



ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

BUDDHIST PSYCHOLOGICAL FACTORS AFFECTING TO HAPPINESS IN WORKING
OF STAFF IN BURIRAM BUDDHIST COLLEGE
BURIRAM PROVINCE

พระอนันตชัย อภินนโท (ชั้นโพธิ์น้อย)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

พระอนันตชัย อภินนโท (ชั้นโพธิ์น้อย)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Buddhist Psychological Factors Affecting to Happiness in Working
of Staffs in Buriram Buddhist College Buriram Province

Phra Anantachai Abhinando (Khanphonoy)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Psychology)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง
“ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย :

ประธานกรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินนโท, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร. เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ)

กรรมการ

(พระมหาเฟื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย :

พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระอนันตชัย อภินนโท)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
- ผู้วิจัย** : พระอนันตชัย อภินนโท (ชั้นโทชั้นน้อย)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธจิตวิทยา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ :**
- : พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร., ป.ธ. ๓, พธ.บ. (พุทธจิตวิทยา), วท.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
 - : ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา), M.A. (Psychology), Ph.D. (Psychology)
- วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” มีจุดประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพุทธจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดผลความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จำนวน ๘๖ รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า :

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานะเป็นคฤหัสถ์ เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีระยะเวลาในงานในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ต่ำกว่า ๕ ปี และเป็นสายสนับสนุน บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพุทธจิตวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ สมานัตตา, ทาน, อตถจริยา, ปิยวาจา และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน, การติดต่อสัมพันธ์, ความสำเร็จในงาน, การเป็นที่ยอมรับ และพบว่าสถานะ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, และระยะเวลาทำงานในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ, อายุ, ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยพุทธจิตวิทยาได้แก่ ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา, สมานัตตา (r มีค่าเป็นบวก) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

- Thesis Title** : Buddhist Psychological Factors Affecting to Happiness
in Working of Staffs in Buriram Buddhist College
Buriram Province
- Researcher** : Phra Anantachai Abhinando (Khanphonoy)
- Degree** : Master of Arts (Buddhist Psychology)
- Thesis Supervisor Committee :**
- : Phrakhu Pipithpariyattikit, Dr., Pali III, B.A. (Buddhist
Psychology), M.A. (Counseling Psychology),
Ph.D. (Buddhist Studies)
- : Asst. Prof. Dr. Siriwat Srikreadong, B.A. (Educational
Administration), M.A. (Psychology), Ph.D. (Psychology)
- Date of Graduation** : March 30, 2018

Abstract

This research titled “Buddhist Psychological Factors Affecting to Happiness in Working of Staffs in Buriram Buddhist College Buriram Province” had three objective namely 1) to study level of happiness in working of staffs in Buriram Buddhist College 2) to compare the difference of happiness in working by Buddhist psychological factors 3) to study the relationship between Buddhist psychological factors and happiness in working of staffs in Buriram Buddhist College. The method of this research is quantitative and this research is emphasize on studying psychological theory integrated with Buddhist principles. Research tools is questionnaire created to measure happiness in working and Samples were 86 staffs of Buriram Buddhist College.

it found that:-

Most of respondents were lay devotees, male, 31- 40 years by age, and single. Mostly, they finished undergraduate degree, they’ve got 10,000-20,000 baht as monthly income, lower than 5 years is their job experience, additionally, and they still be the temporary employers. Generally, they have high level of Buddhist psychological factors sorting by Samanattata, Dana, Atthacariya, piyavaca, And their level of happiness in working is in high level sorting by job involvement,

relationship, work achievement, and acceptance, additionally, it found that the differences of status, marital status, educational level, monthly income, and job experience affected to happiness in working but sex, age, and type of job have no effect to the happiness in working, finally, the Buddhist psychological Factors namely, Samanattata, Dana, Atthacariya, piyavaca Have positive the elation true happiness in working all staffs in Buriram Buddhist College.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ เพราะได้รับความเมตตาจากบุคคลหลายฝ่าย และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งด้านวิชาการที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จึง ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร., ที่ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอเจริญพรขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตง, ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยอนุเคราะห์การศึกษา การตรวจสอบ ให้คำปรึกษาชี้แนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นผู้ควบคุมงานวิทยานิพนธ์ทั้งหมดพร้อมทั้งให้คำปรึกษาทุกด้าน และขอกราบขอบพระคุณ พระมหาสมศักดิ์ อติเมโธ, ที่ช่วยตรวจสอบรูปแบบวิทยานิพนธ์ โดยให้ข้อมูลแนะแนววิธีการเขียนวิทยานิพนธ์ เพื่อให้หนังสือได้ปฏิบัติถูกต้องตามหลักของมหาวิทยาลัย ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์พระมหาเมื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร., รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ พระครูสถิตธรรมมาลังการ, ดร., ขอเจริญพรขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุยะใจ, ผู้อำนวยการสาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ, และดร.กมลาศ ภูวนาธิพงษ์, ที่ให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขอกราบขอบพระคุณ พระศรีปริยัติธาดา, รองเจ้าคณะจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เอื้อเฟื้อพื้นที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ พระราชธรรมสารสุธี, ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ที่เอื้อเฟื้อพื้นที่ในการทดสอบเครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ พระอธิการณัฐพัชร ปญญาทีโป, เจ้าอาวาสวัดขุนสงฆ์ ตำบลบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ที่เอื้อเฟื้อด้านที่พักอาศัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุด และญาติพี่น้องที่ให้การสนับสนุนในทุกเรื่อง เป็นกำลังใจและคอยห่วงใยเสมอมา และขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่ให้การช่วยเหลือและกำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ประโยชน์และคุณความดีอันมีค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังความดี ขยันหมั่นเพียร มานะอดทน ตลอดจนคุณอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้เกิดผลานิสงส์อันไพบูรณ์แต่ผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ขอให้ทุกท่านได้บรรลุนิรมิตอันสูงสุดของพระพุทธศาสนา

พระอนันตชัย อภินนโท (ขันโพธิ์น้อย)

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ ความหมายของความสุขทางจิตวิทยา	๗
๒.๑.๑ ความหมายของความสุข	๗
๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข	๙
๒.๒ ความหมายของความสุขในการทำงานทางจิตวิทยา	๑๐
๒.๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน	๑๐
๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	๑๑
๒.๓ ความหมายของความสุขในทางพระพุทธศาสนา	๑๗
๒.๓.๑ ความหมายของความสุข	๑๗
๒.๓.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข	๒๓
๒.๔ ความหมายของความสุขในการทำงานทางพระพุทธศาสนา	๒๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๕ หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔	๒๖
๒.๖ ประวัติความเป็นมาวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	๒๘
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๑
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๙
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๑
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๑
๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๓
๓.๔ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๔
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๖
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๗
ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	๔๗
ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพุทธจิตวิทยา	๕๐
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน	๕๓
ส่วนที่ ๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๕๕
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด	๗๓
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๗๕
ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๕
ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยพุทธจิตวิทยา	๗๕
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน	๗๖
ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจาก แบบสอบถามปลายเปิด	๗๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	๗๗
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๗๙
๕.๒.๑ อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	๗๙
๕.๒.๒ อภิปรายผลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร	๗๙
๕.๒.๓ อภิปรายผลความสัมพันธ์	๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	๘๒
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๘๒
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	๘๒
บรรณานุกรม	๘๓
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	๙๐
ภาคผนวก ข หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๙๒
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๐
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๐๖
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๑๐๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๑๓

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๒.๑	๔๐
ตารางที่ ๔.๑	๔๗
ตารางที่ ๔.๒	๕๐
ตารางที่ ๔.๓	๕๓
ตารางที่ ๔.๔	๕๖
ตารางที่ ๔.๕	๕๗
ตารางที่ ๔.๖	๕๘
ตารางที่ ๔.๗	๕๙
ตารางที่ ๔.๘	๖๐
ตารางที่ ๔.๙	๖๑
ตารางที่ ๔.๑๐	๖๒
ตารางที่ ๔.๑๑	๖๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่	๖๔
ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	๖๕
ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	๖๖
ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	๖๖
ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	๖๗
ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่	๖๘
ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน	๖๙
ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร	๗๐
ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑	๗๑
ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพุทธจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์	๗๒
ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	๗๓

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ โดยได้กล่าวถึงแหล่งที่มา/เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ส.ส.๑๕/๑๖๕/๕๑ หมายถึง สังยุตตนิกาย สคาถวรรค เล่มที่ ๑๕ ข้อที่ ๑๖๕ หน้า ๕๑

อักษรย่อพระสุตตันตปิฎก (ไทย)

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	
๑๑	ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
๑๘	ส.ส. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค (ภาษาไทย)
๒๑	อง จตุกก (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๓	อง สตตก (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๕	ขุ.อิติ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตตกะ (ภาษาไทย)
๓๑	ขุ.ป. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฎิสัมภิทามวรรค (ภาษาไทย)

อักษรย่อพระอภิธรรมปิฎก (ไทย)

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	
๓๔	อภิ.วิ. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก วิมังค์ (ภาษาไทย)

คำอธิบายอักษรย่อภาษาไทย

ม.ป.ป. = ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ภายใต้การนำของพระราชปริยัตยาลังการ เจ้าคณะจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีฉันทานุมัติให้ดำเนินการขยายห้องเรียนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ มาดำเนินการจัดการเรียนการสอน ณ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระครูสังฆาจารย์ เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทเขากระโดง เป็นสถานที่สำหรับจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี ๒๕๔๓-๒๕๔๙ ปี ๒๕๕๖ เมื่อจำนวนนิสิตเพิ่มขึ้น พื้นที่อาคารใช้สอยไม่เพียงพอ จึงได้มีการขยายสถานที่ และก็ได้ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระครูสังฆาจารย์ เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทเขากระโดง ซื่อที่ดินมอบให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย และได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสังฆประชาสรรค์จนแล้วเสร็จ และได้ย้ายการจัดการเรียนการสอนมาดำเนินการที่อาคารหลังใหม่ ขณะเดียวกันก็ได้ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสร้างอาคารเรียนอาคารหอประชุมเพิ่มเติม เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีความหลากหลาย และเพื่อเตรียมความพร้อมยกสถานะขึ้นเป็นวิทยาลัยสงฆ์ โครงการขยายห้องเรียนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการยกสถานะขึ้นเป็นวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ โดยความเห็นชอบของสภาวิชาการ และได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓^๑ ซึ่งทางวิทยาลัยมีการขยายห้องเรียนและอาคารเรียนใหม่มาโดยตลอดจนถึงทุกวันนี้

ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยบุรีรัมย์จะขาดเสียไม่ได้เลยก็คือ บุคลากรวิทยาลัยที่ทำหน้าที่ในแต่ส่วนงาน เพราะในแต่ละวันบุคลากรส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ซึ่งที่ผ่านมามีการทำวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee

^๑ กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี, ประวัติและพัฒนาการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://mcuaad.mcu.ac.th/down_data.php?gplD=15, [๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐].

Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ด้านวิจัยภายในประเทศ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งวิทยากร เชียงกูล กล่าวว่าการมีงานน่าพอใจทำและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เรามีความสุขสอดคล้องกับท่านพุทธทาสภิกขุ ได้แสดงธรรมถึงหลักทฤษฎีว่า ด้วยการหาความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน (Theory of worksatisfaction) โดยการแสดงธรรมของท่านมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มนุษย์เข้าถึงความสุขในชีวิตประจำวัน ประเด็นหลักที่เป็นข้อเสนอของท่านพุทธทาสภิกขุที่เป็นหัวใจสำคัญ คือ “การทำงานคือการประพฤติธรรม” นอกจากนั้น สิ่งที่ท่านพุทธทาสต้องการจะเน้น คือ ไม่ว่าจะจริง ๆ จะมีสภาพเช่นใด ทักษะคิดต่อการทำงานก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าสภาวะของงานที่จะต้องทำจริง ดังนั้นถ้าหากเริ่มต้นจากทัศนคติที่ถูกต้องว่า การทำงานก็คือการประพฤติธรรม คือ หน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตและปฏิบัติธรรม คือ การทำหน้าที่ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์

ฉะนั้น การทำงานก็คือการประพฤติธรรม ถ้าคิดได้เช่นนี้แล้วก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก จะช่วยทำให้เกิดความพอใจที่ได้ทำงาน เพราะว่าได้ทำหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ คือ ได้ปฏิบัติธรรม สามารถนำหลักธรรมคำสอนไปประยุกต์ใช้กับการทุกประเภทและใช้ได้ทุกระดับบุคคล แต่การที่คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยตัวอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้าที่เข้าถึงได้ สุขภาพกายใจ และอารมณ์ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ดี และยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ อีก อาจจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับคนในองค์กรได้ เช่น หลักธรรมสังคหวัตถุ^๒ เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจและประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกัน ประกอบด้วย ๑) ทาน การให้ คือ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยสงเคราะห์ด้วยปัจจัย ๔ ทน หรือทรัพย์สี่น สิ่งของ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจและศิลปวิทยา ๒) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ๓) อตถจริยา ทำประโยชน์แก่กัน คือ ความช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนชวยช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม ๔) สมานัตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้น

^๒ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๘๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

เสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอารัตเอาเปรียบในสุขทุกข์ คือ
ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขใน
การทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากกรณีศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่เคยศึกษาในระดับปริญญาตรี ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ มี
บุคลากรเพียง ๓๐ รูป/คน แต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐ มีบุคลากรถึง ๘๖ รูป/คน เพราะองค์กรมีการ
ขยายให้ใหญ่และทันสมัยมากขึ้น ดูได้จากมีการสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติมขึ้นมาอีกหนึ่งหลัง ซึ่งจากเดิม
มีเพียง ๓ หลังเท่านั้น ผู้วิจัยมองเห็นว่าปัจจุบันนี้มีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ก็แสดงว่าบุคลากรต้องมี
ภาระงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งการคงอยู่และการเพิ่มมากขึ้นของบุคลากรนี้เอง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความ
สนใจที่จะศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เพื่อทราบถึง
ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากร
ของวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแห่งนี้

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัด
บุรีรัมย์

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพุทธจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาที่ต้องการทราบไว้ดังนี้

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัด
บุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพุทธจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๘๖ รูป/คน

๑.๔.๒ ระยะเวลาการค้นคว้า เริ่มตั้งแต่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ถึง ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

๑. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

๑.๑ ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานะ, เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, และประเภทบุคลากร

๑.๒ ตัวแปรด้านปัจจัยพุทธิจิตวิทยา คือ หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา, และสมานัตตา

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์, ความรักในงาน, ความสำเร็จในงาน, และการเป็นที่ยอมรับ

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๕.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย สถานะ, เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

๑.๕.๒ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย สถานะ, เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีผลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

๑.๕.๓ ปัจจัยพุทธิจิตวิทยาซึ่งประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา, และสมานัตตา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

บุคลากร หมายถึง อัตรากำลังทั้งหมด ทั้งที่เป็นสายวิชาการ และสายสนับสนุนของวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

สายวิชาการ หมายถึง ครูบาอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการสอนทั้งหมดของวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

สายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและบริหารงานในของวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ได้แก่ สถานะ, เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, และประเภทบุคลากรของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยพุทธิจิตวิทยา หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ นำหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน คือ สังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา, และสมานัตตา

ทาน หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์สิ่งของ ปัจจัยสี่ที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หรือยารักษาโรค รวมทั้งการแบ่งปันการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ศิลปวิทยาการ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ปิยวาจา หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะ ชัดเจน ไม่พูดส่อเสียด ดุฎกดูแคลน พูดด้วยคำที่สุภาพนมนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐานอ้างอิง ไม่พูดเพื่อจ้อ บิดเบือนจากความเป็นจริง การใช้ถ้อยคำที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจเข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคีไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน

อตถจริยา หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือตามกำลังแรงกายที่ตนมีอยู่ ไม่ได้ถูกบังคับทำด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ขวนขวายช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้กับองค์กรด้วย

สมานัตตตา หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เอาตัวเข้าไปสมาน การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่น ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอารอดเอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกันแก้ปัญหา ช่วยกันคิดในทางสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรอยู่เย็นเป็นสุข

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีสถานะเข้มข้นที่เต็มไปด้วยความคิดบวก มีอารมณ์ร่าเริงสดใสมีความเบิกบาน และแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด มีการแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์และความตื่นตัว ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์, ความรักในงาน, ความสำเร็จในงาน, และการเป็นที่ยอมรับ

การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกัน และพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับประทานอาหารเปิดเผยความรู้สึกความคิดเห็นระหว่างกันได้ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

ความรักในงาน หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ รับรู้ถึงความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับ ความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ หมายถึง วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่เลขที่ ๒๘๑ หมู่ที่ ๑๓ ถนนบุรีรัมย์-ประโคนชัย วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ ๓๑๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๔ ๖๓๗ ๒๕๖ เว็บไซต์ www.cmubr.ac.th

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับประโยชน์จากการวิจัยดังนี้

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๗.๓ ทำให้ทราบผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพุทธจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๗.๔ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ นำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง”ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมารวบรวมเรียบเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ ความหมายของความสุขทางจิตวิทยา
- ๒.๒ ความหมายของความสุขในการทำงานทางจิตวิทยา
- ๒.๓ ความหมายของความสุขทางพระพุทธศาสนา
- ๒.๔ ความหมายของความสุขในการทำงานทางพระพุทธศาสนา
- ๒.๕ หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔
- ๒.๖ ประวัติความเป็นมาวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ ความหมายของความสุขทางจิตวิทยา

๒.๑.๑ ความหมายของความสุข

ภาษากรีกโบราณความสุข คือ คำว่า “eudomonia” หรือความสุขประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นสภาวะของจิตวิญญาณที่ดี (well being spirit) โดยนักปรัชญากรีกโบราณ เช่น อริสโตเติล (Aristotle) เชื่อว่า นี่คือเป้าหมายของชีวิต เพื่อบรรลุซึ่งความสุขประเภทนี้ บนฐานของความประพฤติที่ดีงาม และมีคุณธรรมจริยธรรม และเพลโต (Plato)^๓ได้ให้ทัศนะของความสุขว่า หมายถึง การมีคุณธรรม (virtue) เป็นเครื่องดำเนินชีวิตอันผสมผสานกับปัญญา (wisdom) ความกล้าหาญ (courage) การรู้จักประมาณ (temperance) และความยุติธรรม (justice)^๔

“ความสุข” มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขไว้หลากหลาย โดยในศาสตร์ทางด้านของจิตวิทยาและสุขภาพจิต ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

^๓ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), ปรัชญากรีก: บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๓๓), หน้า ๑๖๕-๑๖๖.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓๐-๒๓๑.

Martin กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต เป็นบุคคลที่มีสัมพันธ์ภาพทางสังคมที่ดีกว่าคนทั่วไป ร่าเริง อารมณ์ดี มีเรื่องให้สามารถหัวเราะได้ตลอดเวลา

Veenhoven กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ซึ่งหมายถึงระดับที่บุคคลตัดสินค่าโดยรวมว่า คุณภาพชีวิตในด้านความพึงพอใจหรือชอบชีวิตของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยจิตใจและความรู้สึก ระดับความรู้สึกและจิตใจ คือมีความรู้สึกที่ดีบ่อยเพียงใด ระดับที่รับรู้ว่าคุณบรรลุเป้าหมายในชีวิต

Manion กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะเข้มข้นที่เต็มไปด้วยความคิดบวก มีอารมณ์ร่าเริงสดใส มีความเบิกบาน และแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด มีการแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์และความตื่นตัว

Layard กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุข สนุกสนาน และเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับ ความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

Strack, Argyle and Schwarz แสดงไว้ว่า ความสุข หมายถึง ความอยู่ดีกินดีประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิตจากการประเมินคุณภาพชีวิตด้วยตนเอง และอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน โดยปราศจากภาวะอารมณ์ด้านลบ หรือเป็นภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพที่ได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการกระทำต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่อยู่รอบตัวมีความสุข ยอมรับผู้อื่น และเป็นตัวของตัวเอง พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างมีสติ

Veenhovcn ได้แสดงนิยามความสุขไว้ว่า หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุขจึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบ สนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต

Campbell แสดงไว้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตั้งเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความสุขในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่^๕

^๕ อารดา บุญเลิศ, “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การประเมินของบุคคลตามการรับรู้ของตนเองต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

Myers ได้แสดงถึงคุณสมบัติของคนที่มีความสุขเอาไว้ ๔ ประการ คือ

๑) มีความภาคภูมิใจในตัวเอง (self-esteem) คนที่ชอบตัวเองและยอมรับตัวเองอย่างเป็นอยู่ รวมทั้งคิดว่าคนอื่นมองตนเองในทางที่ดีคือคนที่โดยทั่วไปรู้สึกต่อชีวิตในทางที่ดี เลือกรองส่วนดี และมองแง่บวกของตัวเอง ไม่ค่อยรู้สึกว่าเขาดีกว่าคนอื่น มักเป็นคนที่มีความสุข

๒) มองโลกในแง่ดี คือ มีความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จจะเป็นคนที่เครียดน้อยกว่าและมีความสุขมากกว่าคนมองโลกในแง่ร้าย มองอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายให้ได้ปรับปรุงตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และประสบความสำเร็จมากกว่า แต่การมองโลกในแง่ดีให้มีความสุขนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (realism)

๓) เป็นคนเปิดตัว (extrovert) การวิจัยพบว่า คนที่มีบุคลิกเปิดตัว ชอบสังสรรค์ มักจะเป็นคนร่าเริง อารมณ์ดี มีเพื่อนเยอะ ได้งานดี มีความสุข มีความพอใจในชีวิตมากกว่า คนที่ชอบเก็บตัว ไม่แสดงออก

๔) เป็นคนที่ควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ (personal control) คนมีความสุข คือ คนที่เชื่อว่า เขาเป็นคนเลือกชะตาชีวิตของตนเองได้ จากการสำรวจประชากรทั่วประเทศสหรัฐฯ โดย แคมเบล (Campbell) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า คนที่มีความรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ จะจัดการกับตัวที่ทำให้เกิดความเครียดได้ดีกว่าและจะมีความรู้สึกในทางบวก หรือความพอใจในชีวิตมากกว่า การควบคุมนี้รวมไปถึงการดูแลสุขภาพและบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย^๖

Gavin and Mason แสดงไว้ว่า ความสุข เป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของตนเอง แต่ ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุข ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ

๑) ความอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรี ในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ ตอบสนองความสุขของตน

^๖ อารดา บุญเลิศ, “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.

๒) ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้
อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้
รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

๓) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมให้
เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

ติช นัท ฮันท์ กล่าวถึงความสุขไว้ใน “ศิลปะแห่งอำนาจ” ว่าความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน
เกิดจากการที่เราได้กลับมาระลึกถึงการมีอยู่ของตัวเอง และทำจิตใจให้บริสุทธิ์อย่างเช่น ความสุข
ของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นความสุขจากการหลุดพ้น ความสงบ และเพราะปัญญาที่เห็นแจ้งในสรรพสิ่ง
เราเองก็สามารถมีความสุขได้เช่นเดียวกันกับพระพุทธเจ้า เพียงแต่เราต้องรู้จักฝึกฝนที่จะเห็นความสุข
ที่เกิดจากความสงบ อิศรภาพ และความกรุณา แม้ว่าเราจะปราศจากเงินทองและชื่อเสียง เราก็
สามารถมีความสุขได้ และมีได้มากกว่าคนที่มั่งคั่งทุกอย่าง เมื่อเรามีความสุขอย่างแท้จริงก็ดูเหมือนว่าชีวิต
เรามีอะไรมากขึ้น เพราะเราต้องการสิ่งอะไรต่าง ๆ น้อยลง ผู้มีความสุขอย่างแท้จริงจะมาปรารถนาสิ่ง
ใดในชีวิตมากไปกว่าความจำเป็น แต่ก็สามารถมีความสุขสบายใจได้ทุกสถานการณ์ ความสุขเป็นสิ่งที่เรา
สามารถสร้างขึ้นให้เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเองจากการลงมือปฏิบัติ ฝึกอยู่กับปัจจุบันขณะได้โดยไม่ถูก
อดีต อนาคต หรือความฟุ้งซ่านต่าง ๆ ครอบงำเพื่อให้ใจเราได้สัมผัสความสุขซึ่งเป็นความสุขที่
แท้จริง^๗

๒.๒ ความหมายของความสุขในการทำงานทางจิตวิทยา

๒.๒.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน

เมเนียน (Manion) แสดงไว้ว่า ความสุขในการทำงาน (joy at work) หมายถึง ผลที่เกิดจาก
การเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้ม
ใจในงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์
ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก
อย่างเช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่ที่น่ารื่นรมย์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อ
งานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

^๗ ติช นัท ฮันท์, ศิลปะแห่งอำนาจ, แปลโดย จิตร ติณทเสถียร และสังฆะหมู่บ้านพลัม ประเทศไทย,
พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ.พี.กราฟฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๕-๑๒๔.

แคนฟิลด์ และมิลเลอร์ แสดงไว้ว่า การทำงานให้มีความสุข บุคคลต้องเคารพและศรัทธา งานที่ทำงานซึ่งมีความสำคัญในตนเอง ทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^๔

อเล็กซานเดอร์ เคจีร์ล (Alexander Kjerulf), Chief Happiness Officer แสดงไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

- ๑) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
- ๒) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
- ๓) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
- ๔) รับรู้ว่าการที่ทำงานอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- ๕) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
- ๖) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
- ๗) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- ๘) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

นอกจากนี้ อเล็กซานเดอร์ เคจีร์ล (Alexander Kjerulf) ยังแสดงไว้อีกว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที^๕

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขของคนทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคล โดยทั่วไป เช่น การมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นอาชีพที่สุจริตมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในงานที่ทำการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะคติไว้ ดังนี้

^๔ แคนฟิลด์, เจ. และมิลเลอร์, เจ., **หัวใจอยู่กับงาน**, แปลโดย, สุธรรม รัตนโชติ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๓๒๑.

^๕ บุญจง ขวศิริวงศ์, “**ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)**”, วารสารพัฒนาสังคม, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (ธันวาคม ๒๕๕๐) : ๖๓.

ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างพลังใจในการทำงานสองลักษณะ แล้วตั้งทฤษฎีว่า “ทฤษฎี ๒ ปัจจัย หรือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน”

๑. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักในงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ ๕ ประการ คือ

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๑.๒ การได้ยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการนับถือจากผู้บัญชาการ จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่น ๆ ใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

๑.๓ ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจในงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ทำที่ตรงกับความถนัดตรงความรู้ที่ได้ศึกษา

๑.๔ ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

๑.๕ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม^{๑๐}

๒. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะนำไปสู่การไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

๒.๑ เงินเดือน เงินเดือนและการเลื่อนขั้นของเงินเดือนใหม่ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

๒.๒ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่ได้แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

๒.๓ สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

^{๑๐} ทองฟู ศิริวงศ์, รศ.ดร., พฤติกรรมองค์การ Organization Behavior, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทจามจุรีโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๑๐๙-๑๑๐.

๒.๔ นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๒.๕ สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

๒.๖ ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่ หรือความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

๒.๗ ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

๒.๘ วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

แวร์ (Warr) แสดงไว้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย

๑) ความเร้าในในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

๒) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

๓) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน ตื่นตัว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน^{๑๑}

โอเพเนอร์ (Opener) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่า พนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจ และแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจ

^{๑๑} กัลยารัตน์ อ่องคณา, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”, **พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

ในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงกันข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนี้การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวก ทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลด น้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน^{๑๒}

ดีเนอร์ (Diener) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสุข (happiness or subjective well-being) โดยได้อธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ซึ่งรวมทั้งความสุขทั่วไปและความสุขในการทำงานไว้ว่าประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

๑) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

๒) ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

๓) อารมณ์ทางบวก (positive affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

^{๑๒} เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, “ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

๔) อารมณ์ทางลบ (negative affect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข^{๑๓}

เมเนี่ยน (Manion) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (jovat work) โดยมุ่งอธิบายความสุขในการทำงานด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ๔ ด้าน ดังนี้

๑) การติดต่อสัมพันธ์ (connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่งการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

๒) ความรักในงาน (love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

๓) ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์การเกิดการพัฒนา

๔) การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

๕) ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิด

^{๑๓} อารดา บุญเลิศ, “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.

ความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงตัวอยู่ในงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป^{๑๔}

องค์กรโกลดามะ และมิวเซนเบิร์ก พิจารณาความสุขในแง่ของความพึงพอใจในชีวิต และมองว่า ผู้นำที่องค์กรมีอิทธิพลในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มากกว่าแค่การหยิบยื่นหนทางทำมาหากิน หรือเพียงค่าจ้างตอบแทน แต่สามารถกระจายความสุขให้กับพนักงานได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

๑) ความไว้วางใจพนักงานต้องการรู้สึกว่าคุณบริหารให้ความไว้วางใจ และขณะเดียวกับพวกเขาก็สามารถไว้วางใจผู้บริหารได้ด้วย การได้รับความไว้วางใจ หมายถึง การมีอิสรภาพพอสมควรในการปฏิบัติงาน หากไม่มีอิสรภาพและงานทุกอย่างถูกตรวจสอบ ถูกควบคุมอย่างละเอียด พนักงานจะไม่มีความสุขขึ้นมาในทันที เพราะนอกจากจะไม่ได้ รับความไว้วางใจแล้ว ยังเหมือนการไม่ให้เกียรติอีกด้วย

๒) มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัท ที่เอื้อต่อการสร้างความสุขให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มกำลังใจและความพึงพอใจของพนักงาน

๓) ลงทุนในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพราะแสดงให้เห็นว่าบริษัทนับถือและเชื่อใจพนักงาน ช่วยให้พวกเขามีความสุขกับการทำงานมากขึ้น

๔) ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด และต้องให้เขารู้สึกว่าบริษัทมองเห็น และชื่นชมการมีส่วนร่วมของพวกเขา พนักงานทุกคนก็จะพบว่าการงานของเขา องค์กรของเขา และชีวิตของเขา มีความหมายมากขึ้นกว่าเดิม

๕) สร้างความมั่งคั่งให้แก่พนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน เช่น ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และให้รางวัลแก่คนที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

๖) ผู้นำทำตัวให้เป็นตัวอย่าง ในฐานะผู้นำมีโอกาสแสดงถึงความพึงพอใจในชีวิต ด้วยการสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม

๗) ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพและความเครียดของพนักงาน

๘) การสื่อสารอย่างทั่วถึงในเรื่องสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตของบริษัท ถ้าเป็นไปได้ในทางที่ดีพวกเขาก็คงสบายใจ แต่หากเป็นข่าวร้ายหากมีการบอกกล่าวกันตรง ๆ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนมาร่วมกันแก้ปัญหา

^{๑๔} อารดา บุญเลิศ, “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง”วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,

๙) ความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน มนุษย์จะไม่มีวันได้รับความสุขที่แท้จริงหากไม่รู้จักรักคบเพื่อนหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดทั้งสองฝ่ายต้องมอบให้กันและกัน

๑๐) มีบุคลิกภาพเป็นคนชอบแสดงออกมองโลกในแง่บวก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความสุขเกิดได้ก็ต่อเมื่อความมั่งคั่งนั้น ต้องได้มาโดยสุจริตและใช้ไปในทางที่ถูกต้อง โดยผู้ที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในที่ทำงานได้นั้นก็คือ ผู้นำนั่นเอง^{๑๔}

ผู้วิจัยสรุปความสุขในการทำงานทางจิตวิทยาได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก รื่นรมย์ในงาน ความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานตน กระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

๒.๓ ความหมายของความสุขในทางพระพุทธศาสนา

๒.๓.๑ ความหมายของความสุข

"ดูก่อนอานนท์ กามคุณ ๕ เหล่านี้ กามคุณ ๕ เป็นไฉน กามคุณ ๕ คือรูปที่พึงรู้แจ้งทางตา อันน่าปรารถนา น่าใคร่ น่าพอใจ เป็นรูปที่รัก ประกอบด้วยกาม เป็นที่ตั้งแห่งความกำหนัด, เสียง, กลิ่น, รส, โผฏฐัพพะ (สิ่งที่พึงถูกต้องได้) ที่พึงรู้แจ้งทางหู, จมูก, ลิ้น และกาย อันน่าปรารถนา น่าใคร่ น่าพอใจ เป็นรูปที่รัก ประกอบด้วยกาม เป็นที่ตั้งแห่งความกำหนัด. ดูก่อนอานนท์ นี้แล คือกามคุณ ๕. ดูก่อนอานนท์ ความสุขกายสุขใจอันใด ที่เกิดขึ้นเพราะอาศัยกามคุณ ๕ เหล่านี้ ความสุขกายสุขใจนี้เรียกว่ากามสุข. ดูก่อนอานนท์ คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม เราย่อมไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนั้นเพราะเหตุไร. ดูก่อนอานนท์ เพราะยังมีความสุขอย่างอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุขนั้น."

"ดูก่อนอานนท์ ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (กามสุข) นั้นเป็นไฉน ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สงัดจากกาม สงัดจากอกุศลธรรม เข้าสู่ฌานที่ ๑ อันมีความตรึก (วิตก) ความตรอง (วิจาร์) มีความอิมใจและความสุข (ปีติสุข) อันเกิดแต่ความสงบอยู่. นี้แล อานนท์ คือ ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุขนั้น (กามสุข). ดูก่อนอานนท์ คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น (สุขในฌานที่ ๑) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม เราย่อม

^{๑๔} องค์ทะไลลามะ และมิวเซนเบิร์ก, แอล.วี.ดี., *วิถีแห่งผู้นำ : เงินตรา ความสำเร็จ และความสุข บนวิถีแห่งคุณภาพและคุณธรรม*, แปลโดย สมณ สุวรรณรัตน์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๒-๑๑๐.

ไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนี้เพราะเหตุไร ? ดูก่อนอานนท์ เพราะยังมีความสุขอย่างอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่า ความสุข (ในฉานที่ ๑) นั้น."

"ดูก่อนอานนท์ ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๑) นั้นเป็นโฉน ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เพราะสงบความตริภิกขุ ความตรอง (วิตก วิจารณ์) ได้ จึงเข้าฉานที่ ๒ อันมีความผ่องใสภายใน มีภาวะแห่งจิต มีอารมณ์เป็นหนึ่งเกิดขึ้น ไม่มีความตริภิกขุ ไม่มีความตรอง มีความอิมใจ และความสุข (ปีติสุข) อันเกิดแต่สมาธิอยู่. นี้แล อานนท์ คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๑) นั้น. ดูก่อนอานนท์ คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจ อันมีอยู่นั้น (สุขในฉานที่ ๒) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม เราย่อมไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนี้เพราะเหตุไร ดูก่อนอานนท์ เพราะยังมีความสุขอย่างอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๒) นั้น."

"ดูก่อนอานนท์ ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๒) นั้นเป็นโฉน ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เพราะคลายความอิมใจจึงเป็นผู้วางเฉย มีสติสัมปชัญญะอยู่ เธอเสวยความสุขด้วยนามกาย เข้าสู่ฉานที่ ๓ ซึ่งเป็นเหตุ ให้พระอริยเจ้ากล่าวถึงผู้เข้าฉานนี้ว่าเป็นผู้วางเฉย มีสติอยู่เป็นสุข. นี้แล อานนท์ คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๒) นั้น. ดูก่อนอานนท์ คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น (สุขในฉานที่ ๓) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม เราย่อมไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนี้เพราะเหตุไร ? ดูก่อนพระอานนท์ เพราะยังมีความสุขอย่างอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๓) นั้น."

"ดูก่อนอานนท์ ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๓) นั้นเป็นโฉน ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เพราะละสุขละทุกข์ได้ (ละสุขกายทุกข์กายได้) เพราะสุขใจ (โสมนัส) ทุกข์ใจ (โทมนัส) ดับไปในกาลก่อน^{๑๖} จึงเข้าถึงฉานที่ ๔ อันไม่มีทุกข์ไม่มีสุข มีความบริสุทธิ์แห่งสติ. อันเกิดขึ้นเพราะอุเบกขา (ความวางเฉย). นี้แล อานนท์ คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๓) นั้น. คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น (สุขในฉานที่ ๔) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม. เราย่อมไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนี้เพราะเหตุไร ดูก่อนอานนท์ เพราะยังมีความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๔) นั้น."

"ดูก่อนอานนท์ ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในฉานที่ ๔) นั้นเป็นโฉน ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เพราะก้าวล่วงความกำหนดหมายในรูป (รูปสัญญา) ด้วยประการทั้งปวง เพราะความดับไปแห่งความกำหนดหมาย ความกระทบกระทั่ง (ปฏิฆสัญญา ได้แก่ ความกำหนดหมายในรูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ เมื่ออารมณ์ทั้งห้านี้ ผ่านมาทางตา หู เป็นต้น)

^{๑๖} คำว่า ในกาลก่อน คือสุขทุกข์ดับไปตั้งแต่ยังอยู่ในขณะแห่งอุปจาระเกือบจะถึงฉานที่ ๔ คำว่า อุปจาระ แปลว่า ไกลเสียง หรือเฉียด ก็ได้.

เพราะไม่ทำไว้ในใจซึ่งสัญญาต่าง ๆ (นानัตตสัญญา-หมายความว่า ๒ อย่าง คือสัญญาที่เป็นไปใน อารมณ์ต่าง ๆ และสัญญาต่าง ๆ ๔๔ ชนิด-ดูคำอธิบายในวิสุทธิมรรค อารูปนิตเทส) ทำให้ในใจว่า "อากาศไม่มีที่สิ้นสุด" เข้าสู่รูปฌานชื่ออากาสนัญจายตนะ (มีอากาศไม่มีที่สิ้นสุดเป็นอารมณ์) อยู่. นี้แล อานนท คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในนัยที่ ๔) นั้น. ดูก่อนอานนท คนเหล่าใด พึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น (สุขในรูปฌานชื่ออากาสนัญจายตนะ) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม เราย่อมไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนั้นเพราะเหตุไร ? ดูก่อน อานนท เพราะยังมีความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่ออากาสนัญจายตนะ) นั้น."

"ดูก่อนอานนท ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่ออากาสนัญจายตนะ) นั้นเป็นไฉน ดูก่อนอานนท ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ก้าวล่วงรูปฌานชื่ออากาสนัญจายตนะ ด้วยประการทั้งปวง แล้วทำไว้ในใจว่า "วิญญาณหาที่สุตมิได้" เข้าสู่รูปฌานชื่อวิญญาณัญจายตนะ (มีวิญญาณหาที่สุตมิได้เป็นอารมณ์) อยู่. นี้แล อานนท คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่ออากาสนัญจายตนะ) นั้น. ดูก่อนอานนท คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น (สุขในรูปฌานชื่อวิญญาณัญจายตนะ) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม. เราย่อมไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนั้นเพราะเหตุไร ดูก่อนอานนท เพราะยังมีความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่อวิญญาณัญจายตนะ) นั้น."

"ดูก่อนอานนท ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่อวิญญาณัญจายตนะ) นั้นเป็นไฉน ดูก่อนอานนท ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ก้าวล่วงรูปฌานชื่อวิญญาณัญจายตนะ ด้วยประการทั้งปวง แล้วทำไว้ในใจว่า "อะไร ๆ ก็ไม่มี" เข้าสู่รูปฌานชื่ออากิญจัญญายตนะ (มีความกำหนดหมายว่าไม่มีอะไรเป็นอารมณ์) อยู่. นี้แล อานนท คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่อวิญญาณัญจายตนะ) นั้น. ดูก่อนอานนท คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น (ความสุขในรูปฌานชื่ออากิญจัญญายตนะ) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม. เราย่อมไม่รับรู้คำกล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะยังมีความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่ออากิญจัญญายตนะ) นั้น."

"ดูก่อนอานนท ความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่ออากิญจัญญายตนะ) นั้นเป็นไฉน ดูก่อนอานนท ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ก้าวล่วงรูปฌานชื่ออากิญจัญญายตนะ^{๑๗} ด้วยประการทั้งปวง แล้วเข้าสู่รูปฌานชื่อเนวสัญญานาสัญญายตนะ (มีสัญญาที่ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่) อยู่. นี้แล อานนท คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในรูปฌานชื่ออากิญจัญญายตนะ) นั้น. ดูก่อนอานนท คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น (ความสุข

^{๑๗} ส. ส. (ไทย) ๑๘/๒๓๓/๒๗๘

ในอรุปรมาณ ชื่อเนวสัญญานาสัญญาตนะ) นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม. เราย่อมไม่รับรู้ค่ากล่าวของคนเหล่านั้น. ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะยังมีความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในอรุปรมาณชื่อเนวสัญญานาสัญญาตนะ) นั้น.^{๑๘}

"ดูก่อนอานนท์ สุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในอรุปรมาณชื่อเนวสัญญานาสัญญาตนะ) นั้นเป็นไฉน ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ก้าวล่วงอรุปรมาณชื่อเนวสัญญานาสัญญาตนะ แล้วเข้าสู่สัญญาเวทิตนโรธ (สมาบัติที่ดับสัญญาและเวทนา- เป็นสมาบัติสูงสุดที่พระอนาคามีกับพระอรหันต์เท่านั้นทำให้เกิดได้) อยู่. นี้แล อานนท์ คือความสุขอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่าความสุข (ในอรุปรมาณชื่อเนวสัญญานาสัญญาตนะ) นั้น."^{๑๙}

"ดูก่อนอานนท์ มีฐานะอยู่ที่นักบวชเจ้าลัทธิอื่นพึงกล่าวอย่างนี้ว่า พระสมณโคตมกล่าวถึงสัญญาเวทิตนโรธ ย่อมบัญญัติสัญญาเวทิตนโรธในความสุข ข้อนั้นคืออะไรกัน ข้อนั้นจะเป็นไปได้อย่างไรกัน (คือสัญญาเวทิตนโรธ ดับความจำ ดับความรู้สึก แล้วจะว่ามีความสุขได้อย่างไร ในเมื่อไม่มีความรู้สึก) ดูก่อนอานนท์ นักบวชเจ้าลัทธิอื่น ผู้กล่าวอย่างนี้พึงเป็นผู้อันท่านชี้แจง "ผู้มีอายุ พระผู้มีพระภาคยอมไม่ทรงบัญญัติในความสุขหมายเอาเฉพาะสุขเวทนาอย่างเดียว ในที่ใด ๆ ย่อมหาความสุขได้ ในฐานะใด ๆ มีความสุข พระผู้มีพระภาคยอมทรงบัญญัติฐานะนั้น ๆ ในความสุข." ความสุขมีความสำคัญมากในทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในการปฏิบัติธรรมถือว่า พุทธจริยธรรมไม่แยกต่างหากจากความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำความดีต่าง ๆ ทั่วไปก็เรียกว่า "บุญ" มีพุทธพจน์ตรัสว่า "บุญเป็น ชื่อของความสุข"^{๒๐} ส่วนในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนา ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิ^{๒๑}

ความสุข ตามทัศนะในพระพุทธศาสนามีความหมายกว้างขวาง แต่หากกล่าวเฉพาะความสุขที่บุคคลทั่วไปรู้จักและสามารถเข้าถึงได้ เป็นความรู้สึก (เวทนา) สบายกายหรือสบายใจ ที่ทำให้เกิดความยินดีและพอใจ เมื่อมีการสัมผัสรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นบุคคล สัตว์ สิ่งของ รวมไปถึง รูป เสียง กลิ่น รส สิ่งต้องกาย และคำนิยม ความคิด ความจำ หรือความรู้ต่าง ๆ ที่ปรากฏในใจ ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดนี้ ภาษาทางศาสนา เรียกว่า “อารมณ์” (สิ่งที่จิตรับรู้) ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า หลักระรมในพระพุทธศาสนา mong เรื่อง “ความสุข” ว่าไม่ใช่เป้าหมายหรืออุดมคติของชีวิตที่แท้จริง

^{๑๘} เนวสัญญานาสัญญาตนะ เป็นอรุปรมาณที่ ๔ วิธีเจริญอรุปรมาณข้อนี้ คือออกจากอรุปรมาณที่ ๓ (อาภิญญัญญาตนะ) แล้วนึกในใจว่า สัญญา (ความจำได้หมายรู้) เป็นเหตุให้ยุ่งยาก นึกดำหนึสัญญา นั้นจนจิตสงบ ก็เข้าสู่อรุปรมาณนี้ได้ คำว่า มีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีก็ไม่ใช่ หมายความว่า สัญญามีอยู่ แต่ทำหน้าที่ไม่ได้ มีอย่างละเอียดมาก.

