

ความสุขในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา

Happiness in an Educational Institution according to the Threefold Principles

อนิสา สังข์เจริญ

Anisa Sangcharoen

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: anisa.sang@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างความสุขในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา การสร้างความสุขของครูในสถานศึกษา เปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่สะท้อนไปถึงผู้เรียน การบริหารสถานศึกษาที่นำหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล คือการฝึกตนในด้านพฤติกรรมให้มีวินัย สมาธิการฝึกปฏิบัติในด้านจิตใจ และปัญญาการพัฒนาด้านการเรียนรู้ตามความเป็นจริง ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้มีความสัมพันธ์กัน ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีความสุขได้ โดยคำนึงถึงการบริหารใน 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาด้านกายภาพภายในสถานศึกษา (2) การพัฒนาด้านบุคลากร และ (3) การพัฒนาด้านการบริหารงาน การนำหลักไตรสิกขาเป็นเครื่องกำกับให้มีหลักปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง

คำสำคัญ: ความสุข, ความสุขในสถานศึกษา, หลักไตรสิกขา

ABSTRACT

This article aims to presenting guidelines for creating happiness in educational institutions according to the three principles creating happiness for teachers in educational institutions. It is like a driver for success in work, leads to teaching and learning that reflects on the students, place management adopts the Threefold principles consisting of precepts, which is training oneself in behavior to be disciplined, meditation, practice in the mind and intellectual development in learning according to reality, all three of which are related. Administrators can manage educational institutions to make them happy taking into account management in 3 areas: (1) administrative development, (2) personnel development, and (3) physical development within the educational institution. Adopting the Threefold Principles is a guide to having a code of practice that is based on correctness.

Keywords: Happiness, Happiness in Educational Institutions, Threefold Principles

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา วัฒนธรรม รวมทั้งค่านิยมของการดำเนินชีวิต เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทของผู้คนในยุคที่มีการแข่งขันสูงในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 จึงมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งข้อหนึ่งที่ระบุไว้ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ รวมทั้งมีความพร้อมทั้งกาย ใจ และสติปัญญาสติปัญญา (กองยุทธศาสตร์, 2560: 2) ในมิติของการพัฒนาทุกด้านท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมและค่านิยมในการดำเนินชีวิต ความสมบูรณ์แบบของวัตถุนิยม ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ที่มีความพร้อมแต่ความสุขจากการทำงานกลับหาได้ยาก จนบางครั้งการทำงานเป็นเหมือนความอดทนต่อความบั่นทอนของสภาพจิตใจที่ขาดความสุขในการทำงาน แต่จำเป็นต้องทำเพื่อการดำเนินชีวิตต่อไป

การบริหารงานในหลายองค์กร ซึ่งรวมถึงองค์กรทางการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารงานให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ต้องการให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความเก่ง ดี และมีความสุข ในขณะที่การขับเคลื่อนความสุขนี้จำเป็นต้องเกิดจากการบริหารที่นำความสุขจากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เมื่อครูมีความสุขก็จะเกิดแรงผลักดันในการทำงานที่เพิ่มขึ้นทั้งในปริมาณและคุณภาพ และการลดความกดดันจากการทำงานยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานเช่นกัน กล่าวคือ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบสูง ทั้งด้านการรับและปรับเปลี่ยนไปตามนโยบายสภาพการจัดการเรียนรู้ สภาพของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย ความคาดหวังจากสังคม รวมทั้งการบริหารภายในสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดความกังวล ส่งผลต่อการทำงานและสภาวะจิตใจที่ขาดความสุขในการดำเนินชีวิตตามไปด้วย

