การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน

The Application of the Principles of Saraniyadhamma in Creating a Happy Organization at the Office of Buddhism, Mae Hong Son Province

สุรางคณา สุริยะ Surangkana Suriya
พระมหาอินทร์วงค์ อิสฺสรภาณี, ดร. Phramaha Inthawong Issarabhani, Dr
พัลลภ หารุคำจา Panlob Harucomja
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Lamphun Buddhist College
surangkana.suriya28@gmail.com

Received 2025/07/02 *Revised* 2025/07/18 *Accepted* 2025/08/16

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาบริบทและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน 2) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 3) วิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการพัฒนาองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) บริบทและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า องค์กรแห่งความสุขคือองค์กรที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ผ่านการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร อันนำไปสู่ความสามารถในการปรับตัวและการเติบโตอย่างยั่งยืน

2) การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า หลักสาราณียธรรม 6 ประการที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อสร้างความกลมเกลียวในหมู่คณะ สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐ เอกชน และองค์กรศาสนา เพื่อเสริมสร้างความเคารพ ความร่วมมือ การเสียสละ และจริยธรรม โดยสามารถประเมินผลผ่านดัชนีองค์กรแห่งความสุข 8 ด้าน

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการพัฒนาองค์กร ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า แนวทางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่ (1) ส่งเสริมสุขภาพและเมตตาทางกาย (2) สื่อสารอย่างให้เกียรติ (3) สร้างบรรยากาศแห่งรอยยิ้ม (4) ส่งเสริมการแบ่งปัน (5) ปลูกฝังศีลธรรมและความรับผิดชอบ และ (6) เปิดพื้นที่การปรึกษาหารือร่วมกัน

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักสาราณียธรรม, องค์กรแห่งความสุข.

Abstract

This research article has three objectives: 1) To study the context and principles of creating a happy organization at the Office of Buddhism, Mae Hong Son Province, 2) To study the application of the principles of Saraniyadhamma in creating a happy organization at the Office of Buddhism, Mae Hong Son Province, and 3) To analyze approaches for applying the principles of Saraniyadhamma in organizational development of the Office of Buddhism, Mae Hong Son Province. This qualitative research collected data through in-depth interviews with 15 key informants.

The research results revealed that:

1) The context and principles of creating a happy organization at the Office of Buddhism, Mae Hong Son Province showed that a happy organization is one that promotes the quality of life of personnel in all dimensions—physical, mental, social, and spiritual—through strategic management aligned with the organization's vision, leading to adaptability and sustainable growth.

2) The application of the six principles of Saraniyadhamma, as taught by the Buddha to foster harmony within the community, can be adapted for use in government agencies, private sectors, and religious organizations to enhance respect, cooperation, sacrifice, and ethics. The outcomes can be assessed through an 8-dimensional happiness organization index.

3) The approaches for applying Saraniyadhamma principles in organizational development at the Office of Buddhism, Mae Hong Son Province include: (1) Promoting physical health and kindness, (2) Communicating with respect, (3) Creating an atmosphere of smiles, (4) Encouraging sharing, (5) Cultivating morality and responsibility, and (6) Providing space for mutual consultation and discussion

Keywords: Application, Saraniyadhamma, Happy Organization

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และรูปแบบการทำงานของมนุษย์ในทุกระดับ องค์กรในยุคปัจจุบันจึงต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ในการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กร (Ulrich, 1997: 12)

ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา มีแนวโน้มที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะให้ความสำคัญกับ “ความสุขของบุคลากร” มากยิ่งขึ้น จากแนวคิดที่ว่า บุคลากรที่มีความสุขจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (Seligman, 2011: 26) องค์กรแห่งความสุขจึงไม่ใช่เพียงภาพลักษณ์ แต่คือเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่หลายองค์กรพยายามออกแบบและสร้างขึ้นอย่างจริงจัง แนวคิด “Happy Workplace” ที่เสนอโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้กรอบแนวคิด 8 มิติของความสุข ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family และ Happy Society ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณของการดำรงชีวิต (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560: 5) องค์กรแห่งความสุขควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมคุณค่าในตนเอง การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการยกระดับคุณภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นรากฐานที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในสถานที่ทำงานอย่างแท้จริง (กมลทิพย์ ใจเที่ยง และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2561: 45-46) อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายของบุคลากรในด้านค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมที่สืบทอดมาจากพื้นฐานเดิม ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ อันอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน หรือแม้แต่ความรู้สึกแปลกแยก แม้จะมีการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็ตาม ปัจจัยเหล่านี้ทำให้องค์กรไม่อาจพึ่งพาเพียงระบบบริหารหรือกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลายเท่านั้น หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกร่วมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในองค์กร (วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย, 2561: 37)