^{๑๙} ส. ส. (ไทย) ๑๘/๒๓๓/๒๗๘

^{๒๐} ขุ. อิติ. (ไทย) ๒๕/๒๐๐/๒๔๐

^{๒๑} อง. สตตก. (ไทย) ๒๓/๕๙/๙๐

“วิมุตติ หรือ ความหลุดพ้น (จากทุกข์)” ต่างหากที่เป็นเป้าหมาย หรืออุดมคติที่แท้จริง ความสุขเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ ยิ่งของจิตที่จะขาดไปเสียมิได้เท่านั้น ทศณะดังกล่าวนี้มีความสำคัญมาก ทำให้บุคคลมีท่าทีและการปฏิสัมพันธ์กับเรื่องความสุขได้ถูกต้อง ในทางตรงกันข้าม เพราะเข้าใจผิดว่า “ความสุข” เป็นสิ่งปรารถนาสูงสุด เป็นเป้าหมายหรืออุดมคติของชีวิต ความสุขจึงกลับกลายมาเป็นที่ตั้งของทุกข์หรือปัญหาได้อย่างที่นึกไม่ถึง จนกล่าวได้ว่าปัญหาแทบทั้งหมดของมนุษย์ เกิดขึ้นจากความ หลงใหล และการแสวงหาความสุขของมนุษย์นี้เอง ดังพระพุทธพจน์ ที่ตรัสว่า “เวทนาเป็นปัจจัยให้เกิดตัณหา” และตัณหาหรือ ความทะยานอยากนี้ตรัสว่าเป็นสาเหตุของทุกข์และปัญหาทั้งปวง จะเห็นได้ว่าสิ่งที่เป็นความต้องการของตัณหาจริง ๆ ไม่ใช่อะไรอื่นเลย คือเวทนานี้เอง โดยเฉพาะรสชาติของเวทนาที่เป็นสุข ยิ่งสุขที่ละเอียดประณีตเท่าใด ก็ยิ่งทำให้เกิดตัณหาที่ละเอียดประณีต และเหนียวแน่นยิ่งขึ้นเท่านั้น เพื่อยืนยันความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าและความสำคัญของ “ความสุข” ตามที่ได้กล่าว จะขอนำพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ในบางแห่ง มานำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๔๕๕ มีพระพุทธพจน์ตรัสว่า “จิตของผู้มีสุข ย่อมตั้งมั่น” และในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๔ ข้อที่ ๑ มีพระพุทธพจน์ตรัสไว้ เป็นกระบวนธรรมว่า ศิลที่เป็นกุศล อวิปปฏิสาร ปราโมทย์ ปีติ ปัสสัทธิ สุข สมามิ ยถาภูตญาณทัสสนะ นิพพิทา วิราคะ วิมุตติ วิมุตติญาณทัสสนะ

พระพุทธพจน์ทั้ง ๒ บทที่ยกมานี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและเป้าหมายที่แท้จริงของ “ความสุข” ที่มีต่อจิตว่าโดยธรรมชาติแล้ว จิตจะต้องมีความสุขประกอบอยู่จึงจะมีความตั้งมั่น หรือเป็นสมาธิ กล่าวคือ มีความสงบ นิ่ง มั่นคง แน่วแน่ เป็นปกติ และพร้อมที่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากจิตขาดความสุขแล้ว จิตจะไม่ตั้งมั่นหรือตั้งมั่นได้ยาก จะเกิดความหวั่นไหว ตื่นรน ซัดส่าย ไม่พร้อมที่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ และหากขาดความสุขไปนาน ๆ จิตก็จะแห้ง เเฉ ซึม ขาดพลังความคิดสร้างสรรค์ หรืออาจออกอาการไปในทางตรงข้าม คือ ก้าวร้าว เกรี้ยวกราด และนำไปสู่โรคซึมเศร้า โรคจิต และโรคประสาทได้ ความสุขจึงเปรียบได้เป็นเสมือนอาหารของจิต ที่ทำหน้าที่หล่อเลี้ยงและบำรุงชีวิตฝ่ายจิต ซึ่งอันที่จริงมีผลมาถึงชีวิตฝ่ายกายด้วย^{๒๒} ทำให้จิตตั้งมั่นมีพลัง เกิดความเข้มแข็งเบิกบาน และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเป็นปกติสุข เช่นเดียวกันกับปัจจัย ๔ ที่เป็นอาหารของกาย ทำหน้าที่หล่อเลี้ยงชีวิตฝ่ายกายให้แข็งแรงและดำรงอยู่ได้อย่างเป็น ปกติสุข ซึ่งชีวิตจะขาดเสียมิได้ การเปรียบความสุขเป็นเสมือนกับอาหารนี้ น่าจะทำให้เห็นคุณค่าของความสุขได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในกรณีการรับประทานอาหารทางกาย เป้าหมายสูงสุดไม่ได้อยู่ที่ตัวอาหารหรือรสชาติ ความอร่อยของอาหาร แต่อยู่ที่ความตั้งมั่น ความแข็งแรง และความเป็นปกติสุข ของร่างกายต่างหาก ในทำนองเดียวกัน เรื่องของจิตที่มีความสุขเป็นอาหาร เป้าหมายสูงสุดก็ไม่ได้อยู่ที่ตัวความสุขหรือ

^{๒๒} ชู.ป. (ไทย) ๓๑/๑๗๓/๒๗๑-๒๗๒.

รสชาติของความสุขแต่ประการใด แต่เพื่อให้จิตมีความตั้งมั่นต่างหาก และอาศัยจิตที่ตั้งมั่นนี้เป็นฐานทำให้เกิดปัญญารู้ความจริง นำไปสู่ความหลุดพ้นของจิต ซึ่งเป็นอุดมคติแท้จริงในที่สุด ดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๔๕๕ ว่า “ผู้มีจิตตั้งมั่น ย่อมรู้เห็นตาม เป็นจริง ผู้รู้เห็นตามเป็นจริง ตนเองย่อมหน่าย เมื่อหน่าย ย่อม คลายกำหนด เพราะคลายกำหนดย่อมหลุดพ้น”

ดังนั้น เป้าหมายของเรื่อง “ความสุข” ที่แท้จริงคือเพื่อทำให้จิตตั้งมั่น ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวนี้ แม้จะไม่ใช่เป้าหมายที่เป็นอุดมคติของชีวิตก็จริงแต่ก็มีความสำคัญมาก และเป็นสิ่งที่ทุกชีวิตจะขาดไปไม่ได้เลย แม้ในการดำรงชีวิตของบุคคลทั่วไป เพื่อให้การดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นปกติสุขอยู่ได้ความสุขตามมุมมองของพุทธศาสนา มนุษย์จะมีความสุขที่สมบูรณ์ได้ ต้องมีจริยธรรมควบคู่ไปด้วย กล่าวคือ ในการแสวงความสุขโดยทั่วไปของมนุษย์นั้น ควรมีเบญจศีลและเบญจธรรมประกอบอยู่ด้วย เพราะเมื่อมีเบญจศีลก็ไม่มีการไม่เบียดเบียนชีวิตซึ่งกันและกัน มีเมตตากรุณา ไม่มีการลักขโมยทรัพย์สินของผู้อื่น มีสัมมาอาชีวะ ไม่ล่วงละเมิดในของรักของผู้อื่น มีกามสังวร มีวาจาที่สุจริต มีสัจจะ และไม่เบียดเบียนตนเองด้วยการเสพของมีนเมา มีสติสัมปชัญญะ ซึ่งในที่นี้หมายถึงเอาส่วนที่เป็นความสุขอย่างเดียว ได้รับผล ๒ ทาง

๑. กายิกสุข คือ สุขทางกาย ได้แก่ การที่มีสภาพร่างกายครบถ้วนสมบูรณ์เป็นผู้ที่ไม่พิการ มีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บไข้ มีสุขภาพอนามัยดี ไม่ตากตรำลำบากกายในการดำรงชีวิต สามารถทำงานหาเลี้ยงชีพได้อย่างเป็นปกติสุข จะทำอะไรก็ไม่ติดขัด สิ่งไหนเหลือบ่ากว่าแรงที่ตนจะทำได้ก็มีคนคอยช่วยเหลือ รวมความคือ ไม่มีความทุกข์ทางกายในการดำเนินชีวิต

๒. เจตสิกสุข คือ สุขทางใจ มี ๒ ระดับ คือ สามิสสุข (สุขอิงอามิส) คือ อาศัยกามคุณมีความสุขใจเมื่อได้ประสพกับอารมณ์ที่น่าปรารถนา เช่น ได้รับลาภ ยศ สรรเสริญ เป็นต้น และ นิรามิสสุข (สุขไม่อิงอามิส) คือ อิงเนกขัมมะ ความสุขใจเมื่อสิ้นกิเลส นั่นคือ นิพพาน^{๒๓}

๒.๑ สามิสสุข คือความสุขที่อิงอามิส กล่าวคือความสุขที่อาศัยกามคุณ ได้แก่ ความสุขที่พระท่านเรียก “สุขเวทนา” อันเกิดแต่การได้พบเห็น ได้ยินได้ฟัง ได้กลิ่น ได้รส และได้สัมผัส รูป เสียง- กลิ่น- รส และสิ่งสัมผัสทางกายที่น่าเพลิดเพลิน น่ากำหนดยินดี พอใจในขณะเดียวกันสุขเวทนาที่อิงอามิสนั้นแหละ ย่อมเป็นเหตุเป็นปัจจัยให้เกิดกิเลส ตัณหา อุปาทาน อันเป็นเหตุนำเหตุหนุนให้ไม่สำรวมกาย วาจา ใจ และประกอบกรรมชั่วหรือบาปอกุศล ให้เกิดความทุกข์เดือดร้อนได้อีก จึงเป็นความสุขที่ไม่เที่ยงแท้ถาวร เพราะเป็นความสุขที่ยังมีโอกาสกลับเป็นทุกข์๒.๒ นิรามิสสุข เป็นความสุขที่ไม่อิงอามิส คือเป็นความสุขที่ไม่ต้องอาศัยกามคุณ แต่อาศัยเนกขัมม คือการปลีกออกจากกามคุณ หรือเป็นอิสระจากกามคุณ จึงไม่มีเหตุปัจจัยให้เกิดกิเลส ตัณหา อุปาทาน ที่จะเป็นเหตุนำเหตุหนุนให้กระทำการกรรมชั่วหรือบาปอกุศล ให้เกิดความทุกข์เดือดร้อนได้อีก ความสุขอันเกิดแต่ความ

^{๒๓} ชู.ป. (ไทย) ๓๑/๑๗๓/๒๗๑-๒๗๒.

สงบจากกรรมชั่ว และ/หรือ อัน สกัดจากกิเลส ตัณหา อุปาทาน เช่นนี้ ย่อมเป็นความสุขที่เที่ยงแท้ถาวร คือเป็นความสุขที่ไม่มีเหตุปัจจัยให้กลับเป็นทุกข์ได้อีก^{๒๔}

๒.๓.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ) แสดงไว้ว่า ความสุขมี ๓ ระดับ คือ

๑) สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

๒) สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจาม หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรัก หลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้น ถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลทั้งบุคคลและวัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ทั้งสิ้น

๓) สุขเพราะละตัวตนเสียได้เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่า ตัวกูของกู อยากจะเหนือผู้อื่น สิ่งที่สำคัญที่สุดใน ๓ ข้อนี้คือ ไม่มีตัวกูของกู ถ้าคิดได้เสียแต่แรก ก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว^{๒๕}

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นนทภิกขุ)^{๒๖} ได้แสดงถึงความสุขว่า สภาพจิตที่เป็นปกติ นั้นแหละเรียกว่าความสุข สุขก็เพราะว่าจิตปกติ ไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่เอียงขวา เอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ เป็นอิสระ เป็นไทแก่ตัว อย่างนี้เรียกว่า “ปกติ” จิตที่ปกติ คือจิตที่ไม่มีอะไร รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตก็สบาย ไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่า ชีวิตของเราต้องการความสุขทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจไว้ให้ปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่ม ใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่ และการพักผ่อน สภาพร่างกาย จิตใจก็จะมีความสุขสมบูรณ์สมปรารถนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) แสดงไว้ว่า ความสุขมี ๒ แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบสุขในใจตนเอง หรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริง เป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นเป็นความสุขภายในของบุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอกนอกจากนี้ยังได้แบ่งความสุขออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

^{๒๔} Meoneogeo, **สามีสสุข นิรามิสสุข**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

<http://meoneogeo.blogspot.com/2009/12/vs.html>, [๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐].

^{๒๕} พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ), **ความสุขสามระดับ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

^{๒๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นนทภิกขุ), **ชีวิตที่เป็นสุข ความสุขยิ่งกว่าความสงบไม่มี**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

ประโยชน์สุขระดับที่ ๑ ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือ การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน มียศศักดิ์ ฐานะ ตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ ๒ ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ล้ำลึกเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ การมีคุณงามความดี การมีความสุขจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่อย่างดี

ประโยชน์สุขระดับที่ ๓ ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นกฎตามธรรมชาติ ไม่ใช้ความทุกข์เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์^{๒๗}

๒.๔ ความหมายของความสุขในการทำงานทางพระพุทธศาสนา

พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ) ให้ความหมายของการทำงานอย่างเป็นสุขว่า หมายถึง การทำงานด้วยหลักปฏิบัติธรรมหรืออาศัยบริบทของพระธรรมในการทำงาน บุคคลย่อมทำงานด้วยความพึงพอใจ ขยันขันแข็งและมีความสุขในการทำงาน^{๒๘}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) แสดงไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วยใจที่เป็นสุข ทำให้จิตใจสบายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด แม้จะมีสภาพการทำงานที่ยากลำบากหรือป่วยไข้ก็จะมีสติจิตใจไม่หลงไหล พันเพื่อน ภายใจผ่อนคลาย เรียบเย็น สบาย ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจดี มีวิริยะ และมีกำลังใจ^{๒๙}

พระเทพเวที (ประยูรฺธ ปยุตฺโต) อธิบายถึงการฝึกจิตว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความสุขย่อมมาคู่กับจริยธรรม ดังนั้น การอบรมเสริมสร้างสุขภาพจิตใจให้พร้อมสมบูรณ์ ไม่ว่าจะใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหรือการทำงานด้วยองค์ประกอบในการพัฒนาจิตใจทางพุทธศาสนา ๓ องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

^{๒๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ข้อคิดชีวิตทวนกระแส**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ทูน่าส่งเสริมพุทธศาสนา, ๒๕๓๖), หน้า ๘-๑๐.

^{๒๘} พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ), **การทำงานที่เป็นสุข : การทำงานคือการปฏิบัติธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๒๙.

^{๒๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **กายหายไข้ ใจหายทุกข์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อัมรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๗๕.

