



การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*

Enhancing the Happiness of Personnel in Happy Workplace in accordance
with the Buddhist Psychology of Maha chula Langkorn University

สุทธิรัตน์ ชูเลิศ, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และ สรายุทธ อุดม

Suttirat Chulert, Siriwat Srikrueadong, Maytawee Udomtamanupab and Sarayuth Udom

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: Chulert2518@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและหลักการเสริมสร้างองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Method to Extend Qualitative Results) ผลการวิจัยมีดังนี้

รูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 53.61$, $df = 142$, $p = .068$, $GFI = .90$, $AGFI = .85$, $RMSEA = .077$) สามารถอธิบายความแปรปรวนองค์กรสร้างสุข ได้ร้อยละ 24 และพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) พบว่า หลักธรรมสร้างสุข และภาวะผู้นำสร้างสุข มีอิทธิพลอ่อนสูงกว่าอิทธิพลตรง หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น มีภาวะผู้นำสร้างสุข เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) ที่ดี

คำสำคัญ: ความสุข; บุคลากร; องค์กรสร้างสุข; พุทธจิตวิทยา

* Received January 27, 2022; Revised February 25, 2022; Accepted April 25, 2022



Abstract

Objectives of the study aimed 1. to study the principles of enhancing the happiness of personnel and the principles of enhancing the Happy Workplace based on Buddhist Psychology of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2. to analytically study the process of enhancing happiness of personnel and the principles of enhancing the Happy Workplace based on Buddhist Psychology of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; and 3. to present a model of enhancing happiness for personnel and the principles of enhancing the Happy Workplace based on Buddhist Psychology of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Mixed Methods Research. Quantitative Method to Extend Qualitative Results.

Results of the study were as follows: In respect of a model of enhancing happiness for personnel and the principles of enhancing the happy organization based on Buddhist Psychology of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, the result was found that Chi-square value ($\chi^2 = 53.61$, $df = 142$, $p = .068$, $GFI = .90$, $AGFI = .85$, $RMSEA = .077$) was able to explain the variance of organizations that created 24 percent happiness, while considering mediators the result was found that happiness doctrine and happiness leadership had more higher indirect influences than direct influences. This result indicated that the casual relationship model for enhancing happiness of personnel in the happy organization based on Buddhist Psychology of Mahachulalongkornrajavidyalaya University as developed had happiness leadership as good mediators.

Keywords: Happiness; Personnel; Happy Workplace; Buddhist psychology



บทนำ

การพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบันจัดว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือเรียกว่า ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) นวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้วยการนำทักษะ ความรู้และ ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางระบบ เศรษฐกิจและสังคม องค์กรแห่งนวัตกรรมจึงเป็นทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนา การที่จะเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมนั้นผู้เขียนได้กำหนดปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ (leadership) บรรยากาศ (climate) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) และพฤติกรรม (behavior) ในการพัฒนาองค์กรนั้น นอกจากผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มีพฤติกรรมหรือนิสัยในการรัก นวัตกรรมแล้ว ยังต้องเป็นผู้สนับสนุนให้องค์กรมีบรรยากาศนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในสังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างสิ่งใหม่ให้เป็น ผลงานนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐที่เป็นรากฐานสำคัญของการ พัฒนาประเทศและสร้างศักยภาพพร้อมในการแข่งขันและสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน (วัฒนชัย ศิริญาณ, 2563)

องค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันไป หากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือกนำมา ประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กร ก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้มาก-น้อย ตาม วิธีการออกแบบและการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม รวมทั้ง การสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง อาทิ การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข สร้าง ช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร เรียนรู้เรื่องการสร้างสุข สนับสนุนทรัพยากร ให้ความสำคัญ เรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร และคุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กร สร้างสุข ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าสุขภาพกายและสุขภาพใจนั้นเชื่อมโยงกันเป็นสิ่งเดียวและเป็นสิ่งสำคัญที่ เกื้อหนุนต่อความสุขสมบูรณ์และคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้ที่มีสุขภาพกายดี คือ มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ไม่ บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย มีสุขภาพใจดีคือ จิตใจมีความสุข รู้สึกเบิกบาน อิ่มเอมใจ มีความพึงพอใจในชีวิต จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพกายและใจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน หากเรามีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพทั้งกายและใจในช่วงเวลาการทำงานแล้วก็จะ ส่งผลดี (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2556)

และองค์กรจะต้องจัดวางระบบการพัฒนาก่อน มีคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาให้เป็น รูปธรรม เช่น คู่มือการสอนงาน คู่มือการเป็นพี่เลี้ยง หรือมีสื่อการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น สื่อหนังสือ สื่อวิดีโอ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีสถานที่จัดไว้เพื่อให้พนักงานสามารถสำหรับการ เรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สนใจ เช่น ห้องสมุด สวนสาธารณะเพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น และที่สำคัญองค์กร จะต้องมีการตรวจสอบและติดตามว่าพนักงานได้เกิดการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ สามารถนำความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ในงานได้หรือไม่ องค์กรจะต้องจัดทำระบบการบริหารผลงานที่ชัดเจนและนำมาประยุกต์ใช้โดย ประกาศเป็นนโยบายที่พนักงานทุกคนจะต้องถือปฏิบัติเหมือนกัน เริ่มตั้งแต่ต้นปี หัวหน้างานและพนักงาน จะต้องวางแผนเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน (Performance Planning) ระหว่างปีหัวหน้างานจะต้องเก็บ



ข้อมูลและแจ้งพนักงานถึงผลงานที่พนักงานทำได้จริงเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น (Performance Feedback) รวมถึงการมีระบบตรวจสอบและติดตามว่าหัวหน้างานประเมินผลงานของพนักงานตามความเป็นจริงมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว องค์กรจะต้องออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพของทุกตำแหน่งงาน และประกาศให้พนักงานทุกคนรับรู้ทั่วกันว่าพนักงานทุกคนมีอนาคตหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการประกาศเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งองค์กรจะต้องเตรียมหาแนวทางการพัฒนาพนักงานกรณีพนักงานไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งงานไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำให้รู้จัก “ให้อิสระ” รู้จัก “ให้ความเป็นธรรม” และรู้จัก “ให้ความหวัง” จึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจจะเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิด “องค์กรแห่งความสุข” สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพัน และเกิดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น และหลักการปฏิบัติของสาราณียธรรมไว้ว่า ตามสัญญาตญาณของคนที่อยู่ร่วมกันนั้น ยังปรารถนาความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการสิ่งที่พึงพำนักอาศัย ต้องการได้มีการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการให้มีสันติภาพ ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นลักษณะความเรียกร้อง ความต้องการตามธรรมชาติของสิ่งมีชีวิต ในทางการศึกษา การการประพฤติปฏิบัติ ก็จะต้องเกิดขึ้นติดตลามา เหล่านี้เป็นเหตุเป็นผลของกันและกัน แต่ในขณะที่เดียวกัน สิ่งที่ติงามเหล่านี้เป็นผลรวมยอดซึ่งกันและกัน โดยการสร้างเหตุเฉพาะในที่นี้ทรงแสดงว่า เป็นสาราณียธรรม คือ ธรรมะที่จะนำใจของบุคคลให้ระลึกถึงกัน ผูกพันเชื่อมโยงบุคคลไว้ด้วยน้ำใจ (พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ วิฑูยาโณ), 2536)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้วิจัยแล้ว ยังเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร และหลักการเสริมสร้างองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Method to Extend Qualitative Results) การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการศึกษาหลักการ และกระบวนการ การเสริมสร้างความสุขของบุคลากร และหลักการเสริมสร้างองค์กรสร้างสุข เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และระยะที่ 2 ใช้วิธีการเชิงปริมาณในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่พัฒนาขึ้น และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา 2 รูป ผู้บริหารมหาวิทยาลัย 5 รูป/คน และผู้ทรงคุณวุฒิทางจิตวิทยา 3 คน รวม 10 รูป/คน เมื่อได้กรอบแนวคิดการวิจัยจากระยะที่ 1 แล้วจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งได้แบบสอบถามที่ส่งกลับ 470 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมาใช้ปรับกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเบื้องต้น ให้ได้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยที่มีหลักธรรมสร้างสุข เป็นตัวแปรส่งผ่าน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งการศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรหลักธรรมสร้างสุข ที่มีต่อการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผ่านตัวแปรส่งผ่านบุคลากรสร้างสุข โดยใช้โปรแกรมลิซเรล (LISREL)

สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ 2 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๑. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 38.3 หน่วยงาน ส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.8 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 การศึกษา



ระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.5 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.68 ตำแหน่ง บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ มากที่สุด

