

การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบล หนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน

The Strengthening of Happiness at Work with Buddhist Integration for the Personnel of Nongyoung Subdistrict Municipality, Wiangnonglong District, Lamphun Province

วารุณี ทุนอินทร์ Miss Warunee Tunin

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Lamphun Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

waru2722@gmail.com

Received 2024/04/20

Revised 2024/07/02

Accepted 2024/07/25

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพระ 5 กับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง และ 3) เสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร คือ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่า IOC มากกว่า 0.8 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.974 และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพระ 5 กับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า หลักพระ 5 กับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

3) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาล พบว่า 1.สัทธาพละ เสริมสร้างให้บุคลากรรัก ศรัทธา รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 2.วิริยะพละ เสริมสร้างให้บุคลากรเพียรทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน 3.สติพละ เสริมสร้างให้บุคลากรระลึกในบทบาทหน้าที่ ทบทวน พัฒนาตนเอง 4.สมาธิพละ เสริมสร้างให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน มุ่งประโยชน์ของประชาชน

เป็นสำคัญ 5.ปัญญาพละ เสริมสร้างให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ถอดบทเรียนการทำงาน
นำไปสู่องค์กรแห่งการพัฒนาและองค์กรแห่งความสุขไปพร้อมกัน

คำสำคัญ : การเสริมสร้าง, ความสุขในการทำงาน, พุทธบูรณาการ

Abstract

The objectives of this thesis are: 1) to study the happiness level at work of Nongyoung Subdistrict Municipality personnel, Wiangnonglong District, Lamphun Province 2) to study the relationship between Bala 5 and the strengthening of happiness at work of Nongyoung Subdistrict Municipality personnel 3) to propose guidelines for strengthening of happiness at work with Buddhist integration of Nongyoung Subdistrict Municipality personnel. This is a mixed method research. The population (N=77) is Nongyoung Subdistrict Municipality personnel. Tools are questionnaire and in-depth interviews approved by specialists with IOC >0.8 and a confidence value of 0.974, 10 key informants. The data analysis used descriptive and Pearson correlation coefficient analysis according to the research objectives.

The findings of this research are as follows:

1) Level of happiness at work of Nongyoung Subdistrict Municipality personnel, the overall level was at a high level.

2) The relationship between Bala 5 and the strengthening of happiness at work of Nongyoung Subdistrict Municipality personnel, found that Bala 5 enhance happiness at work. Overall, there is a positive relationship at a moderate level.

3. Guidelines for strengthening of happiness at work with Buddhist integration of Nongyoung Subdistrict Municipality personnel, found that: 1) Saddhā-bala: strengthening personnel to have love, faith, and a feeling of ownership in the organization which will lead to the goal of working together 2) Viriya-bala: strengthening personnel diligent in working to meet the needs of the people 3) Sati-bala: strengthening personnel to be conscious about roles and responsibilities in work, review, and improve oneself 4) Samādhi-bala: strengthening personnel's determination to work successfully, ability to prioritize tasks and work with the focus on the benefit of the people as the main focus 5) Paññā-bala: strengthening personnel to learn all the time, able to take lessons learned from work as well as leading to a happy organization and a development organization.

Keywords: Strengthening, Happiness at Work, Buddhist Integration

บทนำ

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามของช่วงชีวิตมนุษย์ ในปัจจุบันสามารถแบ่งกลุ่มคนทำงานได้อยู่ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนทำงานในภาครัฐและกลุ่มคนทำงานในภาคเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่เป็นแหล่งที่มาของรายได้ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยมักพบปัญหาความเครียด การฆ่าตัวตาย กับปัญหากลุ่มคนวัยแรงงาน ซึ่งเห็นได้ชัดจากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือน มกราคม 2566 พบวัยแรงงานอายุ 20-59 ปี ขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน สูงอันดับ 1 กว่า 5,989 สายจากทั้งหมด 8,009 สาย สะท้อนความต้องการวิธีจัดการกับปัญหาสุขภาพจิต กลุ่มแรงงานจึงต้องได้รับการดูแลสุขภาวะทุกมิติอย่างจริงจัง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2566)

