาวิทยาลัยสงฆ์
INTERPERSONAL RELATIONSHIP ACCORDING TO BUDDHIST APPROACH
APPLYING IN THE WORKPLACE OF THE BUDDHIST UNIVERSITY

เอ๋อเมเดือน แก้วสว่าง *

Auemduen Kaewsawang

นุชราภรณ์ เลียงรื่นรัมย์ **

Nucharapon Liangruenrom

Corresponding Author E-mail: auemduen.kae@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์แนวพุทธของบุคลากรที่นำมาใช้ในองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์ และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ได้จากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย 2) บุคลากรสายวิชาการ และ 3) บุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร มีการแสดงออกใน 3 ลักษณะหลัก ๆ คือ 1) ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน 2) หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และ 3) ความสัมพันธ์แบบแนบราบ ส่งผลให้การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกรัดตัน หรือมีความตึงเครียดจนเกินไป ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเอง มี 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ 1) ความสัมพันธ์แบบครอบครัว และ 2) ยึดถือการเป็นผู้ให้ เป็นหลักธรรมในการอยู่ร่วมกันในองค์กร การเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานใช้หลักแนวพุทธศาสนา และ ตระหนักถึงความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย ที่ให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ และการปฏิบัติตนเป็นประจำของบุคลากรภายในองค์กร อันเป็นจริยธรรมที่บุคลากรทุกคนปฏิบัติร่วมกัน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ในการทำงาน, บุคลากรมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงฆ์

ABSTRACT

The objective of this research was to study Buddhist relationship of employees applying in the workplace of the Buddhist University. It is qualitative research using an interview method. The key informants were selected through purposive sampling including three groups of employees; management team; academic and administrative staff.

* นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการพิเศษ) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
Policy and Planning Analyst (Senior Professional Level) Institute of Population and Social Research, Mahidol University

** สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
Institute for Population and Social Research, Mahidol University

The results of this research found that: the relationship between superior and subordinate has mainly expressed in three ways; 1) the flexibility in work management, 2) moral leading management, and 3) horizontal relationship. These influence the cooperation between superior and subordinate not to have excessive pressure and tension. For the relationship between subordinates themselves, there are two important characteristics; 1) family relationship and 2) adhering to be a giver, which are the principles for cohabitation within the organization. To create a relationship for employees in the workplace needs to use Buddhist principle and the realization of understanding in the organizational culture of the university that give precedence to the application of Buddhist dhamma and continual practice of employees within the organization which are the ethics that every employee performs together.

Keywords: Relationship in the workplace, Employee of the university, Buddhist University

บทนำ

“มหาวิทยาลัย” คือ สถาบันในระดับอุดมศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนด้านวิชาการ และมีความหลากหลายทางวิชาชีพชั้นสูง ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรอนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิตให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติให้ดำรงอยู่ในทุกกาลสมัย

ในประเทศไทย ยังมีสถาบันการศึกษาสำหรับสงฆ์ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นสถานศึกษาสำหรับพระสงฆ์ ในปัจจุบันอยู่ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (สำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) หรือเรียกว่า “มหาวิทยาลัยสงฆ์” ซึ่งมีจำนวน 2 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มมร.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) ซึ่งมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีบทบาทด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนาต่อสังคมไทยหลากหลายประการ ตลอดจนให้การบริการและการสงเคราะห์แก่ประชาชนทั่วไปอีกด้วย ซึ่งความแตกต่างของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และมหาวิทยาลัยทั่วไปที่มีนั้น คือ มีการเปิดการเรียนการสอนทางด้านวิชาการที่หลากหลาย โดยจะเน้นไปในเรื่องของการส่งเสริมการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนา การศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชีพชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ โดยการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่อันเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาพระพุทธศาสนา เพื่อสังคมอันเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ นำไปสู่การทำงานหรือการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์อีกด้วย

ด้านโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยผู้บริหารระดับสูง คือ อธิการบดี ซึ่งจะคงตำแหน่งนี้ไว้สำหรับพระภิกษุสงฆ์เท่านั้น (พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540, 2540)

(พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540, 2540) ซึ่งปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังนั้น โครงสร้างการบริหารจะมีทั้งฝ่ายพระภิกษุสงฆ์และฝ่ายฆราวาสปฏิบัติงานร่วมกัน นับเป็นข้อแตกต่างกับโครงสร้างการบริหารงานในองค์กรอื่น ๆ ทั่วไป ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้อาจนำไปสู่ปัญหาในการทำงานร่วมกันระหว่างพระภิกษุสงฆ์และฆราวาส ที่มีลักษณะความโดดเด่นแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ หรืออาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศและความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรในองค์กรตามมา โดยประเด็นเหล่านี้ยังไม่มีการศึกษาวิจัย บทความนี้จึงต้องการนำเสนอมุมมองของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร และความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์แนวพุทธของบุคลากรที่นำมาใช้ในองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ระดับลึกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มจร.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) มีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง มีผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวนรวม 18 รูป/คน แบ่งเป็นพระภิกษุสงฆ์ จำนวน 6 รูป ฆราวาส จำนวน 12 คน ซึ่งผู้วิจัยมีการแบ่งกลุ่มการสัมภาษณ์เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 รูป/คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ 1) ทำงานมาในตำแหน่งบริหารมาแล้ว 2 ปีขึ้นไป และ 2) เต็มใจที่จะให้ข้อมูล; กลุ่มที่ 2 บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 6 รูป/คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ 1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีตำแหน่งทางวิชาการ 3) มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป และ 4) เต็มใจที่จะให้ข้อมูล; และกลุ่มที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 6 รูป/คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป และ 3) เต็มใจที่จะให้ข้อมูล โดยมีการเก็บข้อมูลในเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แนวคำถามการสัมภาษณ์เป็นลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structural Interview) โดยใช้วิธีการที่ยืดหยุ่นซึ่งผู้ตอบสามารถตอบคำถามหรือให้ความเห็นอื่นที่แตกต่างไปจากข้อคำถามที่กำหนดไว้ได้ เป็นโครงสร้างหลวม ๆ ในแต่ละประเด็น แนวคำถามพัฒนาโดยใช้หลักแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” (ชาญวิทย์ วสันต์ธรรมาธิ์, 2556) ที่มีองค์ประกอบเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของการสร้างองค์กรแห่งความสุข เช่น การมีน้ำใจดี (Happy heart) ความมี

น้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รู้จักการช่วยเหลือ แบ่งปันอย่างเหมาะสม และการมีจิตวิญญาณดี (Happy soul) มีคุณธรรม มีhiriโอต็ปะ หรือความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำเป็นคนดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตนำความสุขมาสู่องค์กร โดยแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความเหมาะสมและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งการใช้สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ประสานงานด้วยตนเอง โดยเลือกเวลาที่เหมาะสมและนัดหมายทางโทรศัพท์ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล และเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น จึงเกิดความกังวลของการสัมภาษณ์และเพื่อต้องการลดความเสี่ยงของผู้ให้ข้อมูลและนักวิจัย จึงใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หรือการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video conference) โดยขึ้นอยู่กับความสะดวกและความเอื้ออำนวยของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นหลัก ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสิทธิของผู้ให้ข้อมูล หากไม่สะดวกที่จะตอบคำถามในข้อใดสามารถปฏิเสธและถอนตัวจากการวิจัยได้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนา และข้อมูลที่จะนำไปทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และในการนำเสนอตัวอย่างคำพูดของผู้ตอบด้วย “กลุ่มของผู้ตอบ”

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทและอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์

หากจะกล่าวถึงสถานศึกษาสำหรับพระสงฆ์หรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยสงฆ์” ในประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยดังกล่าวเพียง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มจร.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) เป็นการสืบสานตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นสถานศึกษาสำหรับพระสงฆ์ ซึ่งมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีบทบาทด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนาต่อสังคมไทย ตลอดจนให้บริการและการสงเคราะห์แก่ประชาชนต่าง ๆ สำหรับโครงสร้างขององค์กรหรือโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ จะเห็นได้ว่ามีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และลำดับขั้นของการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน โดยผู้บริหารระดับสูง คืออธิการบดี จะสงวนตำแหน่งนี้ไว้สำหรับพระภิกษุสงฆ์เท่านั้น

“...สูงสุดก็เป็นผู้บริหาร ทั้งฆราวาสทั้งพระ พระก็เป็นผู้บริหารสูงสุดคืออธิการบดี ฆราวาสก็เป็นอย่างมากก็รองอธิการบดี มีความชัดเจน...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...มหาวิทยาลัย...เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ก็ต้องมีพระเป็นผู้บริหาร บางตำแหน่งเช่นอธิการบดีก็ต้องเป็นพระเท่านั้น รองอธิการบดีต้องเป็นพระ มีฆราวาสได้...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...ที่นี่จะเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นมหาวิทยาลัยประจำพุทธศาสนา จะมีผู้ทำงานอยู่ 2 เพศ เพศที่หนึ่งเรียกว่า เพศบรรพชิต ก็คือเป็นพระสงฆ์องค์เจ้า เพศที่สองก็คือเพศ

คฤหัสถ์ ก็คือเป็นชาวบ้านธรรมดา เพราะฉะนั้นอาจารย์จะทำงานอยู่กับพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารทั้งหมดเลยเป็นผู้บริหารสงฆ์...” (บุคลากรสายวิชาการ)

ตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ก่อตั้งขึ้นมา เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังนั้น ตามโครงสร้างการบริหารจะมีทั้งฝ่ายพระภิกษุสงฆ์และฝ่ายฆราวาสปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นข้อแตกต่างกับโครงสร้างการบริหารงานในองค์กรอื่น ๆ โดยบทบาทและภารกิจที่สำคัญคือ การวิจัยทางด้านพุทธศาสนา ทั้งที่เป็นฐานองค์ความรู้และประยุกต์องค์ความรู้ต่าง ๆ ไปสู่การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น การผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นไปตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งขึ้นมา