๑. คุณภาพจิต ได้แก่ พวกคุณธรรมต่าง ๆ คือ สร้างเสริมจิตใจให้ตั้งงาม เป็นจิตใจที่สูง ประณีต ให้มีความเมตตา ความรัก ความเป็นมิตร ความปรารถนา ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้อื่นมีจิตใจที่กรุณาอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ มีจาคะ มีน้ำใจเพื่อแม่ โอบอ้อมอารี เคารพเห็นความสำคัญของผู้อื่น มีความอ่อนโยน กตัญญู ความรู้คุณค่าแห่งการกระทำ ของผู้อื่น

๒. สมรรถภาพจิต หรือความสามารถของจิต ได้แก่ ความมีสติ ความมีวิริยะและเพียรพยายามสู้งาน มีขันติ ความอดทนและทนทาน มีสมาธิ จิตใจแน่วแน่ มีสัจจะ เอาจริงเอาจัง มีความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่นและมั่นคงทางจิตใจที่จะทำงานให้ได้ผลดี โดยเฉพาะงานที่ใช้สติปัญญาในการพิจารณาให้เห็นความจริงชัดแจ้ง

๓. สุขภาพจิต คือ มีจิตที่มีสุขภาพดี มีใจที่เป็นสุข สดชื่น ร่าเริงเบิกบาน ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส พร้อมทั้งจะยิ้มแย้มได้ มีปีติ ความอímเอิบใจ แซ่มชื่นใจ ผ่อนคลาย ไม่คับข้อง ขุ่นมัวไม่หม่นหมอง หดหู่ เทียวแห้ง หรือโศกเศร้า

การมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี สดชื่น แจ่มใส ผ่อนคลาย มีความวิริยะ อุทสาหะ และขันติ ล้วนแต่เป็นปัจจัยภายในของตน การเสริมสร้างสุขภาพจิตให้พร้อมสมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุขที่แท้จริง^{๓๐}

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายถึง ความสุขว่าแตกต่างกันเป็นชั้น ๆ เช่นเดียวกับอาหาร อาหารของคนชั้นต่ำ กลาง สูง ก็ย่อมแตกต่างกันฉนั้นใด ความสุขก็ฉนั้นนั่น ย่อมแตกต่างกันตามความเหลื่อมล้ำต่ำ สูงของความรู้สึกภายในในเป็นคน ๆ ไป อันได้แก่ สุขของปุถุชน สุขของกัลป์ยาปุถุชน และสุขของพระอริยเจ้า ความสุขออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๑. สุขที่เป็นรากฐาน คือ ความไม่เบียดเบียนทั้งตนและผู้อื่น

๒. สุขชั้นกลาง คือ การมีชีวิตอยู่ด้วยความไม่กำหนดรัก ไม่ว่าจะเป็น รูป รส เสียง สัมผัส หรือ ลาภ ยศ

๓. สุขที่เป็นสุดยอด สุขประเภทนี้เกิดจากการที่ละออกได้จากความสำคัญว่า ตนมีตนเป็น ซึ่งเป็นการตัดรากเหง้าของความทุกข์^{๓๑}

ผู้วิจัยสรุปความสุขในการทำงานในทางพระพุทธศาสนา ได้ว่า หากทุกคนสามารถนำหลักธรรมมาปฏิบัติไปพร้อมกับทำหน้าที่ของตนเต็มกำลังความสามารถอย่างสมบูรณ์ อย่างความเอาจริงเอาจังกัน เชื่อว่าบรรยากาศในการทำงาน งานสัมฤทธิ์ผล มีชีวิตที่รื่นรมย์ โดยเฉพาะการรักงานที่

^{๓๐} พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (ปัตตานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๖), หน้า ๙๘-๑๐๑.

^{๓๑} พุทธทาสภิกขุ, ถอนความยึดมั่นตามหลักพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖-๒๘.

ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบงาน และรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน รวมถึงการให้การเกื้อกูลกัน และการปฏิบัติต่อคนอื่นเหมือนกับการปฏิบัติต่อตนเอง ก็จะทำให้เราทำงานได้อย่างสุขกายสบายใจ

๒.๕ หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔

การศึกษาวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากจะศึกษาแนวทฤษฎีของทางตะวันตก และนักวิชาการหลายท่านแล้ว ผู้วิจัยยังได้นำหลักธรรมที่สร้างเสริมความสามัคคีและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขของคนในองค์กร คือ หลักสังคหวัตถุ ๔ มาประกอบการวิจัย ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทางตรัสไว้ในพระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๑ ว่า

“ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ ๔ (ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการนี้ สังคหวัตถุ ๔ ประการมีอะไรบ้าง

๑. ทาน (การให้)
๒. เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก)
๓. อตถจริยา (การประพฤติเป็นประโยชน์)
๔. สมานัตตตา (การวางตนสม่าเสมอ)

ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ ๔ ประการนี้ ๔ ประการเป็นไฉนคือ ทาน การให้ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจน่ารัก อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ ตุก่อนภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แล ฯ การให้ ความเป็นผู้มีวาจน่ารัก ความประพฤติประโยชน์ ในโลกนี้ ความเป็นผู้มีตนสม่าเสมอในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร ธรรมเหล่านั้นแล เป็นเครื่องสงเคราะห์โลกประดุจสลักเพลาคบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้น

ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ไม่พึงมีไซ้ร้มารดาหรือบิดาไม่พึงได้ความนับถือหรือบูชา เพราะเหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ฉะนั้น พวกเขาจึงถึงความยิ่งใหญ่ และเป็นที่น่าสรรเสริญ ฯ^{๓๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกันประกอบด้วย

๑..ทาน ให้ปัน ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัย ๔ ทุน หรือ ทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนการให้ความรู้ ความเข้าใจและศิลปะวิชา

๒. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

^{๓๒} อัง จตุกก (ไทย) ๒๑/๑๓/๕๐-๕๑

๓. อุตถจริยา ทำประโยชน์แก่กัน คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนชวายเป็นเหลือเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับทุกคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๓๓}

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงหลักบริหารคนว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่งคือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คงได้ยินได้ฟังมาแล้ว จากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถุ ๔

- การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

- การพูดจาไพเราะ

- การบำเพ็ญประโยชน์

- การทำตัวเป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย หรือเรียกว่าความมุงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องหวงเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้

ดังนั้น คุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจกันไว้ เสมือนหนึ่งสลักเพชรถนัดถื่นถ้าหลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเหล่านี้ไม่มี บุคคลก็จะเป็นที่เคารพ รักใคร่ ยกย่องนับถือ เราจึงต้องคอยศึกษาและหมั่นเตือนสติตนเองไว้ตลอดว่า แต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่นั้น มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อรู้แล้วก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ นอกจากนี้ เราก็ต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายด้วย คือ ควรวางตนกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร แม้ว่าเราจะได้ดีไปได้แล้ว ก็ต้องไม่ลืมหูลืมตาปฏิบัติตัวเหมือนเช่นเดิมนั้นไม่เปลี่ยนแปลง หรือว่าเราเห็นคนอื่นเขาได้ดี ก็แสดงออกให้เขาได้รับรู้ว่าเรามีความยินดีกับเขาอย่างจริงใจ ไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขา ถ้าทำได้อย่างนี้เราก็ย่อมจะเป็นที่รักที่พอใจของทุกคนรอบข้าง^{๓๔}

พระพุทธเจ้าได้ทรงกล่าวถึงอานิสงส์ที่เกิดการสงเคราะห์ประชาชนด้วย สังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน เปยยวัชชะ อุตถจริยา สมานัตตตา อยู่เป็นประจำ เมื่อจุติจากเทวโลกมาแล้ว บุญที่เกิดจากการให้ทานเป็นประจำ จะทำให้ได้ลักษณะมหาบุรุษ คือ มีฝ่ามือและฝ่าเท้าอ่อนนุ่มและมีเส้นที่ข้อพระองคุลีจกดกันเป็นรูปตาข่าย งดงาม นุ่มนวล^{๓๕} และบุญที่เกิดจากการใช้ปิยวาจา นั้น จะทำให้มีพระชิวหาใหญ่ยาวและมีพระสุรเสียงดุจเสียงพรม ตรัสดุจเสียงร้องของนกการเวก^{๓๖}

^{๓๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๘๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

^{๓๔} พุทธทาสภิกขุ, **บริหารธุรกิจแบบพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : อตัมมโย), หน้า ๑๕.

^{๓๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๑๐/๑๗๐-๑๗๑

^{๓๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๖/๑๙๓

๒.๖ ประวัติความเป็นมาวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่เลขที่ ๒๘๑ หมู่ที่ ๑๓ ถนนบุรีรัมย์-ประโคนชัย ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ ๓๑๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๔ ๖๓๗ ๒๕๖ เว็บไซต์ www.cmubr.ac.th

กำเนิดและการจัดตั้ง

พุทธศักราช ๒๕๔๓ คณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ภายใต้การนำของพระราชปริยัตยาลังการ เจ้าคณะจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีฉันทานุมัติให้ดำเนินการขยายห้องเรียนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ มาดำเนินการจัดการเรียนการสอน ณ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ และสภาวิชาการได้ให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ เบื้องต้น ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระครูสังฆาจารย์ เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทเขากระโดง อนุญาตให้ใช้อาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๔ ชั้น กว้าง ๑๒ เมตร ยาว ๒๐ เมตร เป็นสถานที่สำหรับจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี ๒๕๔๓-๒๕๔๔

การยกสถานะขึ้นเป็นวิทยาลัยสงฆ์

ปี ๒๕๔๖ เมื่อจำนวนนิสิตเพิ่มขึ้น พื้นที่อาคารใช้สอยไม่เพียงพอ จึงได้มีการขยายสถานที่ และก็ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากพระครูสังฆาจารย์ เจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทเขากระโดง ซื้อที่ดินจำนวน ๔ ไร่ ๑ งาน ๘๐ ตารางวา มอบให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย และได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสังฆประชาสรรค์ สูง ๔ ชั้น กว้าง ๑๑ เมตร ยาว ๘๒ เมตร จนแล้วเสร็จ และได้ย้ายการจัดการเรียนการสอนมาดำเนินการที่อาคารหลังใหม่ ขณะเดียวกันก็ได้ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสร้างอาคารเรียน อาคารหอประชุมเพิ่มเติม เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มีความหลากหลาย และเพื่อเตรียมความพร้อมยกสถานะขึ้นเป็นวิทยาลัยสงฆ์

โครงการขยายห้องเรียนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการยกสถานะขึ้นเป็นวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ โดยความเห็นชอบของสภาวิชาการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ และได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๓ ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๑๐๙ ง หน้า ๓๒๙ ลำดับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓

การจัดการเรียนการสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ได้รับอนุมัติให้จัดการเรียนการสอน ๓ ระดับ จำนวน ๙ หลักสูตร ดังนี้

ก. ระดับประกาศนียบัตร จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่

๑. หลักสูตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) สภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๖ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๖ ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๗

๒. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการเทศนา (ป.บท.) สภาวิชาการอุนุมัตติในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔

ข. ระดับปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่

๑. หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา สำหรับพระภิกษุ-สามเณร สภาวิชาการเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๓ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ สภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๓ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓, สำหรับคฤหัสถ์ สภาวิชาการเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๐ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๐ วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๐

๒. หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนา สำหรับพระภิกษุสามเณร สภาวิชาการให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๙ และสภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๙, สำหรับคฤหัสถ์ สภาวิชาการให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ สภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔

๓. หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ สำหรับพระภิกษุสามเณร สภาวิชาการเห็นชอบ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๑

๔. หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ สำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ สภาวิชาการได้ให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ สภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒

๕. หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนาและจิตวิทยาแนะแนว สำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ สภาวิชาการให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ สภามหาวิทยาลัยอุนุมัตติในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๖

๖. หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษ สำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ สภาวิชาการให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒

เมษายน ๒๕๕๖ สภามหาวิทยาลัยอนุมัติในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๖

ค. ระดับปริญญาโทพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา สำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ สภาวิชาการให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ สภามหาวิทยาลัยอนุมัติในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๖

ปรัชญาวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม เชื่อมโยงการเรียนรู้ ทั้งในระดับท้องถิ่นสู่ภูมิภาคและประเทศเพื่อนบ้าน

พุทธศาสนสุภาษิต

ปัญญา โลกสมิ ปชโชโต ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก ปชโชโต ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก (ส.ส. ๑๕/๘/๕๑(บาลี), ส.ส.๑๕/๘๐/๘๕ (ไทย) ฉบับมหาจุฬาฯ)

ปณิธาน

เป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนา ที่มุ่งสร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพจัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการได้อย่างมีความสุข บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่นสู่ภูมิภาคและเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน

วัตถุประสงค์

จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร
๒. จัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้
๓. ให้บริการทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม
๔. พัฒนาการบริหารจัดการ

อุดมการณ์

"เติมปัญญาให้สังคม ระดมความคิด สนองกิจพระศาสนา พัฒนาองค์ความรู้ เชิดชูคุณธรรม"^{๓๗}

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แคเรียร์บลิสดอทคอม ค้นหาคำตอบว่า อาชีพไหนมีความสุขสุด ๆ และอาชีพไหนไม่ ค่อยจะสุขเหมือนชาวบ้าน โดยสอบถามพนักงานหลากหลายสาขาอาชีพกว่า ๔๓,๐๐๐ คนทั่วประเทศเกี่ยวกับ ๙ ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ความสัมพันธ์กับเจ้านายและเพื่อนพนักงาน บรรยากาศในออฟฟิศ ค่าตอบแทน โอกาสเติบโต วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจในแต่ละวัน โดยให้คะแนนแต่ละหัวข้อ และประเมินความสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม ผลที่ออกมาปรากฏว่างานในภาคเกษตรกรรมและเหมืองแร่ ขึ้นแท่นอาชีพสุขน้อยที่สุด ด้วยคะแนน ๓.๗๖ รองลงมา คืองานในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์และอินเทอร์เน็ต ได้คะแนน ๓.๘๑ ส่วนงานเกี่ยวกับสื่อและความบันเทิง รวมทั้งงานด้านค้าปลีก เป็นอุตสาหกรรมที่สุขน้อยในอันดับ ๓ ด้วยคะแนน ๓.๘๕ สูดยอดงานที่มีความสุขสุด ๆ คือ พนักงานของรัฐ ด้วยคะแนน ๔.๑๗ คนเหล่านี้พอใจเพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานในแต่ละวัน รู้สึกสุขใจที่ได้ทำอะไรให้กับประเทศชาติ และเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างขนาดใหญ่ แต่ไม่พอใจโอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร^{๓๘}

กระทรวงศึกษาธิการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้ เผยผลสำรวจอาชีพต่าง ๆ จากประชาชนมากกว่า ๔,๓๐๐ คน จาก ๑๗๐ บริษัท พบว่า อาชีพที่มีความสุขที่สุดคือช่างภาพ ส่วน วิศวกร เป็นอาชีพที่น่าพอใจน้อยที่สุด อาชีพที่มีความสุขอื่น ๆ อาทิ นักเขียน นักแต่งเพลง อาจารย์มหาวิทยาลัย นักสิทธิมนุษยชน นักรัฐศาสตร์ นักบวชศาสนาต่าง ๆ ในทางกลับกัน อาชีพที่ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่าน่าพอใจน้อยสุดคือ นางแบบ แพทย์ บาร์เทนเดอร์ คนขับรถบรรทุก เสมียน เจ้าหน้าที่สรรพากร และนักแสดงชาย^{๓๙}

^{๓๗} กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี, *ประวัติและพัฒนาการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://mcuaad.mcu.ac.th/down_data.php?gplD=15, [๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๐].

^{๓๘} แคเรียร์บลิสดอทคอม, *อาชีพไหนมีความสุขมากที่สุด-น้อยสุด*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.nationejobs.com/content/worklife/careertalk/template.php?conno=1258, [๕ มกราคม ๒๕๖๐].

