

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา

Guidelines for Educational Administration to the Organization of Happiness with Threefold Principles

กฤษณะ สายสมบัติ

Kritsana Saisombat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: Kritsana.s2560@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นกระบวนการพัฒนาด้วยการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น จูงใจบุคลากร ในองค์กรให้เกิดความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) เป็นผลตอบสนองที่เกิดจากการเรียนรู้ ด้วยการยิ้ม หัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์บวก เช่น มีความสุขและความสนุกสนาน ความสุขจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันกับองค์กร การบริหารองค์กรสถานศึกษาที่มีกระบวนการพัฒนาด้วยการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น จูงใจบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดระบบการจัดการสร้างบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้เกิดความสุขทางกายภาพ ความสุขทางจิตภาพ และความสุขทางปัญญาภาพ โดยบูรณาการให้เข้ากับหลัก ไตรสิกขาอันเป็นหลักธรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิดให้อยู่ ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติ 2) สมาธิ คือการพิจารณาสมาธิธรรม หรือสภาพปัญหา รวบรวมจิตใจ ความคิดให้แน่วแน่เป็นจุด เดียว ตัดสิ่งรบกวนอื่น ๆ ออกจากความคิดและจิตใจ และ 3) ปัญญา คือ การพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากร ทางการศึกษาเกิดพลังมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรสถานศึกษาอย่างเต็มที่ต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งความสุข, หลักไตรสิกขา,

ABSTRACT

Happy Workplace is a development process by promoting, supporting the motivation of personnel in the organization to be happy (happy at work) is responsible for learning by smiling, laughing, which will lead to effective work, work success makes showing positive emotions such as happiness and fun, happiness will be done to create a good relationship at work and a good feeling for the assignment. There is a bond with educational administration organizations that have development processes by promoting, supporting and motivation personnel in the school with goals in line with the vision. School administrators must be aware of the importance and need to organize the management system to create a happy atmosphere, physical mental happiness and intellectual happiness by iterating to match the Threefold principles which is an important principle of Buddhism which consists of 1) the precepts of the mind training the regulations of

thinking in a neat condition is normal; 2) the concentration is the consideration of the Dharma or the condition, problems gather the mind and mind to be a single point, cut other distractions out of thought and mind; and 3) Wisdom is the development of knowledge and understanding so that educational personnel are powerful, work motivation and able to fully devote their strength to work for schools.

Keywords: Educational Administration, Organization of Happiness, Threefold Principles

บทนำ

การบริหารองค์กรมีเป้าหมายสำคัญคือประสิทธิผลของงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ในขณะที่เดียวกันต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานที่ดีไว้ด้วย กล่าวได้ว่าเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” อันถือเป็นบุคคลสำคัญและเป้าหมายหลักของสังคมมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและส่งผลต่อสังคม องค์กรแห่งความสุข จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า คน คือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากคนกลายเป็นคนที่ทำงานมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเจริญเติบโต (ปรมต วรณบวร, 2560: 26-27)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยการยิ้ม หัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์บวก เช่น มีความสุขและความสนุกสนาน ความสุขจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้านคือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Manion, J, 2003: 652-659) การบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขต้องประกอบด้วย กรอบแนวคิด 3 ด้าน คือ 1) บุคคล (People) หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้ และยอมรับเงื่อนไขในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการบริหารงาน โดยใช้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดี และ 3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีบรรยากาศของความอบอุ่นเป็นกันเอง และมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตร สร้างความอบอุ่นให้แก่ นักเรียน นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ มีความท้าทายในการเรียนรู้ ซึ่งเหตุผลต่าง ๆ นี้ จะสามารถพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ (Kim, Gwang-Jo, 2016: 210) การนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขได้นั้นถือว่าเป็นวัฒนธรรมของสังคมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนไทยที่ได้รับการกล่อมเกลาคำสอนของพระพุทธศาสนา เพราะความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับการแสวงหาจากปัจจัยภายนอก แต่ความสุขเป็นสภาวะที่อยู่ภายในจิตใจของผู้นั้น ๆ