“...มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายจากท่านอธิการก็มีเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ระดับโลก คือให้มหาวิทยาลัย...เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาในระดับโลก ถ้าใครอยากจะเรียนเกี่ยวกับพุทธศาสนาให้มาที่นี่...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...เราจะมีเป้าหมายว่าเป็นมหาวิทยาลัยทางพุทธศาสนาในระดับชาติและนานาชาติ เราจะไม่เป็นมหาวิทยาลัยอย่างอื่นแต่เราจะเป็นมหาวิทยาลัยพุทธศาสนา...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...เนื่องจากมหาวิทยาลัยเรามีจุดเน้นทางด้านพระพุทธศาสนา ความมีตัวตนของมหาวิทยาลัยก็คือการนำพระพุทธศาสนามาบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่...” (บุคลากรสายสนับสนุน)

“...แผนพัฒนามหาวิทยาลัยปี 2564-2568 ยิ่งชัดเจน คือมุ่งมหาวิทยาลัยไปในเชิงของทุกกิจกรรมต้องบูรณาการด้วยพุทธศาสนาหมดเลย วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม...ยกตัวอย่างเรื่องการจัดการศึกษานะ ทุกหลักสูตรต้องบูรณาการด้วยพุทธศาสนา...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...อีกเรื่องคือการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นนโยบายขององค์กรที่จะให้เป็นที่มหาวิทยาลัยแห่งการปฏิบัติธรรม คือ การปฏิบัติวิปัสณากรรมฐาน...เราก็บริการวิชาการแก่สังคม ส่วนงานจากภาครัฐที่เขาขอความร่วมมือมา เราก็ให้ความร่วมมือในด้านวิทยากรบ้างสถานที่บ้าง การเลี้ยงดูบ้าง เป็นต้น...” (บุคลากรสายสนับสนุน)

สิ่งหนึ่งที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ให้ความสำคัญ “มุ่งเน้นระบบคุณธรรม” ดังนั้นแนวทางการบริหารงานหรือจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัยจะมีกลิ่นอายของพระพุทธศาสนาเข้ามาเชื่อมโยง ซึ่งเป็นจุดเด่นหรืออัตลักษณ์มหาวิทยาลัยที่ประยุกต์พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคมเข้าไว้ด้วยกัน

“...มหาวิทยาลัยของเรา เราติดชิปความคิดหนึ่งขึ้นมาคือเป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาด้านจิตใจ หมายความว่ามหาวิทยาลัยของเรามีกลิ่นอายของพระพุทธศาสนา เป็น

มหาวิทยาลัยสงฆ์ เราก็ติดชิบความคิดให้บุคลากรว่าเราจะเป็นมหาวิทยาลัยผู้นำทางศีลธรรม ผู้เป็นศูนย์กลางของธรรมะ คำสั่งสอน ความดีงาม...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...การทำงานเราทำงานแบบธรรมมาภิบาล คือคำว่า ธรรมาภิบาลคือส่วนงานแต่ละส่วนงานจะดูแลส่วนงานที่เป็นรูปแบบการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองอยู่ตลอดเวลาเหมือนการแข่งขันไปในตัว...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...เนื่องจากเราเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ การแสดงคุณธรรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการแสดงความรับผิดชอบต่อการทำงานหรือชิ้นงานอาจจะด้อยประสิทธิภาพไปบ้างแต่ก็ไม่ได้ลดลง...” (บุคลากรสายสนับสนุน)

“...ในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่มีธรรมะ ความอิจฉาน้อย ความโลภโกรธหลงน้อย จากสายตาคนข้างนอกนี่คือมหาวิทยาลัยสงฆ์ซึ่งต้องโดดเด่นเรื่องจริยธรรม ที่ผ่านมามีเรื่องที่มีอื้อฉาวในมหาวิทยาลัย...” (บุคลากรสายวิชาการ)

2. หลักธรรมกับความสัมพันธ์ในองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์

การบริหารงานในมหาวิทยาลัยสงฆ์ถูกขับเคลื่อนผ่านการบริหารงานที่เป็นไปตามธรรมภิบาลและใช้หลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กร จึงส่งผลต่อบรรยากาศและรูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานที่ตามมาด้วย ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีความโดดเด่นแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ ที่ถูกบริหารงานโดยฝ่ายฆราวาส

2.1 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์

ในการศึกษานี้ ได้พบว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร แสดงออกมาใน 3 ลักษณะหลัก ๆ คือ 1) ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน 2) หลักธรรมนำการบริหาร และ 3) ความสัมพันธ์แบบแนบราบ

1) ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน

การใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ไม่ได้เคร่งเกินไปและไม่ได้หย่อนเกินไป มีความยืดหยุ่นสูง โดยในบางเรื่องไม่จำเป็นต้องแก้ไขปัญหาด้วยรัฐศาสตร์หรือรูปแบบคณะกรรมการพิจารณาเสมอไป จึงทำให้บรรยากาศอยู่กันจะเป็นแบบกัลยาณมิตร แบบถ้อยทีถ้อยอาศัย จะเห็นได้จากลักษณะความสัมพันธ์ ดังนี้

“...ประเด็นที่สนใจคือเป็นภาวะที่ผู้บริหารพร้อมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วมันสะท้อนกลับมาเรื่องเวลามีปัญหา เราจะไม่แก้ด้วยการตั้งกรรมการสอบ หรือถ้าไม่เกินจริง ๆ นะ จะเป็นการพูดคุยกันภายใน มันเลยเกิดบรรยากาศแบบนี้... นอกจากเขาจะมองว่าเป็นผู้บังคับบัญชาแล้วเขายังมองว่าเป็นพระด้วย มันจึงสะท้อนกลับไปเรื่องที่จะมีความรุนแรงหรือใช้อะไรที่เป็นเชิงกระทบกระทั่งสูง มันเลยเกิดต่ำ...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...ต้องยอมรับว่านอกจากตัวตนของทุกคน ผู้บริหารมันมีอยู่แล้ว ฉะนั้นคือความเป็นพระมันถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือการบริหารของตัวผู้บริหารด้วย...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...ท่านอธิการบดีท่านเป็นพระท่านจะมีความรู้สึกรุ่นนวนว่าเปิดโอกาสเปิดพื้นที่ให้กับบุคลากรมีส่วนร่วมให้มากที่สุดใช้คำว่าให้มากที่สุด เพราะฉะนั้นเมื่อมหาวิทยาลัยเปิดพื้นที่ให้ เช่น การประชุมสัมมนาท่านก็จะรับฟังความเห็นโดยพระจะนั่งฟังนั่ง ๆ ลักษณะอาการรุนแรงบ้างไม่รุนแรงบ้างท่านก็จะนั่งนิ่ง ๆ ท่านมีคุณธรรมของท่านพอสมควร...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

2) หลักธรรมาภิบาล

นอกจากนั้นแล้ว การใช้หลักธรรมเข้ามาเชื่อมโยงในความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีการปกครองด้วยพระสงฆ์เป็นส่วนใหญ่ ทำให้การบริหารจึงเน้นไปที่การใช้หลักธรรมของศาสนาพุทธ ที่นำมาใช้ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีการกล่าวถึงหรือผู้บริหารได้ถูกนำมาปฏิบัติกันภายในองค์กรคือ พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ปกครองและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นภายในองค์กร จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารใช้หลักธรรมะเพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

“...หลักๆ ก็คือ ถ้าเอาธรรมะมาใส่ก็คือพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารต้องมีความเมตตา มีเมตตาริจิตต่อผู้บังคับบัญชา มีเมตตา มีความกรุณา เห็นอกเห็นใจ แล้วก็มีมุทิตายินดีพร้อมส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เติบโตเติบโตใหญ่ในหน้าที่การงาน และมีอุเบกขาความยุติธรรมเป็นกลางไม่เอนเอียง...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...หลักศาสนาพุทธ ท่านพูดถึงพรหมวิหารไว้ 4 ข้อ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เมตตาคือการส่งความปรารถนาดีไป กรุณาคือเขาทุกข์เราสงสารเขาหาทางช่วยเหลือเขา มุทิตาคือพลอยยินดีไม่อิจฉาตาร้อนเขา ตัวที่สี่รู้ใหม่กว่าตัวที่สี่ คืออุเบกขาแปลว่าอะไรวางใจเป็นกลาง ถ้าเป็นผู้บริหารเขาจะต้องใช้อุเบกขาเยอะๆ วางใจเป็นกลาง...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...ความสัมพันธ์ที่ตีมันก็ต้องใช้หลักธรรมนะครับ ถ้าผู้ใหญ่ผู้บริหารองค์กรต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ มีความรักก็คือความเมตตา มีความกรุณา มีความอุเบกขา ความเมตตาก็คือมันเป็นตัวเชื่อมให้คนในองค์กรผู้ใต้บังคับบัญชาเขารู้สึกอบอุ่น ไม่เกรงกลัว...” (บุคลากรสายวิชาการ)

3) ความสัมพันธ์แบบแนวราบ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในองค์กรจะมีลักษณะความสัมพันธ์แบบแนวราบ มีการปฏิบัติต่อกันดุจญาติพี่น้อง มีการสร้างบรรยากาศของการทำงานกันแบบครอบครัว เป็นผู้บริหารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรรอบข้าง และคอยรับฟังปัญหาของบุคลากรสามารถช่วยหาทางออกหรือช่วยแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรได้ จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