^{๓๙} กระทรวงศึกษาธิการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้, *อาชีพที่มีความสุขที่สุด*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.arunsawat.com/board/index.php?topic=4487.0>, [๕ มกราคม ๒๕๕๗].

ลู, ซิน, ลิน และโจ (Lu, Shinh, Lin, & Ju)^{๔๐} ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่อยู่ในชุมชน ๔๙๔ ชุมชนในเมืองเกาฉง ประเทศไต้หวันที่มีอายุระหว่าง ๑๘ ถึง ๖๕ ปี จำนวน ๖๐๐ คน ผลการศึกษาพบว่า ๑) เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย ๒) บุคลิกภาพที่เปิดเผย และมีการควบคุมตนเอง มีความสุขแตกต่างจากคนที่มีบุคลิกภาพวันไหวทางอารมณ์ ๓) ลักษณะของเหตุการณ์ในชีวิต มีผลต่อความสุขทั้ง ๒ แบบ ไม่ว่าจะป็นด้านบวก หรือด้านลบ และ ๔) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม สามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้

ดีเนอร์ (Diener) ศึกษาตัดขวางถึงสิ่งที่ค้นพบใหม่ในเรื่องของภาวะความสุขโดยแบ่งการศึกษา เป็น ๓ ระยะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคคล แตกต่างกัน และการศึกษาในทางลึกของรูปแบบทฤษฎี สามารถค้นพบองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดความสุขได้อีก ประกอบด้วย ลักษณะนิสัย การปรับตัว ความแตกต่างของสถานะทางสังคม และการได้รับการสนองตอบความต้องการหรือการเติมเต็ม ซึ่งองค์ประกอบย่อย ที่ได้สามารถนำมาใช้วัดความแตกต่างของความสุขได้คือ ภาวะทางจิตอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งต้องมีการศึกษาระยะยาวในลำดับต่อไปอีก

ดีเนอร์ และโออิชิ “ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุข ระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศแถบเอเชีย” วัดโดยการประเมินระดับความพึงพอใจหลักในชีวิต ทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการได้รับการเติมเต็ม พบว่า ประชาชนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในประเทศแถบเอเชีย^{๔๑}

ปริยาภรณ์ แสงแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ร้อยละ ๓.๔๕ ($\mu = ๑๓๕.๒๓$, $\sigma = ๑๒.๒๙$) อยู่ใน ระดับดี ส่วนปัจจัยคุณลักษณะงาน ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ปัจจัยจูงใจคุณลักษณะงาน ปัจจัยสุขอนามัยความ ผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

^{๔๐} ธารณ ทองงอก, “ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒).

^{๔๑} นันทพันธ์ เปี้ยวน้อย, “ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง”, สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔).

ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศ องค์กรอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๑ ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้คือ ด้านปฏิบัติการ และด้านนโยบาย โดยผู้บริหารควร ส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์พัฒนาคน และงานให้มีความสำคัญในการดำรง และสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากร^{๔๒}

กานต์พิชชา บุญทอง ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาล ราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุสูงกว่า ๔๕ ปี มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๕ ปีมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๒๕ ความพึงพอใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๓๑ ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เป็น ๓.๓๗ และพบว่า บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ^{๔๓}

พัชรินทร์ ผิวนิล ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๒ อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในหน่วยงานรองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจใน ผลงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบและด้าน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๒ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

^{๔๒} ปรียาภรณ์ แสงแก้ว, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๙).

^{๔๓} กานต์พิชชา บุญทอง, “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาล ราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ๒๕๕๙).

เพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุ ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕^{๔๔}

วิทมา ธรรมเจริญ^{๔๕} ค้นพบว่า ผู้สูงอายุมีความสุขโดยเฉลี่ย ๗๖.๘๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ซึ่งจัดว่ามีความสุขอยู่ในระดับมาก และผู้สูงอายุตอนต้นและตอนปลายมีความสุขโดยเฉลี่ย ๗๖.๖๓ คะแนน และ ๗๗.๐๕ คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑๙.๗๖ และ ๒๒.๗๙ ตามลำดับ ซึ่งการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทาง ผลการศึกษาพบว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยของผู้สูงอายุมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

สิรินทร แซ่ฉั่ว ได้ศึกษา “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน” ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วน สุขภาพอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อม ในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับ คำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทนความ มั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ ค่อนข้างน้อยเมื่อ เปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น^{๔๖}

^{๔๔} พัชรินทร์ ผิวนิล, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทไอเออร์ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖).

^{๔๕} วิทมา ธรรมเจริญ, “อิทธิพลของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุ”, **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕).

^{๔๖} สิรินทร แซ่ฉั่ว, “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน” **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓).

รัชนี้ หาญสมสกุล ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์” พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ โดยนำแนวคิดของ Manion มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม^{๔๗}

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว^{๔๘} ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง” พบว่า การรับรู้ลักษณะงานโดยรวม และการรับรู้คุณลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมด้านสาเหตุ ด้านความรับผิดชอบและด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน การรับรู้ลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ โดยเรื่องความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Manion มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

สุกัญญา อินตะโตด ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน” พบว่า พนักงานสิ่งทอที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยเรื่องความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทางหลักธรรมทางพุทธศาสนาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม^{๔๙}

เสาวนิต ผลุงกระโทก ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต : หลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข” พบว่า ผลการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาช่วยให้

^{๔๗} รัชนี้ หาญสมสกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์”, *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๕๐).

^{๔๘} ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๕๑).

^{๔๙} สุกัญญา อินตะโตด, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น จิตใจสงบเยือกเย็น มีสมาธิในการทำงาน เชื้อกฏแห่งกรรม มีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา เกรงกลัวบาป กตัญญูทเวทีกิเลสและอึดตายอดลง มีสติและสัมปชัญญะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเผชิญและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชีวิตได้อย่างมีสติสัมปชัญญะ และส่งผลต่อความสงบสุขของตนเอง ครอบครัวและมนุษยชาติ^{๕๐}

เสนาะ ผดุงฉัตร ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์อานาปานสติภาวนาในคัมภีร์ปฐีสัมภิตามรรค” พบว่าผู้เจริญอานาปานสติอยู่เสมอ คือผู้ไม่เผลอ มีสติตลอดเวลา ถือว่าเป็นผู้ไม่ประมาทในกิจการทั้งปวง เมื่อไม่ประมาทก็จะมุ่งพัฒนาตนในหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อให้ตนอยู่อย่างมีความสุขขั้นต้น คือขั้นโลกียสุข อยู่กับสังคมได้อย่างปกติ และขั้นโลกุตตรสุข คือการบรรลุอรหัตผล อันเป็นผลจากการปฏิบัติจนหลุดพ้นจากกิเลสอาสวะทั้งหลาย ผู้มีสติจะมีลักษณะรู้ตัวและตระหนกอยู่เสมอในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่ตนและโลกอย่างแท้จริง^{๕๑}

ทัศนีย์ แก้วสมนึก ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก” มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕^{๕๒}

จิตนภา ฉิมจินดา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในชีวิตอยู่ในระดับมาก รายได้ความสามารถในการดูแลตนเอง แรงสนับสนุนทางสังคมพัฒนกิจครอบครัวระยะวัยมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า พัฒนกิจครอบครัวระยะวัยชรา

^{๕๐} เสาวนิต ผดุงกระโทก, “การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต : หลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

^{๕๑} เสนาะ ผดุงฉัตร, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์อานาปานสติภาวนาในคัมภีร์ปฐีสัมภิตามรรค”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๕๒} ทัศนีย์ แก้วสมนึก, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก”, **วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

ความสามารถในการดูแลตนเอง และแรงสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ ๕๗.๖๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 0.๕๗๖$, $p^{๕๓}$)

ปานชนะ รัตนกิจ^{๕๔} ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในพุทธปรัชญาเถรวาท : คฤหัสถ์และบรรพชิต” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของคฤหัสถ์เป็นความสุขทางผัสสะ เป็นความสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิตประจำวันอย่างปกติสุข แม้สุขของคฤหัสถ์หรือความสุขทางผัสสะจะมีคุณค่าน้อยเมื่อเทียบกับสุขของบรรพชิตที่เป็นความสุขทางจิต แต่ความสุขทางผัสสะก็ยังคงมีความจำเป็นอยู่มาก ทั้งต่อคฤหัสถ์และบรรพชิต ความจำเป็นสำหรับคฤหัสถ์ คือ ทำให้คฤหัสถ์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและมีความสุขตามอัตภาพ ไม่ทุกข์ร้อนกับความลำบากในการใช้ชีวิตมากจนเกินไป ซึ่งความปกติสุขนี้เองเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการในขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตามแม้พระพุทธเจ้าจะตรัสไว้ว่าความสุขของคฤหัสถ์มี ๔ อย่าง แต่ก็มีได้หมายความว่าคฤหัสถ์จะไม่สามารถมีความสุขที่ประเสริฐกว่านี้ได้ หากแต่ความสุขทั้ง ๔ อย่างนี้เป็นความสุขพื้นฐานที่คฤหัสถ์ควรได้รับและแสวงหาให้ได้อย่างสม่ำเสมอ พระเรวัตน์ ชยากโร (จันทวงศ์) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์” ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๕๕}

นันทรัตน์ อู่ยประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๕๖}

นภัชชล รอดเที่ยง ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุข ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง

^{๕๓} จิตนภา ฉิมจินดา, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดนครปฐม, **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ๒๕๕๕).

^{๕๔} ปานชนะ รัตนกิจ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในพุทธปรัชญาเถรวาท : คฤหัสถ์และบรรพชิต”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๕๕} พระเรวัตน์ ชยากโร (จันทวงศ์), “ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๕๖} นันทรัตน์ อู่ยประเสริฐ, “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ทางการบริหาร ระยะเวลาในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ^{๕๗}

เกสร เรื่องแก้ว^{๕๘} ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี โสด การศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ ๓๐,๐๐๐ บาท ตำแหน่งนักวิชาการ และเป็นลูกจ้างประจำ อายุงาน ๓-๕ ปี พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน

พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน^{๕๙}

สมาพร ถ้าเพชร ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์” พบว่าข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ ๔ ทั้งรายด้านและภาพรวมของบุคลากรทางการแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเป็นบวก แสดงว่าความสุขในการทำงานกับข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน^{๖๐}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำหลักธรรมมาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการร่วมงาน และประพจน์ที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดี

^{๕๗} นภัชชล รอดเที่ยง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑).

^{๕๘} เกสร เรื่องแก้ว, “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ”, สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓).

^{๕๙} พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๖๐} สมาพร ถ้าเพชร, ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

ระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข ความสามัคคี ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไป ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็ม

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

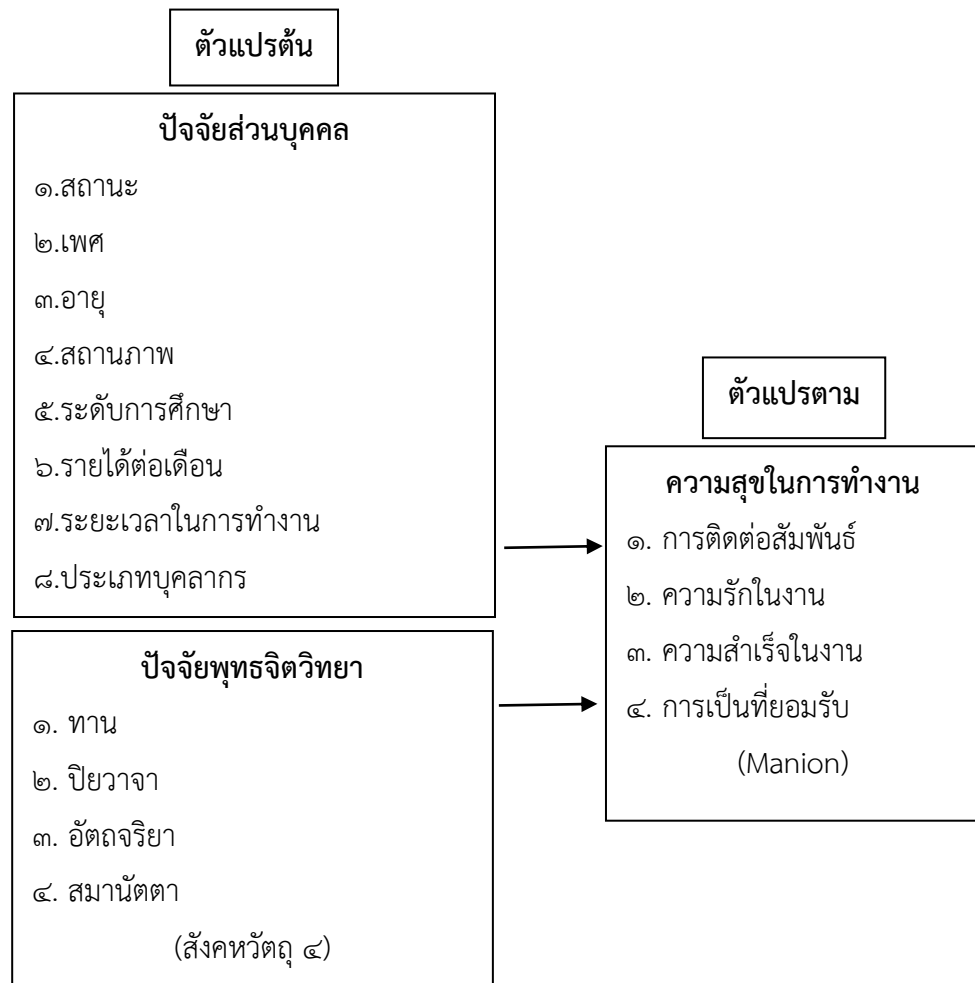
การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุขใน การทำงานที่เคยมีผู้ศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงได้ยกเอาหลักการ สัจจกถา ๔ และทฤษฎีของ Manion มาเป็นแนวทางและตั้งเป็นกรอบแนวคิด ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานะ, เพศ อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, และประเภทบุคลากร

ตัวแปรด้านปัจจัยพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา, และสมานัตตา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์, ความรักในงาน, ความสำเร็จในงาน, และการเป็นที่ยอมรับ



ภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (ปริมาณ Quantitative Research) ต้องการทราบปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้การค้นคว้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือวิจัย
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๘๖ รูป/คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน ๘ ข้อ ประกอบด้วย สถานะ, เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, และประเภทของบุคลากร

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยพุทธจิตวิทยา ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก สมมาตร ถ้ำเพชร ประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อุตถจิตยา, และสมานัตตา

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ จำนวน ๒๐ ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน

ระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญจากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘๐ \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก นฤมล แสงผล ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์, ความรักในงาน, ความสำเร็จในงาน, และการเป็นที่ยอมรับ

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ จำนวน ๒๐ ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน

ระดับมาก มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน

ระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน

ระดับน้อย มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน

ระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘๐ \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด^{๒๒}

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ

๓. นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปตรวจสอบความเรียบร้อย และนำเสนอแบบสอบถามนั้นต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อคำถาม และตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) จำนวน ๕ ท่าน (ภาคผนวก ก.)

๔. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ จำนวน ๓๐ รูป/คน ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้กำหนดค่ามาตรฐานเชื่อมั่นไว้ที่ ๐.๘๐ ซึ่งได้ผลดังนี้

๔.๑ แบบสอบถามความเห็นต่อปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ ๐.๘๘๔

๔.๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ ๐.๘๘๕

๕. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๘๖ ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน ๘๖ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ระหว่างวันที่ ๖ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเป็นการออกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมจากบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมดจำนวน ๘๖ รูป/คน

^{๒๒} สมชัย วงษ์คณะ, รศ.ดร. และ ทวนทอง เขวากีรติพงศ์, รศ.ดร., เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๒๙.

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ, ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง, วิทยานิพนธ์, สารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

๓.๔ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล

๒. จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๒.๑ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

๒.๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage)

๒.๑.๒ ค่าความถี่ (Frequency)

๒.๑.๓ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

๒.๑.๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

๓.๑ การทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓.๒ การทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๒ ปัจจัยพุทธิจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๘๖ รูป/คน ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานแสดงระดับความสัมพันธ์ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0 = มีความสัมพันธ์สูงสุด

± 0.61 ถึง ± 0.80 = มีความสัมพันธ์สูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 = มีความสัมพันธ์ปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 = มีความสัมพันธ์ต่ำ

± 0.01 ถึง ± 0.20 = มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด^{๖๓}

^{๖๓} ศิริวรรณ เสรีและคณะ, การวิจัยการตลาด, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๙).

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of square)
Df	แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน ผลเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F (F – Distribution)
T	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t (t – Distribution)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน ค่าสำหรับบอกความมีนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

๔.๑ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงสามารถเก็บแบบสอบถามมาได้ครบทั้งหมด จำนวน ๘๖ ชุด ซึ่งคิดเป็น ๑๐๐ % โดยแบ่งส่วนการนำเสนอออกเป็น ๕ ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยพุทธจิตวิทยา
- ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานะ		
บรรพชิต	๒๑	๒๔.๔
คฤหัสถ์	๖๕	๗๕.๖
รวม	๘๖	๑๐๐
เพศ		
ชาย	๕๓	๖๑.๖
หญิง	๓๓	๓๘.๔
รวม	๘๖	๑๐๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ - ๓๐ ปี	๘	๙.๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๓๗	๔๓.๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๖	๓๐.๒
๕๑ - ๖๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๑๗.๕
รวม	๘๖	๑๐๐
สถานภาพ		
โสด	๔๔	๕๑.๒
สมรส	๔๒	๔๘.๘
รวม	๘๖	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙	๑๐.๕
ปริญญาตรี	๓๔	๓๙.๕
ปริญญาโท	๒๔	๒๗.๙
ปริญญาเอก	๑๙	๒๒.๑
รวม	๘๖	๑๐๐
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๑	๑๒.๘
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔๘	๕๕.๘
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๐	๒๓.๓
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๗	๘.๑
รวม	๘๖	๑๐๐
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕๘	๖๗.๔
๕ - ๑๐ ปี	๑๔	๑๖.๓
๑๑ - ๑๕ ปีขึ้นไป	๑๔	๑๖.๓
รวม	๘๖	๑๐๐
ประเภทของบุคลากร		
สายวิชาการ	๒๘	๓๒.๖
สายสนับสนุน	๕๘	๖๗.๔
รวม	๘๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖ และเป็นบรรพชิตจำนวน ๒๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๕๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๖ เป็นเพศหญิงจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๓๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ

๓๐.๒ มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕ มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓

บุคลาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน ๔๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ สถานภาพสมรส จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘

บุคลาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๓๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕ รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๒๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙ มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน ๑๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑ และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕

บุคลาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘ รองลงมามีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ และมีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป จำนวน ๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑

บุคลาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๕๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓ มีระยะเวลาการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓

บุคลาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทของบุคลาการคือ สายสนับสนุน จำนวน ๕๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ สายวิชาการ จำนวน ๒๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพุทธิจิตวิทยา

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยพุทธิจิตวิทยาจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ปัจจัยพุทธิจิตวิทยา (สังคหัตถ์ ๔)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ทาน : การให้ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน					
๑	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	๔.๓๖	.๖๘๔	มาก	๒
๒	ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๖	.๖๘๔	มาก	๑
๓	ท่านให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน	๔.๓๗	.๖๗๐	มาก	๓
๔	ท่านมีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน	๔.๓๐	.๖๗๐	มาก	๕
๕	ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	๔.๓๔	.๗๑๓	มาก	๔
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๓๕	.๖๘๘	มาก	
ปิยวาจา : การพูดจาสุภาพอ่อนโยน					
๑	ท่านพูดจาทักทายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ	๔.๓๑	.๖๗๖	มาก	๑
๒	ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	๔.๓๓	.๖๗๙	มาก	๓
๓	ท่านชี้แจงแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์	๔.๓๔	.๗๑๗	มาก	๒
๔	ท่านใช้คำพูดที่ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร	๔.๒๙	.๖๘๙	มาก	๕
๕	ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุมีผล	๔.๓๔	.๗๑๓	มาก	๑
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๓๒	.๖๙๘	มาก	
อัตถจริยา : การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น					
๑	ท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	๔.๓๖	.๖๘๔	มาก	๔
๒	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กร	๔.๓๖	.๖๘๔	มาก	๓
๓	ท่านมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้ว่าเขาต้องการความช่วยเหลือ	๔.๓๗	.๖๘๗	มาก	๒
๔	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนทุกครั้งที่มีโอกาส	๔.๓๐	.๖๗๐	มาก	๕

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยพุทธจิตวิทยา (สังคหัตถ์ ๔)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
๕	ท่านช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจ	๔.๓๔	.๗๑๓	มาก	๑
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๓๕	.๖๘๘	มาก	
ด้านสมานัตตา : การวางตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย					
๑	ท่านไม่เอาไรต์เอาเปรียบต่อเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๖	.๖๗๔	มาก	๓
๒	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	๔.๓๓	.๗๐๑	มาก	๕
๓	ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๔.๔๐	.๖๙๑	มาก	๒
๔	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์	๔.๓๔	.๖๗๙	มาก	๔
๕	ท่านให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	๔.๔๐	.๗๐๘	มาก	๑
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๔๐	.๗๐๘	มาก	
ปัจจัยพุทธจิตวิทยาโดยรวม					
๑	ทาน	๔.๓๕	.๖๘๘	มาก	๒
๒	ปิยวาจา	๔.๓๒	.๖๙๘	มาก	๔
๓	อัทธจริยา	๔.๓๕	.๖๘๘	มาก	๓
๔	สมานัตตา	๔.๓๗	.๖๙๑	มาก	๑
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๓๕	.๖๙๑	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ทาน : การให้ เอื้อเพื่อ เพื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน

พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวม ($\bar{x} = ๔.๓๕$) อยู่ในระดับมาก ท่านให้อภัยอยู่เสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = ๔.๓๗$) อยู่ในระดับมาก ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน และท่านมีความเป็นกันเองในการทำงานไม่ถึงตัวต่อเพื่อน

ร่วมงาน ($\bar{x} = ๔.๓๖$) อยู่ในระดับมาก ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{x} = ๔.๓๐$) อยู่ในระดับมาก

ปียวาจา : การพูดจาสุภาพอ่อนโยน

พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวม ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมาก ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุมีผล ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมาก ท่านชี้แจงแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมาก ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{x} = ๔.๓๓$) อยู่ในระดับมาก ท่านพูดจาทักทายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ($\bar{x} = ๔.๓๑$) อยู่ในระดับมาก ท่านใช้คำพูดที่ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ($\bar{x} = ๔.๒๙$) อยู่ในระดับมาก

อัตถจริยา : การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวม ($\bar{x} = ๔.๓๕$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อรู้ว่าเขาต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{x} = ๔.๓๗$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กร ($\bar{x} = ๔.๓๖$) อยู่ในระดับมาก ท่านช่วยแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{x} = ๔.๓๐$) อยู่ในระดับมาก

สมานัตตา : การวางตนให้เสมอต้นเสมอปลาย

พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวม ($\bar{x} = ๔.๓๕$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = ๔.๔๐$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{x} = ๔.๔๐$) อยู่ในระดับมาก ท่านไม่เอาัดเอาเปรียบต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = ๔.๓๖$) อยู่ในระดับมาก ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมาก ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = ๔.๓๓$) อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยพุทธจิตวิทยาโดยภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยพุทธจิตวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสมานัตตา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๗$) ด้านทาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๕$) ด้านอัตถจริยา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๕$) ด้านปียวาจา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๒$)

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านการติดต่อสัมพันธ์

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
๑	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๔.๔๒	.๖๔๑	มาก	๒
๒	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง	๔.๔๓	.๖๔๒	มาก	๑
๓	เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้	๔.๓๓	.๖๔๑	มาก	๕
๔	ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	๔.๓๓	.๖๗๖	มาก	๔
๕	ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	๔.๓๖	.๖๔๙	มาก	๓
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๓๗	.๖๕๐	มาก	
ด้านความรักในงาน					
๑	ท่านรู้สึกรักงานกับที่ทำงาน	๔.๔๐	.๖๓๘	มาก	๔
๒	ท่านรู้สึกเห็นคุณค่าในการทำงาน	๔.๔๑	.๖๕๘	มาก	๓
๓	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	๔.๔๓	.๖๔๒	มาก	๑
๔	ท่านรู้สึกมีความเพลินเพลินเมื่อได้ทำงาน	๔.๓๕	.๖๔๗	มาก	๕
๕	ท่านรู้สึกมีความภูมิใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน	๔.๔๒	.๖๔๑	มาก	๒
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๔๐	.๖๕๕	มาก	
ด้านความสำเร็จในงาน					
๑	ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	๔.๓๘	.๖๕๔	มาก	๒
๒	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	๔.๓๖	.๖๔๙	มาก	๓
๓	ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	๔.๓๔	.๗๖๑	มาก	๔
๔	ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ	๔.๔๐	.๖๓๘	มาก	๑
๕	ท่านมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	๔.๒๗	.๗๑๐	มาก	๕
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๓๕	.๖๘๒	มาก	

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
การเป็นที่ยอมรับ					
๑	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๗	.๖๗๖	มาก	๑
๒	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๒๓	.๖๖๓	มาก	๒
๓	หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	๔.๒๒	.๖๗๖	มาก	๓
๔	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	๔.๑๙	.๗๗๕	มาก	๕
๕	การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน	๔.๒๒	.๗๔๒	มาก	๔
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๓	.๗๐๖	มาก	
ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม					
๑	การติดต่อสัมพันธ์	๔.๓๗	.๖๕๐	มาก	๒
๒	ความรักในงาน	๔.๔๐	.๖๔๕	มาก	๑
๓	ความสำเร็จในงาน	๔.๓๕	.๖๘๒	มาก	๓
๔	การเป็นที่ยอมรับ	๔.๒๓	.๗๐๖	มาก	๔
	ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๓	.๖๗๑	มาก	

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร **ด้านการติดต่อสัมพันธ์** โดยรวม ($\bar{x} = ๔.๓๗$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง ($\bar{x} = ๔.๔๓$) อยู่ในระดับมาก ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = ๔.๔๒$) อยู่ในระดับมาก ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = ๔.๓๖$) อยู่ในระดับมาก ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x} = ๔.๓๓$) อยู่ในระดับมาก เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้ ($\bar{x} = ๔.๓๓$) อยู่ในระดับมาก

ด้านความรักในงาน โดยรวม ($\bar{x} = ๔.๔๐$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = ๔.๔๓$) อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกมีความสุขภูมิใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = ๔.๔๒$) อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกเห็นคุณค่าในการทำงานปัจจุบัน (

$\bar{x} = ๔.๔๑$) อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกรักงานกับที่ทำ ($\bar{x} = ๔.๔๐$) อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกมีความเพลินเพลินเมื่อได้ทำงาน ($\bar{x} = ๔.๓๕$) อยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวม ($\bar{x} = ๔.๓๕$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ ($\bar{x} = ๔.๔๐$) อยู่ในระดับมาก ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x} = ๔.๓๘$) อยู่ในระดับมาก ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ($\bar{x} = ๔.๓๖$) อยู่ในระดับมาก ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ($\bar{x} = ๔.๒๗$) อยู่ในระดับมาก

ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวม ($\bar{x} = ๔.๒๓$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = ๔.๒๗$) อยู่ในระดับมาก เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = ๔.๒๓$) อยู่ในระดับมาก หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน และการแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ($\bar{x} = ๔.๒๒$) อยู่ในระดับมาก ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ($\bar{x} = ๔.๑๙$) อยู่ในระดับมาก

ความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่าความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ($\bar{x} = ๔.๓๔$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรักในงาน ($\bar{x} = ๔.๔๐$) อยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x} = ๔.๓๗$) อยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = ๔.๓๕$) อยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = ๔.๒๓$) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ ๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานะ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทของบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๑ บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒ กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะ

ความสุขในการทำงาน	สถานะ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	บรรพชิต	๒๑	๔.๑๑	.๕๖๗	-๒.๒๕๖	.๑๓๐
	คฤหัสถ์	๖๕	๔.๔๕	.๖๑๒		
ความรักในงาน	บรรพชิต	๒๑	๔.๒๖	.๖๕๘	-๑.๑๒๕	.๗๗๒
	คฤหัสถ์	๖๕	๔.๔๔	.๖๑๓		
ความสำเร็จในงาน	บรรพชิต	๒๑	๔.๐๐	.๕๓๘	-๓.๐๒๐	.๐๓๕*
	คฤหัสถ์	๖๕	๔.๔๕	.๖๐๗		
การเป็นที่ยอมรับ	บรรพชิต	๒๑	๔.๑๒	.๕๘๑	-๒.๐๐๖	.๙๕๘
	คฤหัสถ์	๖๕	๔.๔๑	.๕๘๐		
ความสุขในการทำงาน	บรรพชิต	๒๑	๔.๑๓	.๕๕๒	-๒.๒๐๓	.๖๘๒
โดยรวม	คฤหัสถ์	๖๕	๔.๔๒	.๕๕๗๔		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig มากกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๒ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒ กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	ชาย	๕๓	๔.๓๔	.๕๗๙	-๐.๕๔๕	.๓๐๕
	หญิง	๓๓	๔.๔๑	.๖๗๘		
ความรักในงาน	ชาย	๕๓	๔.๓๖	.๕๘๔	-๐.๙๖๑	.๒๓๙
	หญิง	๓๓	๔.๔๔	.๖๙๒		
ความสำเร็จในงาน	ชาย	๕๓	๔.๒๙	.๕๘๑	-๐.๙๒๗	.๓๒๙
	หญิง	๓๓	๔.๔๓	.๖๗๘		
การเป็นที่ยอมรับ	ชาย	๕๓	๔.๓๑	.๕๔๗	-๐.๕๕๖	.๒๖๑
	หญิง	๓๓	๔.๓๘	.๖๖๑		
ความสุขในการทำงาน	ชาย	๕๓	๔.๓๓	.๕๓๕	-๐.๖๙๓	.๓๓๒
โดยรวม	หญิง	๓๓	๔.๔๒	.๖๕๔		

