ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษา
Indicators of Organizational Happiness for Educational Personnel

มนัสวี ศรีนนท์
Manatsawee Srinont
สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
Institute for Innovative Learning, Mahidol University
E-Mail: B_AV7@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความเรื่องตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษานี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อต้องการคำตอบเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขสำหรับบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักด้านร่างกาย มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) กายภาวนา (2) ปราศจากโรค และ (3) การพักผ่อนนอนหลับ 2) องค์ประกอบหลักด้านจิตใจ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) จิตภาวนา (2) ไม่เครียด และ (3) มีความสุข 3) องค์ประกอบหลักด้านสังคม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) สีลภาวนา (2) การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และ (3) เสมอภาค

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ความสุขขององค์กร, บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

The title is the indicators of organizational happiness for educational personnel. This study analyzes to demand for answers about indicators of organizational happiness for educational personnel. The study was found that the indicators of organizational happiness for educational personnel, included (1) the main elements of the body has three elements as follows: 1) development body, 2) hale and, 3) relaxation, (2) the main elements of mind has three elements as follows: 1) development mind, 2) de-stress and, 3) happy, (3) the main elements of social has three elements as follows: 1) development precept 2) participation in economic and social life and, 3) equality.

Keywords : indicators, organizational happiness, educational personnel

1. บทนำ

การทำงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม ทุกฝ่ายย่อมมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้ การขับเคลื่อนองค์กรจำเป็นต้องอาศัยกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งคือความสุขในองค์กร เพราะหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีความสุขแล้ว ย่อมคาดคะเนผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ เช่น บุคลากรที่เป็นผู้บริหารมีความสุขหรือไม่มีความสุขย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีความสุขหรือไม่มีความสุขย่อมส่งผลต่อการทำงานกับผู้อื่นหรือการให้บริการ โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอน หากไม่มีความสุขในการจัดการเรียนการสอนย่อมส่งผลเสียต่อผู้เรียน

อย่างแน่นอน สรุปแล้ว ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนี้คือตัวบ่งชี้ที่สามารถพยากรณ์ถึงการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในภาพรวมได้

ดังนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญที่บทความนี้ต้องการคำตอบ เพราะความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นตัวบ่งชี้ถึงความก้าวหน้าทุกด้านขององค์กรและเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ความสุข

ในเรื่องเกี่ยวกับความสุขนี้ ได้ปรากฏว่ามีท่านผู้รู้หรือนักปราชญ์ราชบัณฑิตได้พรรณนาแสดงความหมายไว้มากมาย โดยความหมายของความสุขของท่านเหล่านั้นก็มีความแตกต่างกันไปแล้วแต่ว่าเน้นให้ความสำคัญความสุขด้านไหนเท่านั้น ดังนั้น ในที่นี้ ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างความหมายความสุขดังนี้

พระพุทธเจ้า (องฺ.จตุกฺก., เล่มที่ 21, ข้อที่ 62, หน้าที่ 105) ตรัสถึงความสุขไว้ 4 ประการ คือ 1. อัตถิสุข (สุขเกิดจากความมีทรัพย์) 2. โภคสุข (สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์) 3. อนณสุข (สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้) 4. อนวัชชสุข (สุขเกิดจากความประพฤติที่ไม่มีโทษ) และเสนอไว้เพิ่มเติมว่า (วิ.ม., เล่มที่ 4, ข้อที่ 5, หน้าที่ 9) ตรัสว่า สุข หมายถึง ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความไม่เบียดเบียนกัน เป็นสุขในโลก

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2538) ให้ความหมายในเรื่องความสุขไว้ว่า สุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ มี 2 อย่าง คือ กายิกสุข สุขทางกาย เจตสิกสุข สุขทางใจ อีกหมวดหนึ่ง มี 2 คือ 1. สามิสสุข สุขอิงอามิส คือ อาศัยกามคุณ 2. นิรามิสสุข สุขไม่อิงอามิส คือ อิงเนกขัมมะ และพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2544) ได้อธิบายไว้อีกว่า อัตถิสุข ความสุขที่เกิดจากความมีทรัพย์ คือความภูมิใจ เอิบอิ่ม และอุ่นใจว่า ตนมีโภคทรัพย์ ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตนและโดยทางชอบธรรม โภคสุข สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ว่า คือ ความความภูมิใจ เอิบอิ่มใจว่า ตนได้ใช้ทรัพย์ได้มาโดยชอบนั้น เลี้ยงตัว เลี้ยงครอบครัว เลี้ยงผู้ที่ควรเลี้ยง และบำเพ็ญคุณประโยชน์ อนณสุข สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ ว่าเป็นความภาคภูมิใจเอิบอิ่มใจว่า ตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร อนวัชชสุข สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ ว่าคือ ความภูมิใจเอิบอิ่มใจว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครติเตียนไม่ได้ ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ และเสนอไว้เพิ่มเติมอีกว่า (ม.ป.ป.) งานไม่ใช่เป็นตัวเรา และก็ไม่ใช่เป็นของเราจริง แต่งานนั้นเป็นกิจกรรมของชีวิต เป็นกิจกรรมของสังคม เป็นสิ่งที่ชีวิตของเราเข้าไปสัมพันธ์เกี่ยวข้อง แล้วก็ต้องผ่านกันไปในที่สุด งานนั้นเราไม่สามารถทำให้สมบูรณ์แท้จริงเพราะมันขึ้นกับผลที่มีต่อสิ่งอื่น ขึ้นกับปัจจัยแวดล้อม กาลเทศะ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม คนอื่นจะต้องมารับช่วงทำกันต่อไป แต่ชีวิตของราแต่ละคนนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้สมบูรณ์ได้ และเราสามารถทำให้สมบูรณ์ได้แม้แต่ด้วยการปฏิบัติงานนี้แหละอย่างถูกต้อง เมื่อเราปฏิบัติต่องานหรือทำงานอย่างถูกต้อง มีท่าทีของจิตใจต่องานถูกต้องแล้ว ชีวิตก็จะเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ในตัวในแต่ละขณะนั้นนั่นเอง