“...ที่นี้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มันเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นแนวราบเหมือนพี่เหมือนน้อง เหมือนญาติธรรม...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีคือ เราปกครองแบบพี่แบบน้อง ไม่ใช่แบบนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งพระสงฆ์ผู้บริหารมีความเมตตาการุณเป็นพื้นฐาน ฉะนั้น คนที่ได้รับคำแนะนำหรือแนวปฏิบัติก็จะรับไปด้วยความรู้สึกชื่นชมยินดี ไม่ได้บริหารแบบเอาจริงเอาจังมากนัก มีความเมตตาการุณเป็นพื้นฐาน ทำให้องค์กรคนที่ปฏิบัติงานก็จะรู้สึกดีกับผู้บริหาร คนที่รับงานไปทำก็ทำด้วยความเต็มใจ...” (บุคลากรสายสนับสนุน)

“...จริง ๆ ผู้บังคับบัญชาก็ค่อนข้างจะอยู่ด้วยกันมานาน คือท่านใจดีมาก ท่านเป็นผู้บังคับบัญชาที่เราอาจจะโชคดีที่เจอ ไม่ว่าจะระดับหัวหน้าภาค คือเขาจะรับฟังความคิดเห็น ไม่ปิดกั้น ความคิดเห็น แล้วท่านก็พยายามถาม ไม่บังคับจิตใจ...” (บุคลากรสายวิชาการ)

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์

ในการศึกษานี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร แสดงออกมาใน 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ 1) ความสัมพันธ์แบบครอบครัว และ 2) ยึดถือการเป็นผู้ให้

1) ความสัมพันธ์แบบครอบครัว

จะเห็นได้ว่าลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองจะมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันฉันพี่น้องหรือบุคคลภายในครอบครัว และมีการทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย โดยคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 1 ใน 3 ของชีวิตใช้ไปในที่ทำงาน จึงไม่น่าแปลกใจที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจะมีความสำคัญอย่างมาก

“...เขาก็มีความรัก ได้รับการยอมรับ มีสังคมที่ดี มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี เขาก็จะรักองค์กร บางทีคำตอบแทนไม่เป็นองค์ประกอบด้วย บางทีมีที่อื่นให้เยอะกว่า แต่ที่นี้เขารักเขาชอบ บรรยากาศดีแบบพี่น้องกัน เขาก็ไม่ออกไปไหน...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...บรรยากาศของเรา เวลางานก็คือทำงาน ก็คือแบ่งหน้าที่เพราะฉะนั้น ในความสัมพันธ์อย่างที่ว่าที่นี้อยู่กันแบบครอบครัว ก็คือมีอะไรก็คุยกันได้ตักเตือนกันได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือว่าเรื่องส่วนตัว...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...เพื่อนร่วมงานกันนี้มีความผูกพันกันมากนะ มีความเป็นพี่เป็นน้องในหน่วยงานมีสูง...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...บรรยากาศของการทำงาน ของเราถ้าเปรียบเทียบกับที่อื่นเราจะมีบรรยากาศที่เป็นแบบพี่น้อง แบบครูบาอาจารย์ รัก เคารพซึ่งกันและกัน...” (บุคลากรสายวิชาการ)

2) ยึดถือการเป็นผู้ให้

นอกจากนี้ ยังพบว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานยึดถือเรื่องการให้อยู่กันด้วยไมตรีจิต และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือกันประสานงาน ช่วยเหลือแบ่งปันและให้อภัยต่อกัน เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมัก

ขึ้นอยู่กับการณ์มีมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในแง่การรู้จักแบ่งปัน การให้เรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่น

“...ประเด็นเรื่องความสัมพันธ์อยากจะว่าบางอย่างนะ มันเป็นความเกื้อกูล มันเป็นเสน่ห์ เสน่ห์ในพระพุทธศาสนา ไม่มีเสน่ห์ใดเกินกว่าผู้ให้ ฉะนั้นจึงเรียกว่า ทพมาโน ปิโย โหติ คนที่มีอะไรดีดีไม่ติดมือมีอะไรก็แบ่งปัน มีอะไรก็ให้มีอะไรก็ชวน มีอะไรก็รู้สึกว่าเป็นมิตรได้กับทุกคนโดยเฉพาะการให้สิ่งของ ให้เรายืมบ้างให้กำลังใจ...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...ธรรมะเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกัน คือห่วงใยกัน มีความเมตตาต่อกัน สงสารกัน เข้าอกเข้าใจกัน คือเรามาจากนักบวช มาจากชาวไร่ชาวนา ต้นทุนเรามาจากศุนย์ทั้งนั้น...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...ในการสร้างความสัมพันธ์ สามารถเปลี่ยนมิตรให้เป็นศัตรู และเปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตรได้ เมื่อกระบวนทางจิตใจของคนเรามีความรักความเมตตาเป็นที่ตั้ง และมีเจตนาดี ไม่แสดงออกทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยเฉพาะทางใจที่เราปรารถนาดีต่อเขา สิ่งใดที่เราส่งไป ครั้งที่ 1 2 3 จนถึงร้อยครั้งพันครั้ง เราก็ก้าวไปโดยตลอด...” (บุคลากรสายสนับสนุน)

3. การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรในเชิงลึก

องค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์นี้เป็นมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับด้านศาสนาพุทธเป็นหลัก จึงเน้นนโยบายและให้ความสำคัญการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม จะเห็นได้จากวัฒนธรรมขององค์กรนี้การมุ่งเน้นระบบคุณธรรมจริยธรรม โดยมีการนำหลักพุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับค่านิยมขององค์กร ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ คุณธรรมจริยธรรมขององค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและได้รับความเชื่อถือจากบุคลากรและสังคมทั่วไป ซึ่งทุกคนจะถูกหล่อหลอมเข้าไปสู่แนวความคิดเดียวกัน บุคลากรจะยึดมั่นและศรัทธาในสิ่งที่เป็นแก่นหรือความเชื่อขององค์กร (Core Value) อย่างเหนียวแน่น

“...ปกติหน่วยงานของเรามี Core Value ค่านิยมของเรา คือ ระเบียบ สามัคคี บำเพ็ญประโยชน์ ฉะนั้นทุกหน่วยงานเราจะสร้างให้เป็นคนที่มีระเบียบ มีวินัย และบำเพ็ญประโยชน์ ทำงานร่วมกัน มีความรักความสามัคคี มีกิจกรรมที่ให้ทุกคนได้ทำร่วมกันเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างหนึ่ง...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...มันมีในเชิงเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรตรงนี้เป็นวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ในความเป็นพระพุทธศาสนาความเป็นวัฒนธรรมนี้มันก็ต้องยึดโยง เป็นเหมือนวัฒนธรรมองค์กรซึ่งถือว่าให้ความสำคัญ...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...องค์กรอาตมา นอกจากต้องรู้เรื่องพระพุทธศาสนา นอกจากจะต้องมีความเข้าใจ มีความยึดหยุ่นแล้วมันจะต้องสามารถรู้ด้วยว่าที่นี่มีอัตลักษณ์ มีลักษณะเฉพาะอย่างไร มันจึงจะสามารถอยู่ด้วยกันได้ ไม่งั้นเราปรับตัวไม่ได้เลย...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

“...ใครมาทำงานที่เขาก็ต้องปรับตัวโดยอัตโนมัติ ฆราวาส ญาติโยมมาทำงานที่นี่ก็ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร พระก็ต้องเรียนรู้วิธีการปรับตัวกับการอยู่กับฆราวาสเหมือนกัน รู้วิธีปรับตัวเข้าหาซึ่งกันและกัน ก็ทำงานกันด้วยดี ดูแลให้กำลังใจกัน...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...เพราะว่าเป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาเรามีพระอยู่เยอะ เกือบจะห้าสิบล้านเปอร์เซ็นต์เลย เพราะฉะนั้น เรื่องที่จะไปนอกกลุ่มนอกทางต่าง ๆ มันจะน้อยกว่าไหม เพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรอยู่กับพระกับเจ้า...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่ดี มีความปรารถนาที่ดี การเห็นประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีความเกื้อกูลเอาใจใส่ต่อกัน การมีเมตตาธรรม การลดความขัดแย้ง มีคุณค่าในชีวิตจิตใจของตนเอง การมีทัศนคติในแง่บวก ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องเกี่ยวกับด้านจิตใจ โดยการใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมนำทางในการพัฒนา

“...จุดที่จะย้ำเสมอคือการทำงานและการพัฒนาจิตใจต้องเป็นไปด้วยกัน การทำงานสามารถเติมสติ เติมปัญญาไปในงานที่ทำได้ตลอดเวลา ความซื่อสัตย์สุจริตที่ดี ความเสียสละที่ดี ความขยันเต็มใจทำงาน คือความวิริยะก็ดี จะเป็นองค์ประกอบให้เกิดสติปัญญา เกิดปัญญาเข้มแข็งที่จะพัฒนางานและสร้างงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้...” (บุคลากรสายสนับสนุน)

“...เพราะว่าการทำงานในมหาสังฆม 50 เปอร์เซ็นต์ หรือ 80 เปอร์เซ็นต์คือยอมรับที่จะเข้ามารับใช้พระพุทธศาสนาและยอมรับที่จะมาอยู่ใกล้ธรรมะหรืออยู่ใกล้พระ ดังนั้นการยอมรับจึงไม่มีปัญหา...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...การที่มหาวิทยาลัยก็มีวิปัสสนาธุระก็คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายว่าให้บุคลากรมหาวิทยาลัยไปเข้ากรรมฐาน นั่นแหละครับคือการไปพัฒนาตนเองต้องไปปลีกวิเวก ก็คือไปหาเวลาไปเข้าปฏิบัติธรรม...” (บุคลากรสายวิชาการ)

