

**ตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์
ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข***
**MANAGEMENT MODEL OF THE BUDDHIST UNIVERSITY
AFFECTING HAPPY WORKPLACE**

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์

Suwit Faisong

สิรินธร ลินจินดาวงศ์

Sirinthorn Sinjindawong

พระมหาสหัส ฐิตสาโร (ดาคุ่ม)

Phramaha Sahas Thitasaro (Dumkoom)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University, Thailand

E-mail: educationmcuthai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรในการทำงาน การบริหารเชิงพุทธ และองค์กรแห่งความสุข และ3) เพื่อพัฒนาตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ออกแบบโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 310 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 2) แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) ใช้วิธีการส่งและรับกลับมาด้วยตัวเอง 2) การใช้แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา 2) ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลแบบมีตัวแปรส่งผ่านและการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมด้วยสถิติ SEM ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ความสุขของบุคลากรในการทำงาน มีจำนวน 5 ตัวแปร 1.2) การบริหารเชิงพุทธ มีจำนวน 4 ตัวแปร 1.3) องค์กรแห่งความสุข มีจำนวน 4 ตัวแปร รวมตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 13 ตัวแปร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝงในโมเดลพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความสุขของบุคลากรในการทำงานกับองค์กรแห่ง

* Received 25 June 2020; Revised 8 September 2020; Accepted 13 September 2020



ความสุข โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .825 สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
3) ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ Chi-Square = 49.80, df = 37, P = 0.077, GFI = 0.97, AGFI 0.94, และ RMSEA = 0.03

คำสำคัญ: ตัวแบบการบริหารจัดการ, การบริหารเชิงพุทธ, องค์กรแห่งความสุข, มหาวิทยาลัยสงฆ์

Abstract

This article has a purpose 1) To study the management factors of the Buddhist university affecting happy workplace. 2) To study the relationship between the happiness of work personnel Buddhist administration and the happy workplace. And 3) to develop The efficient Management of the Buddhist university affecting happy workplace. Designed by a mixed method research. The sample group 310 persons in the research consisted of the Buddhist university personnel. Research tools include: 1) In-depth interview 2) questionnaires. Data collection by using 1) Contact to send information by yourself 2) online questionnaire. The statistics used for data analysis. 1) Qualitative data was used content analysis methods 2) Quantitative data, were used lecture statistics. Include frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis to check the validity of the model with transmitted variables and the analysis of direct and indirect influence sizes with SEM statistics. The findings conclude that: 1) The variables that are the components of the management of the Buddhist university affecting happy workplace are divided into 3 components: 1.1) the happiness of work personnel are 5 variables. 1.2) The Buddhist management has 4 variables. 1.3) The happy workplace has 4 variables, including all observable 13 variables. 2) The relationship between passive variable groups in the model found that: The variable with the highest relationship is happiness of work personnel and happy workplace with the relationship size of .825 related significantly at .01 level 3. The analysis results of the model developed by the researcher are suitable in harmony with empirical data. With the harmony index that passed the acceptance criteria is Chi-Square = 49.80, df = 37, P = 0.077, GFI = 0.97, AGFI 0.94, and RMSEA = 0.03

Keywords: Management Model, Buddhist Management, Happy workplace, The Buddhist University



บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก สถาบันการศึกษาทุกระดับชั้นต้องเป็นแหล่งเพิ่มพูนศักยภาพของประชากรในประเทศให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและมั่นคง มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ เพื่อให้การบริการที่สมบูรณ์ต่อสังคม คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเป็นอย่างมาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากต่อทุกองค์กรองค์กรหนึ่ง ๆ จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้ ต้องอาศัยบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน สิ่งสำคัญที่แฝงอยู่ภายใต้ความสำเร็จของแต่ละองค์กร คือ การที่พนักงานมีภาวะความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต (สมคิด ปันทอง, 2556) เพราะคนทำงานในองค์กร ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2561) การสร้างความสุขให้บุคลากรในองค์กร จากผลงานวิจัยเชื่อว่าเมื่อบุคลากรมีความสุข บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีความสุข จากการศึกษาพบว่าความสุขทางอารมณ์ แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความสามารถในการทำงาน (Hosie, P. & Sevastos, P., 2009)

