

การพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

HAPPY WORKPLACE DEVELOPMENT OF LAMPHUN BUDDHIST COLLEGE, LAMPHUN PROVINCE

พระศุภชัย คุดตาสีโล (ผื่นยะ)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสถานการณ์การพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และเพื่อศึกษาแนวโน้มในการพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 16 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์การพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานด้วยกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานผ่านรูปแบบการบริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล การพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการแบบบูรณาการผ่านใน 4 มิติ คือ มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติของวัฒนธรรมองค์กร มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร และมิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก แนวโน้มในการพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยครอบคลุมแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน 8 ด้าน คือด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านความสุขของครอบครัว ด้านความสุขของสังคม เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข

คำสำคัญ : การพัฒนา, องค์กรแห่งความสุข, วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

Abstract

The objectives of the thesis to study the situation of happy workplace development of Lamphun Buddhist College, to study the development of happy workplace of Lamphun Buddhist College and to study the trend of happy workplace development of Lamphun Buddhist College, Lamphun province. This research is qualitative research methodology with interviewing In-depth Interview and the researcher is selected sixteen interviewees from key informants. The findings of this research as follows: 1. The situation of happy workplace development of Lamphun Buddhist College, Lamphun province found that Lamphun Buddhist College realizes the importance of the potential development of personnel in the organization by the process of creating happy workplace of work through service style and personnel development by the management principle according to good governance principles. 2. The development of happy workplace of Lamphun Buddhist College found that Lamphun Buddhist College has been integrated through 4 dimensions, namely the dimension of physical environment. Dimension of organizational culture. The dimension of interpersonal interaction within the organization. And the dimension of external links. 3. The development trend of happy workplace of Lamphun Buddhist College, Lamphun

province adhered to the guideline of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Development Plan during higher education development plan no. 12 (BE 217-2021) by covering eight ways to create happiness, including happy body, happy heart, happy relax, happy brain, happy soul, happy money, happy family and happy society in order to lead a model organization of workplace.

Keywords : Development, Happy Workplace, Lamphun Buddhist College

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนในปัจจุบัน ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขใจในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสุขกับความสำเร็จขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์กัน (อัครม ชื่นบุญ และคณะ, 2556: 1) องค์กรเกือบทุกองค์กรจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน สำหรับในทางพระพุทธศาสนา (ม.ม. (ไทย) 12/166/167-168). ความสุข หมายถึง สภาพที่ทนได้ง่าย ตรงข้ามกับความทุกข์ ซึ่งหมายถึงสภาพที่ทนได้ยาก ความหมายในระดับนี้เกี่ยวข้องกับประสาทสัมผัสโดยอาศัยวัตถุหรืออากุณ 5 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงความสุขชนิดนี้ให้ภิกษุทั้งหลาย ได้แก่ การที่ได้สุขโสมนัสเกิดขึ้นเพราะอาศัยอากุณ 5 ประการ ได้แก่ (1) รูปที่พึงจะรู้ทางตา (2) เสียงที่พึงจะรู้แจ้งทางหู (3) กลิ่นที่พึงจะรู้แจ้งทางจมูก (4) รสที่พึงจะรู้แจ้งทางลิ้น และ (5) โภกฐิพพะที่จะพึงรู้แจ้งทางกายที่น่ายบารณา น่ายใคร่ น่ายพอใจ ชวนให้รัก ชักให้ใคร่ พากพอใจให้กำหนด

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีความมุ่งหวังให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการทำงานบนพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข จึงได้ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) สุขผ่อนคลาย 3) สุขน้ำใจงาม 4) สุขสงบ 5) สุขครอบครัวดี 6) สุขสังคมดี 7) สุขใฝ่หาความรู้ 8) สุขปลอดภัย ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และด้านที่ 3 ด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรชุมชนและสังคม หมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในองค์กรและนอกองค์กร การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสังคมใกล้เคียง โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายการมหาวิทยาลัย ควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชนและสังคมโดยรวมภายใต้หลักจริยธรรม (วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, 2560 : 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเห็นว่าความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา เพราะวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีหน้าที่บริการวิชาการและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนทุกคนจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในกระบวนการผลิตบัณฑิตที่ดี มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน จึงสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ศึกษาการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน รวมถึงศึกษาแนวโน้มในการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

3. เพื่อศึกษาแนวโน้มในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 16 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