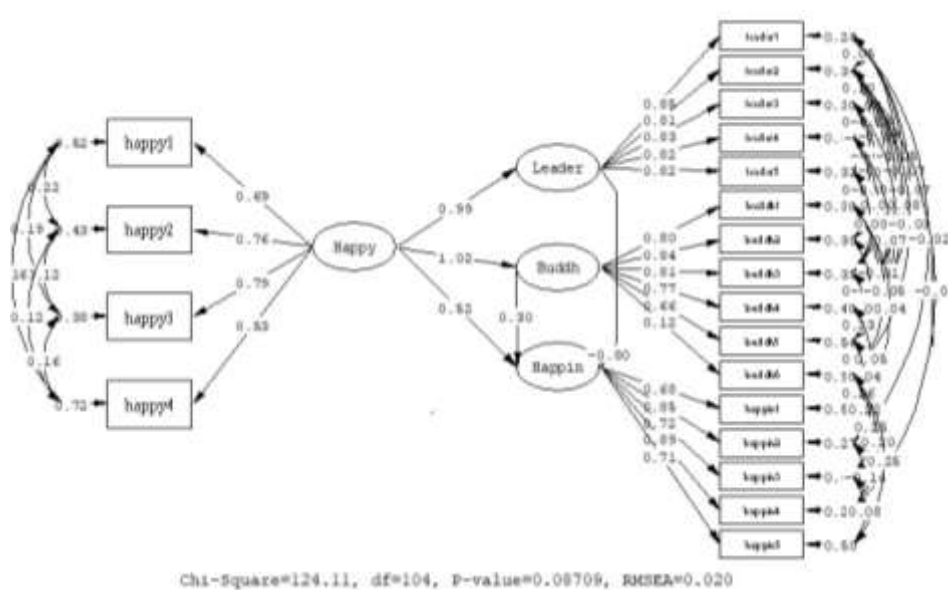
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลจากวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร และหลักการเสริมสร้างองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา หลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร และหลักการเสริมสร้างองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ต้องอาศัยหลักบุคลากรสร้างสุข คือ การดูแลสุขภาพร่างกาย ตนเองให้สมบูรณ์แข็งแรง มีความยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ นุ่มนวล มีคุณธรรม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมองโลกในแง่ดี เป็นคนที่รู้จักรักและดูแลครอบครัว แบ่งเวลาว่างให้ครอบครัว ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว พุดจาสุภาพ มีความห่วงใย ให้เกียรติ และมีความยืดหยุ่น โอนอ่อนผ่อนตาม ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีความเข้าใจให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รู้จักการทำงานเป็นทีม ยอมรับในคุณค่าและความแตกต่างของผู้อื่น พร้อมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับสังคม

2. กระบวนการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา กระบวนการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย บุคลากรสร้างสุข มี 4 ประการ คือ ด้านสุขตัวเอง ด้านสุขครอบครัว ด้านสุข และด้านสังคมแล้ว การจะสร้างสุขให้สุขพร้อมทั้งกายและใจ ก็ต้องอาศัยหลักธรรมสร้างสุข 6 ประการ คือ เมตตาทางกาย เมตตาทางวาจา เมตตาทางใจ เมตตาด้วยการแบ่งปัน เมตตาด้วยการปฏิบัติดีและเมตตาที่มีเหตุผล ในองค์กรที่จะทำเสริมสร้างความสุขนั้นก็ต้องอาศัยผู้นำถึงจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งภาวะผู้นำสร้างสุข ประกอบด้วย 5 ประการ คือ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คิดเป็นระบบ ทักษะ และสื่อสารเก่ง และสิ่งสำคัญขององค์กรต้องมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ด้วยหลักองค์กรสร้างสุข 5 ประการ คือ การจัดการ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กระบวนการ สุขภาพกายและสุขภาพใจ และผลลัพธ์องค์กร

3. รูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีสุขด้วยสราณียธรรม เป็นตัวแปรส่งผ่าน สรุปได้ว่า เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรสุขด้วยการสร้างสุข และสุขด้วยภาวะผู้นำสร้างสุขที่มีต่อสุขด้วยองค์กรสร้างสุข 5 มิติ ตามหลักพุทธจิตวิทยาโดยมีสุขด้วยสราณียธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง 3 ตัวแปร ตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 20 ตัวแปร



ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนา สรุปได้ว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 124.11, $df = 104$, $p = .087$, $GFI = .97$, $AGFI = .95$, $RMSEA = .020$ เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยง อยู่ระหว่าง .01 ถึง .79 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ สุขด้วยสุขภาพกายใจ รองลงมาคือ สุขด้วยบรรยากาศ และการกระทำต่อผลลัพธ์ และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ เมตตามีเหตุผล ในภาพรวมค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

