



### สันติปณิธาน

“ข้าพเจ้า ขอตั้งสัจจะอธิษฐานว่า  
ข้าพเจ้า ขอบำเพ็ญสันติবারมี  
พัฒนาชีวิตให้รู้ทันและเบิกบาน  
ร่วมประสานมนุษยและสังคม  
ให้อุดมด้วยสันติสุข  
ในทุกลมหายใจ ตลอดไปเทอญฯ ”

## สรุป

“HEART” หรือหัวใจ ถือเป็นอวัยวะสำคัญที่สุดของร่างกาย เปรียบเสมือนการทำงานในบริษัท ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะใหญ่มีพนักงานเป็นพันคน หรือบริษัทเล็กๆ ที่มีพนักงานไม่ถึงสิบคน ซึ่งพนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน หากผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานดูแลเขาอย่างจริงจัง ใส่ใจในความรู้สึก สนใจในความเป็นอยู่ สามารถครองใจพนักงานได้ ก็จะได้รับความสำเร็จจากพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ทาน คือการให้ด้วยความรัก ความใส่ใจ ปิยวาจา คือการพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน มีความจริงใจต่อกัน สามารถครองใจคนให้เกิดความศรัทธาได้ อัตถจริยา คือการแบ่งปันผลประโยชน์ เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น สมานัตตตา คือการวางตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย จนเกิดความไว้วางใจกันเป็นที่น่าเชื่อถือต่อกันในองค์กร โดยพนักงานก็จะมีใจจงรักภักดีต่อบริษัทปฏิบัติงานให้เราอย่างเต็มกำลังความสามารถ และพนักงานก็มีความสุขในการทำงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความสุขและความสงบ

## References

- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Tipitaka, (MCU Version)*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2539), (Thai version).
- Pachon Chalerm Sara. (2015). *Quality of working life*, Ministry of Social Development and Human Security Article, Retrived 17 Febuary 2015. <[http:// www.m-society.go.th/document/article/article\\_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc)>.
- Phra Dharmakosajarn (Prayoon Dhammacitto). (2549). *Buddhist management approach* Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phramaha Danai Upawattano (Srichan). (2015). The Model of The Organization Management for Peace : A Case Study of Wat Panyanantaram Khlongluang District, Pathumthani Province. *Journal of MCU Peace Studies*, 3 (1), 23-36.
- Porn-apha Thawornthawat, (2014). *The Analysis of Aparihaniyadhamma to Enhance the Peaceful Organization in C.T. Land Company Limited*. M.A. Thesis of the Master of Arts, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Suwit Klakayan. (2014). *The Approach to Building Relationships between Employers and Employees According to the Principle of Saraniyadhamma: A Case Study of Pan Asia Footwear Public Limited Company Phimai Branch Province*. M.A. Thesis of the Master of Arts. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

### E = Empathy (ความใส่ใจ)

ความใส่ใจของผู้บริหารที่มีความใส่ใจในตัวพนักงาน ดูแลพนักงานเหมือนลูกเหมือนหลาน หากทำผิดมีการว่ากล่าวตักเตือน มีความห่วงใยหากเกิดปัญหาที่รีบช่วยแก้ไขปัญหา ทั้งเรื่องงานและปัญหาเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารยังคอยดูแลใส่ใจครอบครัวพนักงาน ใส่ใจความรู้สึกทุกครั้งที่มีการประเมินการเลื่อนเงินเดือนก็จะมี การเรียกพนักงานมาถามว่าพอใจไหมในเงินเดือนที่ให้ ทั้งๆ ที่จริงๆ แล้วสามารถประเมินได้เลยเนื่องจากเป็นอำนาจในการบริหารงานของเขา แต่ผู้บริหารก็ไม่มองข้ามเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ตรงนี้ ซึ่งผู้บริหารได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (สมานัตตตา) ดังนั้น เมื่อพนักงานเห็นในความใส่ใจของผู้บริหารก็รู้สึกดี และผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น

### A = Attention (ความสนใจ)

การที่องค์กรมีผู้บริหารที่ให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน คอยแนะนำและสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คอยรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการปฏิบัติงานว่ามีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับงานที่ทำ ให้พนักงานได้มีโอกาสนำเสนอไอเดียใหม่ๆ สอนให้พนักงานรู้จักคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และสนับสนุนความสนใจของพนักงาน หากพนักงานสนใจทำอะไร หรือมีความต้องการอะไร ก็จะสามารถสนับสนุนทำให้ (อัตถจริยา) แต่จะคอยดูแลว่าได้ไปแล้วเขาใช้ประโยชน์ไหม

