

การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข Application of the Principles of Saraniyadhamma in Creating a Happy Organization

สุรางคณา สุริยะ

Surangkana Suriya

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน

Mae Hong Son Provincial Office of Buddhism

Corresponding Author, Email: surangkana.su28@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นการศึกษาเชิงเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า หลักสาราณียธรรมประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตา मनกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทวิจฺฐิสามัญญตา หลักสาราณียธรรมสามารถนำมาเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จทั้งทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เป็นเหตุให้นึกถึงกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว พึงปฏิบัติตามหลักการอยู่ร่วมกัน หากนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้จะสามารถเสริมสร้างความสามัคคีและสันติสุขในองค์กรได้

คำสำคัญ : หลักสาราณียธรรม, องค์กรแห่งความสุข, พระพุทธศาสนา

Abstract

This academic article aims to study the application of the Saraniya Dhamma principles in creating a happy organization. It is a documentary study. The results of the study found that the Saraniya Dhamma principles consist of Metta-kaya-kamma, Metta-vaci-kamma, Metta-manokamma, Satha-tha-rabhoki, Sila-samanyata, and Ditthi-samanyata. The Saraniya Dhamma principles can be used as a driver of the process of creating a happy organization to be successful both physically and mentally because they are principles that cause people to

think of each other, strengthen relationships with others who are colleagues, business partners, or members of the community, as well as brothers and sisters in the family. They should follow the principles of living together. If these principles are applied, they will be able to strengthen unity and peace in the organization.

Keywords: Saraniya Dhamma principles, Happy organization, Buddhism

บทนำ

กระแสโลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทำให้ผู้คนทั่วโลกมีความแตกต่างกันออกไปอย่างกว้างขวาง บางองค์กรเพียงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดก็ถือว่าเป็นความสำเร็จขององค์กร บางองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ที่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับมีธรรมาภิบาล และสามารถบรรลุพันธกิจ ที่องค์กรตั้งไว้ บางองค์กรตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุของค์กรก็มีความสุขไปด้วย

ความรู้สึกของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่หลากหลายไปด้วยผู้คนจำนวนมากย่อมมีความแปลกแยกของคุณค่าในตนเอง ที่ถูกถ่ายทอดพฤติกรรมมาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งบุคลากรบางคนไม่สามารถจะปรับวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ๆ หรือวิถีปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งแม้ว่าจะมีกระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมก็ตามเพราะความเป็นตัวตนได้ฝังรากไปยังอุดมการณ์มาก่อนที่ทำให้ความสุขที่จะปรับตัวกลายเป็นความทุกข์ของบุคลากรอีกหลายคน ซึ่งแตกต่างไปจากความหมายของคำว่าครอบครัวยุคใหม่ โดยเฉพาะการขัดเกลาทางครอบครัว ที่ให้ผลยั่งยืนตามลักษณะของสายโลหิตแห่งองค์กร แม้ว่าจะมีความขัดแย้งแต่ก็ไม่สามารถจะตัดขาดความเป็นครอบครัวได้ ที่มีวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติที่เหมือนกัน ที่สมาชิกในองค์กรไม่รู้สึกว่าตนเองจะต้องปรับตัวไปสู่อะไรใหม่ที่แตกต่างกัน หรือเริ่มต้นของวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ค่านิยมใหม่ ความเชื่อใหม่ และวิถีชีวิตในองค์กรใหม่ๆ เพราะฉะนั้นองค์กรจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีพลังที่บริสุทธิ์ที่มาจากแหล่งกำเนิดของบุคลากรทุกคนในองค์กรความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งจากการปฏิบัติต่อกัน การมองเห็นสิ่งดีๆ ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน การให้อภัยต่อกัน มีแต่ความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน บำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมกัน ช่วยแก้ปัญหา และช่วยแนะนำปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน การเข้าอกเข้าใจกัน การสร้างแรงกระตุ้นใจ

ในทิศทางที่ถูกต้องที่ควร การร่วมแรงร่วมใจกัน การสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานโดยเน้นที่จิตใจเป็นสำคัญ ดังพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตรว่า “สังคหวัตถุธรรมเหล่านี้ช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิมสลักที่ยึดกุมรถซึ่งเล่นไปไว้ได้ ฉะนั้น” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 21 ข้อ 32: 51) ที่สามารถประกอบกับวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลของผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านี้คือสิ่งที่องค์กร จะต้องสร้าง และปรับทัศนคติให้กับพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงเรื่องของสามัญสำนึกและจิตสำนึกร่วมกัน ก็ด้วยมือที่ปฏิบัติและใจที่ต้องร้อยเรียงเข้าหากันนี้เอง (วรรณพร บุญรัตน์, 2560: 75-76)

ความสุขจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร เป็นวิธีการช่วยให้เกิดความผ่อนคลายในสถานที่ทำงาน โดยใช้ปัญญาในการเรียนรู้และเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางวิชาการ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้คุณสามารถใช้ปัญญาและคิดวิจารณ์ได้อย่างสม่ำเสมอ โดยในภาวะปัจจุบัน ความกดดันในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากมีการแข่งขัน ในที่ทำงานสูง จนทำให้เกิดความเครียดสูงขึ้น ความรู้สึกเอือมเพื่อยากแบ่งปันลดลงและความสุขในการทำงานหายไป โดยการทำงานต้องนำพุทธธรรมมานำเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการทำงานและสร้างสรรค์สำหรับตนเองและผู้อื่น และยังเป็นการปฏิบัติตามหลักการจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเพื่อสร้างความสุขในตนเองและผู้ร่วมงาน (สุภัทรา จิตต์ธรรม, 2566: 44) ในการที่จะได้ขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรแห่งความสุขตามหลัก Happy Workplace 8 ด้าน (วรรณพร บุญรัตน์, 2560: 76) ประกอบด้วย

1) Happy Body สุขภาพดีทั้งกายและใจรู้จักกินรู้จักใช้ชีวิต
2) Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจเมตตาริเอื้ออาทรต่อกัน

3) Happy Relax ผ่อนคลายเป็นการสร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย

4) Happy Brain ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

5) Happy Soul มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6) Happy Money มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

7) Happy Family มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง

8) Happy Society สังคมดีมีความรัก ความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน

ในทางพระพุทธศาสนา หลักพุทธธรรมว่าด้วยหลักสาราณียธรรม ที่พระพุทธเจ้าได้ ตรัสไว้ดีแล้ว ซึ่งจะได้นำมาเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น และประสบผลสำเร็จทั้งทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เป็นเหตุให้ถึงกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจน

พี่น้องร่วมครอบครัว พึงปฏิบัติตามหลักการอยู่ร่วมกัน

เนื้อหา

1. การบริหารจัดการองค์กร

คำว่า การบริหาร นั้นมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Administration นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือภาครัฐ หมายถึง การบริหารราชการหรือการบริหารภาครัฐ หรือการบริหารรัฐกิจ ซึ่งมุ่งเน้นไปในเรื่องของการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบายเท่านั้น (บุญเลิศ เย็นคงคาและคณะ, 2549: 15)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549: 3) ได้กล่าวว่า “การบริหาร หมายถึง การทำงาน ให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อจะว่าตามคำนิยาม นี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรม สองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือ ในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหาร คณะสงฆ์”

พะยอม วงศ์สารศรี (2542: 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกใน องค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ควบคู่ไปด้วย

2. ความหมายขององค์กร

องค์กร คือ กลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการรวมตัวกันของคนที่มีความคิด ความเห็น ผลประโยชน์ ทักษะคติ รสนิยมเหมือนกัน และกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นมาจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในตอนแรก เมื่อมีการรวมกลุ่มกันจึงเป็นปรากฏการณ์ปกติที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ภายในองค์กร เนื่องจากองค์กรได้รวมเอามนุษย์ที่มีความแตกต่างกันมาอยู่รวมกัน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อแต่ละฝ่ายมีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้และมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ไม่ยอมรับกันทั้งในด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ เป้าหมาย วิธีการทำงาน การรับรู้ และผลประโยชน์ความต้องการที่ไม่ตรงกัน (ณัฐนิชา กังสตาลทิพย์, 2564: 39-49) อาจกล่าวโดยภาพกว้างๆ ได้ว่า ความขัดแย้งเกิดจากการที่บุคคลต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่การเลือกนั้นอาจเต็มใจหรือจำใจเลือก ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นสถานการณ์ที่การกระทำของ

