

แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

GUIDELINES FOR TEAMWORK DEVELOPMENT OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

พระมหาอรรถพล นริสโร

Phramaha Atthapol Narissaro

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Attaphon_kt@hotmail.com

บทคัดย่อ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ มี ศักดิ์และสิทธิในการจัดการศึกษาและได้รับงบประมาณจากรัฐเท่าที่ภาครัฐจัดสรรให้ แต่ถึง อย่างไรก็ตามโครงสร้างการบริหารองค์กรถูกกำหนดด้วยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 ซึ่งมีการขยายพื้นที่เพื่อให้การบริการทางการศึกษาทั่วประเทศ ทั้ง วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ หน่วยวิทยบริการ ห้องเรียน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แต่ กระนั้น โครงสร้างการบริหารแม้ว่าจะถูกกำหนดตามพระราชบัญญัติดังกล่าวสามารถจัดการ บริหารในส่วนของสถาบันภูมิภาคได้หลากหลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้น การ บริหารแบบทีมเวิร์คถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบันส่งผลต่อความร่วมมือทั้งทีมผู้บริหาร และทีมบุคลากรที่อยู่หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถมีแนวทางการทีมเวิร์คได้แก่ 1) การสร้าง วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ 2) มุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น 3) กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ 4) การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และ 5) การสร้างกรอบการทำงาน ให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาทีมเวิร์ค; มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

Mahachulalongkornrajavidyalaya University is an autonomous educational institution. Has the dignity and right to provide education and receive a budget from the state as allocated by the state. However, the organizational management structure was determined by the Mahachulalongkornrajavidyalaya University Act, 1997, which expanded the area to provide educational services throughout the country, including campuses, monastic colleges, academic service units, classrooms both inside and outside the country. However, the administration building project, even though it is stipulated by the Act, can manage a variety of regional institutions depending on the department. To the cooperation of both the management team and the personnel team in that department, which can have teamwork guidelines, including 1) creating a team-based work culture that can be attached to the organization's policy 2) focusing on development Talented personnel in the organization 3) Determine main and secondary policies for work that can coordinate work in all dimensions. 4) Building trust and trust to reduce conflicts as much as possible. and 5) creating a clear working framework both within the team and outside the organization.

Keywords: Teamwork Development; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทนำ

การทำงานในระบบทีมที่ดีนั้นควรมีผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ยอดเยี่ยมไปพร้อมๆ กัน ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะมีความสามารถในการทำงานแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่บริหารคนและงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย คุณลักษณะสำคัญที่ดีอีกอย่างของการเป็นผู้นำก็คือการเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น และต้องมีความเป็นธรรม ซึ่งหากผู้นำสร้างความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามได้ ผู้ตามก็จะเกิดการไว้วางใจและให้ความร่วมมือที่ดี ในขณะเดียวกันผู้ตามที่ดีนั้นไม่ใช่ว่าทำงานดีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ตามควรมีวินัยที่ดี ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด และให้ความช่วยเหลือคนอื่นได้ด้วย การมีวินัยที่ดี ปฏิบัติติดตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เมื่อทุกคนทำได้มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในที่สุด ทั้งนี้ การทำงานระบบทีม (Team) จะเป็นการทำงานที่มีสมาชิกมากกว่า 1 คน มารวมตัวทำงาน

ร่วมกัน แต่หัวใจสำคัญก็จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน มีการวางแผนงาน ตลอดจนวางระบบการทำงานที่ดี ทุกคนรู้ภาระหน้าที่ของตนเอง มีแรงผลักดันร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน ส่งเสริมกัน ตลอดจนมีการประเมินผล แก้ไขปัญหา อุดรอยร้าว เพื่อให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ทำดีที่สุดแล้ว ทุกคนทำเพื่อผลสำเร็จเดียวกันที่เป็นภาพรวมของทีม (HREX Thailand,ออนไลน์) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาทีมงานมีอุปสรรคและปัญหามากมาย เช่น การพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของการความคิดเห็นเกิดขึ้นก็ได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกสับสนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน ขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก และขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551 : 191-192)

เพราะฉะนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพันธกิจที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ เป็นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม จัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ เพราะจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และสันติสุข การบริการวิชาการตัวอย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชน

ในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งพัฒนาการบริหารจัดการ ตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ออนไลน์) จะสามารถยืดหยัดภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร หากสามารถพัฒนาการทำงานได้จะสามารถผ่านอุปสรรคและเกิดการบรรลุพันธกิจดังกล่าวได้ด้วย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และการสร้างกรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร ซึ่งจะได้ขยายความในหัวข้อถัดไป

แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็น “มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่และสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม” หมายถึง การเป็นมหาวิทยาลัยที่ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการขับเคลื่อนพันธกิจเพื่อสร้างพุทธนวัตกรรมในการพัฒนาจิตใจ และสังคม อันเป็นผลที่ได้มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ โดยได้จัดให้มีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย ในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ ตามนโยบายของผู้บริหาร และกำหนดยุทธศาสตร์ภายใต้พันธกิจ และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี โดยมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอุดมศึกษา สอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษากลุ่มที่ 4 กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา โดยยังคงเป็นไปตามปรัชญา ปณิธาน ตลอดจนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ใหญ่ ๆ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษา พัฒนาระบบให้มีสติ ปัญญาและคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานวิจัยและสร้างพุทธนวัตกรรมให้มีคุณภาพทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม และสนับสนุน ชุมชน วัดและสังคมสันติสุข และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 อนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริมพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (พระ

เมธีธรรมาจารย์, 2565) ดังนั้น การขับเคลื่อนงานด้านยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะแยกปฏิบัติการจะยากมากยิ่งขึ้นซึ่งต้องอาศัยทีมที่มีประสิทธิภาพที่สามารถมีแนวทางดังนี้

1) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยืดหยุ่นกับนโยบายขององค์กรได้ ได้แก่ 1. ทุกคนมีความสามารถ เฉพาะตัว มีความรับผิดชอบส่วนตัวสูง สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดและเป้าหมายของตนเอง แต่ยังมีช่องว่างเกิดขึ้น เมื่องานนั้นไม่มีความชัดเจนว่าเป็นของใคร หากมองเป็นทีมหรือแผนก ก็จะเกิดปัญหาว่า งานนี้เป็นงานของทีมใด 2. การทำงานแบบเชื่อมต่อไร้รอยตะเข็บ การทำงานเป็นขั้นตอน มีการส่งต่อกันอย่างลงตัว และราบรื่นต่อเนื่องกันไปตลอด หากทุกคน หรือทุกทีม มีความสามารถพอกันและทุกทีมพร้อม ไม่มีใครเข้มแข็งและมีความสามารถเหนือกว่ากัน การทำงานลักษณะนี้จะได้ประสิทธิผล แต่หากบุคคลใด หรือทีมใดเริ่มมีปัญหาจะทำให้เกิดผลกระทบกับภาพรวมทันที 3. การทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานแบบแทนกันได้ในบางกรณีแบบชั่วคราว แต่ทุกคน ทุกทีมยังรับผิดชอบในส่วนของตัวเอง หากมีปัญหาเกิดขึ้นกับบุคคลหรือทีม ณ จุดใด ส่วนที่เหลือก็จะเข้าไปช่วยเหลือ เพื่อให้ปัญหานั้นผ่านได้ แล้วก็กลับมาทำหน้าที่ของตัวเองเหมือนเดิม สามารถใช้กับทีมที่เข้มแข็ง หรือมีปัญหาในบางจุดได้อย่างลงตัว ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ควรมุ่งเน้นให้มีการทำงานที่ทับซ้อนการบ้าง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้อย่างเป็นธรรมชาติ เพราะบุคคลและทีมงานย่อมไม่สมบูรณ์ทั้งหมด การได้รับการช่วยเหลือย่อมทำให้เกิดการส่งเสริม (Synergy) ซึ่งกันและกันเพราะ"การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team Working Culture)" เป็นสุดยอด ปราบปรามขององค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ (สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง, ออนไลน์) แผน 13 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอาจต้องกล่าวและยึดโยงกับบริบทการทำงานเป็นทีมใหม่ขึ้นผ่านกลไกของหน่วยงานต้นสังกัดตามกฎหมายภาคต่าง ๆ ให้เข้ามามีผลต่อผลงานในปี 2570

2) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น ได้แก่ 1.การปั้นหัวหน้าให้เป็นโค้ช (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ส่งผ่านความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่าง ๆ ด้วยการให้คำปรึกษาและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง แล้วให้ฝึกแบคกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งองค์กรต้องให้การสนับสนุนและสนใจให้หัวหน้า หรือผู้จัดการดำเนินงานนี้ด้วย เพราะจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตรง 2. สร้างความตระหนักให้พนักงานอยากเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานเข้าใจและรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อประโยชน์ต่อตัวเอง และการทำงาน ฝึกฝนและ

พัฒนาวิธีการใหม่ๆในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในเวลาอันสั้น ประหยัด ทรัพยากร และแรงงาน และเมื่อพนักงานเก่งขึ้น ทำงานประสิทธิภาพสูงขึ้น องค์กรมีการ สนับสนุนด้านทรัพยากร เงิน หรือโบนัสพิเศษแบบต่าง ๆ ที่ไม่ใช่แค่เงินเท่านั้น 3. สนับสนุนและ ยืดหยุ่นในการเรียนรู้และพัฒนา พนักงานแต่ละคนมีความถนัดในการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน องค์กร และพนักงานต้องมีส่วนร่วมด้วยช่วยกันในการคิดหาโปรแกรมการพัฒนา รวมทั้งยืดหยุ่นเรื่อง เวลา บางบริษัททำงานประจำเต็มเวลาแล้วยังไม่เสร็จต้องทำล่วงเวลาอีกไม่มีแม้แต่ว่าจะให้ไป ฝึกฝนพัฒนาตัวเองแต่อย่างไร 4. ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตัวเอง ปกติหัวหน้าหรือ ผู้นำจะถูกจับตามองจากทุกสายตาของลูกน้องอยู่แล้ว ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานมีการ พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง หัวหน้าต้อง "นำโดยตัวอย่าง" ทำให้เป็นตัวอย่างก่อน และ 5. เลือก สื่อเรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัย ปัจจุบันมีสื่อการเรียนรู้มากมาย ที่เป็นช่องทางลัดในการพัฒนา ตัวเอง ทั้งยูทูบ สื่อออนไลน์ คอร์สฝึกอบรมแบบ public ไปพบผู้เชี่ยวชาญตัวจริง โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต มากมายให้เลือกมาใช้ในการพัฒนาตัวเอง (บริษัท อี-บิซิเนส พลัส จำกัด และ บริษัท บิซิเนส แอนด์เทคโนโลยี จำกัด, ออนไลน์) ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัยจะต้องตั้งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมทั้ง ครอบคลุมยุทธศาสตร์ดังกล่าวอย่างรวดเร็ว โดยมองไปที่ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรหรือ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดสรร งบประมาณไปที่การพัฒนาคนให้เก่งขึ้น

3) กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงาน ได้ทุกมิติ เพราะการบริหารจัดการในองค์กรจึงเข้าสู่ยุคการบริหารสมัยใหม่ซึ่งองค์กรจะต้องปรับ รูปแบบและโครงสร้างให้เกิดมูลค่าการดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะแข่งขันและปรับเปลี่ยน ซึ่งเป็นลักษณะเด่นในการบริหารสำหรับองค์กรในปัจจุบัน อาทิเช่น จะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับธุรกิจการเมืองและมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้นำเชิงบริหารและการจัดการ (Manager Leader Ship & Management) มีการปรับปรุงพัฒนาหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุงอยู่เสมอ รู้จัก วิธีการจูงใจและกระตุ้นให้ทีมงานด้วยความตั้งใจและความมุ่งมั่น มุ่งเข้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีเครื่องมือที่ทันสมัยสามารถติดตามและวัดผลงานได้ทันทั่วทั้งที่เพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุง ก่อนที่จะเกิดผลกระทบต่อเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ทำงานเชิงรุกและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหาร องค์กร เพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างบูรณาการโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมมีความรู้และทักษะใน