ในบริบทของพระพุทธศาสนา “หลักสาราณียธรรม 6 ประการ” อันประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา นับเป็นหลักธรรมสำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อสร้างความรัก ความกลมเกลียว และความร่วมมือในหมู่คณะ (พุทธทาสภิกขุ, 2555: 88) หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อ

เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างมีคุณภาพ และช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอนการบริหารกิจการพระศาสนานั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องประสานกัน เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระราชภาระของพระมหากษัตริย์ จึงเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจการทางศาสนา ตามประวัติและพัฒนาการโดยลำดับได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนาเดิม ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความสำคัญในการเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการพระพุทธศาสนาในพื้นที่ ช่วยให้พระพุทธศาสนาสามารถดำรงอยู่และเจริญรุ่งเรืองต่อไปได้

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารกิจการพระพุทธศาสนาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมุ่งเน้นการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และคณะสงฆ์ในพื้นที่ เพื่อรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่และเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน ในส่วนของนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุข สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้กำหนดแนวทางที่มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งในด้านกาย ใจ และจิตวิญญาณ โดยนำหลักสาราณียธรรมมาเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความสามัคคี ความเคารพ และความร่วมมือในองค์กร รวมถึงส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมทั้ง 6 ประการ ได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักธรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพิ่มความสามัคคี และส่งเสริมจริยธรรมการทำงาน นอกจากนี้ การบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักสาราณียธรรมยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจสูง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้ได้แนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้จริงได้ในองค์กรหรือชุมชน โดยมุ่งหวังให้เกิดความสุขร่วมกันทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และตอบสนองต่อคุณค่าทางสังคมในโลกยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาประวัติและความเป็นมาของประเพณีแห่จองพาราในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีแห่จองพาราของชาติพันธุ์ไทใหญ่บ้านเมืองปอน อำเภอขุนยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3) เพื่อวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในประเพณีแห่จองพาราของชาติพันธุ์ไทใหญ่บ้านเมืองปอน อำเภอขุนยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเน้นการศึกษาจากเอกสารหลักฐานทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพสำหรับการวิเคราะห์และตีความ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการศึกษาคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยกลุ่มตัวอย่างสำคัญจำนวน 15 รูป/คน ประกอบด้วย (1) พระสังฆาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 5 รูป (2) ผู้บริหาร จำนวน 7 รูป/คน (3) นักวิชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มตัวอย่างถูกคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากผู้ที่มีบทบาทและส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานของสำนักงานในด้านการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ได้แก่

1) ท่านมีความเข้าใจอย่างไรเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรมทั้ง 6 ประการ?

2) ท่านเห็นว่าหลักสาราณียธรรมสามารถนำมาใช้ในบริบทของสำนักงานพระพุทธศาสนาอย่างไรบ้าง?

3) ในการทำงานภายในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างบุคลากรอย่างไร?

4) ท่านคิดว่าการปฏิบัติเมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม มีผลต่อบรรยากาศการทำงานและความสุขของพนักงานอย่างไร?

5) การแบ่งปันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (สาธารณโภคี) ถูกนำมาใช้ในองค์กรของท่านอย่างไร?

6) การยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม (สีลสามัญญตา) มีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข?

7) การมีทิฏฐิสามัญญตา หรือความเห็นที่ถูกต้องร่วมกัน ส่งผลต่อการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กรอย่างไร?

8) องค์กรของท่านมีนโยบายหรือกิจกรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมหลักสาราณียธรรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน?

9) ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้ดียิ่งขึ้น?

10) ท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน?