ฝ่ายหนึ่งไปขัดขวางหรือสกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ในการที่จะบรรลุเป้าหมายหรือการที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ เป้าหมาย ต้องมาติดต่อกัน ทำงานด้วยกัน หรืออยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน โดยที่ความแตกต่างนี้เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกัน หรือไปด้วยกันไม่ได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550: 11)

3. การสร้างองค์กรแห่งความสุข

3.1) ความหมายของความสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2550: 35) ให้ความหมายของความสุข คือ การเน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรมทำความดี และความเคารพในตนเอง โดยแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ ความสุขด้านรูปธรรมหมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือ การมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่งยศศักดิ์ ฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวาร และครอบครัวที่ดี ด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกลับเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ คุณงามความดี ความสุขจากคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม มีปัญญาที่ทำให้รู้จักและความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า การปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง “ดีขึ้นได้ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้ เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปลดปล่อยกฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเอง และมีชีวิตที่สมบูรณ์

พุทธทาสภิกขุ (2542: 42) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุขเกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การเป็นอิสระจากความโลภ ความโกรธ และความหลง และความสุขจากปัจจัยภายนอก หมายถึง ความสุขจากการเป็นเจ้าของวัตถุ

พระมหาจุฬชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) (2553: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข คือ สภาวะที่ไม่ทุกข์ โดยความสุขมี 2 ประเภท คือ สุขกาย ภายที่ไม่มีโรคเป็นกายที่มีความสุขและสุขใจ คือ ใจที่ไม่มีกังวลเป็นใจที่มีความสุข ซึ่งสภาวะที่กาย และใจมีความสุขสมดุลความสุขที่เกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวกับเงิน

3.2) การสร้างองค์กรแห่งความสุข

เฮอร์ชเบอร์ก (1991) มีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวความคิดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน ทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบ คือ ต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงาน อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกัน และไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎีว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึง

พอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งที่มุ่งใจสำหรับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในความต้องการภายใน ความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย ปัจจัย 6 ด้าน คือ

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2) การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4) ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา

1.5) โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6) ความรับผิดชอบ คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ

2) ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกัน

ไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้านด้วยกัน คือ

2.1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง เป็นต้น

2.2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.5) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น เป็นต้น

2.6) ค่าตอบแทน เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

2.7) ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กร เป็นต้น

2.8) ชีวิตส่วนตัว เช่น สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.9) สภาพการทำงาน เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2.10) ตำแหน่งงาน เช่น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

ทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบ คือ

ต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงาน อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกัน และไม่เหมือนกัน

4. การประยุกต์หลักสาราณียธรรมในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

4.1) ความหมายของสาราณียธรรม

สาราณียธรรม เป็นคำศัพท์ภาษาบาลีมาจากคำว่า สรณ กับคำว่า ธรรม มีการวิเคราะห์รากศัพท์ คือ สรณ มาจากรากศัพท์ คือ สร ธาตุ แปลว่า กำจัด, เปียดยืน คิดถึง ลง ยุ ปัจจัย แปลง ยุ เป็น อน และแปลง น เป็น ณ สำเร็จรูปเป็น สรณ ลง อีย ปัจจัย กลายเป็น สรณีย แปลง น เป็น ณ ได้ สำเร็จรูปเป็น สรณียะ ในภาษาไทยทำสระสั้นให้ยาวได้เพื่อง่ายต่อการออกเสียง จึงออกเสียงเป็น สาราณียะ เป็นคำคุณศัพท์ แปลตามศัพท์ว่า สิ่งเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง หมายถึง สิ่งที่ควรระลึกถึงหรือข้อปฏิบัติที่ทำให้ระลึกถึงกัน คิดถึงกัน และคำว่า ธรรม แปลว่า สภาพที่ทรงไว้ เมื่อรวมทั้ง 2 ศัพท์เข้าด้วยกัน เป็น สาราณียธรรม แปลว่า สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความระลึกถึง หรือ ธรรมเป็นเครื่องระลึกถึงกัน ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน และเป็นธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี หลักการอยู่ร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2556: 200-201) เป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันและกันให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคม (พระมหาประเสริฐ สุขเมโธ (เพชรศรี) และ ปิยวัฒน์ คงทรัพย์, 2559: 21-29) ธรรมเป็นเหตุให้ไม่สืมนั่นเป็นธรรมที่มีอุปการะมาก เป็นข้อปฏิบัติสำหรับคนที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ หรือคณะ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก เช่น ครอบครัว นักเรียนในห้องเรียน หรือกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น นักเรียนทั้งโรงเรียน หมู่บ้าน ชุมชนต่างๆ เพราะคนที่อยู่ร่วมกันหรือใกล้เคียงกันจะต้องอาศัยกันและกัน (พระมหาไพฑูริย์ จิตตทนฺโต (ลุนพันธ์), 2555: 14)

