

ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง
Buddhist Psychology Factors Influencing Happiness at Work of
Personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Headquarter

สิบเอกนพเก้า สุโพธิ์¹, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง² และ สุวัฒน์ รักขันโท³

Sergeant Noppakao Supho, Siriwat Srikrueadong and

Suwatsan Ragkhanto

(noppakao.sup@mcu.ac.th)

Received: May 22, 2022

Revised: September 08, 2022

Accepted: September 09, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยพุทธจิตวิทยากับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง 3. เพื่อเสนอปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 รูป/คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

¹ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Arts Program in Buddhist Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

^{2,3} ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Department of Psychology, Faculty of Humanities. Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางทั้ง 5 ด้าน คือ ความอิสระมีความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา มีความรักในงานที่ได้รับบริการยอมรับในองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยพุทธจิตวิทยากับระดับความสุขของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันมีความในการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานะสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ
3. ผลการศึกษาปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อการปัจจัยพุทธจิตวิทยามีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง เกิดจากการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 คือ การรู้จักแบ่งปัน การรู้จักใช้ปียวาจา การรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ตนประโยชน์ส่วนรวม และการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย กับทฤษฎีจิตวิทยาลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ 5 ด้าน คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ความต้องการด้านสังคม ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จแห่งตน ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางมีความสุขในการทำงาน โดยวัดได้จากการที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง ทำงานด้วยความอิสระมีความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา มีความรักในงานที่ได้รับบริการยอมรับในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัย, พุทธจิตวิทยา, ความสุขในการทำงาน, บุคลากร

Abstract

A research article entitled “Buddhist Psychology Factors Influencing Happiness at Work of Personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Headquarter” with objectives including 1. to study the happiness level at work of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Headquarter; 2. to compare Buddhist Psychology factors and the happiness level at work of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Headquarter; and

3. to present Buddhist Psychology factors influencing happiness at work of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Headquarter that was a mixed methods research between a quantitative research using a questionnaire to collect data from 165 samples and a qualitative research using in-depth interview to collect data from 12 key informants, using statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and LSD to analyze the quantitative data, and using a content analysis for analyzing qualitative data.

Its results revealed that opinions on the happiness level at work were high in all five aspects including working independently, good physical and verbal relationships, love for work, acceptance, and organizational engagement; a comparison of Buddhist Psychology factors and the happiness level at work of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Headquarter found that personnel with gender and age difference had no different opinions on overall and individual happiness at work, and personnel with different status, marital status, educational qualifications, monthly income, working duration and types of personnel had a statistically significant difference in their opinions of happiness at work in working independently and love for work at the 0.05 level; and Buddhist Psychology factors influencing happiness at work of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Headquarter referred to the integration of Sanghahavatthu 4 including giving, sweet and gentle words, serving one's own and common interest and being consistent with Maslow's hierarchical theory of human needs including physiological needs, safety, social needs, self-esteem and self-actualization resulted in the university personnel's happiness at work as measured by their working independently, good physical and verbal relationships, love for work, acceptance, and organizational engagement.

Keywords: Factors, Buddhist Psychology, Happiness at Work, Personnel

บทนำ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวหลักต้นและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2562) องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหาร (พุทธทาสภิกขุ, ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารคนว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีก อย่างหนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไวใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ และทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีภารกิจอันสำคัญไม่น้อยไปกว่ามหาวิทยาลัยอื่น จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงาน มีความรู้สึกรักในการทำงานให้กับองค์กร รู้สึกรักต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกรักต่อองค์กร หรือหน่วยงานสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีและประสบผลสำเร็จในการศึกษา เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ปฏิบัติงานโดยทุ่มเท ทั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

การทำงานก็คือการประพฤติธรรม ถ้าคิดได้เช่นนี้แล้ว ก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก จะช่วยทำให้เกิดความพอใจที่ได้ทำงาน เพราะว่าได้ทำหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ คือ ได้ปฏิบัติธรรม สามารถนำหลักธรรมคำสอนไปประยุกต์ใช้กับการทุกประเภทและใช้ได้ทุกระดับบุคคล แต่การที่คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการ

ทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยตัวอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้าที่เข้าถึงได้ สุขภาพกายใจ และอารมณ์ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ดี และยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ อีก อาจจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับคนในองค์กรได้ เช่น หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2564) เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจและประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกัน ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ คือ ความเอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่ เสวยสละ แบ่งปัน ช่วยสงเคราะห์ด้วยปัจจัย 4 ทาน หรือทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจและศิลปวิทยา 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สามานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่กัน คือ ความช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม 4) สมานัตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาวัดเอาเปรียบในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550)

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการขยายตัว ทั้งด้านกายภาพและชีวภาพ จนได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับโลก สามารถขับเคลื่อนพันธกิจหลักทั้งส่วนกลางและกระจายออกไปในส่วนภูมิภาคมากกว่า 45 จังหวัดทั่วประเทศ และมีการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยพุทธนวัตกรรมที่ทุกสายงานมีส่วนร่วม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนด้วยบรรยากาศการทำงานที่มีการควบคุมตรวจสอบคุณภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก และจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภาครัฐ เอกชน และคณะสงฆ์ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จนทำให้ระดับของการประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัยสูงขึ้นจากระดับที่ 30 เมื่อปี 2561 เป็นระดับที่ 17 ของมหาวิทยาลัยทั้งหมดทั่วประเทศ (ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2562) ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนย่อมมีส่วนสำคัญในความสำเร็จของการทำงานของมหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในสถาบันสมทบในประเทศและต่างประเทศ จากประปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและการควบคุมคุณภาพอย่างเป็นระบบอาจส่งผล

ต่อสภาพชีวิตและจิตใจในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาปัจจัยพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง โดยการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ศึกษาปัจจัยพุทธิจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง และเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยพุทธิจิตวิทยากับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางตามวัตถุประสงค์ข้างล่างนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยพุทธิจิตวิทยากับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง
3. เพื่อเสนอปัจจัยพุทธิจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง ทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์ จำนวน 280 รูป/คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 165 รูป/คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งฝ่ายบรรพชิต และคฤหัสถ์ จำนวน 12 รูป/คน เลือกโดยวิธีเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 165 คนและใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เก็บรวบรวมข้อเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวันเวลาและสถานที่ สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่องปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางใน 5 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยด้านที่มีผลมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา คือ ความรักในงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ การทำงานด้วยความอิสระ 4.23 และน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อย่างไรก็ตาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยพุทธจิตวิทยากับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง พบว่า 1) บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความรักในงานที่ทำ และความผูกพันต่อ

องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการทำงานด้วยความอิสระ การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการทำงานด้วยความอิสระ ความรักในงานที่ทำ การเป็นที่ยอมรับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.08 7) บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการทำงานด้วยความอิสระความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา การเป็นที่ยอมรับ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 8) บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการทำงานด้วยความอิสระและความรักในงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเสนอปัจจัยพุทธิจิตวิทยามีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางเกิดจากการบูรณาการหลักสังคหัตถ์ 4 คือ การรู้จักแบ่งปัน การรู้จักใช้ปียาจา การรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ตนประโยชน์ส่วนรวม และการวางตนเสมอต้นเสมอปลายกับทฤษฎีจิตวิทยาลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ 5 ด้าน คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ความต้องการด้านสังคม ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จแห่งตน ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางมีความสุขในการทำงาน โดยวัดได้จากการที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางทำงานด้วยความอิสระมีความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา มีความรักในงานที่ได้รับ การยอมรับในองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

ในการสรุปและอภิปรายผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยพุทธจิตวิทยากับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง 3) เพื่อเสนอปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางใน 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยด้านที่มีผลมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีทางกายและวาจา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา คือ ความรักในงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ การทำกรงานด้วยความอิสระ 4.23 และน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อย่างไรก็ตาม ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่า ในความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยพุทธจิตวิทยากับระดับความสุขของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันมีความในการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานะ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยคุณลักษณะงาน ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยเชิงจิตคุณลักษณะงาน ปัจจัยสุขอนามัย ความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน

และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศ องค์กรอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ ผิวนิล (2556) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไฮเออร์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุ ตำแหน่ง หน้าที่ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญที่ 0.05

3. ปัจจัยพุทธิจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางเกิดจากการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน การรู้จักแบ่งปัน เอื้อเฟื้อ เสียสละ ปิยวาจา การรู้จักใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนกับเพื่อน ร่วมงาน อุตถจริยา การรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ตนประโยชน์ส่วนรวมด้วยกำลังร่างกาย และ สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง กับทฤษฎีจิตวิทยาลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ของ (Maslow, A.H., 1954) 5 ด้าน คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต (Safety) ความต้องการ ด้านสังคม (Social needs) ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem) และ ความ ต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization) ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางมีความสุขในการทำงาน โดยวัดได้จากการที่บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางทำงานด้วยความอิสระ มีความสัมพันธ์ที่ ดีทางกายและวาจามีความรักในงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร และมีความผูกพันต่อ องค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาพร ถั่วเพชร (2559) เรื่อง ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า ข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ 4 ทั้งรายด้านและภาพรวมของบุคคล กรทางการแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และมีค่าเป็นบวก แสดงว่าความสุขในการทำงานกับข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปว่า การนำหลักธรรมมาช่วยในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการร่วมงาน และประพจน์ที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข ความสามัคคี ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างความรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็ม

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ ได้แก่ ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง คือ 1) การรู้จักแบ่งปันเอื้อเฟื้อเสียสละทำให้ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กรประสบความสำเร็จตามความต้องการทั้งในระดับขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงในชีวิต ความรักความอบอุ่น ความมีเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จส่วนตัว 2) การรู้จักใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนทำให้ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กรประสบความสำเร็จตามความต้องการทั้งในระดับขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงในชีวิต ความรักความอบอุ่น ความมีเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จส่วนตัว 3) การรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ตนประโยชน์ส่วนรวมทำให้ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กรประสบความสำเร็จตามความต้องการ ทั้งในระดับขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงในชีวิต ความรักความอบอุ่น ความมีเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จส่วนตัว และ 4) การวางตนเสมอต้นเสมอปลายทั้งต่อหน้าและลับหลังทำให้ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กรประสบความสำเร็จตามความต้องการทั้งในระดับขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงในชีวิต ความรักความอบอุ่น ความมีเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จส่วนตัว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อ

องค์กร ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้หน่วยงานต่าง ๆ จัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านความรักและความรักดีต่อสถาบันอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และให้ทุกหน่วยงานมีแผนปฏิบัติการเกี่ยวเนื่องอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างเป้าหมายร่วมแห่งความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนงานสร้างความผูกพันในองค์กร โดยการทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรมีความรักและศรัทธาท่วมเทในงานที่ทำ จนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป และส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายและเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพในบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ โดยมีระบบการประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพุทธจิตวิทยาสำหรับส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง

3.2 ควรมีการศึกษาถึงทดลองเกี่ยวกับปัจจัยพุทธจิตวิทยาสำหรับส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง

3.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการประยุกต์ใช้ปัจจัยพุทธจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

- กานต์พิชชา บุญทอง. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมญฺชิต* (พิมพ์ครั้งที่ 82). กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.

พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทไฮเออร์อีเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา : ชลบุรี.

พุทธทาสภิกขุ. (ม.ป.ป). *บริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ : อตมมโย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2562). *ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.mcu.ac.th/site/history.php>

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 43). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

สมาพร ถ้ำเพชร. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : พระนครศรีอยุธยา.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2562). *บริหารความสุขในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac=article&id=539104744&Ntype>

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishing.