

ตัวบ่งชี้ความสุขของบุคลากรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย

Indicators of Organizational Happiness for Personnel in Buddhist Universities of Thailand

มนัสวี ศรีนนท์ Manatsawee Srinont^๑

สถาพร ชันโต Sataporn Canto^๒

พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์ Poschanan Niramichainont^๓

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของบุคลากรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย ๒) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของบุคลากรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ๓) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวบ่งชี้ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน ๒,๗๑๑ รูป/คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า ๕ ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน ๔๘๐ รูป/คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีขั้นตอนและสุ่มแบบไม่ใส่คืน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่ ๒ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ใช้โปรแกรม MPLUS

ผลการวิจัย พบว่า ๑. ความสุขของบุคลากรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย มี ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านร่างกาย มี ๓ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (๑) กายภาวนา (๒) ปราศจากโรค (๓) การพักผ่อนนอนหลับ ๒) องค์ประกอบด้านจิตใจ มี ๓ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (๑) จิตภาวนา (๒) ไม่เครียด (๓) มีความสุข และ ๓) องค์ประกอบด้านสังคม มี ๓ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (๑) สีสภาวนา (๒) การมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๓) เสมอภาค ๒. โมเดลตัว

^๑ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. Ed.D. Student, Doctor of Education Program, Department of Educational Administration, Graduate School, Mahamakut Buddhist University.

^๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. Adviser, Department of Educational Administration, Graduate School, Mahamakut Buddhist University.

^๓ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. Co-Adviser, Faculty of Social Sciences and Humanitie, Mahidol University.



บ่งชี้ความสุขของคณาจารย์สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 / df = ๑.๙๖๖$ ค่า RMSEA = ๐.๐๔๕ ค่า SRMR = ๐.๐๒๑ ค่า CFI = ๐.๙๙๐ และค่า TLI = ๐.๙๘๑ ๓. โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของคณาจารย์สำหรับบุคลากรใน มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลระหว่างกลุ่มของ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยและมีความไม่ แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ความสุขของคณาจารย์, บุคลากร, มหาวิทยาลัยสงฆ์

Abstract

The purposes of this research were: 1) to develop the indicators of Organizational Happiness for personnel in Buddhist Universities of Thailand, 2) to examine the structural validity by means of the empirical data of Indicators of Organizational Happiness for Personnel in Buddhist Universities of Thailand once developed, and 3) to test invariance of the indicator model between academic and support personnel. 2,711 population, staff, in Buddhist Universities were used in this research. The instruments used in this study were of questionnaires as a 5-levels scale from 480 samples, acquired by stratify randomized and sampling is returned. The statistics used in the analysis are the descriptive statistics which are of the mean, standard deviation, skewness and kurtosis by SPSS program package. The Second order confirmatory factor and multiple group structural equation model were analyzed by Mplus program.

The results of the research were found as follows: 1. The indicators of organizational happiness for personnel in Buddhist Universities of Thailand consisted of: 1) the body factors comprising three indicators as follows: (1) development of body, (2) healthiness, (3) relaxation, 2) the mind factors comprising three indicators as follows: (1) development of mind, (2) de-stress and, (3) happiness, and 3) the social factors comprising three indicators as follows: (1) development of precept, (2) participatory life in economics and society, (3) equality. 2. The model of Indicators of Organizational Happiness for Personnel in Buddhist Universities of Thailand is in line with empirical data



as $\chi^2 / df = 1.966$, RMSEA value = 0.045, SRMR value = 0.021, CFI value = 0.990 and TLI value = 0.981. 3. The model of Indicators of Organizational Happiness for Personnel in Buddhist Universities of Thailand was an unchanging pattern of models among groups of personnel, academicians and supporters, in Buddhist Universities of Thailand and there was no invariance in values of the composition in each indicator and the essential composition of the body, mind and society.

Keywords: Indicators, Organizational Happiness, Personnel, Buddhist Universities.