พุทธทาสภิกขุ (2523) กล่าวว่า อัตถิสุข สุขเกิดแต่การมีทรัพย์ เป็นการรู้สึกเป็นสุขใจ ภูมิใจด้วยความรู้สึกว่า ตนเองมีทรัพย์ที่เกิดขึ้นจากความพยายามพากเพียรของตนเองและได้ทรัพย์มาครองโดยหนทางที่ชอบธรรมซึ่งทรัพย์นั้นอาจจะเป็นทั้งสิ่งมีชีวิต เช่น ช้าง ม้า วัว ควาย หรือไม่มีชีวิต เช่น รถ บ้าน ที่ดิน เงิน ทอง เป็นต้น โภคสุข สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ คือ เมื่อได้ทรัพย์มาแล้วก็นำมาใช้ในทางที่ชอบธรรม คือ เลี้ยงดูตนเอง ครอบครัว สงเคราะห์ญาติ ทำบุญหรือบำเพ็ญบริจาคเป็นสาธารณกุศล เป็นการใช้สอยเรื่องที่เหมาะสมที่พอควร แก่ฐานะของตนโดยไม่ขัดข้อง เพราะทางพระพุทธศาสนาสอนว่า ผู้บริโภคคนเดียวย่อมไม่ได้สุข อนวัชชสุข สุขเกิดจากการประกอบการงานที่ปราศจากโทษ เป็นข้อที่ทำความสุขใจเพราะรู้สึกว่าการประกอบอาชีพของตนอยู่ในกรอบของกฎหมายศีลธรรมเป็นสัมมาอาชีวะ มีความสุขเมื่อครองทรัพย์นั้นอยู่

ไม่ต้องกลัวโดนยึดทรัพย์ มีความสุขเมื่อใช้จ่าย เพราะเป็นทรัพย์ที่หามาได้ด้วยความบริสุทธิ์ อนณสุข สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ การเป็นหนี้นั้นเป็นทุกข์ในโลก แม้ในสังคมปัจจุบันจะมีค่านิยมว่า ใครที่สามารถกู้เงินจากแห่งเงินทุนต่าง ๆ ได้ แสดงถึงความเป็นผู้มีเครดิตแต่ในสภาวะที่เป็นจริง คนที่เป็นหนี้ หาความสงบใจได้ยาก บุคคลที่สามารถประคับประคองตนไม่ให้เป็นหนี้สินของคนอื่นเพราะความขยันในการหาทรัพย์ย่อมมีความอิ่มใจที่ไม่เห็นข้อบกพร่องของตนเอง ทำให้เกิดความมั่นใจว่าไม่มีใครมาทวงหนี้หรือตำหนิได้ และได้เสนอเพิ่มเติมไว้อีกดังนี้ 1. การได้ตามใจตัวไปเสียทุกอย่าง เป็นอารมณ์ปรารถนาทางตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส เป็นการอยากได้อะไรมากลบเกลื่อนความอยากพอที่จะไม่รู้สึกเร่าร้อน แต่ในที่สุดก็ไม่เกิดความสงบ 2. ความฟุ่มเฟือย คือ การมีสิ่งสวยงามสะดวกสบายเกินกว่าที่จะพึงมี ทำให้เกิดความพอใจในระยะแรก ๆ ราวกับว่าเราจะไม่มีความต้องการอื่นอีก แต่ในที่สุดสิ่งนั้นก็กลายเป็นของเกะกะน่ารำคาญ ดังที่เจ้าชายสิทธัตถะเคยผ่านมา 3. ความเพลิน หรือ นันทิ คือ ความพอใจในรสที่ถูกอารมณ์อย่างแรงกล้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้มีเพียงอย่างเดียวก็ได้ เรียกว่า เป็นสมาธิของกาม 4. ความสบาย หรือสัปปายะ คือการได้อะไรพอเหมาะ ๆ กับความต้องการที่ไม่มากเกินขอบเขต เช่น ได้กินอยู่ ได้สมาคมหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะกับตน ซึ่งอาจใช้เป็นอุปกรณ์หาความสุขสูงขึ้นไป 5. ความสุข เป็นความรู้สึกที่ได้รับความพอใจจากการทำความดีสำเร็จ รู้สึกภูมิใจ กับความสำเร็จที่เกิดจากน้ำพักน้ำแรงของตน ความสุขในความหมายนี้อาจเป็นเครื่องมือสำหรับศึกษาในด้านจิตใจ เพื่อค้นหาความสงบอย่างสูงได้ง่ายขึ้น แต่ยังไม่ใช่ความสงบ ตามความหมายของธรรม จึงเป็นความสุขได้เพียงฝ่ายโลก และเป็นเรื่องเฉพาะตัว