ประเทศไทยมีระบอบราชการที่ถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน และขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในฐานะฝ่ายบริหาร ของประเทศโดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2553, 2534 : 1) องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีลักษณะเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการปกครองหรือสายบังคับบัญชา รวมถึงระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐก็มีลักษณะเฉพาะ ถือเป็นองค์กรที่มีภารกิจที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ การทำงานถูกออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของสาธารณะ ชุมชนและสังคม (ยุพวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ, 2558 : 53) เนื่องจากระบบราชการไทยเน้นการทำงานแบบกระบวนการมากกว่าผลสำเร็จในงาน ปัญหาระบบอุปถัมภ์ ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรรุ่นเก่ากับรุ่นใหม่ หรือ ตำแหน่งสูงกับตำแหน่งที่ต่ำกว่า ฯลฯ ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในบางคนหรือบางตำแหน่ง เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไปจนเกิดภาวะงานล้นคน ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานที่เพิ่มมากขึ้น ขาดทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่สุด และหากสะสมไว้เป็นระยะเวลานาน ก็จะทำให้เกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน ภาวะสมองไหล ภาวะหมดไฟในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้

จากการสังเคราะห์ปัญหาในการทำงานตามการประเมินผลการควบคุมภายในของเทศบาลตำบลหนองยวง บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองยวง มีความเครียด ขาดความสุขในการปฏิบัติงานในระดับมากน้อยแตกต่างกันไป เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคม ทั้งนโยบายในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นผลทำให้พนักงานต้องปรับตัวเพื่อสนองต่อนโยบายต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับข้อระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักมีการเปลี่ยนแปลงในบ่อยครั้ง ปัญหาการส่งงานที่ล่าช้า ไม่ชัดเจน และไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ปัญหาการทำงานล่าช้า

ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในฐานะบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองยวง มองเห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยการนำหลักพละ 5 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยกำลังที่เป็นใหญ่ในกิจของตน มาเป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำรงชีวิตในการทำงานของบุคลากร และแนวคิดสุข 5 มิติ (MapHR) ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะมาช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาและองค์กรแห่งความสุขไปพร้อมกัน ฉะนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานและชีวิตครอบครัวให้กับบุคลากรในองค์กร อันจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้อย่างเป็นปกติสุข จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพละ 5 กับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน
- 3) เสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) ประชากร (N=77) คือ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวงทั้งหมด รวมจำนวน 77 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง จำนวน 10 รูปหรือคน

เครื่องมือการวิจัย

1) การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 77 คน ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพระ 5 จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรตามการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด สุข 5 มิติ (MapHR) จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC มากกว่า 0.8 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ซึ่งแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง โดยยึดหลัก แนวคิดสุข 5 มิติ และตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพระ 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา สถิติอนุมาณ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักผล 5 กับ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson, s Product Moment Correlation Coefficient)						
ตัวแปร	สัทธิพล	วิริยะพล	สติพล	สมาธิพล	ปัญญาพล	พละ๕
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ	.462**	.191**	.120**	.297**	.436**	.376**
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศ ในที่ทำงาน	.484**	.270**	.275**	.403**	.544**	.492**
มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการ สร้างสุขในองค์กร	.421**	.269**	.278**	.424**	.552**	.484**
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ	.421**	.269**	.278**	.424**	.552**	.484**
มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร	.455**	.191**	.169**	.290**	.450**	.388**
รวม	.501**	.261**	.243**	.403**	.560**	.490**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักผล 5 กับ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.490^{**}$) โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

หลักผล 5 ด้านสัทธิพล กับ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แนวคิด สุข 5 มิติ ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.501^{**}$)

หลักผล 5 ด้านวิริยะพล กับ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แนวคิด สุข 5 มิติ ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($r=.261^{**}$)

หลักผล 5 ด้านสติพล กับ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แนวคิด สุข 5 มิติ ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($r=.243^{**}$)

หลักผล 5 ด้านสมาธิพละ กับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แนวคิด สุข 5 มิติ ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.403^{**}$)