๑. บทนำ

การจัดการศึกษาในประเทศไทย ตั้งแต่อดีตกาลเป็นต้นมา พระสงฆ์ได้รับบทบาทและหน้าที่ให้เป็นผู้ดำเนินการหลักคือ ตั้งแต่ก่อนสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ เรื่องเกี่ยวกับการศึกษา นี้ พระสงฆ์ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนโดยมีวัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมพัฒนา และในสมัยดังกล่าว การจัดการศึกษาของประเทศได้จัดแยกกันระหว่าง ฝ่ายอาณาจักร กับฝ่ายศาสนจักร โดยการศึกษาของฝ่ายศาสนจักรเป็นการจัดการศึกษาตามอัยาศัย ในหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนการสอนภาษาบาลี นักธรรมและธรรมศึกษา พร้อมทั้งการจัดการศึกษาแบบสมัยใหม่ที่คณะสงฆ์ในสมัยนั้นจัดขึ้นเพื่อให้สมสมัย จนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับพระราชบัญญัติ (พรบ.) ในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวโดยคณะสงฆ์ธรรมยุติกนิกาย เรียกว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนการบริหารจัดการองค์การ

ทางการศึกษาเช่นเดียวกันโดยคณะสงฆ์ มหานิกาย เรียกว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนอัตลักษณ์ของบุคลากร ในองค์การทั้งสองแห่งนี้เป็นบรรพชิต (พระภิกษุ/แม่ชี) และคฤหัสถ์ โดยแบ่งออกเป็น ๒ สาย คือ สายวิชาการ หมายถึง อาจารย์ผู้สอนและสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป สำหรับจำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัย สงฆ์ทั้งสอง พบว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๑๑ รูป/คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน ๔๗๙ รูป/คน^๔ ส่วนบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๒,๒๓๒ รูป/คน^๕

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นถึงพัฒนาการและบริบทโดยทั่วไปเกี่ยวกับ

^๔ ข้อมูลฝ่ายวิเคราะห์งานบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, (เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๕๘).

^๕ ข้อมูลงานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๕๘).



มหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย ซึ่งมีบุคลากรที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ โดยบุคลากรเหล่านี้เมื่อทำงาน ในองค์กรแล้วย่อมมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนและไม่มีการแบ่งแยกฝ่าย แต่ทางมหาวิทยาลัยสงฆ์จะมีเงื่อนไขการปฏิบัติที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ และมีขั้นตอนหรือพิธีการที่ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ พร้อมกันนี้ ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการทำงานในองค์กรต่างๆ ในปัจจุบันนี้ บุคลากรได้เกิดความทุกข์ ความเบื่อหน่าย และความเครียด ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังผลการวิจัยเรื่องดัชนีความเครียดของคนกรุงเทพฯ ของสถาบันวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ^๖ สรุปว่าจากการศึกษาตัวอย่างของคนในเขตกรุงเทพฯ จำนวน ๑,๐๖๒ คน พบว่าคนกรุงเทพฯ มีความเครียดในหลายๆ ด้าน คือ คนกรุงเทพฯ จำนวนไม่น้อยเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุข ไม่อยากพบปะผู้คนในสังคม จนสะสมกลายเป็นความเครียด รวมถึงเรื่องการเสด็จสวรรคตของในหลวงรัชกาลที่ ๙ ได้สร้างความเครียด ด้านสุขภาพกายสุขภาพใจ ฉะนั้น เมื่ออาศัยเหตุผลดังกล่าวแสดงอ้าง จึงทำให้เห็นได้ว่าการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ไม่เว้นแม้แต่ในมหาวิทยาลัยสงฆ์จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องความสุขของบุคลากรในองค์กร ด้วยว่าตัวแปรหลายอย่างของบุคลากร ในองค์กรลักษณะเช่นมหาวิทยาลัยสงฆ์นี้ย่อมสามารถ

ส่งผลต่อการมีความสุขของบุคลากรได้ตลอดจนเป็นปัจจัยนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ เพราะฉะนั้น การได้รับรู้เกี่ยวกับความสุขของบุคลากรที่ทำงานจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง

สำหรับเรื่องความสุขของบุคลากรของบุคลากรนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ หากบุคลากรในองค์กรมีความสุข ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นย่อมเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม ดังนั้น เรื่องความสุขของบุคลากรหรือความสุขจึงมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเสนอหลักการและวิธีการในการสร้างความสุขในองค์กรไว้อย่างหลากหลาย ดังคำสอนของพระพุทธเจ้าเรื่องความสุข ๒ ประการ^๗ คือ ๑. กายิกสุข ได้แก่ ความสุขทางกาย และ ๒. เจตสิกสุข ได้แก่ ความสุขทางใจ ความสุขทั้ง ๒ ประการนี้สามารถเชื่อมโยงได้กับหลักคำสอนเรื่องภาวณา ๔ ประการ^๘ คือ ๑. กายภาวณา ได้แก่ การเจริญกาย ๒. สีสภาวณา ได้แก่ การตั้งอยู่ในระเปียบวินัย ๓. จิตภาวณา ได้แก่ การเจริญจิต ๔. ปัญญาภาวณา ได้แก่ การเจริญปัญญา และแนวคิดเรื่อง GNH ความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness, GNH)^๙ เป็นการมองการพัฒนาประเทศที่ไม่ได้เน้นตัวเลขในการ

^๖ สถาบันวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, *เผยสถิติความเครียดคนกรุง*, (กรุงเทพฯ : บริษัท ดิจิตอล มีเดีย เน็ตเวิร์ค จำกัด, ๒๕๕๙).

^๗ วจ.ทุก. ๒๐/๓๑๕/๑๐๑.

^๘ วจ.ปญจก. ๒๒/๗๙/๑๒๑.

^๙ วัลลภา แวนวิลเลียนส์วาร์ด, *GNH ความสุขมวลรวมประชาชาติ* (ออนไลน์), (<http://www.vcharkarn.com/varticle/๔๑๔๓๖>, ๒๕๖๐).



เติบโตทางเศรษฐกิจ (Gross Domestic Product, GDP) แต่เน้นมุมมองเรื่องความสุขที่แท้จริงของสังคมเป็นหลัก งานวิจัย Harvard Study of Adult Development^{๑๐} ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของผู้ใหญ่จากมหาวิทยาลัย Harvard ที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าทั้งสิ้น ๗๕ ปี ทำให้ทีมวิจัยได้เรียนรู้ว่า ความร่ำรวย มีหน้ามีตาในสังคม หรือ การทำงานอย่างหนักนั้น ไม่ใช่คำตอบของชีวิตที่มีความสุข ซึ่งคำตอบที่แท้จริงของชีวิตที่มีความสุข ก็คือ “ความสัมพันธ์ที่ดี” และแนวคิดของจิมมี-พจนารถ ชีบังเกิด^{๑๑} เรื่องความต้องการพื้นฐาน ๖ ข้อ เคล็ดลับสร้างสุขในองค์กร สรุปว่าในชีวิตประจำวันที่เราใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๗-๑๒ ชั่วโมง หรือบางคนเรียกได้ว่าใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตัวเองเสียอีก ทำให้การสร้างบรรยากาศที่มีความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่ร่วมกันในบริษัท เพราะหากพนักงานไม่มีความสุขก็จะสร้างผลงานไม่ได้ ถึงได้ แต่ก็ไม่เต็มร้อย

^{๑๐} เหมียวเลเซอร์, งานวิจัย Harvard นานที่สุดในโลกเพื่อหา ‘ความสุข’ ที่แท้จริงของมนุษย์ ใช้เวลาทั้งสิ้น ๗๕ ปี!! (ออนไลน์), (<http://www.catdumb.com/longest-harvard-study-๗๕-years-๒๕๐/>, ๒๕๖๐).

^{๑๑} จิมมี-พจนารถ ชีบังเกิด, ความต้องการพื้นฐาน ๖ ข้อ เคล็ดลับสร้างสุขในองค์กร, (กรุงเทพฯ : บริษัท ดิจิตอล มีเดีย เน็ตเวิร์ค จำกัด, ๒๕๖๐).

ตลอดถึงงานวิจัยของรวมศิริ เหมนะโพธิ^{๑๒} เรื่อง เครื่องมือวัด การทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า

จากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงานนี้มีทั้งหมด ๕ มิติด้วยกัน คือ มิติทางด้านผู้นำ มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติทางด้านงาน มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร งานวิจัยของพิสมัย วัฒนาวรสกุล^{๑๓} เรื่องปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานในองค์กรเอกชนนั้นมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพดี มีการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีกลวิธีการจัดการปัญหาเชิงสร้างสรรค์คุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี และความสุขในชีวิตสูงกว่าพนักงานในองค์กรรัฐบาล บุคลิกภาพดี การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการปัญหาเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขใน

^{๑๒} รวมศิริ เหมนะโพธิ, เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะพัฒนารัฐวิกรมมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐).

^{๑๓} พิสมัย วัฒนาวรสกุล, ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).



ชีวิตของพนักงานในองค์กรรัฐบาลและเอกชน ได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงาน งานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (๒๕๕๓) วิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน

สรุปว่าผู้บริหารมีแนวคิด ในการบริหารจัดการแบบทางเลือกและส่งเสริมให้พนักงานพักกายด้วยการสวดสติแบบไทย การมีนโยบายให้พนักงานมีความคิดริเริ่มทำกิจกรรมแห่งความสุข และงานวิจัยของ Lowe, G.^{๑๔} ที่ศึกษาวิจัยการจัดทำยุทธศาสตร์ในการสร้างองค์กรสุขภาวะ ซึ่งการเริ่มต้นการเป็นองค์กรสุขภาวะ คือ การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องและชัดเจนกับ การดำเนินงาน การกำหนดผลประโยชน์ที่ชัดเจนที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากร ผู้รับบริการ นายจ้าง ลูกจ้างผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ชุมชนและสังคม การสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะต้องเกิด การเปลี่ยนแปลงรวมทั้ง กระบวนและระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร มุ่งที่การเปลี่ยนแปลงองค์การวางแผนยุทธศาสตร์และการใช้กลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีสุขภาวะยิ่งขึ้น

ตามที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้เข้าใจว่า หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขกับการทำงานแล้ว ย่อมสามารถคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีที่

จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้ ฉะนั้น เรื่องความสุขขององค์กร จึงนับว่าเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกฝ่ายต้องทำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร และความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยก็มีความสำคัญไม่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ เพราะการทำงานอย่างมีความสุขในมหาวิทยาลัยสงฆ์ย่อมเป็นที่ต้องการของบุคลากรและความสุขขององค์กรในมหาวิทยาลัยสงฆ์นี้ก็เป็นที่คาดหวังของสังคมด้วย ดังนั้น การวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยนี้จึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย ๒) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ๓) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวบ่งชี้ระหว่างบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย

๓. สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลตัวบ่งชี้ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อคาดคะเนคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ คือ ๑) โมเดลตัวบ่งชี้ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสาย

^{๑๔} Lowe, G., *Creating Healthy Organizations: How vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success*, (Canada: University of Toronto Press, 2010).



สนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ๒) โมเดลตัวบ่งชี้ความสุของค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

๔. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ด้านบุคคล ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๑๑ รูป/คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๘๐ รูป/คน

ด้านเนื้อหา ได้แก่ องค์ประกอบของความสุของค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย ดังนี้

๑. องค์ประกอบหลักด้านร่างกาย ประกอบด้วย
 - ๑) องค์ประกอบย่อยกายภาพ
 - ๒) องค์ประกอบย่อยปราศจากโรค
 - ๓) องค์ประกอบย่อยการพักผ่อนนอนหลับ
๒. องค์ประกอบหลักด้านจิตใจ ประกอบด้วย
 - ๑) องค์ประกอบย่อยจิตภavana
 - ๒) องค์ประกอบย่อยไม่เครียด
 - ๓) องค์ประกอบย่อยมีความสุข
๓. องค์ประกอบหลักด้านสังคม ประกอบด้วย
 - ๑) องค์ประกอบย่อยศีลภavana
 - ๒) องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
 - ๓) องค์ประกอบย่อยเสมอภาค