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) เพื่อสกัดและตีความความหมายจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1) การถอดเทปและการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถูกถอดเทปและจัดทำเป็นข้อความพร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลโดยเปรียบเทียบกับบันทึกเสียงต้นฉบับ

2) การอ่านข้อมูลอย่างละเอียดและทำความคุ้นเคย อ่านข้อมูลซ้ำ ๆ เพื่อให้เข้าใจบริบทและความหมายโดยรวมของข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

3) การจัดทำรหัสข้อมูล (Coding) ติดป้ายหรือรหัสคำพูด ข้อความ หรือวลีที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมและการสร้างองค์กรแห่งความสุข

4) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorization) รวบรวมรหัสที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่หรือประเด็นหลัก เพื่อค้นหาแนวคิดหรือธีมร่วม

5) การตีความและวิเคราะห์เชิงลึก (Interpretation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่และตีความความหมายเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การตอบคำถามวิจัยและสรุปผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6) การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ เช่น การทวนสอบกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) การใช้แหล่งข้อมูลหลายแหล่ง (Triangulation) และการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ (Peer Review) เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข หลักสาราณียธรรม 6 ประการกับการบริหารองค์กร ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จากการศึกษาวิจัย พบว่า

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 บริบทและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า “องค์กรแห่งความสุข” มิใช่เพียงพื้นที่แห่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นระบบที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมิติต่าง ๆ ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา องค์กรเช่นนี้ต้องอาศัยกลไกการบริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน ยึดโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางพัฒนาองค์กรที่เน้น “คนทำงานมีความสุข สภาพแวดล้อมเกื้อกูล และการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบ” การสร้างองค์กรแห่งความสุขควรพิจารณาใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก และการออกแบบพื้นที่ทำงานให้ส่งเสริมสุขภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ การยอมรับ และการจัดการความเครียด3) ทรัพยากรเพื่อสุขภาวะของบุคลากร เช่น บริการสุขภาพ การเข้าถึงข้อมูล และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ 4) การมีส่วนร่วมขององค์กรกับชุมชน เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกัน ทั้งนี้ แนวคิด “Happy Workplace” โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี ใจดี ผ่อนคลาย มีความรู้ มีคุณธรรม จัดการเงินได้ดี ครอบครัวอบอุ่น และมีส่วนร่วมในสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่องค์กรสามารถประเมินและพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข 1.พนักงานมีความสุขและผูกพันกับองค์กร 2.องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน 3.สังคมโดยรวมได้รับประโยชน์จากบุคลากรที่มีคุณภาพ 4.สร้างสมดุลชีวิต-การทำงาน (Work-Life Balance) 5.ลดปัญหาความเครียดและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และร่วมมือกัน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า หลักสาราณียธรรม 6 ประการ ซึ่งปรากฏในพระพุทธศาสนา ได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ผลการวิจัยพบว่าหลักธรรมเหล่านี้สามารถแปลงสู่การปฏิบัติจริงในบริบทของที่ทำงาน ดังนี้ 1) เมตตากายกรรม ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตร การดูแลซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก 2) เมตตาวจีกรรม ทำให้เกิดวัฒนธรรมการสื่อสารที่สุภาพ ให้เกียรติ และสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กร 3) เมตตามโนกรรม สะท้อนถึงการมีเจตนาบริสุทธิ์ คิดดีต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความจริงใจในหมู่คณะ 4) สาธารณโภคี ช่วยผลักดันแนวคิดการแบ่งปันทรัพยากรอย่างเป็นธรรม สร้างความรู้สึกเท่าเทียม 5) สีลสามัญญตา ส่งเสริมจริยธรรม วินัย และการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาค 6) ทิฏฐิสามัญญตา ช่วยให้เกิดความเห็นพ้องร่วมกัน