ผลการศึกษา

1. สถานการณ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

ด้านสภาพที่ดีได้มีการพัฒนาในด้านสภาพจิต ด้วยการฝึกวิปัสสนากรรมฐาน สวดมนต์ ไหว้พระ ด้านสุขภาพกายด้วยการส่งเสริมผ่านกิจกรรมกีฬา และได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ด้านน้ำใจงาม ได้มีการสนับสนุนกิจกรรมในโครงการจิตอาสา มีการส่งมอบทุนการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ได้ร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามอยู่เสมอ ด้านการผ่อนคลาย ได้มีการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน สวดมนต์ ไหว้พระ และการสนับสนุนด้านกีฬา และกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เช่น จัดให้มีสวนหย่อมเพื่อการพักผ่อน สนามกีฬา โยนกอล์ฟ และการให้บริการทางอินเทอร์เน็ต ด้านการหาความรู้ มีนโยบายการจัดการความรู้ด้วยการจัดฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ยกระดับความรู้ในสายอาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ด้านคุณธรรม มีการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับการปฏิบัติงาน ให้บริการด้วยจิตสาธารณะ และมีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในทุก ๆ ปี การใช้จ่ายเงินเป็น ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบริหารจัดการทางการเงินอย่างเป็นระบบโดยให้ความรู้ในด้านการใช้จ่ายเงินเป็นแก่บุคลากรรวมถึงผู้บังคับบัญชาได้สอดส่องดูแลปัญหาทางการเงินของบุคลากรและช่วยเหลือด้วยการจัดให้มีเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้กู้ยืม ความสุขของครอบครัว การส่งเสริมไม่ให้เกิดปัญหาในที่ทำงาน เช่น ป้องกันคำครหา ป้องกันเรื่องชู้สาวในสถานที่ทำงาน ๆ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความสุขของสังคม ใช้รูปแบบการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขด้วยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ให้บริการแก่สังคม ตอบสนองต่อความต้องการของคนในสังคม

2. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ การจัดให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือและเกิดความผ่อนคลายก่อนการเริ่มงาน การปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง จากการทำงาน การจัดให้มีห้องปฏิบัติธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกสมาธิและปัญญาอันจะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

มิติของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบังคับบัญชาของผู้บริหาร องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงานได้แสดงความคิดเห็น ด้านการพัฒนาสังคมโดยการพัฒนาให้บุคลากรมีจิตอาสาเพื่อการช่วยเหลือสังคม

มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรผ่านโครงสร้างการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกส่วนงาน และมีการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬา

เพื่อให้องค์กรมีความรู้รักสามัคคี มีโอกาสได้ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เสมือนวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอีกครอบครัวหนึ่งที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวต้องใส่ใจซึ่งกันและกัน

มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก เป็นการเชื่อมโยงกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม เป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดแก่บุคลากร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกัน ยังเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ตนเองมีไปสู่ภายนอก คือ สื่อองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. แนวโน้มในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

แนวโน้มด้านสุขภาพดี ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะมีสุขภาพที่แข็งแรง และจะให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย การเลือกทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ จะมีสุขภาพจิตที่ดี อารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกำลังในการทำงาน

แนวโน้มด้านน้ำใจงาม ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเป็นผู้ที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อคนรอบข้างและแผ่ไปยังสังคมที่อยู่อาศัย จะมีทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าของตนเอง

แนวโน้มด้านการผ่อนคลาย จากมาตรการของการพัฒนาด้านโครงสร้างกายภาพและสาธารณูปโภค ภายใต้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ทำให้ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านความพร้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แล้ว จะนำไปสู่การผ่อนคลาย และจะเป็นบุคคลที่มีความสุขยิ่งขึ้นไป

แนวโน้มด้านการหาความรู้ ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า จะมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน มีห้องสมุด E-Book ออนไลน์ และห้องเรียนอัจฉริยะ มีการยกระดับวารสารผ่านโครงการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ โครงการสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งผลงานต่าง ๆ จะได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ใช้น้ององค์กร และนำไปใช้ในการพัฒนาสังคมและกิจการคณะสงฆ์

แนวโน้มด้านคุณธรรม ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา และโครงการต่าง ๆ จะได้รับการสืบทอด จนเกิดเป็นรูปธรรมและได้เผยแพร่ออกไปสู่สายตาของสาธารณะชน และจะเป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรที่มีคุณธรรมสูง และจะเกิดประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