ดังนั้น เพื่อให้เกิดแนวทางในการสร้างความสุขในสถานศึกษานอกจากการบริหารที่ดีแล้ว ทางพระพุทธศาสนายังมีหลักธรรมไว้กำกับนำทางชีวิตให้ประสบความสำเร็จและพบกับความสุขอย่างยั่งยืน (พุทธทาสภิกขุ, 2549: 63) บนพื้นฐานของการเรียนรู้ความจริงของชีวิต หลักไตรสิกขา เป็นหลักธรรมที่พัฒนาการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติเพื่อชีวิตที่ดีงาม การเรียนรู้หรือกระบวนการฝึกปฏิบัติที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมาจากการประยุกต์ใช้หลัก “ไตรสิกขา” ซึ่งประกอบด้วย ศีล คือ การฝึกตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผน ทำตามอย่างกฎเกณฑ์ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ สมาธิ คือ การฝึกอบรมทางใจ ให้มีสภาวะของจิตที่ผ่องคลาย ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจ และปัญญา คือ การศึกษาอบรมทางปัญญาให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เป็นความจริง โดยผ่านการไตร่ตรองหาข้อบกพร่อง

จากที่กล่าวถึงในข้างต้นจะเห็นได้ว่า การกระทำสิ่งใดล้วนมาจากความต้องการให้ผู้ปฏิบัติได้มีความสุขซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต เพราะไม่เพียงแต่จะประสบความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์แบบมีความสุขอย่างลงตัว ผู้ที่สามารถเรียนรู้การสร้างความสุข โดยมีการไตร่ตรองบนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักธรรมไตรสิกขา จะนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความสุขของผู้ปฏิบัติต่อไป โดยในบทความนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับ (1) แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (2) การสร้างความสุขในสถานศึกษา (3) หลักไตรสิกขา และ (4) การสร้างความสุขในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1. ความหมายของความสุข

มีนักวิชาการผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้อย่างน่าสนใจ และแตกต่างกันแต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2541: 24) ให้ความหมายของความสุขใน 2 แบบ คือ ความสุขจากภายใน เป็นความสงบภายในใจตนเอง รู้เท่าทันสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นความสุขที่เกิดจากปัญญา และอีกแบบคือ ความสุขภายนอก เป็นการได้มาของทรัพย์สิน มีการ

งานอาชีพที่มั่นคง เป็นที่ยอมรับ มีมิตรสหายและครอบครัวที่ดี ส่วนแนวคิดของ (Francis, 1999: 5) ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม หากมีอารมณ์เป็นบวกที่เกิดจากความพอใจจะทำให้มีความรื่นรมย์ในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เช่นเดียวกับ Mill (1995: 7) ที่มีทัศนะว่า “ความพึงพอใจ” (Pleasure) และคำว่า “ความสุข” (Happiness) มีความหมายเดียวกัน ซึ่งหมายถึง ความรื่นรมย์ที่ปราศจากความเจ็บปวด

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินชีวิตที่สมบูรณ์แบบ ทั้งการงาน การเงิน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งส่งผลให้จิตใจมีความสุขสบาย ทำให้แสดงออกทางอารมณ์หรือพฤติกรรมที่เป็นทางบวก เป็นความรื่นรมย์ของจิตใจ

2. ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานนับว่าเป็นเรื่องสำคัญของชีวิต เพราะในแต่ละวันเราใช้เวลา 1 ใน 3 ไปกับการทำงานจนเป็นกิจกรรมหลักของชีวิตกว่าได้ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ การทำจิตใจให้มีความสุขสบายแม้จะอยู่ในความลำบาก ไม่กังวลและมีกำลังใจอยู่เสมอ เช่นเดียวกับ Manion (2003: 652) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้นเป็นการกระทำจากการเรียนรู้พฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและการพูด เป็นการแสดงออกที่มีพลัง มีความภาคภูมิใจ พอใจต่องาน ทำให้เกิดความรักและอยากทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนแนวคิดของ Warr (2007: 726) ได้เสนอว่าความสุขนี้เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจที่สนองตอบสิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เกิดเป็นประสบการณ์ที่มีความสำคัญทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ดังนั้น กล่าวสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การบรรลุถึงสิ่งที่เป็เป้าหมาย เกิดความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำแม้จะยากก็ตาม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงานนั้น

3. องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Manion (2003: 6562) มีแนวคิดว่า 4 องค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน คือ

1) การติดต่อสัมพันธ์ (connection) เป็นความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่มีความร่วมมือกันทำงาน มีความเอื้อเฟื้อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2) ความรักในงาน (love of the work) เป็นความรู้สึกของความผูกพัน ความรักที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกภูมิใจและสนุกกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน (work achievement) เป็นการทำงานให้เกิดความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จนี้ทำให้เห็นคุณค่าของชีวิต

4) การเป็นที่ยอมรับ (recognition) เป็นความรู้สึกที่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552: 40) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างความสุขในองค์กร โดยแสดงเป็นแนวคิดเรียกว่า “Happy 8” หรือความสุข 8 ประการที่ทำให้มีความสุข โดยกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ดังนี้

Happy Body : ส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

Happy Heart : กระตุ้นให้เกิดความเอื้อเฟื้อให้มิต่อกัน

Happy Society : สนับสนุนให้เกิดความช่วยเหลือชุมชนในองค์กรที่พักอาศัย

Happy Relax : สร้างความผ่อนคลายจากความเครียดในการทำงาน

Happy Brain : ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมและความพึงพอใจ

Happy Soul : ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมทางศาสนาในการใช้ชีวิต

Happy Money : สนับสนุนให้มีการใช้จ่ายอย่างพอเหมาะ มีการออมเงินเพื่อใช้เมื่อจำเป็น

Happy Family : ส่งเสริมการมีกิจกรรมของครอบครัวให้เข้มแข็งและอบอุ่น

แนวทางทั้ง 8 ประการนี้สถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท การมีความสุขที่เกิดจากการทำงานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการเป็นคนมีความสำคัญมีคุณค่า มีความสัมพันธ์ที่ดีเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร ลดปัญหาการโยกย้ายที่ทำให้ต้องสร้างบุคลากรใหม่ขึ้นอย่างไม่จบสิ้น ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ดังนั้นความสุขที่เกิดขึ้นนั้นจะสร้างบรรยากาศที่ดีและทำให้บุคลากรมีความสร้างสรรค์งานได้เป็นอย่างดีเกิดประโยชน์กับสถานศึกษาได้อย่างดี

กล่าวโดยสรุปว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในองค์กรเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจ ที่มาจากความพึงพอใจของสภาพการทำงาน ทั้งจากระบบการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดี มีการยอมรับในความสามารถของกันและกัน ทำให้เป็นแรงผลักดันเกิดความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การสร้างความสุขในสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษา สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดความสุขได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารให้ทุกด้านมีความสมบูรณ์เรียบร้อย สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้มีความพึงพอใจ ได้มีแนวคิด มีแนวคิด ดังนี้ (อิศคุณ สินธนาปัญญา, 2557: 24-26)

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างภาพลักษณ์ให้เกิดในสถานศึกษา ทั้งเรื่องสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย การมีสุขอนามัยที่ดี อุปกรณ์เครื่องใช้อำนวยความสะดวกมีเพียงพอตามความพร้อมในการใช้งาน หรือแม้แต่ห้องพัก หรือสถานที่ออกกำลังกายที่สร้างความผ่อนคลายได้ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ครูเกิดความสุข และมีความพร้อมในการทำงานกับสภาพแวดล้อมที่มีความผ่อนคลาย

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บทบาทของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถกำหนดแนวทางในการบริหารได้ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นไปได้ยาก ซึ่งเบื้องต้นควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความฉลาด มีไหวพริบที่จะคิด วิเคราะห์ เพื่อการแก้ปัญหาได้ 2) สามารถปรับตัว ทำให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่ายเพื่อการประสานความร่วมมือ 3) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ในมุมมองของผู้บริหารที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดประโยชน์ 4) ความอดทน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพยายามในการแก้ปัญหา 5) มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นผู้ที่ควบคุมสติได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. ค่าตอบแทน ผู้บริหารสามารถให้ได้ทั้งที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น มีค่าตอบแทนที่จัดให้เป็นพิเศษ การมีประโยชน์ที่เกื้อกูลกัน เป็นค่าตอบแทนที่จัดให้นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