เป็นที่น่าสังเกตว่าขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมของสุขด้วยองค์กรสร้างสุข 5 มิติ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำสร้างสุข ขนาด .99 นอกจากนั้น สุขด้วยสาราณียธรรม ขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวม ขนาด .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การเสนอผลการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ตามข้อค้นพบของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. หลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร และหลักการเสริมสร้างองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา

หลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร หลักบุคลากรสร้างสุข คือ การดูแลสุขภาพร่างกาย ตนเองให้สมบูรณ์แข็งแรง มีความยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ นุ่มนวล มีคุณธรรม มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมองโลกในแง่ดี เป็นคนที่รู้จักรักและดูแลครอบครัว แบ่งเวลาว่างให้ครอบครัว ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว พุดจาสุขภาพ มีความห่วงใย ให้เกียรติ และมีความยืดหยุ่น โอนอ่อนผ่อนตามปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีความเข้าใจให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รู้จักการทำงานเป็นทีม ยอมรับในคุณค่าและความแตกต่างของผู้อื่น พร้อมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์กับสังคม ปรับตัวเองเข้ากับการทำงาน ไม่เป็นภัยต่อเพื่อน



ร่วมงาน และมีทัศนคติดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ กมลทิพย์ รังวงศ์ภัทร ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรอง และมีปัจจัยการทำงานที่ดี ความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปกติ และปัจจัยของความเครียดจากการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย บรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย และความร่วมมือในระดับต่ำ (กมลทิพย์ รังวงศ์ภัทร, 2560)

2. กระบวนการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา

กระบวนการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย บุคลากรสร้างสุข มี 4 ประการ คือ ด้านสุขตัวเอง ด้านสุขครอบครัว ด้านสุของค์กร และด้านสังคมแล้ว การจะสร้างสุขให้สุขพร้อมทั้งกายและใจ ก็ต้องอาศัยหลักธรรมสร้างสุข 6 ประการ คือ เมตตาทางกาย เมตตาทางวาจา เมตตาทางใจ เมตตาด้วยการแบ่งปัน เมตตาด้วยการปฏิบัติดีและเมตตาที่มีเหตุผล ในองค์กรที่จะทำเสริมสร้างความสุขนั้นก็ต้องอาศัยผู้นำถึงจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งภาวะผู้นำสร้างสุข ประกอบด้วย 5 ประการ คือ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คิดเป็นระบบ ทักษะ และสื่อสารเก่ง ประกอบด้วย 5 ประการ คือ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คิดเป็นระบบ ทักษะ และ สื่อสารเก่ง และสิ่งสำคัญขององค์กรต้องมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ด้วยหลักองค์กรสร้างสุข 5 ประการ คือ การจัดการ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กระบวนการ สุขภาพกายและสุขภาพใจ และผลลัพธ์องค์กร สอดคล้องกับ บุรินทร์ เทพสาร ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญตรงกับผู้บริหารองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย (1) ด้านทรัพยากรบุคคล คือ การจัดฝึกอบรมบุคลากรให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (2) ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม คือ การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สุขสบาย ไม่มีมลพิษ และการจัดเครื่องมือหรือเทคโนโลยีในการทำงานที่มีคุณภาพดีและทันสมัย (3) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป คือ การทำงานแบบเอื้ออาทร การทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น (4) ด้านการเงิน ผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนให้ความสำคัญในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรที่สูงกว่ามาตรฐานแรงงาน หรือการจ้างงานทั่วไป และการแบ่งปันผลกำไรส่วนหนึ่งให้บุคลากร เช่น เงินพิเศษ โบนัส แตกต่างกับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรของบุคลากร 3. ผลการสำรวจระดับสุขภาวะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ความจำเป็นเร่งด่วนและควรมีการแก้ไขทันที อันดับที่ 1 คือ การดำเนินการจัดศูนย์เลี้ยงดูบุตรของบุคลากร รองลงมาคือ การให้โบนัสตามผลประกอบการประจำปี และมีสวัสดิการรถประจำทางฟรี 4. ยุทธศาสตร์ที่นำเสนอ คือ Happy HERMES Strategies ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 20 กลยุทธ์ 102 โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็น ได้แก่ (1) การสร้างเสริมบุคลากรมีความสุขกับสุขภาวะดี (Happy Healthiness) (2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ (Happy Emotional Quotient) (3) การสนับสนุนบุคลากรมีความสุข



กับการมี ความรับผิดชอบ (Happy Responsibility) (4) การส่งเสริมบุคลากรสร้างสุขทางการเงิน (Happy Money) (5) การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร (Happy Engagement) (6) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขจากการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย (Happy Stakeholder) (บุรินทร์ เทพสาร, 2557)

3. รูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยารูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ต้องเริ่มต้นจากการเสริมสร้างบุคลากรเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการเปลี่ยนแปลง และนำหลักธรรมมาเป็นหลักในการสร้างสุข ที่ประกอบด้วย กาย วาจา ใจ การแบ่งปัน การปฏิบัติดีและมีเหตุผล ในการพัฒนาบุคลากรด้วย องค์กรจะมีความสุขก็ต้องอาศัยผู้นำด้วย ผู้นำที่มีความศรัทธาจึงเป็นหลักที่ต้องแสดงให้เห็นปรากฏชัดแก่องค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คิดเป็นระบบ ทักษะ และสื่อสารเก่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญตรงกับผู้บริหารองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย (1) ด้านทรัพยากรบุคคล คือ การจัดฝึกอบรมบุคลากรให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (2) ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม คือ การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สุขสบาย ไม่มีมลพิษ และการจัดเครื่องมือหรือเทคโนโลยีในการทำงานที่มีคุณภาพดี และทันสมัย (3) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป คือ การทำงานแบบเอื้ออาทร การทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น (4) ด้านการเงิน ผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนให้ความสำคัญในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรที่สูงกว่ามาตรฐานแรงงาน หรือการจ้างงานทั่วไป และการแบ่งปันผลกำไรส่วนหนึ่งให้บุคลากร (บุรินทร์ เทพสาร, 2557)

องค์ความรู้การวิจัย



ภาพที่ ๑ การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (Suttirat Model)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้ Suttirat Model คือ กระบวนการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย บุคลากรสร้างสุข มี ๔ ประการ คือ ด้านสุขตัวเอง ด้านสุขครอบครัว ด้านสุข และด้านสังคมแล้ว การจะสร้างสุขให้สุขพร้อมทั้งกายและใจ ก็ต้องอาศัยหลักธรรมสร้างสุข ๖ ประการ คือ เมตตาทางกาย เมตตาทางวาจา เมตตาทางใจ เมตตาด้วยการแบ่งปัน เมตตาด้วยการปฏิบัติดีและเมตตาที่มีเหตุผล ในองค์กรที่จะทำเสริมสร้างความสุขนั้นก็ต้องอาศัยผู้นำถึงจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งภาวะผู้นำสร้างสุข ประกอบด้วย ๕ ประการ คือ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คิดเป็นระบบ ทักษะ และสื่อสารเก่ง ประกอบด้วย ๕ ประการ คือ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย คิดเป็นระบบ ทักษะ และ สื่อสารเก่ง และ



สิ่งสำคัญองค์กรต้องมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ด้วยหลักองค์กรสร้างสุข ๕ ประการ คือ การจัดการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กระบวนการ สุขภาพกายและสุขภาพใจ และผลลัพธ์องค์กร

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรนำไปบรรจุในไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบการจัดโครงการกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์กับบุคลากร และองค์กร อย่างแท้จริง

๒. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีด้วยการวิจัยวิธีการเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบถึงหลักการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร การเสริมสร้างองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาและกระบวนการเสริมสร้างความสุขของมหาวิทยาลัย และจากผลการวิจัยที่ได้ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อยกระดับองค์กร ให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการสร้างสุข

๓. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการนำโมเดลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปทำวิจัยเชิงทดลองต่อไปโดยใช้ตัวแปรการสร้างสุขในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวแปรต้น เพื่อสนับสนุนว่าโมเดลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถทำให้รูปแบบการสร้างสุขของบุคลากร และองค์กรสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้เนื่องจากต้องการพิสูจน์ว่ารูปแบบการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำมาปรับใช้ได้ภายในองค์กร หรือหน่วยงานได้จริง



บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ รังวงศ์ภัทร, (2560). “แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัด
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาสุขภาพจิต
(บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560),
- บุรินทร์ เทพสาร, (2557), ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กร
แห่งความสุข, **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (สาขาวิชาอุดมศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557).
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, (2556), **123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**, พิมพ์ครั้งที่ 1,
(กรุงเทพมหานคร: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Center), 2556).
- วัฒนชัย ศิริญาณ, (2563), **องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21**,
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://infojournal.kku.ac.th/index.php/information/article
/view/75](https://infojournal.kku.ac.th/index.php/information/article/view/75). [20 กุมภาพันธ์ 2563].
- พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ), (2536). **ธรรมะสำหรับประชาชน**. (กรุงเทพมหานคร: บริษัท
คลังวิชา จำกัด, 2536).