บทความนี้จะนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา โดยปฏิบัติตามคุณธรรม 3 ประการ คือ 1) ขันศีล การฝึกจิตใจให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิดให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติ 2) ขันสมาธิ คือการพิจารณาสภาวะธรรม หรือสภาพปัญหา เป็นขั้นที่ต้องรวบรวมจิตใจ ความคิดให้แน่วแน่เป็นจุดเดียว ตัดสิ่งรบกวนอื่น ๆ ออกจากความคิดและจิตใจ และ 3) ขันปัญญา คือ การพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เป็นขั้นที่ต้องใช้

ความคิดในการสร้างรูปแบบใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุขสืบไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” อันถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของสังคมมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่ องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556: 14) หรือเป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำให้รู้จักให้อิสระ รู้จักให้เป็นธรรมและรู้จักให้ความห่วงใยจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุขสถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและเกิดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2565) เป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพได้กำหนดองค์ประกอบของชีวิตคนที่มีสุขไว้ 8 ประการคือ สุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ (Happy body) น้ำใจงาม (Happy heart) ชีวิตที่ผ่อนคลาย (Happy relax) พัฒนาสมองอยู่เสมอ (Happy brain) สุขแท้ด้วยคุณธรรม (Happy soul) ไม่เป็นหนี้ (Happy money) ครอบครัวอบอุ่น (Happy family) และสังคมสงบสุข (Happy society) ความสุขทั้ง 8 ประการ ดังกล่าวเป็นที่มาของตัวชี้วัดสุขภาวะขององค์กรที่เน้นความสำคัญของคนทำงานในทุกฝ่าย ทุกระดับ ได้ทำงานในสถานที่ ที่ตนเองมีความสุขความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ถ้าคนในสังคมฉกฉวยผลประโยชน์แก่งแย่งแข่งขัน ขาดความเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนกัน สังคมนั้นย่อมวุ่นวาย บุคคลจะมีความสุขได้ต่อเมื่อช่วยกันสร้างสังคมสันติร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2565)

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาด้วยการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น จูงใจบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ เน้นสุขภาวะของบุคคลทำงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “บุคคลทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานสภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (รัชชัย แสงแปลง, 2563: 73) นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้หลากหลาย เช่น เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

มีความรักและผูกพันต่อองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของกระบวนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน ประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happiness Organization) ในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและองค์กรหรือหน่วยงานก็จะสามารถเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตและผลการดำเนินงานได้อย่างสูงสุด ลดปัญหาการขาดงาน รวมทั้งลดอัตราการออกจากงานของบุคลากร เนื่องจากมีความผูกพันและรักในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขด้วยเช่นกัน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556: 15) หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งสำคัญและจะต้องช่วยกันจัดองค์กร สร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมมีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ มีการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ รวมถึงการช่วยกันทำผลงานเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตได้อย่างสูงสุดเป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการภายในขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง เช่น การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) อันจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้บุคคลทำงานในองค์กรมีความสุขที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กรเป็นต้น ซึ่งนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้น่าคิดว่า สมดุลแห่งความสุขในองค์กรสะท้อนได้ด้วยดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร โดยอาศัยหลักความเชื่อมโยง “สุขภาวะ 5 มิติ” เรียกว่า “MAP HR Model” ประกอบด้วย 1) สุขด้วยการจัดการ (Management) ระบบและการบริหารจัดการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการจัดการระบบต่าง ๆ 2) สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Atmosphere & Environment) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน 3) สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (Process) วิธีการออกแบบและการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมรวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง 4) สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health) สุขภาพกายและสุขภาพใจนั้นเชื่อมโยงกันเป็นสิ่งเดียวกันและเป็นสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสุข สมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดี และ 5) สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (Result) ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร เช่น ลูกคามีความพึงพอใจต่อคุณภาพของสินค้าและบริการที่เกิดขึ้นจากพนักงานที่ให้บริการด้วยความสุข (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556: 37) หรือองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านร่างกาย 2) ความสุขทางด้านจิตใจ 3) ความสุขทางด้านสังคม 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย 5) ความสุขทางสมอง 6) ความสุขทางศีลธรรมและศาสนา 7) ความสุขทางการเงิน และ 8) ความสุขของครอบครัว (ธวัชชัย แสงแปลง, 2563: 82)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ในบทความนี้จะนำเสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เข้ากับหลักไตรสิกขาอันเป็นหลักธรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความสุขทางกายภาพ คือ สภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัวดี ไม่แออัด อัดคั้นมากเกินไปในสภาวะของบรรยากาศการทำงานในองค์กร 2) ความสุขทางจิตภาพ คือ