หลักผล 5 ด้านปัญญาพละ กับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แนวคิด สุข 5 มิติ ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.560^{**}$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้วยหลักผล 5 ดังนี้ 1.สัทธาพละ เสริมสร้างให้บุคลากรรัก ศรัทธา รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 2.วิริยะพละ เสริมสร้างให้บุคลากรเพียรพยายามในการทำงานเพื่อประชาชน 3.สติพละ เสริมสร้างให้บุคลากรระลึกละเมอถึงบทบาทหน้าที่ วิเคราะห์ พัฒนาตนเอง 4.สมาธิพละ เสริมสร้างให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ จัดลำดับความสำคัญของงาน มุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ 5.ปัญญาพละ เสริมสร้างให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดเวลา แบ่งปัน ถอดบทเรียนการทำงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์กรผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด นำไปสู่องค์กรแห่งความสุขในทุกมิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาระดับความสุขต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แนวคิดสุข 5 มิติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M : Management) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A : Atmosphere) มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P : Process) มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ (H : Health) และมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R : Result) ทุกมิติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรุฒา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาศรี ขาญสมร (2557) พบว่า 1.ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ 2.เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นูร์ปาชีเยห์ गुणा (2562) พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น

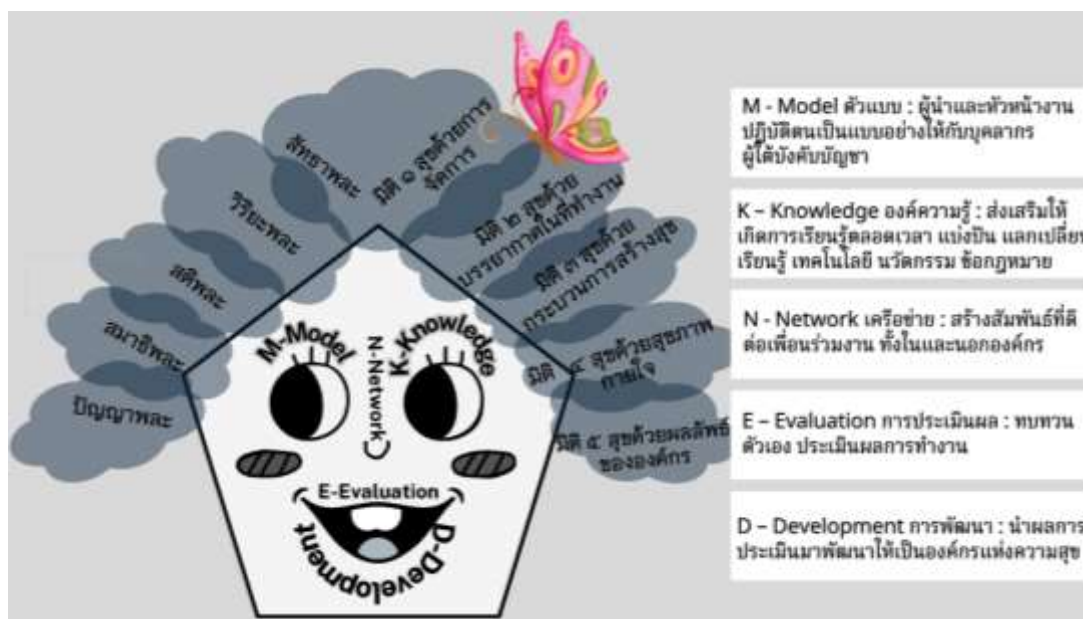
อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพละ 5 กับ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน (แนวคิดสุข 5 มิติ) ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามหลักพละ 5 คือ 1.สัทธาพละ 2.วิริยะพละ 3.สติพละ 4.สมาธิพละ 5.ปัญญาพละ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยนรินทร์ ธีรไชยพัฒน์ (2557) พบว่า ปัจจัยพละ 5 และพฤติกรรมด้านคุณธรรม ในมิติของสังคหวัตถุ 4 ในผู้ปฏิบัติกรรมฐานในพุทธศาสนาเถรวาท มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวก สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความสามารถเชิงปัญญา ในผู้นำเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจธนาคารพาณิชย์ไทย ได้ร้อยละ 77 และมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมด้านคุณธรรมในมิติของสังคหวัตถุ 4 ในผู้ปฏิบัติกรรมฐานในพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร เดชศรี (2561) พบว่า (1) ภายหลังจากใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว นักเรียนกลุ่มทดลองมีวินัยในตนเองสูงกว่าก่อนใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ (2) ภายหลังจากทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวมีวินัยในตนเองสูงกว่า นักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แม่ชีวรณัฐ พงศ์ชนะชัย (2560) พบว่าพละ 5 ได้แก่ สัทธาพละ เป็นความเชื่อที่เป็นพลังทำให้เกิดความไม่หวั่นไหว เป็นเครื่องต่อต้านความไร้ศรัทธา เป็นความเชื่อ ในปัญญาตรัสรู้ของพระผู้มีพระภาคเจ้า วิริยะพละ เป็นความเพียรที่เป็นพลังทำให้เกิดความไม่หวั่นไหวและต่อต้านความเกียจคร้าน เพื่อละอกุศลธรรม เพื่อให้กุศลธรรมเกิด สติพละ เป็นความระลึกได้ เป็นพลังในการต่อต้านความประมาท เป็นผู้มีความสติครองตัวที่เที่ยวยิ่ง สามารถระลึกนึกทวนถึงกิจที่ทำ คำที่พูดได้แม้ระยะเวลาจะล่วงผ่านมานานแล้ว สมาธิพละ เป็นความตั้งจิตมั่นไม่ฟุ้งซ่าน มีจิตสงบจากกามและอกุศลธรรมแล้วตั้งมั่นอยู่ในอารมณ์เดียว และปัญญาพละ เป็นความรู้ทั่วชัดต่อต้านความไม่รู้และความหลง เป็นผู้ที่มีปัญญาพิจารณา