ในภารกิจ เป้าหมาย และการตัดสินใจร่วม ส่งผลให้การบริหารมีเอกภาพ หลักธรรมเหล่านี้ ไม่เพียงส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและความกลมเกลียว เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรศาสนา ล้วนส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ความร่วมมือ ความเสียสละ และจริยธรรมในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มีความเมตตา มีทัศนคติที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ย่อมสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก นำไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” อย่างแท้จริง หลักสาราณียธรรม 6 ประการ มิใช่เพียงข้อปฏิบัติในเชิงศีลธรรม แต่เป็นเครื่องมือในการสร้างความสุข ความกลมเกลียว และพลังร่วมของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้จึงถือเป็นแนวทางเชิงคุณธรรมที่สามารถสนับสนุนภารกิจองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ พร้อมทั้งหล่อหลอมให้เกิดสังคมการทำงานที่สงบสุข เป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคนในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า การสรรค์สร้างองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรม เป็นกระบวนการในการสร้างความสุขให้กับองค์กร และคนในองค์กร เมื่อคนทำงานอย่างมีความสุขก็จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน และความสุขอันเกิดจากการทำงานนั้นจะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างผลผลิตของงานที่มีคุณภาพ สร้างการพัฒนาให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสรรสร้างองค์กรแห่งความสุข จำเป็นที่จะต้องสร้างจิตสำนึกบุคคลให้เกิดขึ้นก่อน จากนั้นจึงจะเป็นการสร้างจิตสำนึกร่วมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนกระทั่งถึงลูกจ้าง ทุกคนในองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการปรึกษาหารือ ติดตามงาน ประเมินผลงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งหลักสาราณียธรรมนั้นจะเป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกัน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้น หากองค์กรใดแสวงหาความสุขในองค์กร และมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น ก็ควรที่จะนำเอาหลักธรรมนี้ไปใช้ ซึ่งแนวทางในการสรรสร้างองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรม สามารถทำได้ โดยในด้านแรกนั้นเป็นด้านเมตตากายกรรม เป็นการแสดงออกถึงความเมตตาทางกาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความเคารพนับถือผู้ที่อาวุโสกว่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและยินดีที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งหลักเมตตากายกรรมนี้เป็นการน้อมนำตนเข้าไปสู่ความดีงาม เป็นการสร้างความดีทางกายที่เน้นในเรื่องของพฤติกรรมเป็นหลัก การสร้างความดีนั้นสามารถสร้างได้ 3 ทาง คือ กาย วาจา และใจ ซึ่งเมตตากายกรรมนี้เป็นการสร้างความดีทางกายให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น โดยเฉพาะผู้บริหารหรือระดับหัวหน้างาน ควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรได้เห็นและทำเป็นเป็นแบบอย่าง ซึ่งอาจรวมถึงการแต่งกายที่เหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่ด้วย

ประการสำคัญ การสร้างความเต็มใจให้เกิดขึ้นกับการทำงานเพื่อองค์กรก็เป็นการแสดงออกถึงกายกรรมที่มีเมตตาด้วย คือ เป็นการทำงานเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรเป็นสำคัญ มองประโยชน์โดยรวมขององค์กรเป็นหลัก หรือหากเพื่อร่วมงานมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานก็คอยที่จะให้การช่วยเหลือดูแล ให้คำชี้แนะ แนะนำต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมของคนในองค์กรในเรื่องของความเมตตา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลศึกษาวิจัยนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข หลักสาราณียธรรม 6 ประการกับการบริหารองค์กร ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จากการศึกษาวิจัย พบว่าโดยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 บริบทและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า องค์กรแห่งความสุขคือการสร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุกมิติ ผ่านการบริหารจัดการอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งผลให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีหัวใจสำคัญคือ “คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์” ซึ่งองค์กรแห่งความสุขไม่เพียงเป็นแนวคิดทางทฤษฎี แต่เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรทั้งในมิติของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561) พบว่าองค์กรแห่งความสุขควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (2) การส่งเสริมคุณค่าในตนเอง (3) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ (4) การยกระดับคุณภาพของบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นการวางรากฐานเพื่อสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน และส่งผลให้เกิดความมั่นคงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัยนี้ที่ชี้ให้เห็นว่า หากพนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางกายภาพและจิตใจ ย่อมเกิดพลังขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคง และความสมดุลชีวิต มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพในระดับองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ที่ระบุว่า “ความสุขของคนในองค์กร” คือ จุดเริ่มต้นของความสำเร็จขององค์กรในภาพรวมเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธดนย์ ดนยรักษ์นนทกะตระกูล (2566) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ยิ่งพนักงานมีความสุข ยิ่งรู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจใน

องค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่เน้นว่าความสุขในการทำงานนำไปสู่ความมั่นคง ความภักดี และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