โดยสรุปแล้ว สาราณียธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับผูกใจมนุษย์ไว้ด้วยกัน เป็นหลักปฏิบัติที่เสมือนโซ่คล้องใจคนให้เกิดความรัก ความเมตตา ปรารถนาดีต่อไป เป็นหลักการของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีความสุข

4.2) องค์ประกอบของสาราณียธรรม

หลักสาราณียธรรม คือ หลักธรรมที่จะทำให้ประชาชนภายในชาติอยู่ด้วยความสามัคคีทำให้ประเทศชาติเป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่หรือปฏิบัติที่ประชาชนควรปฏิบัติต่อผู้อื่นในสังคมประกอบด้วยหลัก 6 ประการด้วยกันคือ

(1) จะต้องมีความเมตตาภายนอก คือ การแสดงออกถึงความเมตตาทางกายแก่เพื่อนในสังคมเดียวกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ช่วยเหลือกิจธุระของหมู่คณะด้วยความเต็มใจ

แสดงอาการกิริยาสุภาพเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

(2) จะต้องมิเมตตาวจีกรรม คือ การแสดงออกถึงความเมตตาปรารถนาดีต่อกันทางวาจาต่อเพื่อนร่วมสังคมประเทศชาติเดียวกัน เช่น การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำสั่งสอนตักเตือนในทางที่ถูกที่ควรด้วยความปรารถนาดี เช่น กล่าววาจาสุภาพเป็นประโยชน์อ่อนหวานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

(3) จะต้องมิมีโนกรรม คือการตั้งจิตเมตตาปรารถนาดีต่อกันกับเพื่อนร่วมสังคม ร่วมหมู่คณะเดียวกันมีจิตปรารถนาดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดีไม่มีความระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน

(4) สาธารณโภคี คือ การรู้จักแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน แม้ว่าจะเป็นสิ่งเล็กน้อย แต่เป็นสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม ก็ไม่ควรหวงไว้แต่ผู้เดียวนำมาให้ได้มีส่วนร่วมบริโภคใช้สอยร่วมกัน

(5) สีสสามัญญตา คือ จะต้องมิศีลมีความประพฤติเสมอเหมือนกับบุคคลที่รวมในหมู่สังคมเดียวกัน ไม่ทำตนให้เป็นที่ยกย่องของหมู่คณะ เคารพกฎเกณฑ์ระเบียบสังคม

(6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ จะต้องมีความเห็นที่ตรงเสมอเหมือนกับผู้อื่นในสังคมเดียวกัน มีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการที่จะนำไปสู่การขจัดปัญหา มิใช่ความเห็นที่ก่อให้เกิดปัญหาต้องยอมรับความคิดเห็นของคนหมู่มาก แม้จะไม่ถูกใจก็ตาม (พระมหาธรรมรัต อริยธมโม, 2543 บทคัดย่อ)

หลักธรรม 6 ประการนี้ถ้านำไปปฏิบัติตามก็จะเป็นเครื่องมือช่วยสังคมหรือประเทศชาติให้มีความมั่นคงและเป็นเอกภาพได้ เพราะผลที่จะเกิดตามมาจากการประพฤติตามหลักสาราณียธรรมนี้คือ

- (1) สารณียะ ทำให้ระลึกถึงกันในแง่ดี
- (2) ปิยกรณะ ทำให้เกิดความรักใคร่ปรองดองกัน
- (3) ครุกรณะ ทำให้เกิดความเคารพมีสัมมาคารวะต่อกัน
- (4) สังคหะ ทำให้เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- (5) อวิวาทะ ทำให้เกิดความไม่วิวาทบาดหมางกัน
- (6) สามัคคิยะ ทำให้เกิดความพร้อมเพรียงสมัคสมานสามัคคี
- (7) เอกีภาวะ ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3) ความสำคัญของสาราณียธรรม

พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) กล่าวว่า สาราณียธรรมทำให้บุคคลมีความ

