



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)*
BUDDHA-DHAMMA INTEGRATION FOR PERSONNEL'S QUALITY
OF LIFE DEVELOPMENT MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA
UNIVERSITY (CENTRAL CAMPUS)

นนทวรรณ โพไพบูลย์, รัฐพล เย็นใจมา, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
Nonthawan Popaiboon, Ratchapol Yenjaima, Pongpat Chittanurak
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: nonthawan02456@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับคุณภาพชีวิต และ 3. นำเสนอการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากรประจำ สายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน 157 รูปหรือคน ผ่านแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($R = 0.661^{**}$) และ 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านกายภavana มุ่งส่งเสริมสุขภาพกายและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 2. ด้านศีลภavana เน้นการพัฒนาวินัย จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการทำงาน 3. ด้านจิตภavana มุ่งส่งเสริมความมุ่งมั่น จดจ่อ และความรับผิดชอบในหน้าที่ และ 4. ด้านปัญญาภavana เน้นการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ปัญญาพุทธธรรมร่วมกับความรู้สมัยใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน

คำสำคัญ: บุคลากร; หลักภavana 4; คุณภาพชีวิต



Abstract

Objectives of this study were: 1. examine the level of quality of life, 2. study the relationship between the Four Bhavanas (mental developments) and quality of life, and 3. propose a model for developing the quality of life of personnel at Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Central Campus). This study employs a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative research. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics using multiple regression analysis, were applied. The quantitative data were collected from 157 full-time operational staff members at Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Headquarters) through questionnaires, while the qualitative data were obtained from in-depth interviews with nine key informants (monks and lay personnel)

The research findings revealed that 1. the overall quality of life of personnel was at a high level ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.575); 2. the relationship between the Four Bhavanas and the quality of life was moderately positive ($R = 0.661^{**}$); and 3. the integration of Buddhist principles for developing personnel's quality of life comprised four components: 1. Kayabhavana (Physical Development)-promoting physical health and a conducive environment; 2. Silabhavana (Moral Development)-enhancing discipline, ethics, and honesty at work; 3. Cittabhavana (Mental Development)-cultivating determination, concentration, and responsibility in performing duties; and 4. Panyabhavana (Wisdom Development)-fostering analytical thinking and integrating Buddhist wisdom with modern knowledge to holistically enhance personnel's quality of life.

Keywords: Personne; Bhavana Principles; Quality of Life

บทนำ

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากในยุคปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร องค์กรที่มีบุคลากรมีศักยภาพสูง สามารถนำความสามารถไปใช้ในทางสร้างสรรค์ จะสามารถ



ก้าวหน้า มีความมั่งคั่ง และมั่นคงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ขาดบุคลากรคุณภาพหรือไม่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้เต็มที่ มักประสบปัญหาการพัฒนาและความล่าช้า การพัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม ล้วนขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556) ดังนั้น องค์กรจึงมุ่งหวังที่จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกัน บุคลากรมีความคาดหวังในการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เนื่องจากมนุษย์ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานะและบทบาททางสังคมของตน (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561) คุณภาพชีวิตเป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ ครอบคลุมทั้งความสุขทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความคิด สะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานและอัตภาพของแต่ละบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานยังสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนม และความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพขององค์กร (ดารา ศรีรัตน, 2560)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการใช้บุคลากร เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ และหน้าที่แตกต่างกันตามภารกิจ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีบทบาทสำคัญทั้งด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ทรัพยากร การให้บริการนิสิต การพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ และการประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ความหลากหลายของหน้าที่และความรับผิดชอบสูงอาจทำให้เกิดความเครียด ความกดดัน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตและศักยภาพในการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2565)

การนำหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาจิตใจช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีจิตใจที่สูงขึ้นและสามารถนำความสุขไปสู่ตนเอง ผู้อื่น และสังคม การปฏิบัติตามหลักอริยสัจ 4 ยังส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (อง.ปญฺจก. (ไทย)22/79/145)

ด้วยเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)



โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เนื่องจากมหาวิทยาลัยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะการบูรณาการหลัก ภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ จำนวน 256 รูปหรือคน (กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 157 รูปหรือคน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา 2 รูป 2. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน 3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ 3 คน และ 4. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลัก ออกแบบตามวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิต ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยดัชนี



ความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับกลุ่มจริง พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.962