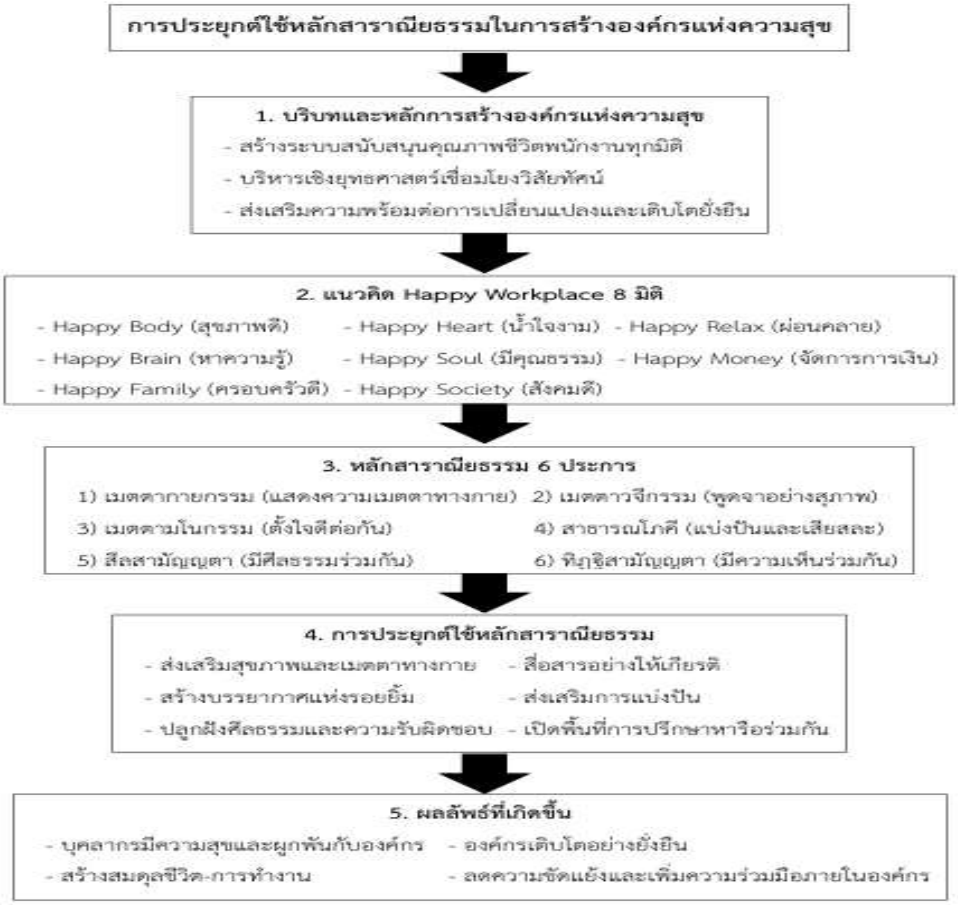
อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรศาสนา ล้วนส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ความร่วมมือ ความเสียสละ และจริยธรรมในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มีความเมตตา มีทัศนคติที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ย่อมสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก นำไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์สันติสุจิณฺโณ (พรมสงฆ์) (2563) พบว่า การนำหลักสาราณียธรรมมาใช้ร่วมกับการทำงานในองค์กรช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยเฉพาะด้านการมีจิตเมตตา การแบ่งปัน การรับฟังความคิดเห็น และการยึดมั่นในคุณธรรม เป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่ความร่วมมือ ความไว้เนื้อเชื่อใจ และการลดความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่นเดียวกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธวัชชัย ชยวุฑฺโฒ (ไชยวุฒิ) (2564) พบว่า การสร้างองค์กรให้เป็นสถานที่แห่งความสุขจำเป็นต้องมีผู้นำที่ยึดหลักสาราณียธรรมเป็นแนวทางการบริหาร ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติการจริง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความศรัทธาในองค์กร มีแรงจูงใจในการร่วมพัฒนา และนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมคุณธรรมอย่างยั่งยืน แสดงให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในองค์กร ไม่ใช่เพียงข้อธรรมในเชิงศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการออกแบบระบบบริหารงานบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของ “องค์กรแห่งความสุข” ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งด้านจิตใจและสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า พบว่า “การสรรค์สร้างองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรม” เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในการบริหารจัดการองค์กรยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสามัคคี ผลการวิจัยชี้ชัดว่า ความสุขของคนในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตามแนวทางของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่เน้นการสร้างความสุขในมิติ “สุขกาย สุขใจ สุขปัญญา และสุขสงบ” โดยหลักสาราณียธรรมได้เข้าไปสนับสนุนในทุกมิติดังกล่าว เช่น การแสดงเมตตา ความมีวาจาสุภาพ ความจริงใจ และความมีน้ำใจซึ่งกันและกัน เป็นต้นประเด็นสำคัญที่พบ คือ การนำหลักสาราณียธรรมไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องเริ่มจาก “การสร้างจิตสำนึกในระดับบุคคล” ก่อน จึงจะเกิด “จิตสำนึกร่วมในระดับองค์กร” ได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเปลี่ยนแปลงจาก