แนวโน้มด้านการใช้เงินเป็น ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะมีเงินออมเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางการเงิน และวิทยาลัยจะมีแผนการใช้จ่ายที่เป็นระเบียบแบบแผน และการใช้งบประมาณของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

แนวโน้มด้านความสุขของครอบครัว ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า ถูกพัฒนาให้เป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข จากการที่บุคลากรได้น้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิต จนทำให้มีความสุขในครอบครัวและมีความสุขในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และครอบครัวที่บ้านกับครอบครัวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ที่บ้านมีความสุข ที่ทำงานจะมีความสุขตามด้วย

แนวโน้มด้านความสุขของสังคม ใน 10 ปีข้างหน้าคาดการณ์ได้ว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว และเป็นองค์กรต้นแบบของการมีจิตสาธารณะ องค์กรต้นแบบที่จะสร้างความสุขให้เกิดแก่สังคมได้อย่างสมบูรณ์แบบ

อภิปรายผล

1. สถานการณ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

สุขภาพดี (Happy Body) ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ จะทำให้บุคลากรจะมีสุขภาพที่แข็งแรง เลือกทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ จะมีสุขภาพจิตที่ดี อารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกำลังในการทำงาน ซึ่งจากแนวปฏิบัติดังกล่าว เกิดจากการตระหนักของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่ว่า การที่บุคลากรมีสุขภาพดีจะเป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอิสริย์ ทองคำ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

น้ำใจงาม (Happy Heart) เป็นการปลูกฝังกิจกรรมด้านจิตอาสาจะส่งผลให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า หรือผู้ที่เดือดร้อน จะมีทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสุวิณา ไชยแสนย์ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข คือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร

การผ่อนคลาย (Happy Relax) จากโครงการที่เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านความพร้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แล้ว จะนำไปสู่การผ่อนคลาย ปฏิบัติงานด้วยความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธัชมน วรรณพิน และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” พบว่า ความหมายความสุขในการทำงาน เป็นความอิ่มเอมใจ ภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาล เป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์

การหาความรู้ (Happy Brain) เป็นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนานิสิต ผ่านโครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนิสิต โครงการเพิ่มศักยภาพนิสิตด้วยการเรียนรู้นอกสถานที่ ซึ่งโครงการดังกล่าวนี้ ได้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของรุ่งนภา ชุนทรวงชัย (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข คีฤทธิ อารักขา” พบว่า แนวทางในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข “คีฤทธิ อารักขา” คือ การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โครงการ IQ & IDEA ROOM เป็นต้น

คุณธรรม (Happy Soul) เป็นการปลูกฝังด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ คือ บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรที่มีคุณธรรมสูง และจะเกิดประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจันทร์ทร ปานคล้าย (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า การมีคุณธรรมหรือโอตบะ ดังนั้น บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ต้องตระหนักถึงยึดถือการเป็นผู้มีคุณธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ

การใช้เงินเป็น (Happy Money) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ตระหนักว่า หากบุคลากรมีความมั่นคงทางการเงินแล้ว จะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่เบิกบาน ซึ่งสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรควรได้รับนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ดำเนินการสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของณัฐธานันท์ ชินโสภณ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงินเป็นคือ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน

ความสุขของครอบครัว (Happy Family) จากการที่บุคลากรได้น้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิต จนทำให้มีความสุขในครอบครัวและมีความสุขในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และครอบครัวที่บ้านกับครอบครัวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ที่บ้านมีความสุขที่ทำงานจะมีความสุขตามด้วย ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553 : 38) ที่ว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม

ความสุขของสังคม (Happy Society) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ลดช่องว่างให้แคบลงให้ได้ จึงเป็นแนวทางที่จะพัฒนาให้องค์กรมีความสุขได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในหลักดันให้เกิดความสุขแก่สังคมได้ ดังที่แนวคิดของ Manion, J. (2003: 652 – 655). ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการเพื่อสร้างความสุขในการทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา

2. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ การจัดให้มีสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือและเกิดความผ่อนคลายก่อนการเริ่มงานจัดว่า เป็นการปลูกเร้าอารมณ์ให้เกิดความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีอารมณ์ที่แจ่มใสเบิกบานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดีซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกอันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของDiener, E. (2547: 26) ที่ได้กล่าวว่า อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

มิติของวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เป็นแบบอย่างที่สามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นระบบของการบังคับบัญชาที่ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปข้างหน้าด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอิสริย์ ทองคำ (2554 : 18-19) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น หรือกระจายอำนาจแก่ลูกน้องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ให้องค์กรได้รับผิตชอบเนื่องานนั้น ๆ

มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ส่งเสริมผ่านโครงสร้างการบริหารงานแบบบูรณาการ มีการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อให้นักบุคลากรมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจอันดีต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ซึ่งจะทำให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนฤมล แสงผล (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์

มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก การที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้เชื่อมโยงกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นต่าง ๆ รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม นั้น แสดงให้เห็นว่า เป็นการเปิดรับความรู้เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา เป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดแก่บุคลากรอย่างบูรณาการ จนนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ภายนอก

3. แนวโน้มในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

แนวโน้มด้านสุขภาพดี (Happy Body) ซึ่งเป็นการส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย สำหรับด้านร่างกายนั้น ดำเนินโครงการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ พร้อมทั้งตรวจสุขภาพประจำปี และส่งเสริมด้านโภชนาการ การทำกิจกรรมการออกกำลังกาย และการประสานความร่วมมือการรักษาสุขภาพกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำหรับแนวโน้มของสุขภาพจิต จัดให้มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานประจำปี อบรมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งแนวทางการปฏิบัตินี้จะส่งผลให้บุคลากรเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา และสามารถเผยแผ่หลักธรรมคำสอนแก่ผู้อื่นได้ และการพัฒนาดังกล่าวนี จะทำให้คาดการณ์ได้ว่า บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรงพร้อมรับการการทำงาน

แนวโน้มด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) จากการปลูกฝังกิจกรรมด้านจิตอาสาจะส่งผลให้บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์เป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า จะทำให้องค์กรของวิทยาลัยสงฆ์เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะองค์กรมีความสุขที่เกิดจากการมีน้ำใจดีงามของบุคลากร จะเป็นรากฐานสำคัญให้องค์กรนั้นมีความสุข บุคลากรจะเป็นผู้ที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อคนรอบข้างและแผ่ไปยังสังคมที่อยู่อาศัย จะมีทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าของตนเอง

แนวโน้มด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านความพร้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์ นำไปสู่การผ่อนคลาย และจะเป็นบุคคลที่มีความสุขยิ่งขึ้นไป สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ และจะรักองค์กรซึ่งจะเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอิกิฮาย มงคัล (2545 : 228) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขคือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

แนวโน้มด้านการหาความรู้ (Happy Brain) จากแนวทางการส่งเสริมการหาความรู้ที่ผ่านมา จะส่งผลให้คาดการณ์ได้ว่าในอนาคตวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน จะมีการนำเสนอตีพิมพ์ผลงานในระดับประเทศ มีการปรับปรุงสื่อการสอนให้ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญ ขณะที่ในส่วนของนิสิตจะสามารถใช้ความรู้ไปช่วยเหลือสังคม และเป็นองค์กรต้นแบบของความสุขและการพัฒนางานวิจัยเพื่อสังคม พัฒนาสังคม และกิจการคณะสงฆ์

แนวโน้มด้านคุณธรรม (Happy Soul) จากการปลูกฝังด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับที่ผ่านมา จะส่งผลให้บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นผู้ที่มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา คุณธรรมจริยธรรมและสิ่งต่างๆ นี้ จะได้รับการสืบทอด จนเกิดเป็นรูปธรรมและได้เผยแพร่ออกไปสู่สายตาของสาธารณชน และจะเป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรที่มีคุณธรรมสูง

แนวโน้มด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) แนวโน้มด้านการใช้เงินเป็นของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ในอนาคตนั้น จากการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการออมเงินไว้ในอนาคตที่ผ่านมา จะส่งผลให้บุคลากรมีเงินออมและมีความมั่นคงทางการเงิน ปราศจากหนี้สิน และสามารถรองรับสภาพค่าใช้จ่ายหลังจากเกษียณอายุงาน ขณะเดียวกัน การใช้จ่ายงบประมาณของวิทยาลัยจะถูกใช้ในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

แนวโน้มด้านความสุขของครอบครัว (Happy Family) บุคลากรจะน้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิต จนทำให้มีความสุขในครอบครัวและมีความสุขในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเอื้อเพื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และครอบครัวที่บ้านกับครอบครัวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ที่บ้านมีความสุข ที่ทำงานจะมีความสุขตามด้วย เมื่อมีความสุขจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยาณมิตร อ่องคณา (2549 : 25) ที่ได้กล่าวว่า ความสุข คือการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์