พระเทพวิสุทธิญาณ (อุบล นนฺทโก) (2552) กล่าวว่า อัตถิสุข สุขแต่การมีทรัพย์ หมายความว่า ทรัพย์โดยตรงได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อาศัย ยาแก้โรค เพราะเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ขาดเสียมิได้ ทรัพย์โดยอ้อม คือ เงินทอง ของใช้แลกเปลี่ยนกับทรัพย์โดยตรง ทรัพย์ทั้งสองประเภทนี้ เป็นสิ่งจำเป็นของคฤหัสถ์ คฤหัสถ์ต้องหมั่นทำงานใช้กำลังแขนขา อาบเหงื่อต่างน้ำให้ได้มาโดยทางที่ถูกต้อง ไม่ลักฉ้อโกง ปล้นจี้เอาของผู้อื่นมา ได้มาแล้วต้องรู้จักรักษา รู้จักจ่ายให้พอสมควรแก่ฐานะ ประคับประคองให้ทรัพย์มีอยู่เสมอมิให้ขาด ก็ย่อมมีความสุข ความอิ่มใจว่า “ทรัพย์มีอยู่สบาย” โภคสุข สุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์บริโภค หมายความว่า เมื่อได้ทรัพย์แล้วต้องรู้จักแบ่งเป็นส่วน ๆ ตามที่ทรงแสดงไว้ในสิงคาลกสูตรว่า คฤหัสถ์ได้ทรัพย์แล้ว พึงแบ่งทรัพย์ออกเป็น 4 ส่วน ย่อมสมานมิตรไว้ได้ พึงใช้สอยโภคทรัพย์ส่วนหนึ่ง พึงประกอบการงานด้วยทรัพย์ 2 ส่วน พึงเก็บทรัพย์ส่วนที่ 4 ไว้ใช้ในยามมีอันตราย และพึงใช้สอยด้วย ทำด้วย ตามอันนาถสูตรก็ย่อมมีความสุขอิ่มใจว่า “เราจ่ายทรัพย์สบาย” อนณสุข สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ หมายความว่า เมื่อได้แบ่งทรัพย์ออกเป็นส่วน ๆ ใช้เองทำบุญบ้าง ลงทุนประกอบอาชีพบ้าง เก็บไว้ในยามฉุกเฉินบ้าง ก็เป็นไท ไม่ตกเป็นทาสใคร ไม่ต้องกู้หนี้ใคร มองเห็นโทษในการกู้หนี้ ตามพระบาลีว่า อิณาทานํ ทุกฺขํ โลเก การกู้หนี้เป็นทุกข์ในโลก เมื่อตนไม่มีหนี้ติดตัว ก็ย่อมมีความสุขอิ่มใจว่า “เราไม่มีหนี้สบาย” อนวัชชสุข สุขเกิดแต่ประกอบการงานที่ปราศจากโทษ หมายความว่าเมื่อมีทรัพย์จับจ่ายเพียงพอ และไม่ต้องเป็นหนี้ ก็ไม่ต้องดิ้นรนประกอบการงานที่ไม่มีโทษ เช่น การโจรกรรม หรือมิจฉาชีพ หรืออเนสนากรรมด้วยกาย วาจา หรือแม้ด้วยใจ ตั้งใจประกอบการงานที่ไม่มีโทษด้วย กาย วาจา และใจ ก็ย่อมมีความสุขอิ่มใจว่า “การงานของเราปราศจากโทษสบาย”

พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ จิตญาโณ) (2538) กล่าวว่า อัตถิสุข หมายถึง สุขเกิดจากการมีทรัพย์ทั้งที่เคลื่อนที่ได้และเคลื่อนที่ไม่ได้ใครก็ตามมีทรัพย์มากก็เป็นสุขแบบชาวบ้าน การครองเรือนต้องมีมาก ๆ จึงรู้สึกว่าสุข มองไปอะไรก็เป็นของเราไปหมด ครื้มดี สบายใจมันใหญ่โต อัตตาก็เกิดขึ้นมา เป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิตของผู้ครองเรือน โภคสุขว่า สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์บริโภค คือสามารถที่จะซื้อหาสิ่งต่าง ๆ มาสนองตอบความต้องการของตนได้ เราต้องการอะไร เราซื้อหาจับจ่ายสิ่งเหล่านั้นมาได้ไม่เดือดร้อน ฝืดเคือง

เป็นสุขแบบชาวบ้าน อนณสุขว่า สุขเกิดแต่ความไม่ต้องเป็นหนี้ ในแง่ปัจจุบัน ถือว่าการเป็นหนี้เขาแสดงความมีเครดิตดี คือสามารถที่จะกู้ยืมคนอื่นได้ แต่อย่างไรก็ตามเรามองกันในแง่ของข้อเท็จจริง ถ้าเราไม่เป็นหนี้เลยแต่มีทรัพย์ สามารถซื้อหาจับจ่ายมาได้ หนี้สินไม่มี วันเวลา 24 ชั่วโมง รู้สึกว่า 24 ชั่วโมงจริง ๆ แต่ถ้าเป็นหนี้เป็นสินเขา 24 ชั่วโมงมันเร็ววันเวลามันเร็ว เดี๋ยวดอกเบี้ยเพิ่มขึ้น ๆ ต้องใช้เขา ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงหนี้ในการลงทุน เป็นหนี้ที่จะต้องหยิบยืมเขามาแล้วเอามาใช้จ่ายหมดโดยหาทางส่งคืนยากลำบาก ซึ่งเป็นความทุกข์ หรือแม้ในชั้นของการลงทุนถ้าไม่ต้องไปเป็นหนี้สินใคร ไม่เป็นหนี้ธนาคารเลย สามารถดำเนินกิจการได้ ย่อมดีกว่าเป็นหนี้เขา อนวัชชสุข คือ สุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นความสุขทางใจ มองดูการได้ทรัพย์สินเงินทองทั้งหมดด้วยสายตาที่แจ่มใสมาก แต่ถ้ามีสิ่งของบางอย่างที่ไปฉ้อโกง ไปขูดรีดเค้นคอใครมา ดูแล้วก็ขวาง ๆ ตา หากมีมโนธรรมสูง มองแล้วยิ่งตะขิดตะขวงใจ ฉะนั้นการงานที่ปราศจากโทษ คือการได้มาซึ่งสิ่งของต่าง ๆ และงานอาชีพไม่ผิด กฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม นี้คือตัวความสุขที่แท้จริง

พระมหาสมปอง มุทิโต (2542) กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ดังนี้ 1. สาต หมายถึง ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความสุขทางกาย ความสำราญทางกาย การเสพเสวยความสุขเกิดจากการสัมผัส 2. ผาสุ หรือผาสุก หมายถึง ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ สภาวะที่สบาย หรือความสุขที่เบียดเบียนความทุกข์ 3. ปีติ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง 4. หาส หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, ความสบายใจ 5. อัตตมนตา หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, ความมีใจเป็นของตน 6. วิตติ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, มีความอิ่มใจ, ความปราโมทย์, ความเบิกบานบันเทิง, ความร่าเริง, ยิ้มแย้ม, ปลื้มใจ, ยินดี เพราะประกอบด้วยกามคุณ 5 7. ตุฏฐิ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, ความสบายใจ, ความยินดี 8. อานันทะ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, สิ่งที่บุคคลยินดีอยู่เนือง ๆ 9. ปมุทะ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง 10. อาโมทะ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, เหตุแห่งความร่าเริง 11. สันโตสะ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, ความพอใจ, สันโดษ 12. นันทิ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง 13. สัมมทะ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง 14. ปาโมชชะ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง, ความปราโมทย์เนื่องจากการไม่เป็นหนี้เป็นเหตุ 15. ปโมทะ หมายถึง ความยินดี, ความร่าเริง เพราะปฏิบัติถูกทาง ความยินดีที่ประกอบด้วยภาวนาจิต