บรรยากาศของความสงบไม่รบกวนภายในของบุคลากร บรรยากาศของความสุกใสในระดับความคิด ความต้องการ และความหวัง เป็นต้น และ 3) ความสุขทางปัญญาภาพ คือ ภาพแห่งความเข้าใจระหว่างกันในองค์กรความผูกพันกับองค์กร ความปราศจากความขัดแย้งในองค์กร เรียนรู้และนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ให้กับองค์กร

หลักไตรสิกขา

พระพุทธศาสนาได้เน้นความสำคัญเกี่ยวกับหลักไตรสิกขาเป็นอย่างมากเนื่องจากว่า หลักปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนาทั้งหมดจัดเข้ารวมอยู่ในหลักสิกขานี้ ซึ่งเป็นหลักคำสอนที่ครอบคลุมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนาและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ไตรสิกขา หมายถึง การอบรมทางกาย วาจา จิตใจและสติปัญญา ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และ อธิปัญญาสิกขา หรือเรียกว่า “ศีล สมาธิ ปัญญา” ข้อวัตรที่จะต้องศึกษาปฏิบัติเพื่อฝึกหัดอบรมกาย วาจาจิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้นจนสามารถบรรลุพระนิพพานอันเป็นจุดหมายหลักในพระพุทธศาสนา (อง.ทศ.(ไทย) 20/50-91/318-320.) ไตรสิกขาก็คือเป็นระบบการปฏิบัติในพระพุทธศาสนาเป็นระบบการศึกษาที่สมบูรณ์ และเป็นระบบการศึกษาอบรมทั้งหมดจะต้องมีองค์ประกอบพร้อมทั้งไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา หากขาดเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งจะกลายเป็นระบบการศึกษาที่ทำลายการศึกษาเสียเอง กล่าวคือ ในการปฏิบัติสิกขา ต้องมีศีล สมาธิ ปัญญาครบ ถ้าไม่ครบก็ไม่สำเร็จ ไม่บรรลุจุดหมายของพระพุทธศาสนาศีลเป็นตัวหนุน ช่วยให้ใจพร้อมที่จะเจริญสมาธิ สมาธิก็มาช่วยให้รักษาศีลได้หนักแน่นจริงจังมากขึ้นสมาธิเป็นฐานให้แก่ปัญญา ทำให้มีความคิดจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ กำหนดแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดก็คิดสิ่งนั้นได้ชัด มองเห็นจะแจ้งขึ้น ช่วยให้ปัญญาแก่กล้า ปัญญาดีขึ้นก็ช่วยให้ทำจิตใจได้ดีขึ้น รู้จักว่าควรจะทำปฏิบัติต่อจิตใจในด้านสมาธิอย่างไรจึงจะได้ผลดี และย้อนมาช่วยให้การรักษาศีล พัฒนาไปถูกต้อง ไม่ม่งาย เป็นต้น สิกขาทั้ง 3 นี้ ก็บูรณาการกันอยู่ตลอดเวลาแล้วจึงจะเกิดผลที่สมบูรณ์ (พระพุทธโฆษาจารย์ (พระคันธกัจจนาจารย์), 2538: 4, 9-12)