ภายในสู่ภายนอกที่เริ่มต้นจากการตระหนักรู้ของแต่ละบุคคลและขยายผลไปยังการมีส่วนร่วมของหมู่คณะ ทั้งนี้ยังสัมพันธ์กับหลักการของการบริหารจัดการเชิงพุทธ (Buddhist Management) ที่เน้นความรู้แจ้งในตนและเมตตาต่อผู้อื่น หลักสาราณียธรรมไม่ใช่เพียงหลักธรรมเชิงศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกัน อันเป็นรากฐานขององค์กรที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใส มีจริยธรรม และความร่วมมือ (collaborative leadership) องค์กรที่มีการยึดหลักสาราณียธรรมจึงมีแนวโน้มที่จะลดความขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมสามารถเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเคารพสิทธิเสรีภาพของทุกคน ซึ่งเป็นหัวใจของหลักธรรมาภิบาลที่จำเป็นในบริบทของการบริหารจัดการยุคใหม่ องค์กรที่ดำเนินงานโดยยึดหลักธรรม ย่อมสามารถสร้างความไว้วางใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาว อารยา ทองคำ (2562) พบว่าการวางแนวทางพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักสาราณียธรรมเริ่มจากการสร้างจิตสำนึกที่เมตตาและรับฟัง ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีสุขภาวะและสามัคคี โดยเฉพาะในด้านสุขกายและสุขใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “ความสุขของบุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญของประสิทธิภาพองค์กร” นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมชาย ธมฺมโชโต (2563) ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักสาราณียธรรมสู่การสร้างองค์กรที่มีสุขภาวะ: การศึกษากรณีวิทยาลัยสงฆ์สกลนคร” พบว่าการประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การนั่งสมาธิรวม การแบ่งปันทรัพยากร และการมีสติรู้ตัว ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตเชิงจิตใจเพิ่มขึ้น และสร้างพลังเชิงบวกในวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายนิติ ทองสุข (2564) พบว่า การปลูกฝังจิตสำนึกที่เน้นการไม่ทำร้ายผู้อื่น การช่วยเหลือ และการแบ่งปันอย่างยุติธรรม ตั้งแต่ระดับบุคคล ส่งผลให้เกิดจิตสำนึกร่วมของหมู่คณะอย่างมีระบบ ทำให้องค์กรสามารถบริหารงานบุคคลและทรัพยากรได้อย่างมีธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพ ส่วนในด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธวัชชัย ชยวุฑฺโฒ (ไชยวุฒิ) (2564) ที่พบว่า การบริหารที่ยึดหลักสาราณียธรรม 6 ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น ความเมตตา ความเอื้อเฟื้อ การเคารพซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมบรรยากาศที่เกื้อกูลในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในบริบทองค์กรยุคใหม่เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุขและยั่งยืน งานวิจัยสนับสนุนว่าเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลแล้วขยายไปสู่จิตสำนึกร่วมในองค์กรและสังคม โดยหลักสาราณียธรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสามัคคี ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นพื้นฐานที่องค์กรยุคใหม่ควรยึดถือเพื่อความสำเร็จในระยะยาว

องค์ความรู้

จากการวิจัยพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และปัญญา โดยเน้นสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล การบริหารที่ยืดหยุ่น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน หลักสาราณียธรรม 6 ประการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยเมตตา ความเข้าใจ และความร่วมมือ องค์ความรู้จากการวิจัยนี้สามารถแสดงเป็นแผนผัง ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนผังองค์ความรู้

ที่มา : สุรางคณา สุริยะ,2569.