สรุป นิยามหรือความหมายของความสุขตามที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดทำให้เข้าใจได้ว่ารวมๆ แล้วมุ่งไปที่ 2 ความหมาย คือ ความหมายในเชิงรูปธรรมหรือสิ่งที่เป็นรูปร่างที่สามารถสัมผัสได้ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความสุขแบบสสาร และความหมายในเชิงนามธรรมหรือสิ่งที่ไม่มีรูปร่าง สัมผัสได้ด้วยความรู้สึกเท่านั้น เรียกอีกอย่างว่าความสุขแบบอสสาร ดังนั้น ความสุขที่กล่าวมานี้จึงจัดได้ว่ามีความหมายที่กว้างมากและมองได้หลากหลายแง่มุม ตลอดถึงความทุกข์หรือความไม่สบายกายไม่สบายใจ หากได้ทำความเข้าใจและอยู่อย่างรู้ทันก็จัดได้ว่าอยู่ในบริบทแห่งความสุขได้เหมือนกัน

3. องค์กรแห่งความสุข

สำหรับการทำงานให้มีความสุขในหน่วยงานหรือเรียกว่าองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้เขียนได้แบ่งลักษณะองค์กรแห่งความสุขตามทัศนะของผู้รู้เป็นรายบุคคล แล้วตามด้วยองค์กรแห่งความสุขตามทัศนะขององค์กรในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ว.วชิรเมธี (2555) กล่าวไว้ว่า 1. ทำงานที่ใจรัก 2. ทำงานทุกชิ้นให้เต็มที่ 3. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ 4. เป็นนักประสาน

วิทิพย์อร บุญพันธ์กุล (2555) กล่าวไว้ว่า 1. ความปลอดภัยในชีวิต 2. ความปลอดภัยในทรัพย์สินธุ์ 3. ความปลอดภัยทางเพศ 4. ความปลอดภัยจากการโกหก 5. ความปลอดภัยจาการทำร้ายตัวเอง

6. การกระทำต่อกันด้วยความรัก 7. พูดกันด้วยความรัก 8. คิดเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อกันด้วยความรัก 9. แบ่งปันสิ่งต่างๆ ที่ได้มา 10. รักความเป็นระเบียบ 11. มีความเห็นร่วมกัน 12. สุขเกิดจากการมีทรัพย์ 13. สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ 14. สุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ 15. สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ 16. ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม 17. แหล่งอาหารที่เหมาะสม 18. พูดคำที่เหมาะสม 19. บุคคลที่เป็นคนดี 20. อาหารที่ดีมีประโยชน์ 21. อิริยาบถที่เหมาะสม

พสชนัน นิรมิตไชยนันท์ (2555) กล่าวไว้ว่า 1. มีกิจกรรมที่ควบคู่ไปกับการทำงาน 2. มีการเรียนรู้จากฐานข้อมูลความสำเร็จในการจัดกิจกรรม

จิตรสุดา ลิมเกรียงไกร (2555) กล่าวไว้ว่า 1. การสร้างหลักในการปฏิบัติงานที่ดี 2. การสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3. การสร้างและพัฒนาจุดแข็งในทางธุรกิจ 4. การสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน และกล่าวไว้อีกว่า 1. ให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร 2. ดูแลเอาใจใส่บุคลากร 3. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 4. มีการดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสม 5. มีการทำงานเป็นทีม 6. พัฒนาศักยภาพและผลผลิตขององค์กร

จรรยา ดาสา (2555) กล่าวไว้ว่า 1. มีความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ทำงานอย่างมีคุณค่า 3. มีความภูมิใจกับงานที่ทำ 4. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

อนุรักษ์ ขึมภูเขียว (2555) กล่าวไว้ว่า 1. มีความสุขในการทำงาน 2. เกิดความอบอุ่น 3. เกิดความผูกพันกับองค์กร 4. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรดีขึ้น

อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (2555) กล่าวไว้ว่า 1. จัดกิจกรรมเหมาะสม 2. ความเข้าใจตรงกัน 3. ช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณ 4. ความร่วมมือจากทุกฝ่าย

อุทัยทิพย์ วิวรรธน์ธกุล (2555) กล่าวไว้ว่า 1. สร้างการเรียนรู้ 2. การจัดการความรู้ 3. การแลกเปลี่ยนความรู้ 4. การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้

ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และอัจศรา ประเสริฐสิน (2554) กล่าวไว้ว่า 1. บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน 2. มีความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยที่ดี 3. มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 4. มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน 5. มีความรักและผูกพันองค์กร 6. เกิดนวัตกรรมการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระไพศาล วิสาโล (2553) กล่าวไว้ว่า 1. สุขภาวะทางกาย 2. สุขภาวะทางสังคม 3. สุขภาวะทางจิต 4. สุขภาวะทางปัญญา

ประเสริฐ จันทร์ไพแสง (2553) กล่าวไว้ว่า 1. ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 2. ให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ 3. บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ธร สุนทรายุทธ (2553) กล่าวไว้ว่า 1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ 2. ความสุขกับสุขภาพ 3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว 4. ความสุขกับงาน 5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบข้าง 6. ความสุขกับความมีอิสรภาพส่วนบุคคล 7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล

ชาญฤทธิ์ วสันต์ทรรัตน์ (2552) กล่าวไว้ว่า 1. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม 2. ให้ทุกคนร่วมคิด 3. ให้ทุกคนร่วมทำ 4. ทำงานแบบทีมงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2552) กล่าวไว้ว่า 1. พนักงานผูกพันกับองค์กร 2. พนักงานได้เรียนรู้จักคุณค่าของตัวเอง 3. ให้ความสำคัญกับพนักงาน

วิจารณ์ พานิช (2551) กล่าวไว้ว่า 1. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี 2. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. มีสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกดี 4. มีผลประกอบการดี 5. มีภาพลักษณ์ที่ดี 6. บุคลากรทำงาน

ร่วมกันด้วยความเป็นมิตรต่อกัน 7. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าในความแตกต่างและพึ่งพากัน 8. มีทัศนคติในเชิงบวกในการขับเคลื่อนองค์กร

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา (2551) กล่าวไว้ว่า 1. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร 2. มีความสะดวกสบายในการทำงาน 3. การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร 4. เน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง 5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีคุณธรรม 6. สร้างความสำนึกร่วมกัน

ชัยนันท์ แสงสุระธรรม (2551) กล่าวไว้ว่า 1. เป็นสถานที่สร้างความสุข 2 .เป็นสถานที่สร้างโอกาส 3. เป็นสถานที่สร้างความสำเร็จ 4. เป็นสถานที่สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

จินตนา อาภาอดุล (2551) กล่าวไว้ว่า 1. เสริมสร้างภาวะผู้นำ 2. เสริมสร้างทีมงาน 3. ให้โอกาสแก่พนักงาน 4. สร้างความรู้สึกในการทำงานรวมกันที่ดี 5. การดูแลเอาใจใส่บุคลากร

วิทยากร เชียงกูล (2550) กล่าวไว้ว่า 1. เป็นคนมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง 2. เป็นคนมองโลกในแง่ดี 3. เป็นคนที่มีเพื่อนสนิท 4. เป็นคนมีงานหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด 5. มีศรัทธาในศาสนาหรือปรัชญาชีวิตที่มีความหมาย 6. เป็นคนออกกำลังกายประจำ และนอนหลับดี

อติกานต์ ปิ่นสุข (2550) กล่าวไว้ว่า 1. การยึดมั่นในหลักการ 2. มีผลิตภาพสูง 3. มีขีดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ 4. เป็นองค์กรที่มีชีวิตชีวา 5. มีความรับผิดชอบต่อชีวิตทั้งภายในและภายนอกองค์การ 6. มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน 7. มีบรรยากาศในการทำงานดีทั่วทั้งองค์กร 8. มีนโยบายในการดูแลพนักงานให้อยู่ดีมีสุข 9. คำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10. ผู้นำทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ 11. ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีแก่สมาชิก

กอบัว ทัศนภักดิ์ (2550) กล่าวไว้ว่า 1. การพัฒนาบุคลากร 2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3. การยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม 4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวไว้ว่า 1. มิติภาวะผู้นำ 2. มิติสัมพันธภาพในการทำงาน 3. มิติความรักในงาน 4. มิติค่านิยมร่วมขององค์กร 5. มิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2549) กล่าวไว้ว่า 1. มีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตร 2. บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุข 3. มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร 4. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

สุกัญญา สังข์เจริญ (2548) กล่าวไว้ว่า 1. ตอบสนองความต้องการของบุคคลร่วมกัน 2. มีความผูกพันกับองค์กร 3. ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2543) กล่าวไว้ว่า 1. ปัจจัยจากตัวเด็กเอง 2. ปัจจัยจากครอบครัว 3. ปัจจัยจากโรงเรียน

ประเวศ วะสี (2542) กล่าวไว้ว่า 1. ความเป็นอยู่ทางกายที่ดี 2. ความเป็นอยู่ที่ดีทางใจ 3. ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 4. ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิญญาณ

ศิริวรรณ เกษมศานต์กิดาการ และคณะ (2541) กล่าวไว้ว่า 1. การทำตัวให้เป็นคนทำงานที่ดี 2. รักษามรรยาทและระเบียบในที่ทำงาน 3. สร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน 4. สัมพันธภาพที่ดี 5. การสื่อสารในการทำงาน

ส่วนองค์กรแห่งความสุขตามทัศนะขององค์กรในประเทศมีดังต่อไปนี้

สภาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (2554) นำเสนอองค์กรแห่งความสุขไว้ว่า 1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 2. พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงาน 3. ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วย 4. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 5. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน 6. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรทั้งต่อคนในและนอกองค์กร และเสนอไว้เพิ่มเติมอีกว่า 1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Human Touch) 2. ความเชื่อใจ (Human Trust) 3. การสร้างทีมให้ทำงานได้

ตามเป้าประสงค์ (Teamwork) 4. มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy) 5. ทีมช่วยกันคิดช่วยกันสร้างสรรค์ (Creative)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) นำเสนอองค์กรแห่งความสุขไว้ว่า 1. ความสุขทางกาย (Happy Body) 2. น้ำใจงาม (Happy Heart) 3. ทางสายกลาง (Happy Relax) 4. พัฒนาสมอง (Happy Brain) 5. ทางสงบ (Happy Soul) 6. ปลอดหนี้ (Happy Money) 7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) และเสนอไว้เพิ่มเติมไว้อีกว่า 1. มีสุขภาพร่างกายที่ดี 2. มีจิตใจที่ดี 3. มีสติปัญญาที่ดี 4. มีสังคมที่ดี 5. มีอารมณ์ที่ดี 6. มีความก้าวหน้าในการทำงาน

ศูนย์วิชาบูรณาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2551) นำเสนอองค์กรแห่งความสุขไว้ว่า 1. การรู้จักให้อภัย 2. การลดทิฐิในตนเอง 3. การไม่ก้าวก่ายในหน้าที่ซึ่งกันและกัน 4. การรู้จักพอ 5. การมีเมตตาจิต 6. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 7. สร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบในการทำงาน 8. ยอมรับสภาพความเป็นจริงของงาน 9. ศึกษาบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน 10. สร้างความรักในงานที่ตัวเองทำ 11. สร้างความคิดที่ว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า 12. ปรับอารมณ์และจัดการอารมณ์ของตัวเอง 13. พัฒนาตนเองมีการปรับตัวดี 14. พยายามผ่อนคลายความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2548) นำเสนอองค์กรแห่งความสุขไว้ว่า 1. ด้านดี 2. ด้านเก่ง 3. ด้านสุข

สำหรับองค์กรและบุคคลต่างประเทศก็ได้นำเสนอองค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้

World Health Organization (2010) เสนอไว้ว่า 1. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน (The physical work environment) 2. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมการทำงาน (The psychosocial work environment) 3. การเสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล (Personal health resource) 4. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนและความรับผิดชอบต่อสังคม (Enterprise involvement in the community) และเสนอไว้เพิ่มเติมอีกว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี 2. การบริหารจัดการ 3. ปฏิสัมพันธ์ 4. ความร่วมมือกัน 5. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6. มีสุขภาพที่ดี 7. ความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน 8. ปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรตามหลักสิทธิมนุษยชน 9. ให้ความคุ้มครองบุคลากรในการทำงาน