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติ

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการนำเสนอผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามเกณฑ์ Best และใช้สถิติอนุมาน Pearson's Correlation Coefficient (r) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐาน รวมทั้งแจกแจงความถี่และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) จัดหมวดหมู่ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อย่างรอบด้าน

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ตามหลักภavana 4

ข้อที่	หลักภavana 4	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1	ด้านกายภavana คือพัฒนากาย	3.96	0.80	มาก
2	ด้านศีลภavana คือพัฒนาวินัย	4.35	0.74	มาก
3	ด้านจิตภavana คือพัฒนาจิต	4.38	0.67	มาก
4	ด้านปัญญาภavana คือพัฒนาปัญญา	4.34	0.72	มาก
ภาพรวม		4.26	0.64	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า หลักภาวะนา 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตภาวะนา คือพัฒนาจิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) รองลงมา ด้านศีลภาวะนา คือพัฒนาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) ด้านปัญญาภาวะนา คือพัฒนาปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.67) และด้านกายภาวะนา คือพัฒนากาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.80)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

ตัวแปรตาม									
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2. ด้านสภาพแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย	3. ด้านการพัฒนาความรู้และภูมิปัญญา	4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	5. ด้านบูรณาการทางสังคม	6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	7. ด้านความเสมอภาคของชีวิตระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
ตัวแปรอิสระ									
หลักภาวะนา 4	.661**	.412**	.553**	.514**	.563**	.603**	.686**	.574**	.650**
1. ด้านกายภาวะนา คือพัฒนากาย	.627**	.448**	.552**	.549**	.494**	.448**	.547**	.602**	.550**
2. ด้านศีลภาวะนา คือพัฒนาวินัย	.501**	.243**	.438**	.382**	.464**	.243**	.450**	.559**	.412**
3. ด้านจิตภาวะนา คือ พัฒนาจิต	.563**	.367**	.471**	.422**	.464**	.367**	.494**	.569**	.465**
4. ด้านปัญญาภาวะนา คือพัฒนาปัญญา	.639**	.391**	.485**	.452**	.566**	.391**	.635**	.692**	.593**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 2 พบว่าหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันดังนี้

หลักภาวนา 4 โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .661^{**}$)

หลักภาวนา 4 ด้านกายภาวนา คือ พัฒนากาย กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .627^{**}$)

หลักภาวนา 4 ด้านศีลภาวนา คือ พัฒนาวินัย กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R = .501^{**}$)

หลักภาวนา 4 ด้านจิตภาวนา คือ พัฒนาจิต กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .563^{**}$)

หลักภาวนา 4 ด้านปัญญาภาวนา คือ พัฒนาปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .639^{**}$)

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

3.1. กายภาวนา คือ พัฒนากาย ให้แข็งแรงและสมดุลตามหลักธรรมะ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม สร้างน้ำใจมิตรภาพ การช่วยเหลือเกื้อกูล และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสุขภาพกายและจิตใจอย่างองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลและความเป็นอยู่ที่ดี

3.2. ศีลภาวนา คือ พัฒนาวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต จรรยาบรรณวิชาชีพ และศีลธรรม จัดกิจกรรมอบรมและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรสามารถนำหลักธรรมพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตและงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.3. จิตภาวนา คือ พัฒนาจิตใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อภาระงาน ส่งเสริมความเอาใจใส่ใฝ่รู้ ตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ และฝึกสมาธิวิปัสสนา พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสงบและสติปัญญาในการทำงาน

3.4. ปัญญาภาวนา คือ พัฒนาปัญญา ส่งเสริมความรอบคอบ รอบรู้ และการใช้เหตุผล วิเคราะห์งานอย่างถี่ถ้วน ผสมผสานหลักธรรมกับความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่



พร้อมสร้างระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันถ่องแท้และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและชีวิต

3.5 ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดสิทธิและความคุ้มครอง เทียบเท่าหรือสูงกว่ามาตรฐานกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลงานและความรับผิดชอบ พร้อมพัฒนาระบบตอบแทนให้ทันสมัยเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 ด้านสภาพแวดล้อมส่งเสริมคุณภาพและความปลอดภัย จัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ พร้อมระบบระบายอากาศ แสงสว่าง เครื่องมือและ อุปกรณ์ทันสมัย มีความปลอดภัยทั้งโครงสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้าง เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลงานคุณภาพ

3.7 ด้านพัฒนาความสามารถและโอกาสเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากร ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ ส่งเสริมทักษะเชิงวิชาการและ เฉพาะทาง พร้อมสร้างโอกาสเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน

3.8 ด้านความมั่นคง มีระบบประเมินผลและต่อสัญญาจ้างอย่างเหมาะสม โปร่งใส สนับสนุนการแสดงผลงาน จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปฏิบัติการและ บริหาร พร้อมสร้างความมั่นคงในการจ้างงานและสิทธิประโยชน์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและ ความผูกพันกับองค์กร

3.9 ด้านบูรณาการทางสังคม ส่งเสริมการประสานงานและช่วยเหลือ ระหว่างหน่วยงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ พร้อมสนับสนุน เทคโนโลยีและระบบการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือ แบ่งปัน ความรู้ และพัฒนาผลงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.10 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่งเสริมการเคารพบทบาทหน้าที่ของ ตนเองและผู้อื่น รับรองสิทธิในการปฏิบัติงาน สนับสนุนวัฒนธรรมยอมรับความคิดเห็น แตกต่าง ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดบรรยากาศเป็นมิตร สามัคคี และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.11 ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เปิดโอกาสให้ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมองค์กร จัดสรรเวลาสำหรับครอบครัว ส่งเสริมสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว พร้อมสนับสนุนสิทธิพิเศษเพื่อสวัสดิการครอบครัว ให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.12 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จัดกิจกรรมที่สร้างคุณค่า และประโยชน์ต่อสังคม ถวายทอดความตระหนักแก่บุคคลภายนอก จัดบริการวิชาการ



เผยแพร่วัฒนธรรมและพระพุทธศาสนาผ่านการเป็นวิทยากรและสื่อหลากหลาย เพื่อให้
องค์กรมีบทบาทสร้างประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จากผลการศึกษาพบว่า หลักภavana 4 โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักภavana 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตภavana คือ พัฒนาจิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านศีลภavana คือ พัฒนาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปัญญาภavana คือ พัฒนาปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านกายภavana คือ พัฒนากาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพัฒน์ คำดี (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า การบูรณาการหลักภavana 4 ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับมาก โดยเน้นส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำ ปฏิบัติตามวินัย และพัฒนาจิตใจและปัญญาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศมาวดี ฉากภาพ (2563) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการ พัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักภavana 4 ครอบคลุมด้านกาย ศีล จิต และปัญญา ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะ ที่สมดุลและครบองค์รวม การดำเนินงานประกอบด้วยการบริหารจัดการและการสร้างเสริม สุขภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เปรมวิชัย (2566) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตใน จังหวัดพิษณุโลก มีผลต่อการพัฒนาปัจเจกบุคคล สายอาชีพ และองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จากผลการศึกษาพบว่า หลักภavana 4 โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .661^{**}$) กลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านกายภavana การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน



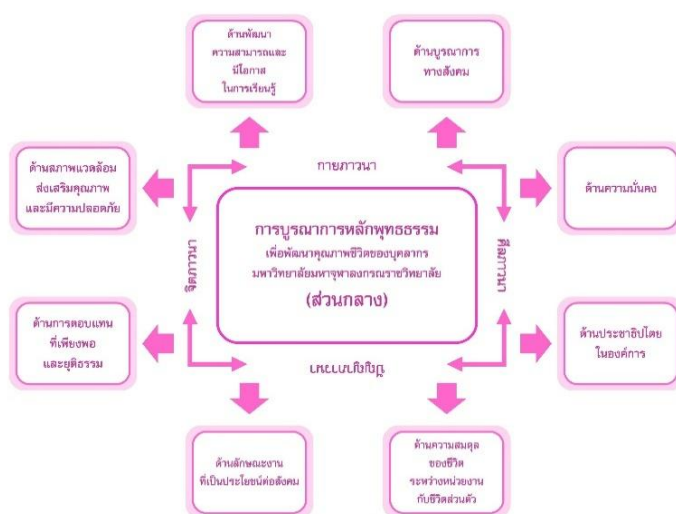
ระดับปานกลาง ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง และด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ อุดมกิจสกุล (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด พบว่า หลักภาวนา 4 โดยเฉพาะด้านจิตภาวนาและศีลภาวนา ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพัฒนาด้านกายภาวนาเน้นการออกกำลังกายและการบริโภคที่เหมาะสม ศีลภาวนาเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จิตภาวนาเน้นการฝึกสติและเจริญภาวนา ส่วนปัญญาภาวนาเน้นการอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมขวัญ อยู่สุข (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเชิงพุทธในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยหลักภาวนา 4 ทั้งกาย ศีล จิต และปัญญา มีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล ศิริ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยผู้สูงอายุมีสุขภาวะดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและงบประมาณส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยส่งเสริมค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการส่งเสริมทั้งด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ และภาวะผู้นำ ควบคู่กับการสร้างความมั่นคงในงานและระบบประเมินผลที่โปร่งใส อีกทั้งยังเน้นการมีส่วนร่วมทางสังคม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญหทัย พงษ์สุวรรณ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต สิ่งแวดล้อมการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และโอกาสพัฒนาตนเอง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคือกระบวนการบริหาร PDCA และหลักทฤษฎีอัมมิกัตถประโยชน์ 4 ซึ่งร่วมกันอธิบายความ



แปรผันของคุณภาพชีวิต แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการพุทธธรรมช่วยส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและสมดุล สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปราโมทย์ปัญญาวุฒน์ (บุญเลิศ เตชปัญโญ) (2564) ได้วิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า คณะสงฆ์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้ทั้งทางกายและจิตใจ จุดอ่อนคือการขาดงบประมาณ ส่วนโอกาสเกิดจากความร่วมมือของหน่วยงานรัฐ และอุปสรรคคือการระบาดของโควิด-19 การพัฒนาตามหลักภavana 4 ครอบคลุมทั้งกาย ศีล จิต และปัญญา และเน้นการบูรณาการใน 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพ ทิ่ออยู่อาศัย รายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการสังคม และนันทนาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีเมธาภรณ์ จิตธมโม (สายแก้วดี) (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์ ในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการ ได้แก่ สุขภาวะองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักภavana 4 เป็นพื้นฐาน รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเน้นการดูแลด้านร่างกายผ่านการทำสมาธิ เดินจงกรม ด้านจิตใจผ่านการพุทศุญและใส่ใจสมาธิ ด้านสังคมผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและการฟังธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย เช่น ที่พัก ห้องน้ำ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมุ่งเน้นการสร้างระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและทันสมัย ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย การทำงานเป็นทีม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พร้อมทั้งผลักดันลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยบูรณาการหลักศีลสมาธิ ปัญญาเข้ากับระบบบริหารงานบุคคล จัดอบรมปฏิบัติธรรมประจำปี และกำหนดตัวชี้วัดคุณธรรมจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านคุณธรรมและวิชาชีพ
2. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงพื้นที่และบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติธรรม ส่งเสริมการทำงานแบบมีสติ (Mindful Working) และพัฒนาผู้นำทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยควรจัดโปรแกรมสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เพื่อฝึกสมาธิ ฟังธรรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวัน พร้อมจัดทำคู่มือปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากร
2. มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงด้านพุทธธรรมเพื่อให้คำปรึกษาแก่บุคลากร จัดประชุมกลุ่มย่อยอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาแอปพลิเคชัน “MCU Dharma Life” ที่มีเนื้อหาธรรมะ การนั่งสมาธิ การบันทึกประจำวัน และการติดตามผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยทั่วไป เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และแนวทางการปรับใช้หลักพุทธธรรมในบริบทที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาติดตามผลระยะยาวของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยใช้การวิจัยแบบผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธธรรม



เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2567). *สารสนเทศงานบุคคล*. สืบค้น 11 กันยายน 2567, จาก <https://central.mcu.ac.th/?cat=131>
- ณิชาพัฒน์ คำดี. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดารา ศรีรัตน์. (2560). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยบูรพา* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุจากกรมชลประทาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทัศนาวดี ฉากภาพ. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปาริชาติ เปรมวิชัย. (2566). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปราโมทย์ปัญญาวัฒน์ (บุญเลิศ เตชบุญโญ). (2564). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูศรีเมธากรณ์ วิฑิตมโม (สายแก้วดี). (2564). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์ในจังหวัดพิจิตร* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พีระ อุดมกิจสกุล. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสนธิวิวัฒน์ จำกัด (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญหทัย พงษ์สุวรรณ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2565). แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2566-2570. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.