กิจการงานที่ทำอย่างรอบด้านเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารและตัดสินใจเชิงบูรณาการ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ เป็นการนำเอาการบริหารจัดการที่มีการคิดและการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์และการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การนำระบบการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องภายในกรอบความคิดเชิงนโยบายการบริหาร มาดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม และสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการได้ทันท่วงที (ยศกร บ่มไฉ่, มปป. ออนไลน์) ซึ่งการเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะเป็นผู้บริหารในลักษณะที่พึงประสงค์ของ CEO หรือ ผู้บริหารแบบบูรณาการ คือจะต้องสามารถผสมผสานทรัพยากรภายใต้การบริหารงานของตนได้เป็นอย่างดี อาทิทรัพยากรบุคคล (human resources) ทรัพยากรที่เป็นทุน (capital) เวลา (time) เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง (purpose) และเกิดการพัฒนานวัตกรรมทางที่ดีขึ้น ประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารแบบบูรณาการ จึงต้องมีทั้งศาสตร์ คือความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ และมีศิลป์คือความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ของคนและทรัพยากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ให้สามารถปฏิบัติงานไปได้ด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ (efficiency) และเกิดประสิทธิผล (effective) (จรีวัลย์ ภักดีวุฒิ,ออนไลน์) เพราะฉะนั้น ด้วยความที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีวิทยาเขต วิทยาลัย ห้องเรียน และหน่วยงานการศึกษาสมทบจะต้องมีความพร้อมในการทำงานเชิงบูรณาการได้มากขึ้นทุกมิติของการทำงานร่วมกันภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกันจึงสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ในยุคใหม่ได้

4) การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด เพราะความไว้วางใจในองค์กร หรือ Organizational Trust เป็นความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อการดำเนินการขององค์กร ซึ่งส่วนมากจะมาจากความมั่นใจในตัวผู้นำ ผู้จัดการ หรือสมาชิกในทีมแต่ละคน และยังรวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กร เช่น พันธกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความไว้วางใจในองค์กร สิ่งนี้อาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งความไว้วางใจในองค์กรนั้นเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จของธุรกิจทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพราะความไว้วางใจในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความไว้วางใจ มักจะมีแนวโน้มที่จะผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพมากกว่า เนื่องจากองค์กรเหล่านี้สามารถคัดเลือกและ

รักษานักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและมักจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่สำคัญผู้บริหารคงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ความไว้วางใจในองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะความไว้วางใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่สูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มจากการทำให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้นำ (Suchanya Tangwancharoenchai, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น การสร้างความไว้วางใจของบุคลากรที่ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเป็นที่สำคัญในการผลักดันพันธกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างไรจึงเป็นเรื่องผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาความไว้วางใจระหว่างให้มากขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างศูนย์กลางการบริหาร วิทยาเขต วิทยาลัย และหน่วยงานในสังกัดอื่น ๆ ได้จะช่วยให้เกิดความเสมอภาคและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้มาก

5) การสร้างกรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร เพราะ “การทำงานเป็นทีม” คือ อีกหนึ่งรูปแบบการทำงานในฝันของใครหลายคน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าหากัน ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกัน ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจ ก็มีสิทธิได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือเงินเดือนขึ้นพร้อม ๆ กันทั้งทีม โดยลักษณะและแนวทางของการทำงานเป็น Teamwork อย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 ข้อ ดังนี้ 1) เข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น แรกของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ “ผู้ปฏิบัติงาน” แม้จะเป็นหน่วยเล็กที่สุดของทีม แต่ก็สำคัญที่สุดเช่นกัน เพราะการที่ทีมมีบุคลากรที่ดีมารวมตัวกัน รวมทั้งมีความเข้าใจถึงการทำงานของผู้อื่นในทีม โดยอาศัยข้อดีเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หากมีจุดไหนที่แตกต่างกันมาก ก็พร้อมจะเข้าใจ 2. สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน เมื่อทำงานเป็นทีมก็ควรเริ่มวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ 3. สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน เมื่อกำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์แล้ว หัวหน้าทีมก็ควรมองหาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อต่อชิ้นส่วนจิ๊กซอว์แต่ละอันให้เข้ากันประสานเป็นหนึ่งเดียว 4. ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนกัน เมื่อการทำงานร่วมกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันแล้ว ก็ควรเปิดใจต่อกัน

ตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องของงาน และความจริงใจระหว่างกันในทีม มีข้อเสนอแนะ เห็นพ้องเห็นต่างในจุดไหนอย่างไรก็กล้าที่จะพูดออกไปตามตรงโดยไม่ใช้อารมณ์หรือเรื่องส่วนตัว 5. เพิ่มความสนิทสนม สานสัมพันธ์ ฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานในหลายๆ องค์กร มีนโยบายละลายพฤติกรรมของทีม เช่น การไปเที่ยว Outing กิจกรรมสนุกสนานร่วมกันต่างๆ เพื่อหนุนให้เกิดความสนุกสนานสานสัมพันธ์กันในองค์กร และ 6. เป็นผู้นำที่ดี และเป็นผู้ตามที่มีวินัย บุคคลในทีมที่มี Teamwork ดี มักจะประกอบด้วยคนที่มีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามในขณะเดียวกัน คำว่าผู้นำในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงการเป็นหัวหน้าแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น รู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องรอให้ใครมาบังคับ มีข้อเสนอแนะที่ดีให้เพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ และในขณะเดียวกัน เมื่อผู้อื่นในทีมแสดงภาวะภาวะความเป็นผู้นำบ้าง ก็สามารถเป็นผู้ตามที่มีวินัย เปิดกว้าง ยอมรับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตนเองได้ ให้สมาชิกในทีมได้พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา (Krungsri Academy, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น บทบาทของทีมงานจะชัดเจนขึ้นได้ก็ด้วยอาศัยความเข้าใจของผู้บริหาร บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยร่วมกันไม่ก้าวล่วงในงานของผู้อื่น ๆ หรือหลีกเลี่ยงการทำงานที่ไม่ได้มอบหมายออกไปเพื่อมุ่งเป้าประสงค์ไปที่การบรรลุภารกิจของตนเองภายในทีม

สรุป

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ดำเนินกิจกรรมทางด้านการศึกษาผ่านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการภายใต้บริบทของที่แตกต่างกันไปจากมหาวิทยาลัยทั่วไป กล่าวคือ บุคลากรมีทั้งพระสงฆ์และคฤหัสถ์ที่คอยสนองงานคณะสงฆ์อารังไว้ซึ่งคำสอนทางพระพุทธศาสนา อีกนัยหนึ่งจะทำงานพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานในลักษณะทีมงานหรือทีมเวิร์ค อันเป็นข้อจำกัดอยู่บ้างเพราะการตั้งหน่วยงานที่อยู่ทั่วประเทศภายใต้พันธกิจและยุทธศาสตร์เดียวกันอาจจะทำให้ความเข้าใจและเข้าถึงหัวใจแห่งการพัฒนาผิดพลาดได้ง่าย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะสามารถบรรลุกรอบวิสัยทัศน์ผ่านการทำงานที่มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น เกิดกำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ รวมทั้งการสร้างใจไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และการสร้าง

กรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร จึงจะกล่าวไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกภายใต้เงื่อนไขเดียวและทิศทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

จรัสวัณท์ ภักดีวุฒิ. *บูรณาการคืออะไร*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.gotoknow.org/posts/74693>

บริษัท อี-บิซิเนส พลัส จำกัด และ บริษัท บิซิเนส แอนด์เทคโนโลยี จำกัด. *5 วิธีพัฒนาลูกน้องให้เก่งขึ้น*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <http://oldweb.mcu.ac.th/site/philosophy.php>

พระเมธีธรรมาจารย์. "พระเมธีธรรมาจารย์" เผย "มจร" ประกาศใช้แผนพัฒนาระยะที่ 13 แล้ว. หนังสือพิมพ์บ้านเมือง. ฉบับวันศุกร์ ที่ 01 เมษายน พ.ศ. 2565.

ยศกร บ่มไฉ่. (มปป.). *การบริหารและการจัดการองค์กรแบบบูรณาการ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=1336§ion=17&issues=80>

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ปณณรัชต์.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *สุภาชิต ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ*.

สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <http://oldweb.mcu.ac.th/site/philosophy.php>

สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง. *การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.entraining.net/article/การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม/>

HREX Thailand. *สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>

Suchanya Tangwancharoenchai. *ผู้นำสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงานได้อย่างไร*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://blog.happily.ai/th/how-leaders-create-organizational-trust/>

Krungsri Academy. *Teamwork อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfect->