

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาท
ธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*

EFFECT OF WORKING MOTIVATION, SELF-ESTEEM, AND IDHIPATA
PRINCIPLE ON JOY AT WORK OF SUPPORTING PERSONNEL OF
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

สุรินทร์ นียมางกูร, พระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ, วชรินทร์ ชานศิลป์, พิเชฐ ทังโต

Surin Niyamangkoon, Phramaha Krisada Kittisobhano, Vacharin Chansilp, Phichet Thangto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: surin.nymk@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย (1) การวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 297 รูปหรือคน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และการถดถอยแบบขั้นตอน และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย (1) จากการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรม ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงและร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ (3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คือส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเห็นคุณค่าในตนเองและประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; การเห็นคุณค่าในตนเอง; หลักอิทธิบาทธรรม; ความสุขในการทำงาน

Abstract

Objectives of this research were (1) to study the joy at work of supporting personnel, (2) to study the effect of working motivation, self-esteem, and Iddhibata principle on joy at work of supporting personnel, and (3) To propose the guideline for improvement of joy at work of supporting personnel. The research format was mixed methods research; consisted of (1) survey research, using a sample of 297 supporting personnel. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, simple linear regression and stepwise regression, and (2) in-depth interviewing of 18 key informants. The data were analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were found that (1) from survey research, the joy at work of supporting personnel was at the high level. (2) From the hypothesis testing, it was found that working motivation, self-esteem, and Iddhibata principle had significant individual and common affected on joy at work of supporting personnel, and (3) the guideline for improvement on joy at work; there should be promotion of working motivation, supporting self-esteem, and applying Iddhibata principle by supporting personnel.

Keywords: Working Motivation; Self-Esteem; Iddhibata Principle; Joy at Work

บทนำ

การบริหารองค์การมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่สำคัญก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (บุญทัน ดอกโธสง, 2540) ในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่จึงพยายามคิดหาแนวทางต่างๆ ที่จะทำให้องค์การมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้องค์การเกิดความรู้สึกรักผูกพันกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การของตนเอง ผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ถ้าบุคลากรในองค์การมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2530 เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ ต่อมาในปี พ.ศ.2540 ได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลงกรณราชวิทยาลัย ให้สถาบันแห่งนี้มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและเป็นนิติบุคคล ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดการศึกษาและบริการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคม ในระดับบัณฑิตศึกษา ได้ทำการเปิดสอนระดับปริญญาเอก 11 สาขา และระดับปริญญาโท 22 สาขา ในระดับปริญญาตรี ได้ทำการเปิดสอน 4 คณะ คือ คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ยังได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 2 สาขาวิชา คือ พระไตรปิฎกศึกษาและวิชาชีพครู และระดับมัธยมศึกษา อีก 2 แห่ง คือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาและโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา สำหรับการบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สถาบันวิปัสสนาธุระ กลุ่มงานธรรมวิจัย กลุ่มงานมหาจุฬาอาศรม จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์พัฒนามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแคมป์สน จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานพระสอนศีลธรรม และสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (สำนักพระสอนศีลธรรม, 2548)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิทยาเขต 10 แห่ง คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตพะเยา และวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม และมีวิทยาลัยสงฆ์ 12 แห่ง คือ วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง และวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ (สำนักพระสอนศีลธรรม, 2548)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยังมีสถาบันสมทบในต่างประเทศ 5 แห่ง คือ วิทยาลัยพระพุทธศาสนาตองกุก ขอนบอบ ประเทศเกาหลีใต้ มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา จิ้งเจีย ไชนีสไทเป วิทยาลัยพระพุทธศาสนา เมืองแคนดี้ ประเทศศรีลังกา วิทยาลัยพระพุทธศาสนาสิงคโปร์ ประเทศสิงคโปร์ และมหาวิทยาลัยธรรมะเกต บุตาเปสต์ ประเทศฮังการี และสถาบันสมทบในประเทศ 1 แห่ง คือมหาปัญญาวิทยาลัย หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (สำนักพระสอนศีลธรรม, 2548)

ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอภิปรัชญาของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอภิปรัชญาที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยใช้แบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้แบบแผนแบบคู่ขนานและเท่าเทียมกัน (Concurrent and Equivalent Design) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาชีพและการบริหารทั่วไปของส่วนกลาง (คณะ, สำนัก, ฯลฯ) วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์และหน่วยวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 1,148 รูปหรือคน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2562) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 297 รูปหรือคน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายและการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารคณาจารย์ หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน เก็บข้อมูลด้วยสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (2) การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถ และ (3) หลักอภิปรัชญา ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิธียะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา 2) ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

สำหรับพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์และหน่วยวิทยบริการ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่เดือนเมษายน – เดือนกันยายน 2563 รวมระยะเวลา 6 เดือน

ผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ สรุปได้ว่า

1.1 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสุขในการทำงานรายด้านทุกด้าน (ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.2 บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 5 ด้าน (ด้านลักษณะงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านการบังคับบัญชา, และด้านความก้าวหน้า) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีการเห็นคุณค่าในตนเองรายด้านทั้ง 4 ด้าน (ด้านการมีคุณความดี, ด้านการมีความสามารถ, ด้านการมีความสำคัญ, และด้านการมีอำนาจ) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ และ

1.4 บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีหลักอิทธิบาทธรรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีหลักอิทธิบาทธรรมรายด้านทั้ง 4 ด้าน (ด้านวิริยะ, ด้านจิตตะ, ด้านฉันทะ, และด้านวิมังสา) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปได้ว่า

1) สำหรับความสุขในการทำงาน บุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการติดต่อสัมพันธ์กันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี มีความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานจนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายปฏิบัติการจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งโดยเฉพาะ บุคลากรจะได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงานตามความรู้และ

ความสามารถ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตามผลงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจะคอยดูแลและแนะนำการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ บุคลากรมีสภาพการทำงานที่ดี แต่บุคลากรโดยเฉพาะที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวยังไม่ใคร่พอใจเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

3) สำหรับการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณค่าของตนเองมีอำนาจตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายภายในกฎและระเบียบที่กำหนดไว้ บุคลากรเห็นความสำคัญของตนเองและมีอิสระในการดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณความดีอยู่ในตนอยู่แล้ว เพราะล้วนเป็นพุทธศาสนิกชน บุคลากรได้รับการพิจารณาหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยตนเองจนกระทั่งประสบความสำเร็จ บุคลากรย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

4) สำหรับอิทธิบาทธรรม เนื่องจากบุคลากรมาสมัครงานบุคลกรย่อมมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานอยู่แล้ว เมื่อได้รับการคัดเลือกและบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ก็จะมีใจเต็มใจและความพึงพอใจในตำแหน่งดังกล่าว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรก็จะพยายามหาทางแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย บุคลากรส่วนใหญ่มีการฝึกฝนในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรจะมีการฝึกฝนและอบรมหาความรู้และประสบการณ์ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการใช้สติปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานดี

2. อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_1), การเห็นคุณค่าในตนเอง (X_2), และ หลักอิทธิบาทธรรม (X_3) แต่ละปัจจัยต่างก็มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ (Y) โดยที่สามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 27.3, 26.6, และ 32.8 ตามลำดับ และทั้งสามปัจจัยมีอิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.0

3. แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีรายละเอียดดังนี้คือ

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วย (1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน (2) ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (3) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน (4) ผู้บริหารต้องคอยเอาใจใส่ แนะนำ และตรวจสอบการทำงานของบุคลากร (5) ปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมในการทำงาน และ (6) ปรับปรุงรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมและเท่าเทียมกัน

2) การเห็นคุณค่าในตนเอง ควรประกอบด้วย (1) ให้อำนาจและความเป็นอิสระแก่บุคลากรในการทำงาน (2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของตนเองในการทำงาน (3) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณความดีและยกย่องบุคลากรที่มีทำคุณความดี และ (4) ให้โอกาสบุคลากรได้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถในการทำงาน

3) การใช้หลักอิทธิบาทธรรม ควรประกอบด้วย (1) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความพอใจและมีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง (3) ฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีจิตใจฝักใฝ่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และ (4) ให้โอกาสบุคลากรได้มีการพิจารณาไตร่ตรองในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ควรประกอบด้วย (1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม จัดระบบการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จัดการประชุมเป็นประจำตามความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอแนะการทำงานในการประชุม (2) ผู้บริหารต้องมอบงานให้บุคลากรตามความรู้และความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงาน ปรับปรุงรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ฝึกฝนให้บุคลากรได้ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมีความตั้งใจในการทำงาน (3) มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรไปอบรมเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงาน จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารต้องคอยดูแลติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากร แจ้งผลการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย และ (4) ผู้บริหารต้องมอบอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารต้องให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่มีอยู่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบต้องขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรต้องได้รับ เช่น ได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตนเอง ได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณลีละเศรษฐกุล (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรต้องมีการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นอย่างดี เช่น การมีอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือการมีคุณงามความดี หรือการมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กฤษกร บุนนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