4. คุณลักษณะของงาน เป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติ ให้ความมีอิสระในงาน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องาน รวมทั้งให้ผลป้อนกลับจากงานที่ชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนางานต่อไป

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน

นอกจากนี้ ญัฐพงษ์ น้อยโคตร และคณะ (2565: 92) ยังได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาความสามัคคีในองค์กร โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้มีการช่วยเหลือกัน ผู้บริหารและครูต้องเคารพซึ่งกันและกันมีความเสมอภาค ให้การยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้ครูทราบบทบาทและหน้าที่ตนเอง มีจรรยาบรรณ มีเป้าหมายการทำงาน ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

3. การพัฒนาที่ทำงานให้น่าอยู่ โดยผู้บริหารจัดสถานที่ให้เหมาะสม ปรับปรุงภูมิทัศน์ในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น จัดห้องเรียนหรือห้องทำงานให้มีระเบียบ

4. การพัฒนาคนทำงานให้มีความสุข โดยผู้บริหารส่งเสริมให้มีสถานที่ออกกำลังกาย มีการสนับสนุนการตรวจสุขภาพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่งดงามให้แก่ครู ให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิต

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างความสุขในสถานศึกษานั้นเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นทั้งจากภายในตัวของครู และสภาพภายนอกที่เอื้อต่อการทำงาน โดยสามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านกายภาพภายในสถานศึกษา โดยการจัดอาคารสถานที่ มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกพร้อมต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมที่ดีจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกถึงความผ่อนคลาย และพร้อมที่จะเริ่มต้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. การพัฒนาด้านบุคลากร โดยการสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้มีการช่วยเหลือกัน สามัคคีในการทำงาน นำไปสู่การสร้างความผูกพันที่พร้อมจะร่วมมือในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาด้านการบริหารงาน ปัจจัยสำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ ให้อิสระทางความคิดและการทำงาน สร้างรูปแบบการทำงานที่เป็นกลุ่มเพื่อการช่วยเหลือกันในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังต้องให้ความจริงใจในการให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูเกิดความสุขพร้อมที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน

หลักไตรสิกขา

1. ความหมายของไตรสิกขา

ไตรสิกขา คือกระบวนการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนามนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ

1) การพัฒนากาย เป็นการพัฒนาการกระทำ หรือพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้กระทำแต่สิ่งที่ดีงาม อันเป็นประโยชน์แก่ตนเองและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2) การอบรมพัฒนาจิต เป็นการฝึกจิตให้สงบนิ่ง มีสติที่มั่นคง พร้อมที่จะแก้ปัญหาความ ไม่ประมาท

3) การฝึกพัฒนาปัญญา เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือการเรียนรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดเป็นคุณค่าต่อตนเอง ให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ไตรสิกขา เป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาแบบบูรณาการ และทำให้มนุษย์เป็นองค์รวมของการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ คือ

1) ศีล เป็นการฝึกตนในด้านพฤติกรรมให้มีวินัย เพราะวินัยคือจุดเริ่มต้นของกระบวนการในการเรียนรู้ วินัยทำให้เกิดการจัดระเบียบในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น สังคมจะอยู่อย่างมีความสุข

2) สมาธิ เป็น การฝึกปฏิบัติในด้านจิตใจ เป็นการพัฒนาด้านคุณธรรม เช่น มีความเมตตา กรุณา และในด้านของความสุข เช่น ความรู้สึกสดใส จิตใจเบิกบาน ทำให้สภาวะทางจิตดีขึ้น

3) ปัญญา เป็นการพัฒนาด้านการเรียนรู้ตามความเป็นจริง เข้าใจและไตร่ตรอง รู้เท่าทันความธรรมดาของโลก ทำจิตให้เป็นอิสระด้วยการรู้แจ้ง