หลักการศึกษา 3 ประการ หรือไตรสิกขานั้น จัดวางรูปแบบขึ้นโดยมุ่งให้เกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคาแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมในองค์ทั้ง 8 แห่งมรรคนั้น เกิดมีและเจริญงอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด และเป็นกระบวนการวิธีการการศึกษาในการที่เราจะทำได้ให้พ้นจากอำนาจของตัณหา มานะ ทิฐิ (อยากได้ อยากใหญ่ ใจแคบ) (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2538: 31) หลักไตรสิกขานั้น ประกอบด้วย

1. อธิศีลสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติ วินัย และความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

2. อธิจิตตสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เจริญงอกงามขึ้น จนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิต เป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

3. อธิปัญญาสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมี สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ เจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจผ่องใส เบิกบาน ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่างๆ เป็นอิสระด้วยปัญญาอย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2543: 7-8)

นอกจากนี้ ไตรสิกขา เป็นการศึกษาที่เป็นการพัฒนาคนแบบระบบองค์รวมที่บูรณาการทั้ง 3 ด้านแห่งชีวิต ในระบบความสัมพันธ์ที่ส่งผลเสริมซึ่งกันและกันนั้น เป็นแกนกลางของการพัฒนาทั้งชีวิตของบุคคลและ อารยธรรมของสังคม โดยมีเนื้อหารายละเอียดดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม (ศีล) ส่วนสำคัญที่ควรเน้น ประกอบด้วยพฤติกรรมในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือโลกแห่งวัตถุ (กายาวนา) โดยเฉพาะ 1) การใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้ โดยไม่เกิดโทษก่อผลเสียหาย แต่ให้

ได้ผลดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการฝึกอินทรีย์ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งานกล่าวคือ การให้ดูเป็น ฟังเป็น เป็นต้น (หลักอินทรีย์สังวร) 2) การเสพบริโภคปัจจัย 4 และใช้ประโยชน์จากวัตถุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยี ด้วยปัญญาที่รู้เข้าใจมุ่งคุณค่าที่แท้จริง ให้ได้คุณภาพชีวิต และส่งเสริมการพัฒนาชีวิต ไม่หลงถูกหลอกไปด้วยคุณค่าเทียม ตามค่านิยมฟุ้งเฟ้อที่ทำให้บริโภคมาก แต่เสียคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การกินเป็น บริโภคเป็น ใช้เป็น เริ่มด้วยการกินพอดี (หลักโภชนาการมัตตัญญูตา ขยายไปถึงปัจจัยสันนิสิตศีล)

2. ด้านจิตใจ (สมาธิ) คือ การมีสภาพจิตที่ดีทุกอย่าง มีสมาธิเป็นฐานที่ตั้งประกอบด้วย 1) คุณภาพจิต ได้แก่ คุณธรรม ความดีงามต่าง ๆ เช่น เมตตา กรุณา กตัญญู กตเวทิตา คารวะ หิริโอตตปัสสะ เป็นต้น ซึ่งหล่อเลี้ยงจิตใจให้งอกงาม และเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ดีงาม 2) สมรรถภาพจิต ได้แก่ ความสามารถ เข้มแข็ง มั่นคง มีประสิทธิภาพของจิต เช่น ฉันทะ (ความใฝ่รู้ ใฝ่ดี ใฝ่ทำ) ความเพียร (วิริยะ) ความขยัน (อุตสาหะ) ความอดทน (ขันติ) ความระลึกลับ นึกพัน ตื่นตัว ควบคุมตนได้ (สติ ความตั้งมั่น แน่วแน่ ไส สงบ อยู่ตัวของจิต (สมาธิ) รวมทั้งความไม่ประมาท เป็นต้น ที่ทำให้ก้าวหน้านั่นคงในพฤติกรรมที่ดีงาม และพร้อมที่จะใช้ปัญญา 3) สุขภาพจิต ได้แก่ สภาพจิตที่ปราศจากความขุ่นมัว เศร้าหมอง ร่ำร้อน เป็นต้น เป็นจิตที่สดชื่น ร่าเริง เบิกบาน ผ่อนคลาย ผ่องใส เป็นสุข ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพกาย และทำให้พฤติกรรมที่ดีงามมีความมั่นคง สอดคล้องกลมกลืน

3. ด้านปัญญา (ปัญญา มีการพัฒนาหลายด้านหลายระดับ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้รับฟัง หรือเล่าเรียน และรับถ่ายทอดศิลปวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การรับรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือนหรือเอนเอียง ด้วยความชอบชั่ง หรืออคติทั้งหลาย 3) การคิดพิจารณา วินิจฉัยอย่างมีวิจารณ์ญาณ ด้วยการใช้อนุญาตรัสรู้ ไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชัง เป็นต้น ครอบงำปัญญา 4) การรู้จักมอง รู้จักคิด ที่จะให้เข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่า มองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักคิดวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวเหตุปัจจัย เป็นต้น 5) การรู้จักคิดจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ และฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย 6) ความสามารถแสวงหา เลือกคัดจัดประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาและสร้างสรรค์ 7) ความรู้แจ้งความจริงของโลกและชีวิต หรือรู้เท่าทันธรรมชาติของสิ่งทั้งหลายที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต จัดความทุกข์ในจิตใจของตนได้ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระหอบกระทั้งด้วยความผันผวนปรวนแปรของสิ่งต่าง ๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก สว่างโล่งโปร่งผ่องใส ไร้พรมแดน ซึ่งทำให้ปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลาย และดำเนินชีวิตด้วยปัญญาอย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2542: 120-124)

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาที่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ประเสริฐดำเนินชีวิต หรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามและเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาด้าน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านศีล การควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ 2) ด้านจิต เป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ และ 3) ด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้อง

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา

การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบบริหารคุณภาพ ผู้บริหารเป็นปัจจัยและเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงและจัดให้มีกระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ รับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์เพื่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมของความร่วมมือร่วมใจ รู้ระบบ การจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้บุคคลทำงานในองค์กรมีความสุขที่ดีในการทำงาน มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่

สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กรสถานศึกษา คือ สุขภาพกายภาพ สุขภาพจิตภาพ และความสุขทางปัญญาภาพ มาบูรณาการให้เข้ากับหลักไตรสิกขาอันเป็นหลักธรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบไปด้วย

1. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา สุขภาพกายภาพ ด้านศีล ด้วยการปรับปรุงสภาพบริบทของสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ให้สวยงาม สงบ ร่มรื่น ปลอดภัย น่าอยู่ น่าอาศัยต่อสถานที่ทำงาน สร้างร่มไม้สีเขียว มีความสงบเป็นระเบียบ เรียบร้อยของอาคารมีรูปทรงที่น่าทัศนามากที่สุด บุคลากรไม่มีความกังวลเรื่องอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพ คุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในเชิงการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นไป หรือหาวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ กระตุ้นให้คนทำงานหมั่นคิดหาวิธีการด้วยตัวเองด้วย ให้เกิดความภาคภูมิใจ การเป็นองค์กรที่อบอุ่นด้วยบรรยากาศการทำงานที่มีสุขอย่างนี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรใส่ใจ เพื่อให้คนทำงานเกิดพลังมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ต่อไป

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา สุขภาพจิตภาพ ด้านสมาธิ กิจกรรมการพัฒนาจิตใจให้บุคลากรมีความรัก ผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ทั้งในองค์กรกิจกรรมการพัฒนาจิตใจให้บุคลากรรู้จักปล่อยวางจากความคิด และปล่อยวางจากวัตถุต่าง ๆ พร้อมทั้งการหยุด การระงับ การลดความคิดที่เข้าไปยึดติดที่มากจนเกินขอบเขตในลักษณะมากจนเกินความพอดี การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่มุ่งจิตใจของคนทำงานเป็นสำคัญ จะช่วยสร้างความรู้สึกละสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และผู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านจิตวิทยาได้ดีที่สุดคือผู้บริหารหรือผู้นำ โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญต่อไปนี้ ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างได้ มีการบริหารอย่างมีกลยุทธ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยไมตรีจิต เป็นต้น

3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา สุขภาพปัญญาภาพ ด้านปัญญา ภาพแห่งความเข้าใจระหว่างกันในองค์กรความผูกพันกับองค์กร ความปราศจากความขัดแย้งในองค์กร เรียนรู้และนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ให้กับองค์กร ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยมิตรจิต ซึ่งจะทำให้คนทำงานรู้สึกรักการทำงาน รักองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมสนับสนุนให้นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติร่วมกันในองค์กร แม้จะมีการแข่งขันกันบ้างตามหลักการพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้า แต่ต้องพยายามดำเนินการให้เป็นการแข่งขันแบบสร้างสรรค์ หรือการแข่งขันแบบร่วมมือ ปลุกฝังให้คนทำงานทุกคนตระหนักในพันธกิจ นโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วแข่งขันพัฒนางานตามพันธกิจและพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญ เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นๆ เป็นต้น

ความรู้จากการศึกษา

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้านศีล (สุขภาพกายภาพ) (2) การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้านสมาธิ (สุขภาพจิตภาพ) และ (3) การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้านปัญญา (สุขภาพปัญญาภาพ) สามารถสรุปเป็นภาพ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักไตรสิกขา

บทสรุป

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาด้วยการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น จูงใจ บุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ เน้นสุขภาวะของบุคคลทำงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความรู้ ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ต้องรับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์เพื่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมของความร่วมมือร่วมใจ รู้ระบบการ จัดการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) อันจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีในองค์กรสถานศึกษาคือ ความสุขทางกายภาพ ความสุขทางจิตภาพ และ ความสุขทาง ปัญญาภาพ มาบูรณาการให้เข้ากับหลักไตรสิกขาอันเป็นหลักธรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความสุขทางกายภาพ (ศีล) คือ สภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัวดี ไม่แออัด อดัดอดทนมากเกินไปในสภาวะของความบรรยากาศในการทำงานในองค์กร 2) ความสุขทางจิตภาพ (สมาธิ) คือ บรรยากาศของความสงบไม่วุ่นวายภายในของบุคลากร บรรยากาศของ ความสุขในระดับความคิด ความต้องการ และความหวัง เป็นต้น และ 3) ความสุขทางปัญญาภาพ (ปัญญา) คือ ภาพแห่งความ เข้าใจระหว่างกันในองค์กรความผูกพันกับองค์กร ความปราศจากความขัดแย้งในองค์กร เรียนรู้และนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ ให้กับองค์กร

รายการอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำให้บริการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร.
- ปรเมต วรรณบวร. (2560). การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 1(1): 25-38.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2538). การศึกษาเพื่อสันติภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2542). การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). ความคิด แหล่งสำคัญของการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.
- พระพุทธโฆษาจารย์ (พระคันธังคะนาค). (2538). วิสุทธิมรรคแปล ภาค 1 ตอน 1. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2565). ความหมายองค์กรแห่งความสุข. แหล่งที่มา <http://www.royin.go.th/?knowledge=องค์กรแห่งความสุข> สืบค้นเมื่อ 29 ต.ค. 2565.
- อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์. (2565). องค์กรแห่งความสุข สิ่งที่คุณคนปรารถนา. แหล่งที่มา <http://www.prosofthrmi.com/ArticleInfo.aspx?TypeID=2085&ArticleID=8207> สืบค้นเมื่อ 29 ต.ค. 2565.
- Kim, Gwang-Jo. (2016). Happy Schools a Framework for Learner Well-Being in the Asia-Pacific. France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Manion, J. (2003). Joy at Work! Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12): 652-659.