“...คำสอนศาสนามันก็จะทำให้จิตใจเราผ่อนคลาย ที่เราจะโลกจะโกรธจะหลงมันก็จะอาจจะลดลงหรือว่าถ้าเราอยู่ตลอดวัฒนธรรม มันจะทำให้เกิดจิตใจไม่แข็งกระด้างแข็งกร้าวเกินไป มันก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานแน่นอน ฝึกกายกับจิตหน่อย...เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยทางศาสนา ดังนั้นการให้ความสำคัญการอบรมทางด้านจิตใจต้องทำควบคู่กันไปคือไม่ใช่ความรู้อย่างเดียว...” (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล)

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ในองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่แตกต่างจากองค์กรอื่นทั่วไป ด้วยความเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ยึดถือพระธรรมวินัยจึงได้นำมาสู่การบริหารงานและการวางตัวตนในองค์กร บทความนี้มุ่งความสนใจไปที่ความสัมพันธ์ในการทำงานและการบริหารงานในองค์กร โดยมีการนำเสนอในมุมมองของของบุคลากรใน

มหาวิทยาลัยสงฆ์ว่ามีรูปแบบความสัมพันธ์เป็นอย่างไร ทั้งในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร และความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในฐานะเพื่อนร่วมงาน บทความนี้พยายามขยายภาพภายในองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์ให้คนอื่นได้เห็นภาพที่เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งบทบาทของความเป็นผู้บังคับบัญชา ความเป็นพระสงฆ์ และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรกับพระสงฆ์

จากการศึกษานี้ พบว่าสิ่งที่ช่วยยึดโยงความสัมพันธ์ในองค์กรที่เข้มแข็งอยู่ได้ คือ หลักธรรมะในการอยู่ร่วมกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชานั้น มีการปฏิสัมพันธ์แบบลักษณะ คือ 1) ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน 2) หลักธรรมาภิบาลการบริหาร และ 3) ความสัมพันธ์แบบแนบราบ มีลักษณะการพูดคุยไต่ถามสารทุกข์สุกดิบ ความมีเมตตาและเกื้อกูลต่อกัน จะเป็นแนวราบเสมือนสมาชิกในครอบครัว หรือญาติธรรม เป็นการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกผูกพันเหมือนกับครอบครัว รู้สึกอบอุ่นเหมือนญาติ เวลาปฏิบัติงานแล้วสบายใจ ส่งผลให้การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกรัดคอหรือตึงเครียดจนเกินไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ รามรัง และ สานิต ฤทธิมนตรี (2561) ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์เชิงบวกของผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์อย่างเป็นมิตรมีความเป็นพี่น้องกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานและเข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารจัดการบุคลากร โดยบางเรื่องไม่จำเป็นต้องเป็นรูปแบบคณะกรรมการพิจารณาเสมอไป จะมีการพูดคุยกันภายในองค์กร ส่งผลเรื่องความรุนแรงหรือการกระทบกระทั่งในหน่วยงานเกิดขึ้นน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสันติ ธีรภทฺโท (2562) ที่พบว่า ในการบริหารงานภาครัฐ เพื่อความปรองดองของสังคมไทย การขจัดความเกลียดชังโดยใช้หลักสันติวิธีมีการพูดเจรจากันด้วยเหตุผล ประณีประนอม มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อปฏิบัติของอย่างเคร่งครัด รวมถึงการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การสร้างความสมดุลให้กับองค์กรนั้น สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าต่อไปได้

สังคมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ในลักษณะ 1) ความสัมพันธ์แบบครอบครัว มีความรักใคร่ปรองดอง และ 2) ยึดถือการเป็นผู้ให้ โดยเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องของชีวิตประจำวันและการทำงาน ความร่วมแรงร่วมใจ สามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูล รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้สามารถเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ดี การศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีที่เข้ามาช่วยอธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี นั่นคือ การศึกษาของ Maslow (1970) โดยหลักการแล้วการที่บุคคลมีความต้องการพื้นฐานที่พวกเขาต้องการจะค้นหาความพึงพอใจ โดยผ่านการทำงานภายในองค์กร โดยการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น ย่อมต้องมีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ความสัมพันธ์ของบุคคลจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต เพื่อส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกัน และดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีคุณภาพและราบรื่น ด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่อาจดำรงชีวิตในโลกนี้ได้เพียงลำพัง แต่ต้องพึ่งพาและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์และบรรยากาศในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยหนึ่งในปัจจัยนั้นคือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลงานวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ศรีประเสริฐสุข และคณะ (2562) พบว่า การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ผลของความใกล้ชิดกันของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็น และร่วมกันทำงานด้วยดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ จะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน มีลักษณะการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน ก็จะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่องค์กรมีคนอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก แน่แน่นอนว่าย่อมเกิดปัญหาตามมามากมาย เพราะบุคคลแต่ละคนนั้นต่างก็มีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่องค์กรควรจะทำอย่างไรให้ความแตกต่างนั้นอยู่ร่วมกันได้อย่างลงตัวทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่จะเชื่อมประสานให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างดี

การเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น บุคลากรต้องมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย ที่ให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ โดยองค์กรมีการถ่ายทอดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมโดยใช้หลักธรรมนำการทำงานร่วมกันด้วยการเกื้อกูล ห่วงใย และการเมตตากัน เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ส่วนใหญ่จะครองเพศบรรพชิต และมีพื้นฐานมาจากลูกชาวไร่ชาวนา ซึ่งพอมายู่ร่วมกันก็จะมีคามเคารพกับหลักการอาวุโส และให้เกียรติซึ่งกันและกัน แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวขยายแนวคิดให้บุคลากรมีความผูกพันและบุคลากรมีหลักธรรมการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อหรือค่านิยม หรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กรซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม หรือในองค์กรเป็นสิ่งที่ร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้น และถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยสงฆ์มีบุคลากรทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ วัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์สังเกตได้จากการปฏิบัติตนเป็นประจำของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสวดมนต์ก่อนการทำกิจกรรมประชุม การจัดการเรียนการสอน สมาชิกภายในองค์กรต้องมีการแสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน อันเป็นจริยธรรมที่สมาชิกทุกคนปฏิบัติร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ปิยวิทย์ชาติ (2559) ที่ศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ความสัมพันธ์ของพุทธจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ จึงมีพุทธจริยธรรมอยู่ข้างในเสมอ พุทธจริยธรรมที่สังเคราะห์มาเป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์กร

ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ผ่านการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ที่ดี เป็นวัฒนธรรมอันดีเมื่ออยู่ร่วมกัน ผ่านกระบวนการขัดเกลารายอย่างต่อเนื่องนั่นเอง

อย่างไรก็ดี จุดเด่นของงานวิจัยชิ้นนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เรื่องราวและความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อื่นทั้งบทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในลักษณะของการบริหารงาน และการทำงานที่ต้องทำร่วมกับฆราวาส ซึ่งงานวิจัยที่มุ่งเน้นเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีจำนวนไม่มากนัก ในขณะเดียวกัน งานวิจัยนี้ก็มีข้อจำกัดในเรื่องของระเบียบวิธีวิจัย ที่ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หรือการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video conference) เนื่องจากอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงทำให้ไม่เห็นหน้าและลักษณะท่าทางอารมณ์ และการแสดงออกที่ไม่ใช่ภาษาพูดของผู้ให้สัมภาษณ์

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

เกิดรูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีการส่งเสริมนำหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาผสมผสานกับความสัมพันธ์ของบุคลากร ทั้งในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร และความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง โดยองค์กรหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สามารถนำรูปแบบความสัมพันธ์ที่ยึดโยงกับแนวคำสอนทางพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานตนเอง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรได้เช่นเดียวกัน อีกทั้งสามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการใช้ชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานที่สามารถเดินเคียงคู่ไปกับนโยบายทางพุทธธรรมของศาสนาผนวกเข้าไว้ด้วยกันอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของสังคม อาจมีผลกระทบทำให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต้องมีการปรับเปลี่ยนไป ดังนั้น ผู้บริหารควรทำนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการทำงานของบุคลากร และให้บุคลากรทุกคนได้ปรับทัศนคติและวิธีการทำงานเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้การประพัตติการทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร เป็นหลักพุทธธรรมในพุทธศาสนาที่ปรับประยุกต์ใช้กับสังคมสมัยใหม่ได้ด้วย

1.2 ความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารควรทำยุทธศาสตร์เชิงพุทธและรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียต่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของ

องค์กรทางด้านศีลธรรม และเป็นผู้นำทางปัญญาให้กับสังคมไทย ซึ่งเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัยสงขลให้เป็นอัตลักษณ์อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลกับมหาวิทยาลัยทั่วไปว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

2.2 ควรศึกษาทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้ครอบคลุมระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงขล

แหล่งอ้างอิง

เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามพิทยาสรรพ์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bahcuojs/article/view/120686>

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สองขาครีเอชั่น.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 11). ดี.เค.ปริ้นติ้ง เวิลด์.

ทิพวัลย์ รามรจ และसानิต ฤทธิมนตรี. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(1), 185-208. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/181617>

พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. (2540). <http://www.asc.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2015/05/mcu-act.pdf>

พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. (2540). สืบค้น วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2565, จาก <https://www.mhesi.go.th/images/2563/pusit/legal-al/17p2540.pdf>

พระมหาสันติ ธีรภทโท. (2562). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการบริหารงานภาครัฐเพื่อความโปร่งใสในสังคมไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(3), 99-112. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JGSR/article/view/181698>

สำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษา*. https://info.mhesi.go.th/homestat_academy.php

อัจฉรา ปิยวิทย์ชาติ. (2559). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางพุทธจริยธรรมของมหาวิทยาลัยสงขล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]. MCU Digital Collections. <https://e-thesis.mcu.ac.th/thesis/11>

อัมพร ศรีประเสริฐสุข, สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ และชญญา ลีศัตร์พ่าย. (2562). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 25(1), 140-164. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/165019>

Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harpers and Row.