2. ความสำคัญของไตรสิกขา

พระพุทธเจ้าให้ความสำคัญกับไตรสิกขา ดังมีพุทธพจน์ไว้ว่า “ศีลเป็นอย่างนี้ สมาธิเป็นอย่างนี้ ปัญญาเป็นอย่างนี้ สมาธิที่ศีลบ่มแล้ว ย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่ปัญญาบ่มแล้ว ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยสิ้นเชิง คือ จากกามาสวะ ภาสวะ

และ อวิชชาสวะ” (ที.ม.10/111/125) การเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขา เป็นการฝึกหัดกาย วาจา และจิตใจ การฝึกที่เรียกว่าสิกขา บางทีก็ใช้ศัพท์แทนว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึงเรื่องของสิกขา ภาวนา เป็นการทำให้เจริญขึ้น โดยมี 4 ด้าน คือ

- 1) กายภาวนา เป็นการพัฒนาทางกายให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 2) ศิลภาวนา เป็นการพัฒนาศิลให้สัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม
- 3) จิตตภาวนา เป็นการพัฒนาจิตให้มีความเจริญองงาม มีความสงบสุข และเป็นอิสระ
- 4) ปัญญาภาวนา เป็นการพัฒนาปัญญาเสริมสร้างความรู้ ความคิดที่มีเหตุผลตามความเป็นจริง

ความสัมพันธ์ของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาสามารถมองเห็นในชีวิตประจำวัน อาจกล่าวได้ว่า เมื่อมีความบริสุทธิ์ของพฤติกรรมด้วยการมีศีล ไม่มีความหวั่นไหวหรือหวาดระแวงต่อสิ่งที่ไม่เป็นที่ยอมรับ ทำเช่นนี้ จิตใจก็จะปลอดโปร่ง มั่นคง ผ่อนคลาย จนเกิดปัญญาในการคิดและพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและแสดงออกได้ถูกต้อง เหมาะสม

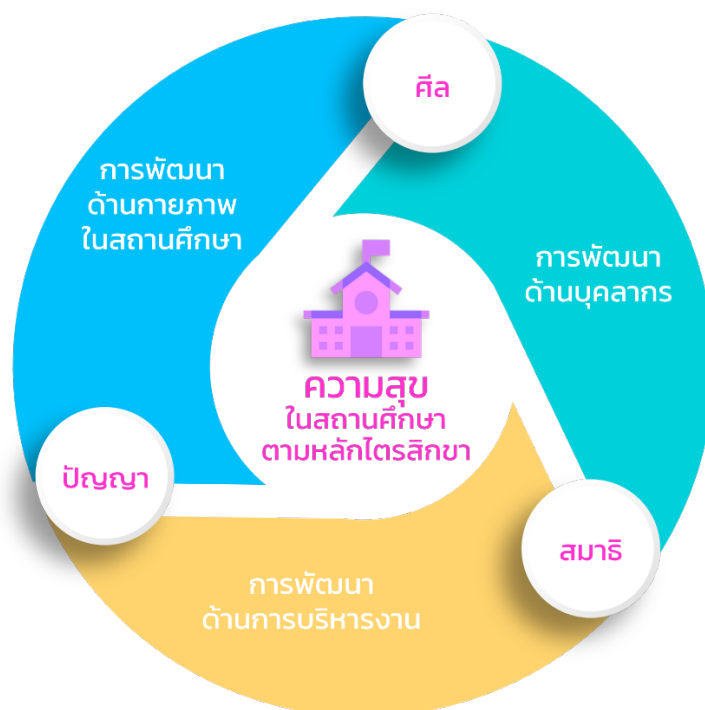
การสร้างความสุขในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา

การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ครูมีความปรารถนาให้เกิดขึ้นเพราะไม่เพียงแต่จะเกิดความสุขในการปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลต่อผู้เรียนให้มีความสุขด้วย ตามหลักไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการทำงานที่ประสานกันเกื้อหนุนกันทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ดังนี้