IAPA (2008) เสนอไว้ว่า 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 3. ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล

Tal Ben-Shahar (2007) กล่าวว่า 1. การมีสุขภาพดี 2. การใช้ชีวิตแสวงหาความสุข 3. หวังเรื่องความสุขในอนาคต 4. รู้ดีว่ากิจกรรมต่างๆทำให้มีความสุขในปัจจุบัน

National Quality Institute (2006) เสนอไว้ว่า 1. จัดกิจกรรมด้านสุขภาพ และการดำเนินชีวิตที่สมดุล 2. มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการดำเนินงานอย่างปลอดภัย 3. วัฒนธรรมองค์ที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม 4. ให้ความสำคัญกับผู้นำ 5. มีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม 6. บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี 7. มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง 8. วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การออกแบบงาน รูปแบบการตัดสินใจ

Dive (2004) กล่าวว่า 1. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร 2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี 3. การทำงานที่มีคุณค่า

Schuyler (2004) กล่าวว่า 1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2. การสนับสนุนให้เกิดการยอมรับ 3. เอื้ออาทรต่อกัน 4. พัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน 5. สร้างความนิยมวัฒนธรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วม

Lovey และ Nadkarn (2003) กล่าวว่า 1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรต่อองค์กร 2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. สร้างความพึงพอใจในการทำงานโดยการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 4. การสร้างความพึงพอใจในระบบเศรษฐกิจขององค์กร

Verschoor (2003) กล่าวว่า 1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 2. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3. การเปิดกว้าง การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร 4. การสร้างโอกาสการเรียนรู้ 5. การพัฒนาองค์กรสร้างจุดแข็งขององค์กร 6. เปิดใจยอมรับความคิดเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ 7. ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น 8. การยอมรับความเสี่ยง 9. การประเมินความเสี่ยงในกระบวนการบริหารและจัดการ 10. อดทนและเรียนรู้จากความผิดพลาด 11. การยอมรับที่จะเรียนรู้ 12. จิตสำนึกความรับผิดชอบ

Wellness (2003) กล่าวว่า 1. การสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร 2. การสร้างการมีส่วนร่วม 3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร

Randell (1998) กล่าวว่า 1. การเสริมสร้างที่เอื้อต่อการทำงาน 2. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กร 3. บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและมองในแง่ดี 4. มีจิตสำนึกเพื่อการแก้ปัญหาในองค์กร 5. บุคลากรสามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายได้อย่างดีเยี่ยม 6. ทำงานร่วมกันเป็นทีม 7. ความเคารพในการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่างขององค์กร

Pozner (1997) กล่าวว่า 1. ให้บุคลกรในองค์กรมีส่วนร่วม 2. ให้บุคลกรในองค์กรมีความรับผิดชอบ 3. ให้บุคลกรในองค์กรมีการตัดสินใจรอบคอบ

จากที่กล่าวมา เรื่ององค์กรแห่งความสุข ในระดับผู้รู้ องค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและตลอดถึงองค์กรและบุคคลในต่างประเทศ ล้วนมีทัศนะต่อองค์กรแห่งความสุขต่างกันตามลักษณะของการทำงานในองค์กรที่มีจุดเน้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่บุคคลหรือหน่วยงานนั้นๆ ต้องการให้เกิดเป็นอัตลักษณ์จริงๆ ดังนั้น หลังจากที่ได้นำเสนอถึงองค์กรแห่งความสุข ดังรายละเอียดข้างต้นแล้ว จึงสรุปได้ว่ามีประเด็นหลักๆ อยู่ 4 ประการ คือ 1. กาย หมายความว่า การทำงานในองค์กรนั้น สุขภาพที่แข็งแรงที่เหมาะต่อการทำงานอย่างตรากตรำของบุคลากรนับว่าเป็นส่วนที่สำคัญอันดับแรกๆ 2. ใจ หมายความว่า การมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีสุขภาพจิตที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดอะไรใหม่ๆ ให้กับหน่วยงานได้ 3. สติปัญญา หมายความว่า การมีความรู้ความสามารถจนเรียกว่ามีความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรย่อมทำให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไขปัญหาและทำให้องค์กรได้แนวทางที่ดีได้ และ 4. สังคม หมายความว่า สภาพแวดล้อมที่บุคลากรในองค์กรทำงานอยู่นั้นต้องมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เรียกกันว่าอะไรๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้นล้วนจัดว่าเป็นสังคมที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร

4. ตัวบ่งชี้ความสุของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาตั้งแต่บทนำจนถึงแสดงเนื้อหาต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรหรือความสุของค์กรนั่นเอง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบหลักและย่อยของความสุของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาได้ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านร่างกาย 2) องค์ประกอบด้านจิตใจ 3) องค์ประกอบด้านสังคม ดังตารางแสดงรายละเอียดต่อไปนี้

ที่	ตัวบ่งชี้หลักความสุของค์กร	ตัวบ่งชี้ย่อยความสุของค์กร
1.	องค์ประกอบด้านร่างกาย	1) กายภาวนา 2) ปราศจากโรค และ 3) การพักผ่อนนอนหลับ
2.	องค์ประกอบด้านจิตใจ	1) จิตภาวนา 2) ไม่เครียด และ 3) มีความสุข
3.	องค์ประกอบด้านสังคม	1) สีลภาวนา 2) การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และ 3) เสมอภาค

ตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยความสุขขององค์กรด้านร่างกาย

1. กายภาวนา คือ ร่างกายเจริญเติบโตอย่างถูกสุขลักษณะและมีพัฒนาการตามวัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการฝึกฝนหรืออบรมพัฒนาร่างกายให้มีศักยภาพในการดำเนินชีวิตกล่าวคือมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกายอย่างเหมาะสม

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านกายภาวนาที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) มีการเจริญเติบโตอย่างถูกสุขลักษณะ 2) มีพัฒนาการตามวัยอย่างต่อเนื่อง และ 3) มีการฝึกฝนหรืออบรมพัฒนาร่างกายให้มีศักยภาพในการดำเนินชีวิต