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3 แนวทางการประยุกต์ตามหลักพละ 5 กับ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการ ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง การสนับสนุนหลักธรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร นั้นจะต้องเริ่มจากมีความศรัทธา เชื่อมมั่นในองค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีวิริยะ ความพากเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ มีสติ

ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อประชาชน มีสมาธิ ตั้งมั่นในการทำงานให้อยู่บนฐานของระเบียบกฎหมาย หลักธรรมาภิบาล และระยะเวลา มีปัญญา ที่รอบรู้เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินองค์กรทุกมิติ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับภาวะของผู้บังคับการที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารองค์กร และต้องมีการกระตุ้นบุคลากรอย่างสม่ำเสมอด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีสวัสดิการที่ดี สร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว และชีวิตในการทำงาน เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย คือบุคลากร และองค์กร ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน เกิดเป็นความสุขในการทำงาน เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาและองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัส ธรรมสาโรรัชต์ (2565) พบว่า หลักพละธรรม เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ บุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานดีขึ้น คือ การปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น การปฏิบัติงานด้วยความเพียร การมีสติเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในทางที่ดี การปฏิบัติงานอย่างมีสมาธิ มีความตั้งมั่นหรือมีความมั่นคงเมื่อพบเจอปัญหา และมีการปฏิบัติงานอย่างผู้มีความรอบรู้ คอยศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการบูรณาการหลักธรรมดังกล่าวนี้ ต้องประกอบด้วย ดังนี้ คือ “สร้างความเชื่อแบบมีหลักการ” “พัฒนางานด้วยความเพียรพยายาม” “คอยเป็นผู้ปฏิบัติตามอย่างมีสติ” “มีจิตใจตั้งมั่นด้วยหลักสมาธิ” “มีทัศนคติที่หมั่นสรรหาความรู้” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐหทัย นิรัตศัย (2561) พบว่า พละ 5 ธรรมอันเป็นกำลังในการปฏิบัติหรือการทำงาน และเป็นกำลังในการประหารอกุศล สิ่งที่ขวางกั้นต่าง ๆ มี 5 ประการ คือ สัทธา ความเชื่อมั่นว่าเราต้องทำได้ วิริยะ ความเพียรในงานที่ทำอยู่ สติ ความระลึกได้ว่าเราทำหน้าที่อะไร สมาธิ ความตั้งใจมั่นไม่ให้บางอย่างมาแทรกแซง ปัญญา ความรู้ทั่วชัดในหน้าที่ของเรา ธรรมที่เป็นใหญ่ในกิจของตน ที่เรียกว่า อินทรีย์ เพราะ ความหมายว่า เป็นใหญ่ในการกระทำหน้าที่แต่ละอย่าง ๆ ของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูใบฎีกาเสมอ ธมมวฑฒโน (เปากระโทก) พบว่า การประยุกต์หลักพละ 5 ประการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปเพื่อความรู้ความมีหลักธรรมนำไปใช้ให้มีประโยชน์อย่างยิ่ง ด้วยเจตนาอันบริสุทธิ์ เพื่อให้องค์กรสังคมตำรวจเกิดแนวคิดสร้างสรรค์สร้างสังคมให้เกิดขึ้นด้วยอำนาจศีล สมาธิ ปัญญา มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ ดูแลความสงบเรียบร้อยในสังคม หลักพละ 5 ช่วยให้มีเชื่อมั่นในอาชีพตำรวจ ไม่ให้มีความเกียจคร้านต่อหน้าที่การงาน รมณ์ระวังไม่ให้ประมาท มีความตั้งใจมั่น และมีความรอบรู้ในหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น หลักพละ 5 จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของข้าราชการตำรวจ คอยประคับประคองให้การปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน” ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และเปิดมุมมองเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตในการทำงานของบุคลากร ที่องค์กรสามารถสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาและเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ อันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ “คนหรือบุคลากร” ผู้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา



แผนภาพ สรุปลองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

สรุปลองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

1) M - Model ตัวแบบ คือ ผู้นำและหัวหน้างาน ต้องกำหนดนโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ ในการสร้างเสริมความสุขในการทำงานให้ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอยู่ร่วมกันภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน อย่างมีความสุข

2) K – Knowledge องค์ความรู้ คือ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา แบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ระเบียบกฎหมาย เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วในการทำงาน เท้าทันกับความเป็นพลวัตของสังคม

3) N - Network เครือข่าย คือ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อบูรณาการสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความราบรื่น สมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร

4) E – Evaluation การประเมินผล คือ การวิเคราะห์ทบทวนตัวเอง การประเมินเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกกอง/ส่วนราชการ การประเมินหัวหน้างาน การประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผู้บริหาร การประเมินสมาชิกสภา รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของแต่ละส่วนราชการ โดยประเมินรายไตรมาส ผ่านข้อคำถามในระบบออนไลน์ นำผลการดำเนินงานมาสรุปผลรายงานในที่ประชุมของแต่ละระดับงานตามตำแหน่งของบุคลากร เพื่อสะท้อนปัญหาในการทำงาน เกิดจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรร่วมกัน

5) D – Development การพัฒนา คือ การนำผลการประเมินในทุกมิติมาพัฒนาปรับปรุงโดยการสร้างสรรค์เป็นนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ โครงการ กิจกรรม วัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องต่อชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการประเมินองค์กรในทุกด้าน นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน พัฒนางานให้มีความถูกต้อง โปร่งใส รวดเร็ว และพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพในทุกมิติ

สรุป ข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง ด้วยหลักผล 5 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยกำลังใจที่เป็นใหญ่ในกิจของตน ที่จะพลังในการขับเคลื่อนแนวทางในการดำรงชีวิตประจำวันในการทำงานของแต่ละบุคคล ได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 1.สัทธาผล คือ การเสริมสร้าง ให้บุคลากรมีความรัก ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กร อันจะนำไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 2.วิริยะผล คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการสร้างแรงจูงในการทำงาน 3.สติผล คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรพึงระลึกอยู่เสมอ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน วิเคราะห์ ทบทวนปรับปรุงตัวเอง จนนำไปสู่การทำงานตามหลักธรรมมาภิบาล 4.สมาธิผล คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ และ 5.ปัญญาผล คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถถอดบทเรียนในการทำงาน ตลอดจนนำไปสู่ผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขและองค์กรแห่งการพัฒนา