1. การพัฒนาด้านกายภาพในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับด้านพฤติกรรม หรือ “ศีล” เป็นการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และมีความสัมพันธ์ด้านวัตถุกับสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ ผู้บริหารควรมีการชี้แจงบทบาทของครูให้ชัดเจนที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของราชการ เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และสร้างบรรยากาศด้านอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มากขึ้น
2. การพัฒนาด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับด้านจิตใจ หรือ “สติ” เป็นการรับรู้ถึงการแสดงออกของพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกระทำ หรือคำพูดก็ตาม กล่าวคือ ผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี ให้ความรักและช่วยเหลือครู ทำให้เกิดความรักและสามัคคีในสถานศึกษา ทำให้เกิดความผ่อนคลาย มีสภาวะทางจิตใจที่ดีพร้อมต่อการทำงาน
3. การพัฒนาด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับ “ปัญญา” เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมทุกด้าน และรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้น กล่าวคือ ผู้บริหารควรมีความรู้แจ้ง เห็นแจ้งกับปัญหาต่าง ๆ และหาทางแก้ปัญหาด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบ มอบหมายงานให้อยู่ในดุลยพินิจที่เหมาะสม เมื่อมีความยุติธรรมในการแก้ปัญหา หรือมอบผลประโยชน์โดยปราศจากอคติ ครูก็มีความสุขภายในใจตามมา

ความรู้จากการศึกษา

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การสร้างความสุขในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สามารถพัฒนาการบริหารใน 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาด้านกายภาพภายในสถานศึกษา (2) การพัฒนาด้านบุคลากร และ (3) การพัฒนาด้านการบริหารงาน สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การสร้างความสุขในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา

บทสรุป

ปัจจุบันการทำงานในสถานศึกษาที่มีนโยบายการเปลี่ยนแปลงมากมาย ความรับผิดชอบของครูจึงมีมากขึ้น และทำให้เกิดภาวะความเครียดจากการทำงาน จนอาจจะส่งผลต่อชีวิตของตนเอง ครอบครัว กระทั่งกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น การเริ่มต้นการทำงานด้วยความสุขทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกของครู จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเป็นลำดับแรกของการบริหาร โดยการเรียนรู้ความเป็นปกติของชีวิต ด้วยการสร้างความพร้อมภายในสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามหลักศีล คือความเป็นปกติแบบแผน สร้างความผ่อนคลาย ความสบายใจ ให้ครูมีความแน่วแน่ในการทำงาน ตามหลักสมาธิ และสุดท้ายบริหารงานอย่างรอบคอบ พิจารณาอย่างรอบด้าน ตามความเป็นจริงของชีวิต ตามหลักปัญญา เมื่อสามารถนำทั้ง 3 ส่วนนี้มาบูรณาการให้มีความสัมพันธ์กันได้ สถานศึกษาจะเป็นที่ทำงานที่สร้างความสุขให้กับครูและสร้างคุณภาพของงานที่ยั่งยืนต่อไป

รายการอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(1): 91-102.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2541). ไตรลักษณ์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมะสภา.

- พระพรหมคุณาภรณ์.(ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). **คู่มือชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). **การทำงานเป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). **พระไตรปิฎกภาษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพแผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน. (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อริคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2559). การบริหารความสุขในสถานศึกษา .**วารสารสุทธิปริทัศน์**. 28(88): 15-32.
- Francis, L. J. (1999). **Happiness is a thing called stable extraversion : A further examination of the relationship between the Oxford. Happiness Inventory and Eysenck's dimensional model of personality and Individual Differences**.
- Manion, J. (2003). **Joy at work: creating a positive work place**. Journal of Nursing Administration.
- Mill, J.S. (1995). **Utilitarianism**. New York: The Library of Liberal Arts.
- Warr, P. (2007). **Searching for Happiness at Work**. The Psychologist.