เอื้อเพื่อ สามัคคี เคารพกันอย่างจริงใจ เป็นหลักในการพัฒนาบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หลักสาราณียธรรมจึงมีความสำคัญ ดังนี้ (พระปลัดบุญมี คุณาภโร (โพธิศรีสม), 2563: 132-143)

1) หลักเมตตาทายกรรม มีความสำคัญในอันที่จะทำให้เกิดการประพัตติต่อกัน มีความรักเมตตาต่อกัน ทำให้สังคมมีความมั่นคง ประชาชนในสังคมมีสิทธิเสรีภาพในการดำเนินชีวิต ประกอบกิจการ ทำให้เกิดมิตรภาพ เกิดความสามัคคี และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้สังคมหรือองค์กรมีความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2) หลักเมตตาตวจีกรรม มีความสำคัญต่อการสื่อสาร การสนทนา การเจรจา เพราะการสื่อสารด้วยวาจาที่สุจริต พูดจาปราศรัยด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้ประชาชนในสังคมมีความรู้รักสามัคคี ประพัตติ ปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่เห็นแก่ตัว

3) หลักเมตตาตามโนกรรม เป็นการคิดดี ทำดี มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้สังคม พัฒนาไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ประชาชนต้องการ ประชาชนมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มุ่งดีต่อกันอย่างบริสุทธิ์และจริงใจ

4) หลักสาธารณโกติ มีความสำคัญคือทำให้เกิดสังคมแห่งความเสมอภาค และยุติธรรม เกิดความรู้รักสามัคคี มีความเข้มแข็ง ความเสมอภาคเท่าเทียม อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

5) หลักศีลสามัญญตา มีความสำคัญต่อการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ แบบแผน วินัย หรือข้อตกลงที่มีร่วมกัน เคารพสิทธิเสรีภาพของกันและกัน ทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบ มั่นคงและปลอดภัย

6) หลักทัญญูสามัญญตา มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมไปถึงการยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้สังคมปราศจากความขัดแย้ง

4.4) แนวทางการประยุกต์ใช้สาราณียธรรม

พระมหาทองสุข ธมมสุนทร (แก้ววัจวร) และคณะ (2564: 347-348) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม สามารถทำได้ดังนี้

1) การประยุกต์ใช้หลักเมตตาทายกรรม คือ ควรเมตตา แสดงจิตไมตรีและความหวังดีต่อผู้อื่น ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือแสดงอาการรังเกียจต่อผู้ใดบ้างคับบัญชา การแสดงออกทางกายระหว่างกันนั้น ควรใช้หลักการแสดงอย่างสุภาพ ทั้งต่อหน้าและการสนทนา ในการประชุม ให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ เมื่อตนเองไปติดต่อกับงานที่อื่นต้องการแบบไหน ผู้มาติดต่อเราก็คงต้องการแบบนั้นเช่นกัน ควรใช้กิริยาการวางตัวในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรู้จักกาลเทศะอยู่เสมอ

2) การประยุกต์ใช้หลักเมตตาวจีกรรม คือ ควรพูดจาดี วาจาดังสุภาพ ต่อเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำ ทักท้วงต่อผู้ร่วมงานด้วยวาจาที่สุภาพ พร้อมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ซักถามต่างๆ อย่างมีความเข้าใจ มีการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ใช้คำพูดที่สุภาพ ใช้ภาษาทางการ และภาษาไทยอย่างถูกต้อง การใช้คำพูดสุภาพ รู้จักกาลเทศะ สามารถทำให้เป็นผู้พูดที่ดีได้อีกด้วย ควรยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงานอย่างเข้าใจกัน และช่วยเหลือเอื้อเฟื้อจุนเจือกันในระหว่างการทำงาน

3) การประยุกต์ใช้หลักเมตตามโนกรรม ควรมีจิตใจที่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ ส่วนตน ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตระหนักถึงหลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ มีจิตใจที่เมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือทุกๆ คนในทุกครั้งที่มีโอกาส มีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่คิดร้ายอิจฉาริษยากัน ร่วมคิด ร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาองค์กรให้เจริญ

4) การประยุกต์ใช้หลักสาธารณโภคี ควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อกันในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาโดยชอบธรรม พัฒนาหน่วยงาน บริหารงานด้วยความจริงใจ โดยไม่หวัง สิ่งตอบแทน ใช้หลักประชาธิปไตยในที่ประชุม มีมติหรือใช้มติส่วนใหญ่เป็นหลัก เคารพรับฟังเสียงส่วนน้อย การรู้จักรักษาละเอียดประโยชน์ของส่วนรวม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักแบ่งปันสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน รู้จักความเสียสละ .