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอว่า แล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไรกันแน่ ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้น และมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา เศรษฐศาสตร์ ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง (อิศคุณ สันธนาปัญญา, 2558) ซึ่งในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมีความเกี่ยวข้องกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคุณค่า ดังนั้นความสุขจึงมีความสำคัญต่ออารมณ์และผลที่ตามมาจากการมีความสุขซึ่งมักจะเป็นผลในทางที่ดี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) “สุข (Happiness)” คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำอื่น ๆ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข เป็นต้น โดยที่ “ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being)” หมายถึง ความสำเร็จซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิตและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ส่วนความสุขในทางพระพุทธศาสนา พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุต



โต) ได้ให้นิยามของความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนา โดยกล่าวว่า ความสุขเกิดจากการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม ตลอดจนการทำความดีโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น โดยความสุขแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น เช่น มีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่ง มียศศักดิ์ มีฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี เป็นต้น 2) ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองไม่เห็น เช่น คุณงามความดี คุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์โดยการช่วยเหลือผู้อื่น ความศรัทธาในสิ่งที่ศรัทธา การมีปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น และ 3) ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูงที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปลดปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ามากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2552) กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้กล่าวถึงความสุขไว้ดังนี้ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต ศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อาสาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขโดยทั่วไปจึงหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวมจนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

ดังนั้น องค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ เมื่อองค์กรเห็นความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กรและประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มเป้าหมายเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม ขาดการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมาสนใจสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เพื่อมุ่งไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลหรือมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวทางขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ที่กำหนดให้มีการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงาน เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน (Physical work environment) 2) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal health resources)



3) การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร (Enterprise community involvement)

4) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (Psychosocial work environment) (Burton, J., 2010)

องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นสถาบันการศึกษาเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศที่บริการความรู้ด้านวิชาการ ทั้งแนวทางการดำรงชีพในสังคมแก่บุคคลภายในประเทศให้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยที่ผู้วิจัยมีแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินการวิจัยกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญต่อพระภิกษุ สามเณร และฆราวาส มีการเสริมสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ ด้วยความคาดหวังว่าคนทำงานในองค์กรมีความสุข งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดความขัดแย้งในองค์กร เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมบุคลากรปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในแนวโน้มที่ดี รวมไปถึงความผาสุกในครอบครัว ชุมชน และสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข อันจะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรในการทำงาน การบริหารเชิงพุทธ และองค์กรแห่งความสุข
3. เพื่อพัฒนาตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ในการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำมาสร้างองค์ประกอบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข และระยะที่ 2 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)



เพื่อพัฒนาตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข แสดงรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Design) โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 1 คือบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น ผู้บริหาร 3 รูป/คน บุคลากรสายวิชาการ 3 รูป/คน บุคลากรการสายสนับสนุน 3 รูป/คน บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น ผู้บริหาร 3 รูป/คน บุคลากรสายวิชาการ 3 รูป/คน บุคลากรสายสนับสนุน 3 รูป/คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 18 รูป/คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าเฉลี่ย I-CVI เท่ากับ .94 และค่าเฉลี่ย S-CVI/UA เท่ากับ .72 อยู่ในเกณฑ์ที่มีคุณภาพสามารถดำเนินการได้ การเก็บรวบรวมผู้วิจัยนำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (กลุ่มเป้าหมาย) จำนวน 18 รูป/คน โดยการไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง พร้อมบันทึกเสียงผู้ให้สัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบแล้วนำมาตีความหมายและวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระยะที่ 2 การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research Design) โดยการนำข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาพัฒนาตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข และตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นประชากร คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 1,214 รูป/คน และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 823 รูป/คน รวม 2,037 รูป/คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Hair, J.F.J. et al. คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าหรือจำนวนเส้นทาง (Path) จำนวน 310 รูป/คน (Hair, J.F.J. et al., 1998) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นตอนที่ 1 หน่วยการเลือก คือ ประเภทมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตำแหน่งงานใช้การสุ่มอย่างง่าย ซึ่งตัวอย่างที่ได้คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ส่วนงาน ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ การสุ่มอย่างง่ายจากตำแหน่งงานตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 2,037 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 คุณลักษณะของบุคลากรตอนที่ 3 การบริหารเชิงพุทธ และตอนที่ 4 องค์กรแห่งความสุขจากนั้นนำข้อคำถามทั้งหมดไปหาคุณภาพของข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือค่า (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) โดยเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคใช้หลักแห่งความชัดเจน (rules of thumb) ที่ George and Mallery โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรแฝง (N = 30) ด้านคุณลักษณะของบุคลากรมีค่าเท่ากับ .920 ด้านการบริหารเชิงพุทธมีค่าเท่ากับ .898 และด้านองค์กรแห่งความสุข มีค่าเท่ากับ .920 ระดับค่าความเที่ยงทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับดีมาก

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 1) วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 2) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมประยุกต์การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 1) วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้โดยใช้โปรแกรมประยุกต์สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อดูลักษณะการแจกแจงของตัวแปร 3) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลแบบมีตัวแปรส่งผ่านและการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมด้วยโปรแกรมประยุกต์เพื่อศึกษาตัวแปรผลลัพธ์จากการพัฒนาตัวแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็นสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประเด็นของตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ด้านคุณลักษณะของบุคลากรสรุปใจความสำคัญดังนี้การปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในพุทธศาสนา รู้เข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงข้อวัตรปฏิบัติของภิกษุเป็นอย่างดีมีความรับผิดชอบ



คุณธรรมจริยธรรม ต้องเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรมีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกิริยามารยาทที่งดงามมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความมั่นคงด้านรายได้ มีการเพิ่มรายได้จากผลงานที่เห็นได้ชัดจากการประเมินความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สภาพพรั่งการแข็งแรง งานก็จะสำเร็จตามเป้าหมายมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านการบริหารเชิงพุทธสรุปใจความสำคัญดังนี้ หลักธรรมเปรียบเสมือนคำสอนของพระพุทธเจ้า การที่เรานำมาใช้นั้นย่อมเป็นการดีและเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจได้ฝึกตน ทั้งด้านร่างกายจิตใจและสังคม เพราะฉะนั้นตัวเราเองต้องมีหลักธรรมเพื่อฝึกตนก่อนจะนำไปสอนหรือบอกผู้ร่วมงานการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการโดยการบริหารตนด้วยสัปปุริสธรรม 7 การบริหารบุคคล ด้วยพรหมวิหาร 4 การบริหารงานด้วยอิทธิบาท 4 และการบริหารความสัมพันธ์ ด้วยสังคหะวัตถุ 4 นั้น เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักธรรมที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสเอาไว้ ว่าเป็นหลักธรรมสำคัญในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นการเชื่อมโยงหลักธรรมข้างต้นเพื่อนำไปปรับใช้กับการบริหาร ตนเองต้องสมบูรณ์พร้อมด้วยสัปปุริสธรรม

ด้านองค์กรแห่งความสุข (WHO) สรุปใจความสำคัญดังนี้สภาพแวดล้อมที่ดีต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความสะดวก พัฒนาความรู้ ความคิด สังคม อุดมการณ์ บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบ มีวินัย และความชอบธรรมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นกัลยาณมิตร เอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่งเสริมและร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเน้นกระบวนการทำงานแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มเติมความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นการจัดกิจกรรมพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่นวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรกีฬาสัมพันธ์ในองค์กรการทำงานร่วมกันฉันท์มิตร มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความผูกพันต่อองค์กร ใช้หลักธรรมในการทำงานร่วมกันด้วยไตรสิกขา มีความเกื้อกูลและเมตตาต่อกันโดยยึดระเบียบ สามัคคีบำเพ็ญประโยชน์สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางด้านพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมองค์กรอันเกิดจากหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา เกิดขึ้นและเติบโตในบริบทวัฒนธรรมของชาวพุทธ จึงยึดโยงอยู่กับหลักคุณธรรม จริยธรรมในพระพุทธศาสนาและสรุปเชื่อมโยงตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 13 ตัวแปรโดยมีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

องค์ประกอบ/ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
องค์ประกอบที่ 1 ความสุขของบุคลากรในการทำงาน	3.77	.791	มาก
1. ความพึงพอใจในงาน	3.85	1.12	มาก
2. ความรู้สึกทางบวก	4.01	.860	มาก
3. สุขภาพกายแข็งแรง	3.61	.990	มาก
4. สุขภาพจิตดี	3.61	.705	มาก
5. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน	3.76	.931	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การบริหารเชิงพุทธ	4.00	.806	มาก
1. การบริหารตน (สัปปุริสธรรม 7)	3.99	.842	มาก
2. การบริหารบุคคล (พรหมวิหาร 4)	4.08	.820	มาก
3. การบริหารงาน (อิทธิบาท 4)	3.97	.989	มาก
4. การบริหารความสัมพันธ์ (สังคหวัตถุ 4)	3.97	.934	มาก
องค์ประกอบที่ 3 องค์การแห่งความสุข	3.86	.821	มาก
1. สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน	3.76	.910	มาก
2. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน	3.78	.951	มาก
3. การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร	3.91	.948	มาก
4. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม	4.00	.820	มาก

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรในการทำงาน การบริหารเชิงพุทธ และองค์กรแห่งความสุข ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรในการทำงาน การบริหารเชิงพุทธ และองค์กรแห่งความสุขเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ทั้ง 3 ตัวแปร พบว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความสุขของบุคลากรในการทำงาน (ATTRIBUTE) กับองค์กรแห่งความสุข (HAPPY) โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .823 แสดงว่า ความสุขของบุคลากรในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันสูงกับองค์กรแห่งความสุขเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) มีจำนวน 78 คู่ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .524 ถึง .867 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน (Attrib1) และการบริหารงาน (อิทธิบาท 4) (Buddh3) โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .745 แสดงว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กันสูงกับการบริหารงานด้วยอิทธิบาท 4 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรใน การทำงาน การบริหารเชิงพุทธ และองค์กรแห่งความสุข

ตัวแปร	ATTRIBUTE	Attrib1	Attrib2	Attrib3	Attrib4	Attrib5	BUDDHIST	Buddh1	Buddh2	Buddh3	Buddh4	HAPPY	Happy1	Happy2	Happy3	Happy4
ATTRIBUTE	1.000															
Attrib1	.886**	1.000														
Attrib2	.902**	.866**	1.000													
Attrib3	.844**	.639**	.679**	1.000												
Attrib4	.784**	.563**	.598**	.625**	1.000											
Attrib5	.854**	.652**	.689**	.650**	.679**	1.000										
BUDDHIST	.816**	.777**	.701**	.643**	.615**	.731**	1.000									
Buddh1	.727**	.656**	.634**	.549**	.577**	.691**	.865**	1.000								
Buddh2	.700**	.654**	.592**	.556**	.529**	.645**	.897**	.801**	1.000							
Buddh3	.751**	.745**	.640**	.592**	.544**	.656**	.932**	.690**	.763**	1.000						
Buddh4	.754**	.730**	.653**	.611**	.565**	.641**	.900**	.650**	.689**	.867**	1.000					
HAPPY	.823**	.727**	.733**	.662**	.624**	.765**	.781**	.673**	.693**	.702**	.737**	1.000				
Happy1	.701**	.622**	.626**	.582**	.524**	.635**	.635**	.531**	.546**	.573**	.629**	.880**	1.000			
Happy2	.785**	.705**	.709**	.614**	.610**	.716**	.759**	.652**	.661**	.686**	.725**	.935**	.833**	1.000		
Happy3	.756**	.666**	.677**	.596**	.573**	.714**	.711**	.638**	.629**	.637**	.654**	.917**	.683**	.802**	1.000	
Happy4	.736**	.636**	.637**	.607**	.548**	.708**	.721**	.613**	.678**	.648**	.657**	.886**	.663**	.738**	.830**	1.000
Mean	3.77	3.85	4.01	3.61	3.61	3.76	4.00	3.99	4.08	3.97	3.97	3.86	3.76	3.78	3.91	4.00
SD	.791	1.122	.860	.990	.705	.931	.806	.842	.820	.989	.934	.821	.910	.951	.948	.820

Bartlett's Test of Sphericity = 4008.641 df = 78 p = .000 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .930

3. การพัฒนาตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ Chi-Square = 49.80, df = 37, P = 0.077, GFI = 0.97, AGFI 0.94, และ RMSEA = 0.03ตามที่แสดงผลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการปรับโมเดลตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข

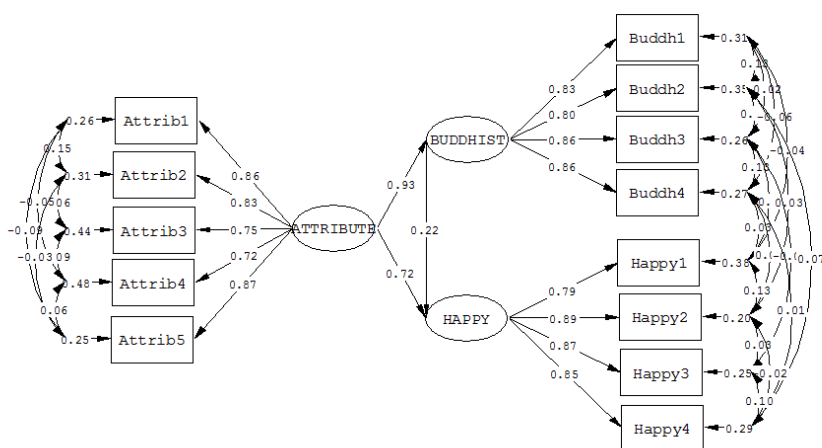
ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ		หลังปรับ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	$p > 0.05$	0.000	ไม่ผ่าน	0.077	ผ่าน
χ^2 / df	< 2.00	7.62	ไม่ผ่าน	1.34	ผ่าน
GFI	≥ 0.95	0.81	ไม่ผ่าน	0.97	ผ่าน
AGFI	≥ 0.90	0.72	ไม่ผ่าน	0.94	ผ่าน
RMSEA	< 0.05	0.146	ไม่ผ่าน	0.03	ผ่าน

หมายเหตุ: $\chi^2 = 472.49$, df = 62 (ก่อนปรับ) $\chi^2 = 49.80$, df = 37 (หลังปรับ)



สำหรับผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขซึ่งพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) คะแนนองค์ประกอบ (Factor score) และค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบ (R2) ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีขนาดตั้งแต่ 0.507 - 0.964 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความสุขของบุคลากรในการทำงาน (ATTRIBUTE) ด้านความพึงพอใจในงาน (Attrib1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.964 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ความสุขของบุคลากรในการทำงาน (ATTRIBUTE) ด้านสุขภาพจิตดี (Attrib4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.507 และค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดได้จากค่า (R2) มีค่าตั้งแต่ 0.517 - 0.799

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข WHO (HAPPY) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรง (Direct effect) จากความสุขของบุคลากรในการทำงาน (ATTRIBUTE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .720 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุข WHO (HAPPY) ได้รับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) จากความสุขของบุคลากรในการทำงาน (ATTRIBUTE) โดยมีการบริหารเชิงพุทธ (BUDDHIST) เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .203 ซึ่งค่าทั้งหมดเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=49.80, df=37, P-value=0.07779, RMSEA=0.033

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข



อภิปรายผล

1. การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสุขของบุคลากรในการทำงาน มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความรู้สึกทางบวก 3) สุขภาพกายแข็งแรง 4) สุขภาพจิตดี และ 5) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารเชิงพุทธ มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การบริหารตน (สัปปริสธรรม 7) 2) การบริหารบุคคล (พรหมวิหาร 4) 3) การบริหารงาน (อิทธิบาท 4) และ 4) การบริหารความสัมพันธ์ (สังคหวัตถุ 4) และองค์ประกอบที่ 3 ด้านองค์กรแห่งความสุข (WHO) มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน 2) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน 3) การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และ 4) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข องค์ประกอบที่ 1 ด้านความสุขของบุคลากรในการทำงาน สอดคล้องกับกรณีศึกษาของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ พบว่าปัจจุบันองค์กรมีความตื่นตัวในการที่จะพัฒนาคนและองค์กรโดยได้กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งบทบาทที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (องค์กรแห่งความสุข) ใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านการใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวดี 8) ด้านสังคมดี (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2555) ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lucas, R. E. et al. ค้นพบว่า ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตต่างก็มีความสัมพันธ์กับความถี่ของความรู้สึกทางบวกหรืออารมณ์อันน่ายินดีเช่นความรู้สึกสุขสำราญ (Joy) ความพอใจ (Contentment) ความตื่นเต้น (Excitement) ความรัก (Affection) และความกระตือรือร้น (Energy) เป็นต้น ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกในด้านที่เกิดขึ้นจำนวนที่บ่อยครั้งนั้นจะเป็นเครื่องชี้วัดสิ่งที่ดีในชีวิตของบุคคลหนึ่ง (Lucas, R. E. et al., 2003) องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารเชิงพุทธ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พระมหาภิจักร โขติปัญโญ พบว่า การบริหารบริหารงานบุคคลที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้ว จะทำให้เกิดการบริหารงานที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรนั้นตั้งไว้จึงมีความสำคัญยิ่งที่ทุกองค์การควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ประพฤติปฏิบัติอย่างเช่นในที่นี่ประกอบด้วย 4 หลักธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 สัปปริสธรรม 7 และอิทธิบาท 4 (พระมหาภิจักร โขติปัญโญ, 2558) องค์ประกอบที่ 3 ด้านองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีขององค์การอนามัยโลก WHO ของ Joan Burton ที่กำหนดให้มีการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงาน เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการ



ดำเนินงานขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน (Physical work environment) 2) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal health resources) 3) การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร (Enterprise community involvement) 4) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (Psychosocial work environment) (Burton, J., 2010)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรในการทำงาน การบริหารเชิงพุทธ และองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือความสุขของบุคลากรในการทำงาน (ATTRIBUTE) กับองค์กรแห่งความสุข (HAPPY) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .823 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน (Attrib1) และการบริหารงาน (อิทธิบาท 4) (Buddh3) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .745 (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) สอดคล้องกับผลการวิจัย อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์ และ Lyubomirsky, S. et al. ความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจความมีอิสระในงานด้านวิธีการทำงานการเสริมสร้างอำนาจในงาน (Empowerment) ซึ่งความสุขในการทำงานได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรโดยการบริหารงานด้วยหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ให้ถึงความสำเร็จในการทำงานและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย (อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์, 2545); (Lyubomirsky, S. et al., 2005) สอดคล้องกับผลการวิจัย อาทิตยา จุฬาสรีกุล และพระครูธีรวสาร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สันพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (อาทิตยา จุฬาสรีกุล และพระครูธีรวสาร, 2559)

3. ตัวแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่พัฒนาขึ้นนั้นสามารถจะนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานศึกษาทุกแห่งที่มีเป้าหมายจะพัฒนาสถานศึกษาของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งความสุขทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งต่างมีหน้าที่เช่นเดียวกัน กล่าวคือ การจัดการเรียนการสอน การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศที่บริการความรู้ด้านวิชาการ ทั้งแนวทางการดำรงชีพในสังคมแก่บุคคล



ภายในประเทศให้มีคุณธรรมและจริยธรรมดังนั้นบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมองค์กร (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2561) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อมรวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่บุคลากร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กรหากขาดแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานอาจส่งผลให้คุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานลดน้อยลง องค์กรหากมีการเสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการโดย การบริหารตน ด้วยสัปปริสธรรม 7 การบริหารบุคคล ด้วยพรหมวิหาร 4 การบริหารงาน ด้วยอิทธิบาท 4 และการบริหารความสัมพันธ์ ด้วยสังคะวัตถุ 4 เป็นตัวแปรในการสร้างความสุขให้กับองค์กร จะเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้ สถานศึกษาหรือองค์กรที่มีหน้าที่ส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานนำหลักธรรมไปปฏิบัติใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตน และสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นองค์กรแห่งความสุข และมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยในหัวข้อเกี่ยวกับผลของการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อนำมาใช้เป็นหลักยึดเหนี่ยวในการบริหารจัดการภายในองค์กร อาจส่งผลทำให้เป็นหลักธรรมที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น พรหมวิหาร 4 และควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกโดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การวิจัยกรณีศึกษาจากองค์กรหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองในการเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). รายงานประจำปี กรมสุขภาพจิต ปี 2552. เรียกใช้เมื่อ 13 มิถุนายน 2561 จาก <https://www.dmh.go.th/ebook/view.asp?id=223>



- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2561). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข. เรียกใช้เมื่อ 5 เมษายน 2561 จาก <https://goo.gl/GcMg72>
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). ความสุข 5 ชั้น. เรียกใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2561 จาก <http://www.cdthamma.com/forums/index.php?topic=2808.0>
- พระมหากิจการ โชติปัญญา. (2558). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มจร., 13(2), 48 - 5.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555). การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร การปรับกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน. เรียกใช้เมื่อ 27 พฤษภาคม 2561 จาก <http://rirs3.royin.go.th>
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์กร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์. (2545). การเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาทิตย์ จุฬาสรีกุล และพระครูธีรवार. (2559). การใช้หลักอริยบท 4 ในการบริหาร การศึกษาวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วารสารธรรมทรรศน์, 16(1), 41 - 51.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model. Retrieved November 29, 2018, from https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Hair, J.F.J. et al. (1998). Multivariate Data Analysis. (5th edn). New Jersey: Prentice Hall.
- Hosie, P. & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? International Journal of Workplace Health Management, 2(2), 131 - 160.



- Lucas, R. E. et al. (2003). Measuring positive emotions. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington, D.C., U.S.: American Psychological Association.
- Lyubomirsky, S. et al. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803 - 855.