๕. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับในเชิงวิชาการ ได้แก่ ๑) การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่ง

ประเทศไทย เป็นโมเดลองค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคมไทยที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ๒) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ ๓) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวบ่งชี้ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์การสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

ประโยชน์ที่ได้รับในการประยุกต์ใช้

ได้แก่ ๑) ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้โมเดลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขของค์การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของบุคลากรได้ ๒) มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสามารถนำโมเดลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวบ่งชี้ระหว่าง



บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนและเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงาน

๖. ผลการวิจัย

๑. สรุปผลสถานภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๓๓๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๗ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๓ มีอายุ ๔๑ ถึง ๕๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๑๖๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๓ รองลงมาคืออายุ ๓๑ ถึง ๔๐ ปี, ๕๑ ปี ขึ้นไป และไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๑๕๙ รูป/คน, ๗๙ รูป/คน และ ๗๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๑, ๑๖.๒๙ และ ๑๕.๖๗ ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน ๒๐๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๖ รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี, ปริญญาเอก และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๐ รูป/คน, ๑๐๑ รูป/คน และ ๔๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๓, ๒๐.๘๒ และ ๙.๔๘ ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นจำนวนมากที่สุดคือไม่เกิน ๑๐ ปี จำนวน ๒๖๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑ ถึง ๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๖๒ รูป/คน และ ๕๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๐ และ ๑๑.๑๓ ตามลำดับ และตำแหน่งหน้าที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๒๖๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๕

รองลงมาคือเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๑๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๕

๒. สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขของคณาจารย์สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทย พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านกายภาพ (development of body) สูงที่สุด รองลงมาคือ สีสีกา (development of precept) มีความสุข (happiness) ปราศจากโรค (hale and hearty) จิตกา (development of mind) การพักผ่อนนอนหลับ (relaxation) เสมอภาค (equality) ไม่เครียด (de-stress) และการมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (the participation life in economic and social life) ตามลำดับ และตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีการรับรู้มากที่สุด ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -๐.๕๕ ถึง -๐.๘๕ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความโด่ง พบว่าตัวแปรเกือบทุกตัวมีความโด่งมากกว่าปกติ (ค่าความโด่งมีค่าเป็นบวก หรือ มากกว่า ๐) มีตัวแปรเพียงสองตัวเท่านั้นที่มีความโด่งเข้าใกล้ ๐ คือ ปราศจากโรค (hale and hearty) และการพักผ่อนนอนหลับ (relaxation) ซึ่งมีค่าความโด่งเท่ากับ -๐.๐๓ และ ๐.๐๖ ตามลำดับ ขณะที่ตัวแปรอื่น มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง ๐.๑๖ ถึง ๐.๙๐ นั่นคือโค้งการแจกแจงมีลักษณะ สูงกว่าโค้งปกติ สะท้อนให้ทราบว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย

๓. สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory

factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ ๓๓๒๘.๐๕๙ ($P < .00๑$) แสดงว่าค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .๙๒๓ แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูง เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นนำข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ทั้ง ๙ ตัว ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โดยการเชื่อมโดยเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ โดยการพิจารณาจากดัชนีชี้วัด (Modification Indices) และค่าพารามิเตอร์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงทางสถิติ (EPC) ทำให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืน โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ คือ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ ๓๙.๙๓ ($df = ๒๐$, $p = .0๐๕$) แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์ เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนที่คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืนและขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น จึงพิจารณาได้จากค่าอื่นๆ ร่วมด้วย คือ Chi-square/df ควรมีค่าน้อยกว่า ๒ ค่า CFI ควรมีค่ามากกว่า .๙๕ ค่า RMSEA ควรมีค่าน้อยกว่า ๐.๐๗ ค่า Standardized RMR (SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า ๐.๐๘ จึงจะถือว่ายอมรับได้ ซึ่งจากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมดังกล่าว แสดงว่าโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของคํการสำหรับบุคลากรใน

มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๔. สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวบ่งชี้ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้และองค์ประกอบความสุขของคํการสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ๑. ตัวแปรคุณลักษณะความสุขของคํการสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .๔๘๖ ถึง .๗๖๘ และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ ๑๖๐๔.๘๗๓ ($df = ๓๖$, $p = .00๐$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๓๓ ซึ่งเข้าใกล้ ๑ ผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมากและมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ๒. ตัวแปรคุณลักษณะความสุขของคํการสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และมีค่าสัมประสิทธิ์



สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .๓๓๒ ถึง .๗๓๖ และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้น เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ ๑๗๔๗.๓๕๐ ($df = ๓๖, p = .๐๐๐$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๐๑ ซึ่งเข้าใกล้ ๑ ผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมากและมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ ๓. สรุปผลการทดสอบความ ไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวบ่งชี้ความสุขของค้การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ แห่งประเทศไทย ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน พบว่า โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ โมเดลที่กำหนดเงื่อนไขตามสมมติฐานที่ ๑ ถึง ๕ ซึ่งพิจารณา

จากค่าที่มีค่าน้อยกว่า ๒.๐ (๑.๑๖๑, ๑.๒๔๑, ๑.๑๙๒, ๑.๐๑๘ และ ๑.๐๑๙ ตามลำดับ) ค่า RMSEA น้อยกว่า ๐.๐๗ (.๐๒๖, .๐๓๒, .๐๒๘, .๐๐๙ และ .๐๐๙ ตามลำดับ) ค่า SRMR น้อยกว่า .๐๘ (.๐๕๐, .๐๗๓, .๐๗๕, .๐๘๐ และ .๐๗๗ ตามลำดับ) และค่า CFI/TLI มีค่ามากกว่า .๙๕ ดังนั้น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุของตัวบ่งชี้ความสุขของค้การสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ แห่งประเทศไทย จึงพบว่า กลุ่มประชากรทั้ง ๒ กลุ่ม มีตัวแปรที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .๐๑$) ทั้ง ๙ ตัวแปร เท่ากัน นั่นคือตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวแปรสำคัญของตัวบ่งชี้ความสุขของค้การสำหรับบุคลากร ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ แห่งประเทศไทยและตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบมีลำดับความสำคัญเหมือนกัน มีความสอดคล้องกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ตัวแปร ของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการมีค่าสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนทุกตัว



บรรณานุกรม

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ ๒๐ และ ๒๒. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๑.

๑) งานวิจัย/วิทยานิพนธ์

พิสมัย วัฒนารสกุล. ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

รวมศิริ เมนะโพธิ. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

๒) วารสาร

สถาบันวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. เผยสถิติความเครียดคนกรุง. หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์ BLT BANKOK. กรุงเทพฯ : บริษัท ดิจิตอล มีเดีย เน็ตเวิร์ค จำกัด, ๑-๗ January ๒๕๕๙.

๓) อินเทอร์เน็ต

วัลลภา แวนวิลเลียนส์วาร์ด. GNH ความสุขมวลรวมประชาชาติ (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.vcharkarn.com/varticle/๔๑๔๓๖>. ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

เหมียวเลเซอร์. งานวิจัย Harvard นานที่สุดในโลกเพื่อหา ‘ความสุข’ ที่แท้จริงของมนุษย์ ใช้เวลาทั้งสิ้น ๗๕ ปี!! (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.catdumb.com/longest-harvard-study-๗๕-years-๒๕๖๐/>. ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๔) เอกสารคัดสำเนา

เอกสารสำเนาข้อมูลฝ่ายวิเคราะห์งานบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

เอกสารสำเนาข้อมูลงานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ภาษาอังกฤษ

Lowe, G. *Creating Healthy Organizations: How vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success*. Canada: University of Toronto Press, 2010.

