

**การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียน
ในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช**
**STRENGTHENING HUMAN RELATIONS IN THE ORGANIZATION BASED ON
SARANIYADHAMMA VI OF SCHOOLS IN THUGYAI CONSORTIUM UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT**

¹สายฝน จันทรศรีนวล Saifon Jansrinual

²พระครูเขมธรรมโฆสิต Phrakhrukhemathammakhosit

³บุญเลิศ วีระพรกานต์ Boonlert Wiraponkan

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: saifon.fon190529@gmail.com

Article Received: March 09, 2025. Revised: August 20, 2025. Accepted: August 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ 3) เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 15 คน สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/คน การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรยังไม่เป็นระบบโดยการสื่อสารไม่ชัดเจนและการทำงานร่วมกันขาดความต่อเนื่อง บุคลากรไม่ได้แสดงความคิดเห็นหรือรับฟังความคิดเห็นจากกันและกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งด้านสุขภาพกายและจิตยังไม่ดีเท่าที่ควร การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้ยั่งยืน 2) แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ ประกอบด้วย (1) การเข้าใจตนเอง (2) การเข้าใจบุคคลอื่น (3) การเข้าใจสิ่งแวดล้อมกับหลักสาราณียธรรม 6 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย การวางแผนการสร้างองค์ความรู้ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร และการติดตามและประเมินผล 3) การนำเสนอและประเมินแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

คำสำคัญ: การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์, องค์กร, หลักสาราณียธรรม 6

Abstract

This research article aimed to: 1) Study the state of human relations in the organizations of schools in Thungyai Consortium, 2) Explore the ways to enhance human relations in the organization based on the principles of Six Sāraṇiyadhamma of schools in Thungyai Consortium, and 3) Present and evaluate the approach for enhancing human relations in the organization based on the Six Sāraṇiyadhamma of schools in Thungyai Consortium. This is a qualitative research study, with data collected through in-depth interviews with 15 stakeholders, 5 experts, and 7 group discussion participants. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: 1) The state of enhancing human relations in the organization was not yet systematic, with unclear communication and a lack of continuity in collaboration. Personnel did not share or listen to each other's opinions, and physical and mental environment was not as conducive as it should be. Therefore, enhancing human relations in the organization required careful planning and continuous implementation for sustainable development. 2) The approach to enhancing human relations in the organization, according to the Six Sāraṇiyadhamma principles of the schools in Thungyai Consortium, consisted of 1. Understanding oneself, 2. Understanding others, and 3. Understanding the environment, in accordance with the Six Sāraṇiyadhamma principles. The implementation steps included knowledge creation planning, organizing activities to enhance human relations in the organization, and monitoring and evaluating the results. 3) In presenting and evaluating the approach to enhancing human relations in the organization based on the Six Sāraṇiyadhamma principles, it was found that this was appropriate, feasible and useful for use in enhancing human relations in organizations.

Keywords: Strengthening Human Relations, Organizations, Six Sāraṇiyadhamma Principles

บทนำ

การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจำเป็นต้องทำความเข้าใจคำว่า “การศึกษา” ก่อน การศึกษาตามความหมายกว้าง หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่นำบุคคลเข้าสู่การดำรงชีวิตในสังคม หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัยให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตน และประกอบอาชีพการงานร่วมกับมนุษย์อื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม การศึกษาตามความหมายนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการอบรมบ่มนิสัยการกล่อมเกลางานสังคม การเตรียมตัวเพื่อให้บุคคลมีทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในอนาคต เป้าหมายของการศึกษา ดังที่กล่าวนี้มีไว้เพียงเพื่อประโยชน์ของคนแต่ละคนเท่านั้น แต่ต้องมุ่งไปสู่สังคมในภาพรวม คือการนำไปสู่สังคมที่เข้มแข็งมีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพและร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอยู่อาศัยจึงถือได้ว่า ครูเป็นคนสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของประเทศและหาผลผลิตทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ครูก็ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างสะสมพลังของชาติ ชาติใดมี “ทุนทาง