2. ปราศจากโรค คือ การป้องกันและการรักษาโรคไม่ให้เกิดขึ้น เพื่อให้ร่างกายนี้ปลอดจากการเจ็บไข้ได้ป่วยเพราะโรคภัยต่างๆ กล่าวคือ 1. โรคทางกาย หมายถึง ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับร่างกาย 2. โรคทางจิต หมายถึง โรคจิตที่เกี่ยวเนื่องกันอยู่กับกาย และ 3. โรคทางวิญญาณ หมายถึง การที่วิญญาณหรือจิตส่วนลึกประกอบด้วยกิเลส

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านปราศจากโรคที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) การป้องกันโรคทางกาย โรคทางจิต และโรคทางวิญญาณ และ 2) การรักษาโรคทางกาย โรคทางจิต และโรคทางวิญญาณ

3. การพักผ่อนนอนหลับ คือ การที่ร่างกายได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเหมาะสมกับวัย กล่าวคือเมื่อร่างกายได้รับกระทบกระเทือนจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ย่อมเป็นการสมควรที่จะได้พักผ่อนอย่างเหมาะสม และการนอนหลับนี้เองย่อมทำให้ร่างกายสดชื่นเบิกบาน ซ่อมแซมส่วนที่บกพร่อง ทำให้เกิดภูมิคุ้มกันโรค และช่วยทำให้ระบบความคิด ระบบความจำและการรับรู้มีศักยภาพ

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านการพักผ่อนนอนหลับที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายสดชื่นเบิกบาน 2) การซ่อมแซมส่วนที่บกพร่อง 3) การทำให้เกิดภูมิคุ้มกันโรค และ 4) การทำให้ระบบความคิด ระบบความจำ และการรับรู้มีศักยภาพ

ตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยความสุขขององค์กรด้านจิตใจ

1. จิตภาวนา คือ การที่จิตมีคุณภาพ คือ จิตมีการเจริญหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการที่จิตมีสมรรถภาพ คือ การที่จิตได้รับการฝึกฝนอบรมให้เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย และการที่จิตมีสุขภาพ คือ จิตมีความสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข และผ่องใส

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านจิตภาวนาที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) จิตมีคุณภาพ 2) จิตมีสมรรถภาพ และ 3) จิตมีสุขภาพ

2. ไม่เครียด คือ การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่างๆ ที่มาคุกคามได้ กล่าวคือเมื่อถูกปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยใกล้ชิด บีบคั้นก็สามารถผ่านพ้นไปได้ โดยสามารถทำให้สถานการณ์ดังกล่าวลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันไป

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านไม่เครียดที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม 2) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ลดความรุนแรงหรือคลายความรู้สึกกดดันในด้านปัจจัยใกล้ชิด

3. มีความสุข คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกดีหรือชอบเกิดขึ้นภายในจิตใจ กล่าวคือมีความรู้สึกรื่นรมย์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานหรือประสบการณ์ และมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้สำเร็จออกมา

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านมีความสุขที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) มีความรู้สึกรื่นรมย์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และ 2) มีความพึงพอใจในการทำงานหรือประสบการณ์

ตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยความสุขขององค์กรด้านสังคม

1. สีลภาวนา คือ การบริหารจัดการพัฒนาให้เกิดความสมดุลกันระหว่างคน กฎเกณฑ์และสิ่งแวดล้อมในภาพรวม กล่าวคือการปรับปรุงพัฒนาการมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่อย่างเหมาะสม หมายความว่าเมื่อมาอยู่อาศัยรวมกันเป็นสังคมแล้ว การมีระเบียบวินัยหรือการรักษากฎกติกาหรือข้อบังคับย่อมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีในสังคม ดังนั้น ความเป็นสังคมในที่นี้ที่ใช้คำว่า สีลภาวนา จึงหมายถึงการทำตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมที่อยู่อาศัย และ การทำสังคมที่ตนเองอยู่อาศัยให้เป็นสังคมที่น่าอยู่อาศัย

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านสีลภาวนาที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) การทำตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมที่อยู่อาศัย และ 2) การทำสังคมที่ตนเองอยู่อาศัยให้เป็นสังคมที่น่าอยู่อาศัย

2. การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม คือ การที่แต่ละคนในสังคมหรือในองค์กรได้มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจเพื่อสังคมหรือองค์กร ร่วมในกิจกรรมของสังคมหรือองค์กร ร่วมในผลประโยชน์ของสังคมหรือองค์กร และร่วมในการประเมินผลสังคมหรือองค์กรด้วย

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) การมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจเพื่อสังคมหรือองค์กร 2) การมีโอกาสร่วมในกิจกรรมของสังคมหรือองค์กร 3) การมีโอกาสร่วมในผลประโยชน์ของสังคมหรือองค์กร และ 4) การมีโอกาสร่วมในการประเมินผลสังคมหรือองค์กร