แนวโน้มด้านความสุขของสังคม (Happy Society) จากการที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ประกาศเป็นนโยบายขององค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม มีการส่งเสริมกิจกรรมให้แก่จิตอาสาทุกระดับชั้น เพื่อการช่วยเหลือสังคม พร้อมกับการเป็นองค์กรต้นแบบของการมีจิตสาธารณะ ดังนั้น แนวโน้มในอนาคต วิทยาลัยสงฆ์จะเป็นองค์กรต้นแบบที่จะสร้างความสุขให้เกิดแก่สังคมได้อย่างสมบูรณ์แบบ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ควรส่งเสริมการเผยแพร่ข่าวสารการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้แก่จิตอาสาทุกระดับชั้น ควรส่งเสริมงานวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรมีการกำหนดดัชนีชี้วัดความสุขขององค์กรทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ ควรมีการวิจัยในลักษณะเชิงปฏิบัติการ หรือปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ต้องขอขอบคุณอาจารย์ ดร.สามารถ บุญรัตน์ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และพระปลัดชัยภัทร ขนติธโร,ดร. กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ และขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณพระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รวมถึงพระอาจารย์มหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ. ประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และช่วยชี้แนวทางในการทำวิจัย เพื่อให้มีเนื้อหาสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

(ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(ข) ข้อมูลวิทยานิพนธ์

1) หนังสือ

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. (2559). รายงานประจำปี พ.ศ. 2559. ลำพูน : ม.ป.ท.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2553). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

2) วารสาร

อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). “การศึกษาดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย”, วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 46 (3), 228.

3) วิทยานิพนธ์

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จันทร์พร ปานกล้า. (2557). “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐฐานนทร ชินโสเม. (2559). “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธัชมน วรรณพิน และคณะ. (2555). “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

นฤมล แสงผล. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รุ่งนภา ชุณหวรชัย. (2556). “แนวทางในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข คีฤทธิ อาร์คิเทค”. การศึกษาอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวีณา ไชยแสนย์. (2559). “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อัมม ชื่นบุญ และคณะ. (2556). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่”. รายงานการวิจัย. โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ นครราชสีมา: ม.ป.ท.

อิสริย์ ทองคำ. (2554). “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์”. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

4) สัมภาษณ์

- จักรพงศ์ เพ็ญเวียง. (5 กรกฎาคม 2560). ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- ชัยเชษฐ์ ปิยสิรินันท์, ด.ต. (6 กรกฎาคม 2560). นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝายคฤหัสถ์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- ธีรยุทธ โพธิ์พันธ์. (13 กรกฎาคม 2560). นักจัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- บุญเพ็ญ ยาวิชัย. (5 กรกฎาคม 2560). นักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- ประเด่น แบนปิง. (4 กรกฎาคม 2560). รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ (ถนอม ภิญโญจิตฺต). (4 กรกฎาคม 2560). รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- พระครูสิริสุตานุยุต.ดร. (14 กรกฎาคม 2560). ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- พระเทพรัตนนายก (จรัส ทตฺตสิริ). (3 กรกฎาคม 2560). เจ้าคณะจังหวัดลำพูน/ที่ปรึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- พระมหาไกรสร โชติปัญญา. (5 กรกฎาคม 2560). หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์ทริภูมัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- พุทธิพงษ์ กันทะรส. (4 กรกฎาคม 2560). ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- ไพรินทร์ ณ วันนา. (5 กรกฎาคม 2560). ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- ศรัณย์ นกเงิน. (5 กรกฎาคม 2560). นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ ปี 3 วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- สรวิฑูมิ ะสารชัย. (29 มิถุนายน 2560). นักจัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- สามเณร ศรัณยู หมั่นอ้าย. (4 กรกฎาคม 2560). นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝายคฤหัสถ์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- เสนห์ ใจสิทธิ์. (6 กรกฎาคม 2560). ประธานหลักสูตร สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.
- หทัยรัตน์ มโนชัย. (13 กรกฎาคม 2560). นักวิชาการเงินการบัญชี วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. สัมภาษณ์.

2. ภาษาอังกฤษ

- Diener, E. (2003). “Frequently asked questions (FAQ’s) about subjective well – being”. Happiness and Life satisfaction.
- Manion, J. (2003). “Joy at Work: Creating a Positive Workplace”. Journal of Nursing Administration, 33(12); 652 - 655 ,