### R = Relationship (การครองใจ)

การครองใจคน หรือการทำให้คนอื่นรักนั้น เป็นศิลปะพิเศษอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องที่เหมาะสมแก่คนที่หวังความสำเร็จก้าวหน้า และหวังที่จะมีชีวิตอยู่เป็นปกติในสังคม คนที่ครองใจคนอื่นได้ย่อมได้รับการยอมรับและการช่วยเหลือสนับสนุนจากคนที่เราครองใจไว้ได้นั้นเป็นอันดี ทั้งในยามปกติและตกทุกข์ได้ยาก กล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถครองใจพนักงานได้ จากการสัมภาษณ์พนักงานทุกท่านมีความคิดเห็นเป็นไปแนวทางเดียวกัน คือ เคารพและรักผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง มีการบริหารงานแบบคนในครอบครัว ผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต เป็นคนที่มีจิตใจดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ชอบทำบุญ มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจพนักงานในทุกๆ เรื่อง และดูแลทุกคน หากมีปัญหาที่พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเต็มที่ เป็นต้นแบบที่ดี เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ทำให้บริษัทเป็นบริษัทที่อบอุ่น ทำงานกันเหมือนคนในครอบครัว ทุกคนทำงานด้วยแล้วมีความสุข สอดคล้องกับหลักของ **อัตถจริยา** คือ การทำตนให้มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อผู้อื่น

### T = Trust (ความเชื่อใจ)

ความเชื่อใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจจะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์กร หรืออาจหมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจเป็นการทำที่สม่ำเสมอจนเกิดความเข้าใจกัน (สมานัตตตา) ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์การเพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน

เสียงสะท้อนจากมุมมองผู้บริหารและพนักงานของบริษัท ทาคิโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นไปในทางเดียวกันโดยกล่าวถึงความเป็นองค์กรสันติสุขในมุมมองผู้บริหาร คือ “ส่วนประกอบขององค์กรเกี่ยวกับสันติสุขมันก็เกิดจากความเมตตาเป็นที่ตั้ง เมื่อมีความเมตตาให้กับเขา พนักงานก็จะเห็นสิ่งที่ผู้บริหารสละให้ การทำต้นแบบให้เห็น สิ่งที่ตอบกลับพวกเขาคืออะไร ผลประกอบการของบริษัท จุดยืนของเราที่นี้เราอยู่ด้วยกัน คินกำไรให้ใคร สุดท้ายมันก็กลับไปหาที่เขา ครอบครัวเขา สังคมที่เขาอยู่อย่างภาคภูมิใจ สิ่งที่ทำเขาก็จะรู้ว่าสิ่งที่เราสละ และเมตตาเขา ก็ทำให้เขาเดินตามเขาก็มีเมตตาต่อกันในองค์กร กับเพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ ถึงคนที่อยู่เก่าอายุน้อยกว่าคนที่มาใหม่ก็ตาม แต่เขาจะนับถือกันโดยไม่คุยเรื่องอายุ เขาจะมาเขาจะยกมือไหว้ ให้เกียรติว่าคนนี้เป็นพี่ โดยที่ก็จะทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง แล้วพวกเขาจะซึมซับและเดินตาม” สอดคล้องกับมุมมองของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความว่า “องค์กรสันติสุข คือการอยู่กันอย่างสงบสุข เรียบง่าย อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ราบเรียบ โดยไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ ทั้งสิ้น ข้อดีของบริษัท คือ มีกระทบกระทั่งกันแค่เรื่องงาน หลังเลิกงานเราจะคุยเล่นเฮฮาอกัน ไม่มีว่าใครจะตำแหน่งสูงกว่าใคร สังสรรค์กันเหมือนพี่น้อง เวลาทำงานคือทำงานต่อว่ากันได้ คนที่อายุมากกว่าก็ฟังคนที่อายุน้อยกว่าในกรณีที่เขาผิดจริงๆ ” ในการเสริมสร้างองค์กรให้เกิดสันติสุขนั้น ผู้บริหารองค์กรได้กล่าวว่า “องค์กรได้พยายามอบรมด้วยธรรมะ สอนให้รู้ฐานบุญเกิดจากการกระทำ เกิดจากธรรมชาติ ที่เราอยู่ด้วยกัน. . .”

จากการศึกษาวิเคราะห์ห้ององค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของบริษัท ทาคิโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บริษัทฯ มีการบริหารงานแบบครอบครัว เป็นบริษัทขนาดเล็กแต่มีความอบอุ่น ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่พนักงาน และลูกค้า ทำให้พนักงานที่ร่วมงานด้วยเกิดความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทเล็กๆ แห่งนี้ ผู้บริหารยังคอยสอนในเรื่อง การทำการ การดำเนินชีวิต พร้อมช่วยเหลือ และยังเป็นต้นแบบในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บริษัทนี้เป็นองค์กรสันติสุข เป็นองค์กรที่ทุกคนทำงานแล้วมีความสุข ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอโมเดลต้นแบบของการทำองค์กรให้เป็นองค์กรสันติสุขด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 โดยมีผู้บริหารเป็นต้นแบบ ผู้วิจัยเรียกโมเดลนี้ว่า “HEART” หรือหัวใจ ประกอบด้วย

#### H = Hearty-feeling (ความจริงใจ)

ความจริงใจ คือ สิ่งที่ผู้บริหารมีให้กับพนักงาน และลูกค้า เนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารงานแบบครอบครัว เป็นกันเอง ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ไม่ปกปิด ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว ไม่หลอกล่อ ไม่ผิดสัญญา และมีสัจจะในการพูดซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในเรื่อง **ปิยะวาจา** พูดด้วยถ้อยคำที่สุภาพจริงใจ เมื่อผู้บริหารมีสิ่งเหล่านี้หรือที่เรียกว่าความจริงใจให้กับพนักงาน พนักงานงานเองก็มีความจริงใจให้กับผู้บริหาร ผู้บริหารก็มีความสุขและพนักงานเอง ก็มีความสุขในการทำงาน บรรยากาศในบริษัทก็จะมีแต่ความสุข สนุกสนาน ทำงานประสานกันดี อย่างดี ทำให้บริษัทเป็นองค์กรที่น่าอยู่ อยู่แล้วมีความสุข ความสงบ ซึ่งนำมาสู่องค์กรสันติสุขนั่นเอง

### กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรที่ยืดหยุ่น

บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด มีกฎระเบียบเหมือนๆ กับบริษัททั่วไป มีการประเมินผลงาน มีการตอบบัตร การนัดวันขาด ลา มาสาย มีการกำหนดเวลาเข้าทำงาน เลิกงาน ซึ่งตรงนี้ชัดเจนมาก จุดเด่นขององค์กรแห่งนี้ในเรื่องของกฎระเบียบข้อบังคับ คือ มีความยืดหยุ่น ซึ่งผู้บริหารรู้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด อาจมีการให้หยุดงานยาวขึ้นในช่วงเทศกาลสำคัญๆ เช่น วันสงกรานต์ ปีใหม่ ในขณะที่พนักงานปฏิบัติตนผิดจะกวดขันที่บริษัทวางไว้ ทางผู้บริหารก็จะมีการลงโทษโดยมีการตักเตือน มีหนังสือเตือน ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานก็รับจะปรับปรุงแก้ไขตนเอง

### การสร้างรากฐานสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสังคมภายนอก

นอกจากบริษัทจะดูแลใส่ใจลูกค้าและพนักงานแล้ว บริษัท ทาเคโกะ ยังให้ความสำคัญในการดูแลสังคมภายนอก ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จัก โดยผู้บริหารองค์กรมองว่า “เมื่อเราได้รับแล้วเราต้องแบ่งปันคืนกลับไปให้สังคมด้วย” (Srisuda Turmratanasuwana) สำหรับบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด เห็นความสำคัญในการดูแลสังคม ซึ่งตัวผู้บริหารเองก็เป็นคนที่ชอบทำบุญ บริจาคสิ่งของ ให้ทุนการศึกษา และช่วยเหลือสังคม นอกจากผู้บริหารจะทำความดีให้กับสังคมแล้ว ยังชักชวนให้พนักงานมาทำความดีให้กับสังคมอีกด้วย จุดหมายที่องค์กรชักชวนให้พนักงานได้ทำประโยชน์ต่อสังคมเพราะเห็นว่าการอยู่ในสังคมต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน

กล่าวได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) แม้จะเป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่ก็สามารถบริหารจัดการทั้งเรื่องสินค้า บริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะการให้ความใส่ใจดูแลพนักงานองค์กรอย่างใกล้ชิดของผู้บริหาร ที่พนักงานต่างสะท้อนความรู้สึกในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นทัศนคติบวกต่อองค์กร และถึงแม้จะมีปัญหาให้ต้องแก้ไข แต่ด้วยความสามัคคีในองค์กรทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วง มิใช่แต่เพียงการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กรแต่ยังสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมรอบด้าน เป็นการปลูกฝังการเป็นผู้ให้โดยมีองค์กรเป็นสะพานเชื่อมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างเสริมความดี

### 3. องค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของ บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาพบว่า องค์กรสันติสุข คือ องค์กรที่ทุกคนอยู่ร่วมกันแล้วมีความสุข ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อยู่ด้วยกันด้วยความรักและความเข้าใจกัน เคารพซึ่งกันและกัน ทุกคนฝันที่จะทำงานในองค์กรที่มีความสุข ไม่มีการขัดแย้งกัน สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ ไร้ใจ เชื่อใจ กันและกัน นิยามองค์กรสันติสุขในหลักพระพุทธศาสนา คือ การอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ในชีวิตมนุษย์ ทุกคนเกิดมามีความเท่าเทียมกัน เกิดมาต้องเกื้อกูลกัน เราต้องเกื้อกูลอยู่ด้วยกัน ด้วยการดูแลเอาใจใส่กัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเหมือนกับที่พระพุทธองค์ทรงสอนพระภิกษุสงฆ์ ในพระธรรมวินัย สังฆะ คือการอยู่ด้วยกัน กินข้าวด้วยกัน มีปัญหาปรึกษาด้วยกัน ทำให้เห็นและทำให้ดู นี่คือนัยของพระพุทธศาสนา

3) อุตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประเด็นนี้สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานองค์กร เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการร่วมมือร่วมมือของสมาชิกทุกฝ่ายในองค์กร ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือกันและกันจึงเป็นการสร้างสะพานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ทำให้การทำงานในองค์กรมีความเข้มแข็ง

4) สมานัตตตา การวางตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ซึ่งกันและกัน กล่าวได้ว่า การทำให้สมาชิกในองค์กรต่างก็ละความเป็นตัวตน การไม่ถือยศ ถือตำแหน่ง อยู่ร่วมกันอย่างพื้ ๆ น้อย ๆ จะทำให้ความสัมพันธ์ในองค์กรแน่นแฟ้น และบรรยากาศการทำงานในองค์กรน่าอยู่ขึ้น เพราะทุกคนสามารถร่วมทำงาน พุดคุยปรึกษา ที่ยอมรับฟังกันและกันบนพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต่างก็มีคุณค่า มีปัญญา ปัญหาบางอย่างสามารถแก้ไขได้ด้วยคำแนะนำของผู้ที่มีตำแหน่งหรือการศึกษาที่ต่ำกว่า แต่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมาย ย่อมช่วยให้เกิดคำแนะนำกับผู้ที่จบการศึกษาสูงและดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า แต่มีประสบการณ์ที่ยังไม่มากพอต่องานที่ทำ ดังนั้นบรรยากาศของการไม่ถือตัว ถือตน จะสามารถสัมผัสได้ในองค์กรสันติสุข

## 2. บริบทการทำงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรของบริษัททาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งและดำเนินธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรผลิตเหล็ก ปัจจุบัน บริษัทได้เติบโตขึ้น ขยายขอบเขตการให้บริการ โดยเพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ ด้วยสินค้า และเครื่องจักร ที่มีเทคโนโลยีที่ได้รับมาตรฐานคุณภาพชั้นนำระดับโลก จากหลากหลายภูมิภาค ทั้งในเอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา เพื่อรองรับการเติบโต ทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีแนวทางการทำงานดังนี้

### ด้านนโยบายบริษัทแห่งการเอื้ออาทร

คือ แนวทางหรือกรอบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ยึดมั่นในอุดมการณ์ประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ และใส่ใจในการให้บริการ ด้วยมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นประโยชน์ และความพึงพอใจของลูกค้าเป็นเป้าหมายสูงสุด ให้สมปณิธานที่ตั้งไว้ บริษัทฯ มีนโยบายในการบริหารงานแบบครอบครัว โดยเวลาทำงานจะไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายในห้องเท่านั้น จะเดินตรวจสอบทุกจุดของบริษัท ไปเดินดูพนักงานทำงานอะไร โดยเน้นความปลอดภัยของพนักงานมาเป็นอันดับต้นๆ เข้าไปเตือนให้ใส่อุปกรณ์เวลาทำงาน เช่น แวนตา ผ้าปิดจมูก จะคอยดูว่าพนักงานขาดเหลืออะไร และมีการแต่งตั้งพนักงานเพื่อดูแลด้านความปลอดภัย สำหรับเรื่องค่าตอบแทน บริษัทฯ มีเบี้ยขยัน เบี้ยประจำตำแหน่ง และเงินออม การปรับฐานเงินเดือนจะพิจารณาจากผลงานและใบประเมิน ซึ่งบริษัทฯ จะเรียกพนักงานมาสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปรับฐานเงินเดือน ว่าคุณมีความคิดเห็นอย่างไร ทั้งนี้บริษัทมีนโยบายในการแจ้งผลประกอบการของบริษัทให้พนักงานทราบเป็นประจำทุกปี (Srisuda Turmratanasuwan)

## ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์องค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัดงานวิจัยนี้ได้คัดเลือกประเด็นที่มีนัยสำคัญที่จะนำเสนอในบทความนี้ สามประเด็นประกอบด้วย ประเด็นที่หนึ่ง เพื่อศึกษาแนวคิดองค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธี ประเด็นที่สอง เพื่อศึกษาสภาพบริบทการทำงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรของบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด ประเด็นที่สามเพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด

### 1. แนวคิดองค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธี

จากการศึกษาภาคเอกสารเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรให้เกิดสันติสุข และยั่งยืนนั้นจะต้องอาศัยหลักธรรมะเป็นแนวทางปฏิบัติ ทำให้เกิดจากความรัก ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อกันปฏิบัติต่อกันตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ทาน คือ การให้การอนุเคราะห์ (2) ปิยวาจา วาจาที่อ่อนหวานจริงใจ (3) อุตถจริยา การที่เป็นคนเสียสละตนเองเพื่อส่วนรวม (4) สมานัตตตา การเป็นบุคคลที่เสมอต้นเสมอปลาย (Tipitika, 2539) กล่าวได้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักปฏิบัติที่ถือได้ว่าสามารถนำมาบริหารจัดการคนในสังคมให้มีสันติสุข เนื่องจากหลักธรรมนี้เป็นหลักแนวคิดที่เป็นกำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษย์สัมพันธ์เป็นการประสานใจสมาชิกในสังคมให้เกิดสันติสุข จากการศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเรื่องที่สามารถปรับประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ เพราะหลักธรรมนี้ช่วยทำให้สังคมในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างสงบ และเป็นสุข ไม่รัดเอาเปรียบรู้จักแบ่งปัน เมตตาต่อกัน การใช้สังคหวัตถุในฐานะพุทธสันติวิธีเพื่อองค์กรสันติสุข มีรายละเอียดดังนี้

1) ทาน เป็นการแบ่งปัน ให้อภัยเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ หรือการมีน้ำใจต่อกัน สำหรับในการทำงานองค์กร หลักการบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ คือ เรื่องของการแบ่งงานกันทำ ทั้งนี้สอดคล้องกับเรื่องทานในพระพุทธศาสนา ที่มีใจแต่การให้เฉพาะวัตถุภายนอก แต่ต้องให้ความรัก ความจริงใจและความปรารถนาดีต่อกันและกัน ประกอบกับการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อแบ่งปันรางวัล สิ่งของที่ได้มา ย่อมทำให้ผูกใจรักสามัคคีในองค์กร

2) ปิยวาจา เป็นการพูดด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพราะการใช้วาจาที่ให้เกียรติต่อกัน แสดงถึงการเคารพในฝ่ายที่ได้สนทนาด้วย ซึ่งในการทำงานองค์กรเป็นธรรมดาที่ต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและได้ผลงานที่ดีที่สุดเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ดังนั้น วาจาหรือคำพูดที่ใช้สื่อสารระหว่างกันในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเน้นการใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนหวานและให้เกียรติ เพื่อให้อีกฝ่ายไม่ต่อต้านและยอมรับฟัง เพราะได้รับการให้เกียรติด้วยความจริงใจ เป็นสุนทรียสารในการประชุมที่ทำให้ความคิดสร้างสรรค์ได้ไหลลื่นไม่สะดุด เพราะการใช้วาจาที่รุนแรงต่อกันในการนำเสนอประเด็นที่เห็นแตกต่าง

มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ยอดขายเพิ่มขึ้น มีความผิดพลาดในการทำงานลดลง พนักงานลาออกน้อยลง ลดการขัดแย้งการไม่เข้าใจกัน มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถอดบทเรียนองค์กรสันติสุขของ บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นพุทธสันติวิธีมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ถอดบทเรียนการอยู่ร่วมกันในองค์กรสันติสุขตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นพุทธสันติ ด้วยหวังประโยชน์ว่างานวิจัยนี้จะสามารถสะท้อนให้องค์กร บริษัท ทั้งผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กรหรือขนาดใหญ่ ให้หันมามองและให้ความสำคัญการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนในองค์กรให้มีสันติภายในพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดความสุข ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับสังคมสืบต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดขององค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธี
2. เพื่อศึกษาสภาพบริบทการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กรของ บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของ บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด

## วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนามภาคสนาม (Qualitative Field Research) โดยผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำงานของ บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด ตามกรอบแนวคิดตามแนวพุทธสันติวิธี จากคัมภีร์พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เอกสารหนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 8 ท่าน และ 2) กลุ่มนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องขององค์กร จำนวน 1 ท่าน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน และทำการรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งวิเคราะห์ตีความด้วยหลัก Content Analysis จำกัด รวม โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



## บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันภายใต้เทคโนโลยีโลกไร้พรมแดน ทำให้สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานในองค์กรต่างก็เร่งรีบและไขว่คว้าความสำเร็จ เนื่องจากองค์กรทั้งหลายต่างก็พุ่งเป้าไปที่ผลประโยชน์และความสำเร็จที่เป็นทรัพย์สินเงินทอง แม้ว่าการทำงานจะมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมากในฐานะเป็นกิจกรรมหลักที่มนุษย์ต้องปฏิบัติเพื่อการเลี้ยงชีพ และเป็นเครื่องมือในการเปิดโอกาสให้มนุษย์แสดงถึงความสามารถและเชี่ยวชาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวรวมถึงการมีคุณภาพ ชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี (Pachon Chalerm Sara, 2558) ทั้งนี้ หากมองย้อนไปในอดีตที่ผ่านมาจะพบว่าองค์กร ต่างก็พัฒนาโดยยึดเอาวัตถุเป็นศูนย์กลาง ผลที่เกิดขึ้นก็คือ มนุษย์สร้างวัตถุต่างๆ อย่างกว้างขวาง เป็นสังคมวัตถุนิยมที่ทำให้มนุษย์ไม่มีความสุข (Porn-apha Thawornthawat, 2557) เฉกเช่นเดียวกัน ความสำเร็จของงานที่จะส่งผลได้อย่างยั่งยืนนั้น พึงทำให้เป้าหมายขององค์กรและความสุขของพนักงานเป็นไปเพื่อการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันจึงสามารถกล่าวได้ว่า องค์กรนั้นเป็นองค์กรสันติสุข เป็นการอยู่ร่วมกันอย่างสงบไม่ขัดแย้งหรือขัดแย้งน้อยที่สุด มีความสามัคคี ทุกคนเสียสละทำหน้าที่เต็มความสามารถของตนเอง เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและผู้อื่นอย่างดีที่สุด (PhramahaDanai Upawattano Srichan, 2557) แต่ก็พบว่า การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนและโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ก็มีความสำคัญ การบริหารองค์กรจึงเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากร มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการของการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้ (1) ทาน (การให้) (2) ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) (3) อัถถจริยา (การประพฤติประโยชน์) (4) สมานัตตดา (การวางตนสม่าเสมอ) (Tipitika, 2539) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น Suwit Krakhayan (2557) พบว่า บริษัทและพนักงานที่มีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา คือ กระทำดีต่อกัน พูดีต่อกัน จริ่งใจต่อกัน แบ่งปันผลประโยชน์ที่ดีต่อกัน ยึดนโยบายหรือหลักการที่ดีต่อกัน และคิดเห็นที่ดีต่อกัน ทำให้พนักงานในองค์กรทุกฝ่ายเกิดความสามัคคีปรองดองและรักใคร่ห่วงใยกัน

บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นธุรกิจขนาดเล็กแต่ก็ประสบความสำเร็จและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะมีผู้บริหารที่ใช้ ให้ความรักและเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีความปรารถนาดีในทุกๆ เรื่องของพนักงาน ดูแลเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งในครอบครัว ไม่ทอดทิ้งในยามที่เขามีทุกข์ และได้พาเขาไปร่วมปฏิบัติธรรม รวมทั้งให้ความรู้ทั้งด้านการทำงาน และด้านอื่นๆ เป็นประโยชน์ต่อพนักงานในองค์กร ให้ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน ซึ่งการดูแลแบบนี้ทำให้พนักงานรักในองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเอาใจใส่ในหน้าที่งานส่วนงานที่รับผิดชอบ ซึ่งส่งผลทำให้การทำงาน

## Abstract

This qualitative field thesis aims to: 1) study the conceptual idea of a peaceful organization according to Buddhist peaceful means, 2) analytically study the context of working and relationship among the members of TakeCo Engineering (Thailand) Co, Ltd., and 3) analyze TakeCo Engineering (Thailand) Co, Ltd. as a peaceful organization in accordance with Buddhist peaceful means. The tools of the research are studies from documentation and an in-depth interview with 9 key informants.

From the analysis, it is found the following:

1. A peaceful organization is the organization everyone can work together happily with love, understanding, respect and trust by using the principles of Sangahavatthu which is giving knowledge, loving one another within the organization, including loving customers, speaking nicely with friendship, sharing to staff and their families, and the continuity of good behavior as the staff's role model.

2. TakeCo Engineering (Thailand) Co, Ltd. has got a family style of administrative policy with good after sales service to its customers; the staff devote themselves to the success of the organization while the internal relationship emphasizes the well-being and safety in working with worthily reciprocated pay for progress according to it staff's abilities, plus a good a welfare for them.

3. It can be concluded as a "HEART" model of a peaceful organization according to Buddhist peaceful means of TakeCo Engineering (Thailand) Co, Ltd. : "H" is hearty-feeling, "E" is empathy, "A" is Attention, "R" is Relationship and "T" is Trust, respectively.

**Keywords:** Peaceful Organization; Buddhist Peaceful Means; Sangahavatthu 4

องค์กรเน้นเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน มีการจ่ายผลตอบแทนที่คุ้มค่า และเจริญก้าวหน้าตามความสามารถ การดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงาน

3. องค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นไปตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งสามารถสรุปเป็นโมเดล “HEART” ซึ่งประกอบด้วย “H” หมายถึง Hearty-feeling คือ ความจริงใจ (ปิยวาจา) “E” หมายถึง Empathy คือ ความใส่ใจ (ทาน) “A” หมายถึง Attention คือความสนใจ (ทาน) “R” หมายถึง Relationship คือ การครองใจ (อหิตจริยา) และ “T” Trust คือ ความเชื่อใจ (สมานัตตตา)

**คำสำคัญ:** องค์กรสันติสุข; พุทธสันติวิธี; สังคหวัตถุ 4

# ศึกษาวิเคราะห์องค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของ บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด An Analytical Study of a Peaceful Organization, Takeco Engineering (Thailand) Co, Ltd. According to Buddhist Peaceful Means

กนกพร จันทรดิตรัตน์<sup>1</sup>, ชันทอง วัฒนประดิษฐ์<sup>2</sup> และ พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ

Kanokporn Chantradilokrat, Khantong Wattanapradit and

Phramaha Duangden Thitañño.

สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Peace Studies Program, Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Wang-noi, PhraNakorn Si Ayutthaya 13170, Thailand.

<sup>1</sup>Corresponding Author.E-mail: chantrarat@windowlive.com



## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดองค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธี 2) เพื่อศึกษาสภาพบริบทการทำงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรของบริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์กรสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีของ บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด การวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและภาคสนาม โดยศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรสันติสุข คือ องค์กรที่ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันและปฏิบัติงานแล้วมีความสุข มีความรัก ความเข้าใจกัน ความเคารพ และเกิดความไว้วางใจ เชื่อใจกันและกัน โดยอาศัย หลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน ได้แก่ การให้ ให้ทั้งความรู้ ความรักที่ดีต่อกันทั้งภายในองค์กร ตลอดถึงลูกค้า 2) ปิยะวาจา ได้แก่ การพูด ด้วยถ้อยคำไพเราะ มีไมตรีต่อกัน (3) อุตถจริยา ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้พนักงานและครอบครัวของพนักงาน (4) สมานัตตตา คือ การวางตัวเสมอต้นเสมอปลายเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน

2. บริษัท ทาเคโกะ เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด มีนโยบายในการบริหารงานแบบครอบครัว มีบริการดูแลลูกค้าหลังการขาย พนักงานให้ความทุ่มเทเอาใจใส่ในความสำเร็จขององค์กร ความสัมพันธ์ใน

Views and opinions expressed in the articles published by The Journal of MCU Peace Studies, are of responsibility by such authors but not the editors and do not necessarily reflect those of the editors.

● **เจ้าของ**

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาสันติศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม ห้อง D 423 79 หมู่ที่ 1  
ถนนพหลโยธิน ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170  
โทรศัพท์ 035248000 ต่อ 8528,  
โทรสาร: 035-248000 ต่อ 8528  
<http://www.journal-peace.mcu.ac.th>

● **ที่ปรึกษา**

อธิการบดี  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
คณบดีคณะพุทธศาสตร์  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า  
  
เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

● **บรรณาธิการบริหาร**

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.,  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

● **หัวหน้ากองบรรณาธิการ**

พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.,  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

● **Owner**

Master of Arts Program in Peace Studies,  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Zone D, D423 4<sup>th</sup> floor, School Building,  
79 M.1, Phahon Yothin Road, Lam Sai,  
Wang Noi, Phra Nakhon Si Ayutthaya, 13170,  
Thailand.  
Tel: + 66 35 248 000 ext. 8528  
Fax: + 66 35 248 000 ext. 8528  
<http://www.journal-peace.mcu.ac.th>

● **Advisors**

The Rector  
Vice-Rector for Academic Affairs  
Dean, Faculty of Buddhism  
Dean, Graduate School  
The Secretary-General of King Prajadhipok's  
Institute  
The Secretary-General of the Office of the Judiciary

● **Executive Editor**

Assoc. Prof. Dr. Phramaha Hansa Dhammhaso,  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

● **Chief Editor**

Dr. Phrapalad Somchai Payogo,  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University



# วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร Journal of MCU Peace Studies

ปีที่ 5 ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม 2560)

P-ISSN : 2287-0962

Vol. 5 Special Issue (May 2017)

E-ISSN : 2539-6765

## ● วัตถุประสงค์

วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร เป็นวารสารวิชาการราย 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม, ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา สันติศึกษา สังคมวิทยา ศิลปศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร อย่างเคร่งครัดรวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร

**The Journal of MCU Peace Studies** is an academic journal published twice a year (1<sup>st</sup> issue January-April, 2<sup>nd</sup> issue May-August, 3<sup>rd</sup> September-December). It aims to promote research and disseminate academic and research articles for researchers, academicians, lecturers and graduate students. The Journal focuses on Buddhism, Peace Studies, Sociology, Liberal Arts and Interdisciplinary of Humanities and Social Sciences. All the articles published are peer-reviewed by at least two experts. The articles are in both Thai and English.

The articles, submitted for The Journal of MCU Peace Studies, should not be previously published or under consideration of any other journals. The author should carefully follow the submission instructions of The Journal of MCU Peace Studies including the reference style and format.



ISSN 2287-0962

# วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร Journal of MCU Peace Studies

ปีที่ 5 ฉบับพิเศษเนื่องในโอกาส

ประชุมวิชาการนานาชาติ สมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ครั้งที่ ๓

## สติ:

วิถีปฏิบัติและวิถีแห่งการประยุกต์  
บนฐานความกรุณา



*Mindfulness:  
Traditions and  
Compassionate  
Applications*



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University