สังคม” แข็งแกร่ง มีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด มีปริมาณมากแค่ไหนย่อมขึ้นกับคุณภาพของระบบการศึกษา (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2543)

การศึกษาเป็นกระบวนการให้และรับรู้และประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจให้กระจ่าง การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอด ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของสังคม การพัฒนาความคิดโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความเจริญ งอกงามทางปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ภาระหน้าที่ในองค์กรก็มีส่วนสำคัญในการการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือการบริหารงานบุคคลกรเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องใช้หลักการและวิธีการที่หลากหลายต่อการบริหารทรัพยากรทุกด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคล โดยการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นธรรมและมีความเท่าเทียมทั้งในด้านขวัญกำลังใจ และสิ่งตอบแทน หรือแม้กระทั่งการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ล้วนส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งหากสถานศึกษาใดที่มีปัญหาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ย่อมส่งผลเสียต่อการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมตลอดจนก่อให้เกิดปัญหา ประกอบไปด้วย 1) การเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจบุคคลอื่น 3) การเข้าใจสิ่งแวดล้อม (รดาชม พรหมนิวาส, 2561) สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การทำงานได้มนุษยสัมพันธ์จึงมีผลช่วยให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการประกอบธุรกิจการงานทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้น

เพื่อพัฒนาการเสริมสร้างสัมพันธ์ในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เนื่องจากหลักธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน เพราะศาสนามีคุณค่าต่อมนุษย์ในด้านจิตใจ เป็นที่พึ่งทางใจให้มนุษย์ ผู้มีปัญหาสามารถนำหลักธรรมคำสอนของศาสนาซึ่งตนนับถือและเลื่อมใสศรัทธานำพาชีวิตให้ไปสู่เป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ ศาสนาจึงเป็นเสมือนประทีปส่องโลกให้สว่างไสวด้วยความรู้แจ้งและยังสอนให้มนุษย์รักสามัคคี มีความยุติธรรมต้องการปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้อง รักความเมตตากรุณาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หลักธรรมที่การสร้างสัมพันธ์ในองค์กรสร้างความเข้าใจอันดี อยู่รวมการอย่างมีความสุข คือหลักสาราณียธรรม 6 คือธรรมที่ระลึกถึงกัน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในสังคม 6 ประการ ดังนี้ 1) เมตตาภยการม ประพฤติติดต่อกัน 2) เมตตาวัจจกรรม พูดดีต่อกัน 3) เมตตาโมกกรรม คิดดีต่อกัน 4) สาธารณโภกิจ แบ่งปันต่อกัน 5) ศีลสามัญญตา เป็นแบบอย่างที่ดี 6) ทิฏฐิสามัญญตา รับฟังความคิดเห็น (พระธรรมปลูก (ป. อ. ปยุตโต), 2547) การนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกันในองค์กร ยังไม่มีปรากฏเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โรงเรียนและองค์กรขาดความเข้าใจที่ตรงกัน การมีแนวทางและหลักธรรมมาช่วยในการจัดการบริหารจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในมุมมองของผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มานั้นเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาและเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์เกิดผลดีแก่องค์กรและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริงและเป็น

ประโยชน์สูงสุดในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 1.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและตัวแทนครู
 - 1.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และพระภิกษุ
 - 1.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ 5 โรงเรียน ครูแนะแนว และพระภิกษุ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่
 - 2.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่
 - 2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง แบบสนทนากลุ่ม และแบบประเมินการสนทนากลุ่ม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่
 - 3.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้ร่างแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่
 - 3.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์และการจัดสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น และแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทางผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพในการจัดทำร่างแนวทางการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สร้างเป็นแนวทางตามผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิตามกรอบแนวคิดในการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำเสนอในการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

4.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแนวทางการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ ดำเนินการโดยการนำความเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแนวทางการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ ฉบับสมบูรณ์ สรุปผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอข้อมูลที่ได้

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ มีดังนี้

1.1 การเข้าใจตนเอง บุคลากรยังขาดการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่เพียงพอและต้องการการปรับปรุง โดยวิธีที่ใช้ในปัจจุบันคือการทำให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองผ่านคำสั่งหรือแบบสำรวจ ซึ่งยังไม่ชัดเจน การทำงานร่วมกันในองค์กรจึงขาดความเป็นระบบ

1.2 การเข้าใจบุคคลอื่น ในการทำงานร่วมกันบางครั้งบุคลากรไม่ยอมรับมุมมองที่แตกต่าง และใช้มติของเสียงส่วนมากเป็นหลัก ควรมีการประชุมที่ถี่ถ้วนที่ถ้อยอาศัยเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

1.3 การเข้าใจสิ่งแวดล้อม โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่มีความหลากหลายทางบริบทซึ่งบางบุคลากรยังไม่ปรับทัศนคติให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในองค์กร ทำให้การทำงานไม่ราบรื่น การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดีขึ้น แต่บางคนยังไม่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. แนวทางการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ ดังนี้

2.1 การเข้าใจตนเอง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเองและประเมินตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรประเมินทักษะและความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น 2) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมในการรับรู้และควบคุมอารมณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การฝึกสติ จะช่วยให้บุคลากรมีสติในการทำงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถทำงาน

ผู้บริหารและบุคลากรควรประชุมและวางแผนร่วมกัน รวมถึงให้ความสำคัญในการสื่อสารและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น ในองค์กรที่มีการทำงานเป็นฝ่ายย่อยๆ การประชุมและการรับฟังความคิดเห็นยังไม่สม่ำเสมอ บางครั้งบุคลากรยังไม่ยอมรับมุมมองที่แตกต่าง การประชุมควรใช้วิธีการที่มีน้ำใจและไม่ใช้อารมณ์ การแก้ปัญหาคือการประชุมอย่างสม่ำเสมอและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยปรับทัศนคติ เช่น การประชุมวางแผนและกิจกรรมพัฒนาทักษะ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรเริ่มจากการประชุมและวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเข้าใจความต้องการและปัญหาของทุกฝ่าย การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น งานเลี้ยงและการแข่งขันกีฬา ช่วยเพิ่มการเชื่อมโยงและการทำงานร่วมกัน การประชุมสม่ำเสมอและให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พัฒนา องค์กรควรส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะและทัศนคติ บุคลากรจะมีความเข้าใจร่วมกันและผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัชร แสงจง (2562) ที่พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านความเข้าใจผู้อื่นและเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