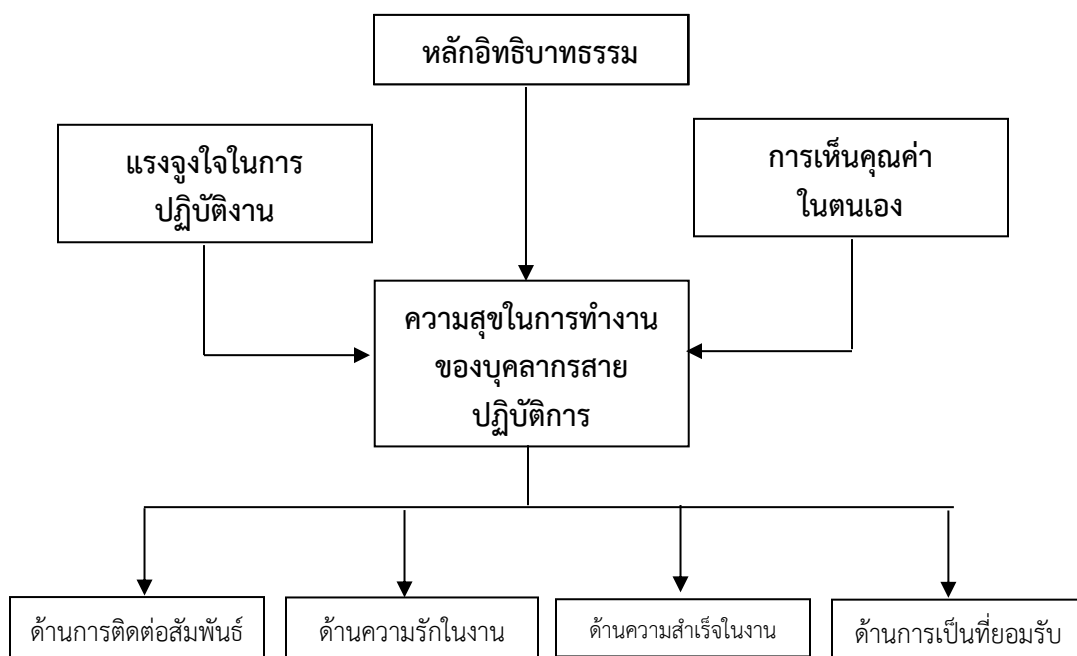
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักอิทธิบาทธรรมเป็นหลักธรรมที่จำเป็นที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ กล่าวคือ บุคลากรต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีจิตใจมุ่งมั่นและจดจ่อกับงานที่รับผิดชอบ และต้องเป็นผู้ที่รู้จักคิดและรู้จักวิเคราะห์งานที่ตนเองทำ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นิตยา จิตรรำพัน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักอิทธิบาทธรรมต่อความสำเร็จและมีความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิได้นำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทำให้พนักงานมีความรัก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรมมีอิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งแต่ละปัจจัยก็มีความสำคัญและต่างก็มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาร่วมกันก็พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยมี

อิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปาริชาติ ฤทธิ์ทรงเมือง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สอดคล้องกับการวิจัยของธัญญารัตน์ ยุววรรณ และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการเผชิญและฝ่าฝ้ออุปสรรคและการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต และสอดคล้องกับการวิจัยของ นิตยา จิตรราพันธ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักอิทธิบาทธรรมต่อความสำเร็จและความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิได้นำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย มีดังนี้คือ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย จะเห็นได้ว่า ทั้ง 3 ปัจจัยคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และหลักอภิปรัชญาธรรม ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงและมีอิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังรายละเอียดคือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ควรบรรจุบุคลากรตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

การเห็นคุณค่าในตนเอง: ควรให้อำนาจและความเป็นอิสระแก่บุคลากรในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของตนเองในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณความดีและยกย่องบุคลากรที่มีทำคุณความดี และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถในการทำงาน

การใช้หลักอภิปรัชญาธรรม: ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความพอใจและมีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีจิตใจฝักใฝ่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และควรให้ออกสาบุคลากรได้มีการพิจารณาไตร่ตรองในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ: ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม จัดระบบการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จัดการประชุมเป็นประจำตามความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอแนะการทำงานในการประชุม ผู้บริหารควรมอบงานให้บุคลากรตามความรู้และความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงาน ปรับปรุงรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรไปอบรมเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงาน จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน และ ผู้บริหารควรมอบอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารควรคอยดูแล ติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้ชัดเจน เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถบรรจุในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสมและพอเพียง
2. ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างทั่วถึง

3. ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราว

4. ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนในแต่ละตำแหน่งและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างยุติธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติอยู่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น

2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ

3. ควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเป็นการให้กำลังใจและรางวัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ควรกำหนดให้พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มีตำแหน่งหน้าที่เหมือนกัน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากัน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษกร บุณนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา. (2562). การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ นายเรืออากาศ*, 7(1), 55-67.
- ธัญญารัตน์ ยุวธรรมะ และพวงเพชร วัชรอยู่. (2557). อิทธิพลของการเผชิญและฝ่าฝ้ออุปสรรคและการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40(1), 147-165.
- นิตยา จิตรราพันธ์. (2559). หลักอิทธิบาทธรรมต่อความสำเร็จและความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาแพทย์*, 30(3), 68-177.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2540). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.
- ปาริชาติ ฤทธิ์ทรงเมือง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 3(1), 78-86.
- สำนักพระสอนศีลธรรม. (2548). *ประวัติและพัฒนาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.