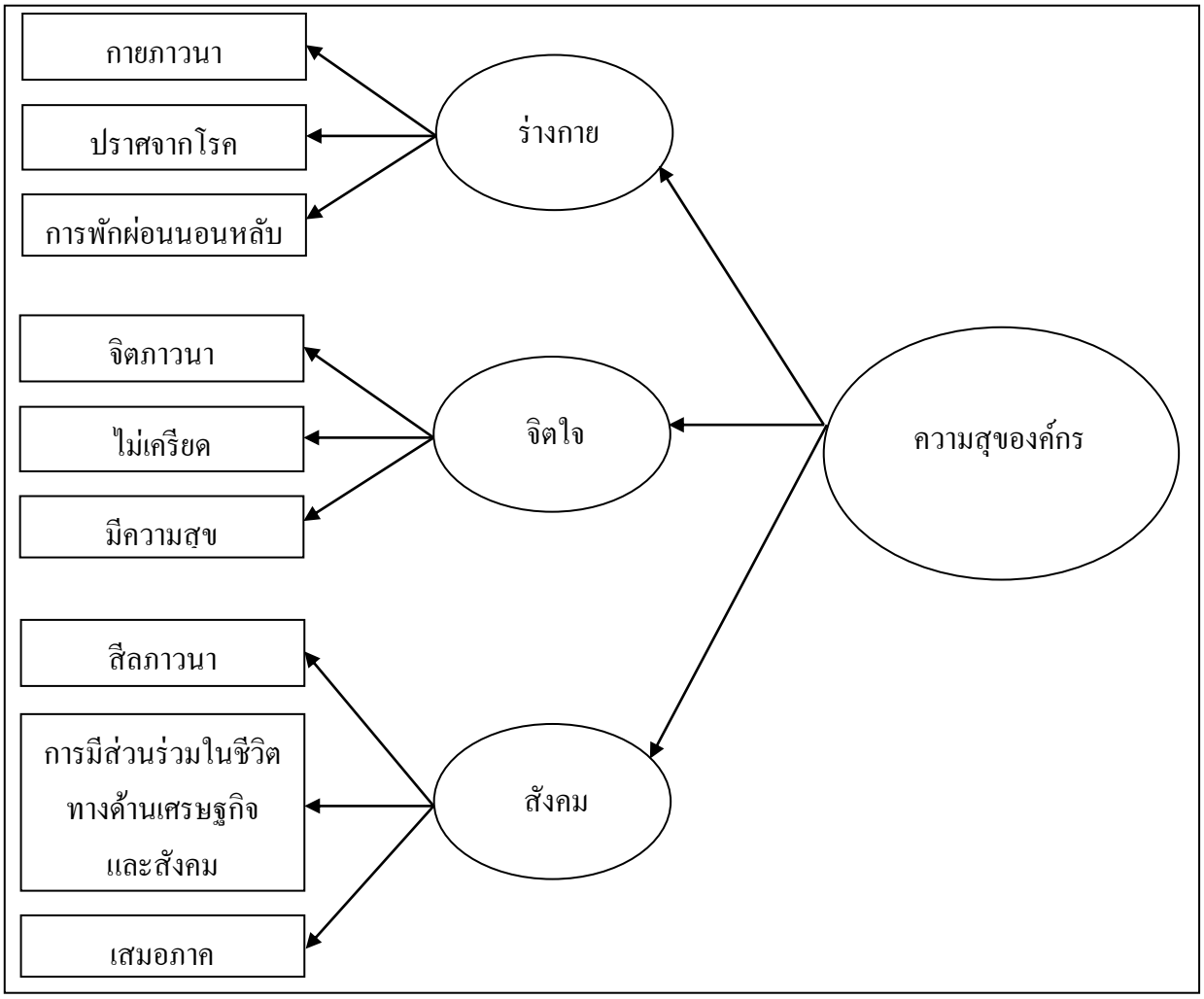
3. เสมอภาค คือ ความเท่าเทียมกันในทุกเรื่องทั้งในเรื่องที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม กล่าวคือเป็นความเสมอภาคกันของบุคคลภายใต้กฎหมายที่มีในสังคมหรือองค์กร เป็นความเสมอภาคกันในการทำงานในสังคมหรือองค์กร เป็นความเสมอภาคกันในการได้รับการบริการสาธารณะ และเป็นความเสมอภาคกันในการรับภาระสาธารณะ เพราะหากมีความเสมอภาคแล้ว การหลุดพ้นจากความลำบากและการยกระดับคุณภาพชีวิตก็จะเกิดขึ้นได้

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาด้านเสมอภาคที่ผู้เขียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ในที่นี้จึงสรุปได้ดังนี้ 1) ความเสมอภาคกันของบุคคลภายใต้กฎหมายที่มีในสังคมหรือองค์กร 2) ความเสมอภาคกันในการทำงานในสังคมหรือองค์กร 3) ความเสมอภาคกันในการได้รับการบริการสาธารณะ และ 4) ความเสมอภาคกันในการรับภาระสาธารณะ

สรุปแล้ว ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้เขียนศึกษาค้นคว้ามาข้างต้นทำให้เห็นได้ว่าความสุขขององค์กรด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคมนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจัดการองค์กรต้องทำให้เกิดมีขึ้นในองค์กรให้ได้ หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวมาแล้ว ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการองค์กรย่อมทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์ที่น่าพอใจ กล่าวคือผู้บริหารองค์กรก็สามารถนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ตามวัตถุประสงค์ ส่วนบุคลากรสายอื่นๆ รวมทั้งผู้มารับบริการจากองค์กรย่อมได้รับความสุขหรือความสบายกายสบายใจไปด้วย เรียกกันว่าเกิดความสุขกันทุกๆ ฝ่ายนั่นเอง

5. บทสรุป

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วสรุปเป็นโมเดลการวัดเพื่อใช้ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงสรุปในที่นี้ได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักด้านร่างกาย มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) กายภาวนา (2) ปราศจากโรค และ (3) การพักผ่อนนอนหลับ 2) องค์ประกอบหลักด้านจิตใจ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) จิตภาวนา (2) ไม่เครียด และ (3) มีความสุข 3) องค์ประกอบหลักด้านสังคม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สีลภาวนา (2) การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และ (3) เสมอภาค ดังภาพที่ผู้เขียนใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

บุญทัน ดอกไธสง. (2528). **การบริหารเชิงพุทธ (กระบวนการทางพฤติกรรม)**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

บุรัญชัย จงกลนี. (2530). **คุณธรรมของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: สัตยการพิมพ์.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2547). **การครองตน ครองคน และครองงาน หลักปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและคนทำงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2545). พิมพ์ครั้งที่ 11. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2543). พิมพ์ครั้งที่ 9. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ. (2538). **พุทธปัญญากับการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ. (2533). **พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2541). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระเมธีธรรมภรณ์ และ เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2536). พิมพ์ครั้งที่ 2. **มณีแห่งปัญญาทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร** กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

มนูญ วงศ์นารี. (2538). **หลักธรรมกับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

วรภาส ประสมสุข. (2549). **หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วีระ อำพันสุข. (2527). **พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **รายงานการอภิปรายเรื่องพุทธธรรมนำการศึกษาได้อย่างไร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร เทพสิทธา. (2544). **คุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2537). **พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2544). **บูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Fred C. Luneberg & Allen C. Ornstein. (2005). **Educational Administration Concepts and Practices. (Fourth Edition)**. Wandsworth Publishing Company.

Wayne K. Hoy, Cecil G. Miskel. (1991). **Educational Administration Theory, Research, Practice. (Fourth Edition)**. New York: Mcgraw-Hill.