5) การประยุกต์ใช้หลักศีลสามัญญตา ควรปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ทำตนเป็น แบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสมอ และบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือก ปฏิบัติ ต้องพูดคุยเป็นวงแคบ หรือเป็นการส่วนตัว ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคลากรอื่นๆ ต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนในองค์กร เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและมีวินัยในตนเอง

6) การประยุกต์ใช้หลักทิสสามัญญตา ควรสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการประชุมร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิสระในการแสดงออกทางความคิด โดยไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น เพื่อให้เกิดการวางแผนในการทำงาน ให้เกิดผลสำเร็จ เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาควรมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เคารพในกฎกติกา สร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกัน หากมีข้อผิดพลาด ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและร่วมกันแก้ไขปัญหา

สรุป

สาราณียธรรมสามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นหลักที่ทำให้สามารถยุติความขัดแย้งในองค์กรได้ ทั้งในระดับพฤติกรรมการแสดงออกและการระดับความคิด ครอบคลุมไปถึงบริบทของการบริหารจัดการ องค์กรอย่างเป็นธรรม การสร้างธรรมาภิบาลองค์กร แผนปฏิบัติการ และการยึดถือตามแผนการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1) แต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตาม ผู้นำองค์กรถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบายและควบคุมการดำเนินการตามนโยบายนั้นๆ หากผู้นำองค์กรสามารถนำหลักสาราณียธรรมไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ จะทำให้องค์กรนั้นพัฒนาขีดขั้นความสุขขององค์กรได้อีกระดับหนึ่ง

1.2) การสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นเป็นความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้น จึงควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนตระหนักในความจำเป็นของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาหน่วยงานหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการสร้างองค์กรแห่งความสุข ว่ามีหลักการที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือไม่ หรือมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้หรือไม่

บรรณานุกรม

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท. ๒๕๖๔. กังสดาลทิพย์. (2564). “ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน. 2 (1): 39-49.
- บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ. (2549). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: BK การพิมพ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: พรวนการพิมพ์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธวัชชัย ชยุตฺโต และคณะ. (2565). “รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน”. **วารสาร ปัญญา**. 29 (3): 3.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). **คู่มือชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สว.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- พระปลัดบุญมี คุณาโร (โพธิ์ศรีสม). (2563). “การศึกษาวิเคราะห์การใช้หลักสาราณียธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของชุมชนเทศบาลเมืองปาดังเบซาร์ จังหวัดสงขลา”. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศ**. 7 (4): 132-143.
- พระมหาทองสุข ธรรมสุนทร (แก้ววังวร), ประจิตร มหาหิง และสุนทร สายคำ. (2564). “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตาม หลักสาราณียธรรม 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม”. **Journal of Modern Learning Development**. 6 (1): 347-348.
- พระมหาธรรมรัต อริยธมโม. (2543). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมหาประเสริฐ สุเมโธ (เพชรศรี) และปิยวัฒน์ คงทรัพย์. “สาราณียธรรม: หลักธรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย”. **วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 3 (2): 21-29.
- พระมหาไพฑูรย์ จิตตพนโต (สุนพันธ์). (2555). “การนำหลักสาราณียธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2553). **ความทุกข์มาโปรด ความสุขโพรยปราย**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ปราน.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). **ความสุขสามระดับ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- วรรณพร บุญรัตน์. (2560). “แนวโน้มการพัฒนากองการแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน”. **วารสาร มจร ตรีภุชชัยปริทรรศ**. 1 (1): 75-76.
- สุภัทรา จิตต์ธรรม. (2566). “การสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยใช้พรหมวิหารสี่ตามแนวพุทธจิตวิทยา”. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศ**. 9 (1): 444.

Herzberg Frederick. (1991). **A Harvard Business Review Paperback : Motivation.**

Massachusetts: Harvard Business School.

Lama Dalai. (1998). **The Art Happiness at Work.** New York: Riverhead Books.

Mgronline. (25 มีนาคม 2562). **สารานุกรม 6 : หลักการในการอยู่ร่วมกัน.** สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2563, จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9620000029668/>