การวิจัยนี้ สามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในมิติที่หลากหลาย ไม่เพียงแต่เน้นแค่ผลสัมฤทธิ์ทางงาน แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกด้าน ทั้งทางกายภาพ จิตใจ สังคม และปัญญา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หลักสาราณียธรรม 6 ประการ ถือเป็นกรอบคุณธรรมที่เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทร มีเมตตา และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมตตากายกรรม วจีกรรม และมโนกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีทั้งการกระทำ คำพูด และความคิด ตลอดจนการแบ่งปันทรัพยากรและการรักษาศีลธรรมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน

จากกรณีศึกษาของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การผสานรวมหลักสาราณียธรรมกับแนวคิด “Happy Workplace” อย่างเป็นรูปธรรมสามารถทำได้ผ่านการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดี การสื่อสารที่ให้เกียรติ และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างโปร่งใส การดำเนินการเช่นนี้ไม่เพียงแต่เพิ่มความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร แต่ยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ องค์กรที่เน้นการบริหารด้วยหลักธรรมจึงมีแนวโน้มที่จะเติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว ทั้งยังสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิผลและมีคุณธรรมควบคู่กันไป

สรุป และข้อเสนอแนะ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการยุคใหม่ ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ที่ช่วยส่งเสริมความสามัคคี ความเมตตา และความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทและประสิทธิผลของหลักธรรมดังกล่าวในการบริหารจัดการองค์กรที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและบริบทสังคมยุคปัจจุบัน

การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรยุคปัจจุบัน ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสามัคคี รวมทั้งส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรอย่างครบทุกมิติ หลักสาราณียธรรม 6 ประการ เช่น เมตตา ทาน ศรัทธา และกตัญญูกตเวที นอกจากจะเป็นหลักธรรมเชิงศีลธรรมแล้ว ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกัน ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกองค์กร

การสร้างจิตสำนึกในระดับบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะขยายผลไปสู่จิตสำนึกร่วมในระดับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและความยั่งยืนตามแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธ และหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใส มีจริยธรรม และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผล

การศึกษายังพบว่าการนำหลักสาราณียธรรมมาใช้ในการบริหารองค์กรช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ภาครัฐควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการนำหลักสาราณียธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในทุกภาคส่วน

2) ควรจัดอบรมและเสริมสร้างความรู้แก่ผู้บริหารและบุคลากร พร้อมส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ดีในองค์กรและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ส่งเสริมการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อสารอย่างเปิดเผย สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอนควรจัดตั้งเวทีหรือกิจกรรมสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ และข้อเสนอแนะในบรรยากาศที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2) พัฒนาระบบการดูแลและส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากร ควรจัดตั้งโครงการหรือระบบสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษา การอบรมฝึกทักษะการจัดการความเครียด หรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพใจ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเครียดและเสริมสร้างความสุขในที่ทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในองค์กรหลากหลายประเภทเพื่อเปรียบเทียบผลและอุปสรรค

2) ควรติดตามผลระยะยาวด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

References

กมลทิพย์ ใจเที่ยง และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติ ทองสุข. (2564). การสร้างองค์การรุ่นใหม่โดยใช้หลักสาราณียธรรม: กรณีศึกษาหน่วยงานรัฐระดับอำเภอ. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระธวัชชัย ชยวุฑฺโฒ (ไชยวุฒิ). (2564). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมชาย ธมฺมโชโต. (2563). หลักสาราณียธรรมสู่การสร้างองค์กรที่มีสุขภาวะ: การศึกษากรณีวิทยาลัยสงฆ์สกลนคร. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมุห์สันติสุจิณฺโณ (พรมสงฆ์). (2563). วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสาราณียธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พุทธทาสภิกขุ. (2555). *สาราณียธรรม 6 ประการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมทาน.

วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *Happy Workplace: แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

อารยา ทองคำ. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ: กรณีศึกษาสายงานเทศบาลกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณะ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Dave Ulrich. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston: Harvard Business School Press.

Martin E. P. Seligman. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.