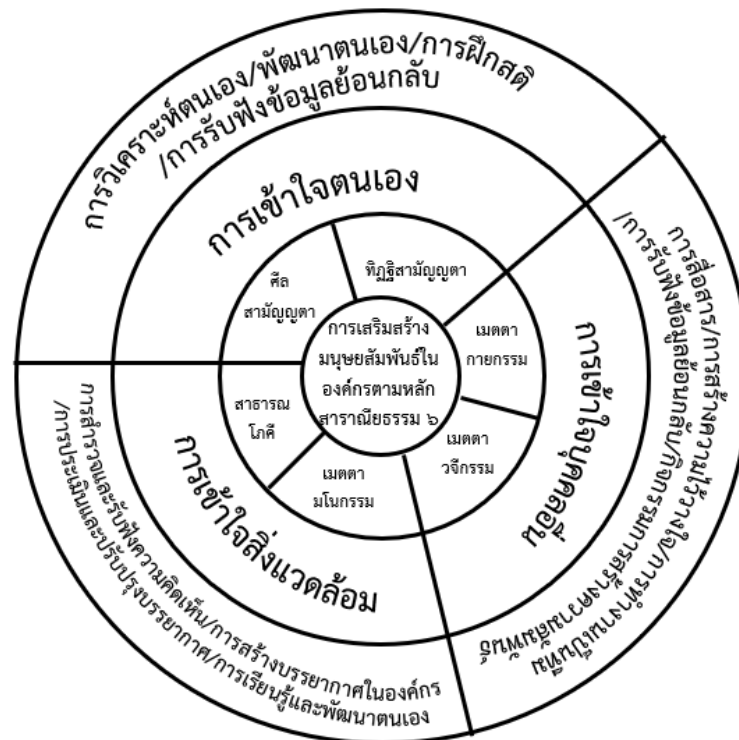
2. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจบุคคลอื่น และ 3) การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร โดยใช้หลักสราณียธรรม 6 ประกอบด้วย 1) เมตตาทายกรรม ประพฤติดีต่อกัน 2) เมตตาวจิกรรม พูดดีต่อกัน 3) เมตตาโมกรรม คิดดีต่อกัน 4) สาธารณโภคี แบ่งปันต่อกัน 5) ศีลสามัญญตา เป็นแบบอย่างที่ดี 6) ทิฏฐิสามัญญตา รับฟังความคิดเห็น เพื่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายต้องมีการนำหลักสราณียธรรม 6 มาใช้ ซึ่งจะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร บุคลากรต้องมีการเข้าใจตนเองโดยการวิเคราะห้และประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การฝึกสติ และการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน การเข้าใจบุคคลอื่นในองค์กรก็มีความสำคัญ โดยการสื่อสารที่เปิดเผย การสร้างความไว้วางใจ และการรับฟังความคิดเห็นจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเข้าใจสิ่งแวดล้อมในองค์กรช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขและปลอดภัย ผลลัพธ์ที่ได้จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์จึงต้องการความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 เน้นการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ในองค์กร โดยบุคลากรต้องเข้าใจตนเองและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ รวมถึงการฝึกสติและรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน การเข้าใจบุคคลอื่นในองค์กรสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่เปิดเผยและการสร้างความไว้วางใจช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ในที่สุด การเข้าใจสิ่งแวดล้อมในองค์กรจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ต้องการความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนานนท์ แสงทองทาบ (2564) ที่พบว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชนตามหลักสราณียธรรม 6 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 1) การเข้าใจตนเอง ผู้บริหารควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของตน

ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ แล้วนำคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมดำเนินการ โดยยึดหลักประโยชน์สุขของสังคมและชุมชน 2) การเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารควรรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อยอมรับหรือปฏิบัติต่อบุคคลตามความแตกต่างแล้วจัดฝึกอบรมความรู้ทักษะให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดของแต่ละบุคคล 3) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีผู้บริหารควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3. ผลการศึกษาการนำเสนอและประเมินแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจบุคคลอื่น 3) การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 คือ 1) เมตตาทายกรรม ประพฤติดีต่อกัน 2) เมตตาวจีกรรม พูดดีต่อกัน 3) เมตตาโมกกรรม คิดดีต่อกัน 4) สาธารณโภคี แบ่งปันต่อกัน 5) ศีลสามัญญตา เป็นแบบอย่างที่ดี 6) ทิฏฐิสามัญญตา รับฟังความคิดเห็น การนำหลักสาราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้กับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน สามารถดำเนินการได้ดังนี้ 1) การเข้าใจตนเอง เริ่มจากการการวิเคราะห์ตนเองและประเมินตนเองใช้หลักศีลสามัญญตา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และการฝึกสติใช้หลักเมตตาโมกกรรม การรับฟังข้อมูลย้อนกลับใช้หลักทิฏฐิสามัญญตา 2) การเข้าใจบุคคลอื่น การสื่อสารอย่างเปิดเผยและการสร้างความไว้วางใจใช้หลักเมตตาวจีกรรม การรับฟังความคิดเห็นใช้หลักทิฏฐิสามัญญตา การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมใช้หลักเมตตาทายกรรม การรับฟังข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ใช้หลักทิฏฐิสามัญญตา กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ ใช้หลักสาธารณโภคี 3) การเข้าใจสิ่งแวดล้อม การสำรวจและรับฟังความคิดเห็น การประเมินและปรับปรุงบรรยากาศในองค์กร ใช้หลักทิฏฐิสามัญญตา การสร้างบรรยากาศในองค์กร การเรียนรู้และพัฒนาตนเองใช้หลักศีลสามัญญตา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสาราณียธรรม 6 เหมาะสำหรับเป็นหลักธรรมที่นำประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กรจึงต้องร่วมมือกันปฏิบัติตามแนวทางเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 และนำมาใช้ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammed and Sever Mustafa (2020) ที่พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ของมนุษย์เกิดขึ้นบนความเห็นอกเห็นใจและการเมตตา กล่าวคือ การสร้างความเป็นเจ้าของ การสร้างความไว้วางใจ การสร้างแรงจูงใจ การเข้าถึง การปรึกษาหารือ และแนวทางการฟื้นฟู การยอมรับ การให้บทบาทที่สมดุล และการเป็นตัวแทนอำนาจการเข้าใจบุคคลอื่นหรือการเข้าใจเพื่อนร่วมองค์กรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเสนอความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้ข้อตกลงในการสื่อสารตรงกันและชัดเจน การสื่อสารต้องฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความสนใจ ไม่ตัดสินล่วงหน้า และแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา หลังจากประชุมเสร็จต้องมีการสรุปมติและให้บุคลากรเซ็นรับทราบ เพื่อป้องกันปัญหาตามมาทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 เป็นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่มีหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากร การทำงานมนุษยสัมพันธ์มีผลช่วยให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Serena Smith (2017) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับรูปแบบความเป็นผู้นำพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในองค์กร และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลผลิตงานในโรงเรียน และมีคำแนะนำบางประการแก่ผู้บริหารเพื่อกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายที่สำคัญของโรงเรียนซึ่งจะกระตุ้นให้พวกเขาพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลัก สาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ เป็นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดกับตัวบุคคลและ ในองค์กรประกอบด้วย 1) การเข้าใจตนเอง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ตนเอง ใช้หลักศีลสามัญญตา การ พัฒนาตนเองและการฝึกจิต ใช้หลักเมตตามโนกรรม รับฟังข้อมูลย้อนกลับ ใช้หลักทวิญญูสามัญญตา 2) การเข้าใจบุคคลอื่น ประกอบด้วย การสื่อสารและความไว้วางใจ ใช้หลักเมตตาวิจิตรกรรม การทำงานเป็นทีม ใช้หลักเมตตาภาวกรรม การรับฟังข้อมูลย้อนกลับ ใช้หลักทวิญญูสามัญญตา กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ใช้หลัก สาธารณโภคี 3) การเข้าใจสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การสำรวจและการรับฟังความคิดเห็น/การประเมินและ ปรับปรุงบรรยากาศในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ใช้หลักทวิญญูสามัญญตา การสร้างบรรยากาศในองค์กร/การเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ใช้หลักศีลสามัญญตา สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช นำแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ไปใช้ใน สถานศึกษาโดยประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจแนวทางดังกล่าว

1.2 สถานศึกษาที่นำการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ไปใช้ควรมีการติดตามและประเมินผลการนำแนวทางไปใช้

1.3 สถานศึกษาอื่นสามารถนำงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อพัฒนาความมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเรื่องการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสาราณียธรรม 6 ที่ส่งผลต่อคุณภาพมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

2.3 ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้ร่วมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กันตยา เพิ่มผล. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กิจจา บานชื่น. (2560). มนุษย์สัมพันธ์กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2543). ระบบบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธนานนท์ แสงทองทาบ. (2564). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชน ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธีรวัชร แสงจง. (2562). การศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. นครศรีธรรมราช: โรงพิมพ์ดีชัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2547). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รดาชม พรหมนิวาส. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์.
- Muhammed and Sever Mustafa. (2020). School Principals and Human Relations = Okul Müdürü ve İnsani İlişkiler pegem Akademi. Educational Administration: Theory and Practice.
- Serena Smith. (2017). Application on Human Relations Theory in Primary Schools. Norderstedt Germany: GRIN Verlag.