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองยวง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) เทศบาลตำบลหนองยวง ควรมีการกำหนดนโยบายสร้างสุขในองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์และความสุขของบุคลากรในองค์กร
- 2) เทศบาลตำบลหนองยวง ในบทบาทของผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำควรมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเท่าทันกับบริบทสังคมที่มีความเป็นพลวัต นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสนับสนุนการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) เทศบาลตำบลหนองยวง ควรมีการปรับวัฒนธรรมองค์กร ให้ไปสู่องค์กรแห่งความสุข สร้างสมดุลในชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน ผ่านกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในองค์กร ให้บุคลากรมีความรัก ศรัทธา รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร นำไปสู่ความเสียสละเพื่อองค์กร การทำงานอย่างเต็มเวลาและความสามารถ ตั้งมั่นในการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร และความต้องการของประชาชน นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
- 2) เทศบาลตำบลหนองยวง ควรกำหนดให้แต่ละส่วนราชการ มีการถอดบทเรียนการทำงานหรือการจัดการความรู้ ในภาระงานที่มีความยาก ซับซ้อน เร่งด่วน เพื่อเป็นองค์ความรู้ กระบวนการ หรือคู่มือในการทำงานครั้งต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าด้านงบประมาณ ทรัพยากร เวลา ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที
- 3) เทศบาลตำบลหนองยวง ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา แบ่งปันประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยี และข้อระเบียบกฎหมาย ให้เท่าทันกับสังคมปัจจุบัน เพื่อยกระดับการทำงาน ระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ที่ทำงานร่วมกันในองค์กรตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรรค์สร้างกิจกรรมโครงการสร้างสุขผ่านการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มฝ่าย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร และศึกษาหาความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข
- 2) ควรศึกษาหลักธรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอย่างเข้าใจง่ายและสามารถยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง
- 3) ควรมีการวิจัยที่เน้นในเรื่องของรูปแบบกิจกรรมหรือกระบวนการสร้างสุขในวิถีต่าง ๆ เพื่อให้ได้ตัวแบบหรือนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

References

- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชัยรินทร์ อีไรชัยพัฒน์. (2557) การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง พละ 5 และ พฤติกรรมด้านคุณธรรมในมิติของสังคหวัตถุ 4 ของผู้ปฏิบัติกรรมฐานในพุทธศาสนาเถรวาท และความสามารถเชิงปัญญาของผู้นำเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจธนาคารพาณิชย์ไทย. *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการดุสิตบัณฑิต*. คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ : มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- ณัฐหทัย นิรัตติย. (2561). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในภาวะการณ์หมดไฟในการทำงาน. *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประภาศรี ชาญสมร. (2557). การศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระครูใบฎีกาเสมอ ธรรมมวฑฒโน (เป่ากระโทก). (2556). วิธีการประยุกต์หลักพละ 5 ใน พระพุทธศาสนา เถรวาทเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ. *วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- แม่ชีวรรณ พงศ์ชนะชัย. (2560). ศึกษาพละ 5 ในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาตามแนวสติปัฏฐาน. *สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วินัส ธรรมสาโรรัชต์. (2565). การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ (Journal of Interdisciplinary Innovation Review)*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล รามาธิบดี. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์*. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิริพร เดชศรี. (2561). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามหลักธรรมพละ 5 เพื่อพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านหนองคอก จังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สหร เพชรวิโรจน์ชัย. (2563). *Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/> [11 กุมภาพันธ์ 2566].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2566). *ความเครียด-กังวล-ทำงานไม่มีความสุข ปัญหาใหญ่ อันดับ 1 ของแรงงานไทย*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.thaihealth.or.th/?p=334929> [1 พฤษภาคม 2566].