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig มากกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig มากกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๓ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๒๒	๕	.๓๐๔	.๗๙๑	.๕๖๐
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๘๑๑	๘๐	.๓๘๕		
	รวม	๓๒.๓๓๓	๘๕			
ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๐๙	๕	.๒๒๒	.๕๕๑	.๗๓๗
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๑๗๑	๘๐	.๔๐๒		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๘๕			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๖๔	๕	.๓๓๓	.๘๕๙	.๕๑๒
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๙๙๐	๘๐	.๓๘๗		
	รวม	๓๒.๖๕๕	๘๕			
การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๒๒	๕	.๒๒๔	.๖๒๘	.๖๗๙
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๕๘๓	๘๐	.๓๕๗		
	รวม	๒๙.๗๐๕	๘๕			
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๖๖	๕	.๒๕๓	.๗๓๖	.๕๙๘
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๕๑๓	๘๐	.๓๔๔		
	รวม	๒๘.๗๗๙	๘๕			

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่าในทุกด้าน มีค่ามากกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๔ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒ กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	โสด	๔๓	๔.๑๐	.๖๕๓	-๔.๒๘๓	.๒๕๘
	สมรส	๔๒	๔.๖๒	.๔๔๗		
ความรักในงาน	โสด	๔๓	๔.๑๘	.๖๙๙	-๓.๓๓๗	.๐๑๗*
	สมรส	๔๒	๔.๖๐	.๔๕๔		
ความสำเร็จในงาน	โสด	๔๓	๔.๐๖	.๖๕๔	-๔.๕๔๐	.๑๗๓
	สมรส	๔๒	๔.๖๑	.๔๓๖		
การเป็นที่ยอมรับ	โสด	๔๓	๔.๑๐	.๖๓๒	-๓.๘๐๘	.๐๕๒
	สมรส	๔๒	๔.๕๖	.๔๔๕		
ความสุขในการทำงาน	โสด	๔๓	๔.๑๑	.๖๒๗	-๔.๒๔๓	.๐๓๑*
โดยรวม	สมรส	๔๒	๔.๖๐	.๔๐๖		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๗ พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรักในงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่าในทุกด้าน มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๕ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๔.๖๙๑	๓	๑.๕๖๔	๔.๖๓๙	.๐๐๕*
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๖๔๒	๘๒	๐.๓๓๗		
	รวม	๓๒.๓๓๓	๘๕			
ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓๑	๓	๐.๖๑๐	๑.๕๙๒	.๑๙๘
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๔๔๙	๘๒	๐.๓๘๔		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๘๕			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๒๑	๓	๑.๘๐๗	๕.๔๔๑	.๐๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๒๓๓	๘๒	๐.๓๓๒		
	รวม	๓๒.๖๕๕	๘๕			
การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๕๖	๓	๑.๑๑๙	๓.๔๘๒	.๐๒๐*
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๓๔๘	๘๒	๐.๓๒๑		
	รวม	๒๙.๗๐๕	๘๕			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๕๔	๓	๑.๒๑๘	๓.๙๗๕	.๐๑๑*
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๑๒๕	๘๒	๐.๓๐๖		
	รวม	๒๘.๗๗๙	๘๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่าในทุกด้าน มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับ

สมมติฐานหลัก (H_1) ได้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การติดต่อสัมพันธ์	\bar{x}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		ปริญญาตรี			
		๕.๐๐	๔.๔๐	๔.๑๗	๔.๒๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕.๐๐	-	.๖๐๐*	.๘๒๕*	.๗๒๖*
ปริญญาตรี	๔.๔๐	-	-	.๒๒๕	.๑๒๖
ปริญญาโท	๔.๑๗	-	-	-	-.๐๙๘
ปริญญาเอก	๔.๒๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๓ คู่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการติดต่อสัมพันธ์น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการติดต่อสัมพันธ์น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการติดต่อสัมพันธ์น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัย
สงฆ์บุรีรัมย์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความสำเร็จในงาน		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	\bar{x}	๔.๙๗	๔.๔๑	๔.๑๐	๔.๒๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๙๗	-	.๕๖๖*	.๘๘๖*	.๗๑๔*
ปริญญาตรี	๔.๔๑	-	-	.๓๒๐*	.๑๔๘
ปริญญาโท	๔.๑๐	-	-	-	.๑๗๑
ปริญญาเอก	๔.๒๖	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๔ คู่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการ
ทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก
บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน
ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัย
สงฆ์บุรีรัมย์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

การเป็นที่ยอมรับ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	\bar{x}	๔.๙๗	๔.๔๑	๔.๑๐	๔.๒๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๙๗	-	-๐.๕๒๙*	.๗๐๔*	.๖๐๔*
ปริญญาตรี	๔.๔๑	-	-	.๑๗๕	.๐๗๕
ปริญญาโท	๔.๑๐	-	-	-	-๐.๑๐๐
ปริญญาเอก	๔.๒๖	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
จำนวน ๓ คู่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการ
ทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัย
สงฆ์บุรีรัมย์เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนก
ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ความสุขในการ ทำงานโดยรวม		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	\bar{x}	๔.๙๗	๔.๔๑	๔.๑๐	๔.๒๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๙๗	-	.๕๑๕*	.๗๓๕*	.๐๖๘*
ปริญญาตรี	๔.๔๑	-	-	.๒๒๐	.๐๙๓
ปริญญาโท	๔.๑๐	-	-	-	-.๑๒๗
ปริญญาเอก	๔.๒๖	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
จำนวน ๔ คู่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

สมมติฐานที่ ๑.๖ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน
แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็น
รายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant
Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๕๔	๓	๑.๓๕๑	๓.๙๑๙	.๐๑๑*
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๒๗๙	๘๒	๐.๓๔๕		
	รวม	๓๒.๓๓๓	๘๕			
ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๗๔	๓	๐.๙๕๘	๒.๕๘๓	.๐๕๙
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๔๐๖	๘๒	๐.๓๗๑		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๘๕			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๐๖	๓	๑.๑๖๙	๓.๒๘๗	.๐๒๕*
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๑๔๙	๘๒	๐.๓๕๕		
	รวม	๓๒.๖๕๕	๘๕			
การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๒๙	๓	๑.๑๔๓	๓.๕๖๖	.๐๑๘*
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๒๗๖	๘๒	๐.๓๒๐		
	รวม	๒๙.๗๐๕	๘๕			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๐๗	๓	๑.๑๐๒	๓.๕๔๙	.๐๑๘*
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๔๗๑	๘๒	๐.๓๑๑		
	รวม	๒๘.๗๗๘	๘๕			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่าในทุกด้าน มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัย
สงฆ์บุรีรัมย์ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

การติดต่อสัมพันธ์	ไม่เกิน				
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐
	-	๔.๘๕	๔.๒๑	๔.๔๓	๔.๕๕
\bar{x}	๔.๘๕	-	.๖๔๒*	.๔๒๔	.๓๑๑
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	๔.๘๕	-	.๖๔๒*	.๔๒๔	.๓๑๑
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๔.๒๑	-	-	-.๒๑๗	-.๓๓๐
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๔.๒๑	-	-	-	-.๑๑๒
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐	๔.๕๕	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
จำนวน ๑ คู่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานใน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ -
๒๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัย
สงฆ์บุรีรัมย์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

ความสำเร็จในงาน	ไม่เกิน				
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐
	-	๔.๘๔	๔.๒๒	๔.๔๐	๔.๓๔
\bar{x}	๔.๘๔	-	.๖๑๙*	.๔๓๖	.๔๙๓
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	๔.๘๔	-	.๖๑๙*	.๔๓๖	.๔๙๓
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๔.๒๒	-	-	-.๑๘๓	-.๑๒๖
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๔.๔๐	-	-	-	.๐๕๗
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐	๔.๓๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๑ คู่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

การเป็นที่ยอมรับ		ไม่เกิน	๑๐,๐๐๑ -	๒๐,๐๐๑ -	๓๐,๐๐๑ -
		๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
	\bar{x}	๔.๗๖	๔.๑๘	๔.๔๔	๔.๔๗
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	๔.๗๖	-	.๕๗๖*	.๓๒๑	.๒๘๙
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๔.๑๘	-	-	-.๒๕๕	-.๒๘๖
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๔.๔๔	-	-	-	-.๐๓๑
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐	๔.๔๗	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๑ คู่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน ด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัย
สงฆ์บุรีรัมย์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	ไม่เกิน	๑๐,๐๐๑ -	๒๐,๐๐๑ -	๓๐,๐๐๑ -	
	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
	\bar{x}	๔.๗๖	๔.๑๙	๔.๔๖	๔.๔๘
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	๔.๗๖	-	.๕๗๑*	.๓๒๓	.๓๑๗
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๔.๑๙	-	-	-.๒๔๘	-.๒๕๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐	๔.๔๖	-	-	-	-.๐๐๕
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐	๔.๔๘	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน
๑ คู่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

สมมติฐานที่ ๑.๗ บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน
แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็น
รายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant
Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการ
ทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน

ความสุขในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๗๙	๓	๑.๑๖๐	๓.๒๙๖	.๐๒๕*
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๘๕๔	๘๒	๐.๓๕๒		
	รวม	๓๒.๓๓๓	๘๕			
ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๘๗๓	๓	๑.๙๕๘	๕.๘๕๗	.๐๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๔๐๗	๘๒	๐.๓๓๔		
	รวม	๓๓.๒๘๐	๘๕			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๐๘	๓	๐.๘๖๘	๒.๓๗๒	.๐๗๖
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๐๔๗	๘๒	๐.๓๖๖		
	รวม	๓๒.๖๕๕	๘๕			
การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๕๓๗	๓	๑.๕๑๒	๔.๙๒๗	.๐๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๑๖๘	๘๒	๐.๓๐๗		
	รวม	๒๙.๗๐๕	๘๕			
ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๑๐	๓	๑.๓๓๗	๔.๔๒๕	.๐๐๖*
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๗๖๙	๘๒	๐.๓๐๒		
	รวม	๒๘.๗๗๙	๘๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่าในทุกด้าน มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๘ บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ๒ กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน Independent Samples t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig น้อยกว่า ๐.๐๕ ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ประเภท	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
การติดต่อสัมพันธ์	สายวิชาการ	๕	๔.๘๘	.๒๖๘	๑.๘๓๐	.๐๒๒*
	สายสนับสนุน	๒๒	๔.๔๐	.๕๖๕		
ความรักในงาน	สายวิชาการ	๕	๔.๗๒	.๔๓๘	.๕๗๒	.๑๕๒
	สายสนับสนุน	๒๒	๔.๕๕	.๖๐๗		
ความสำเร็จในงาน	สายวิชาการ	๕	๔.๙๒	.๑๗๘	๒.๔๒๔	.๐๐๖*
	สายสนับสนุน	๒๒	๔.๒๘	.๕๗๔		
การเป็นที่ยอมรับ	สายวิชาการ	๕	๔.๘๑	.๒๕๔	๑.๕๕๖	.๐๗๓
	สายสนับสนุน	๒๒	๔.๔๐	.๕๖๘		
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	สายวิชาการ	๕	๔.๘๓	.๒๒๙	๑.๗๐๖	.๐๙๐
	สายสนับสนุน	๒๒	๔.๔๑	.๕๓๖		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และความสำเร็จในงาน พบว่าในทุกด้าน มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) ได้ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑

ความคิดเห็น เกี่ยวกับความสุข ในการทำงาน	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล							
	สถานะ	เพศ	อายุ	สถาน ภาพ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อเดือน	ระยะเวลา ทำงาน	ประเภท บุคลากร
การติดต่อสัมพันธ์	-	-	-	-	.๐๐๕*	.๐๑๑*	.๐๒๕*	.๐๒๒*
ความรักในงาน	-	-	-	.๐๑๗*	-	-	.๐๐๑*	-
ความสำเร็จในงาน	.๐๓๕*	-	-	-	.๐๐๒*	.๐๒๕*	-	.๐๐๖*
การเป็นที่ยอมรับ	-	-	-	-	.๐๒๐*	.๐๑๘	.๐๐๓*	-
ความสุขในการ ทำงานโดยรวม	-	-	-	.๐๓๑*	.๐๑๑*	.๐๑๘*	.๐๐๖*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานะ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงานในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ และประเภทของบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านความสำเร็จในงาน

บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานโดยรวม

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานโดยรวม

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานโดยรวม

บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงานโดยรวม

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ และความสำเร็จในงาน

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยพุทฺธจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตฺถจริยา และสมานัตตา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพุทฺธจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากร

	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๑)..ทาน	-	๐.๘๘๕ **	๐.๙๑๓ **	๐.๙๐๑ **	๐.๘๖๗ **	๐.๗๙๗ **	๐.๗๙๓ **	๐.๙๓๗ **	๐.๙๖๙ **	๐.๘๙๓ **
๒) ปิยวาจา		-	๐.๗๘๓ **	๐.๙๒๘ **	๐.๘๑๓ **	๐.๘๑๘ **	๐.๗๗๑ **	๐.๙๑๘ **	๐.๙๕๒ **	๐.๘๗๔ **
๓) อตฺถจริยา			-	๐.๙๖๗ **	๐.๘๑๕ **	๐.๘๑๖ **	๐.๗๔๗ **	๐.๙๐๖ **	๐.๙๓๕ **	๐.๘๖๓ **
๔)สมานัตตา				-	๐.๘๐๐ **	๐.๘๕๓ **	๐.๗๖๓ **	๐.๙๔๒ **	๐.๙๖๙ **	๐.๘๘๔ **
๕) การติดต่อสัมพันธ์					-	๐.๘๕๐ **	๐.๘๘๑ **	๐.๙๓๐ **	๐.๘๖๔ **	๐.๙๖๔ **
๖) ความรักในงาน						-	๐.๗๔๑ **	๐.๙๑๒ **	๐.๘๖๑ **	๐.๙๒๓ **
๗) ความสำเร็จในงาน							-	๐.๘๙๒ **	๐.๘๐๖ **	๐.๙๒๖ **
๘) การเป็นที่ยอมรับ								-	๐.๙๗๐ **	๐.๙๘๓ **
๙) โดยรวม									-	๐.๙๒๑ **
๑๐) โดยภาพรวม										-

** มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ปัจจัยพุทฺธจิตวิทยา (รายด้าน ภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั่นคือ เมื่อปัจจัยพุทฺธจิตวิทยาเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดของการวิจัย เรื่องปัจจัย พุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ที่ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
ผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	๑	๑.๒
ผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	๘๕	๙๘.๘
รวม	๘๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่าบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๘๖ รูป/คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน ๘๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘ ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน ๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

จากข้อเสนอแนะที่ได้รับจากบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีดังต่อไปนี้

๑. ปัญหา

- การทำงานในภาพรวมค่อนข้างไร้ทิศทาง

๒. อุปสรรค

- ไม่มีความคิดเห็น

๓. ข้อเสนอแนะ

- ควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพุทธจิตวิทยากับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๘๖ รูป/คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย สถานะ, เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, ประเภทบุคลากร แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยพุทธจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย ทาน, ปิยวาจา, อุตถจริยา, และสมานัตตา โดยใช้การวัดข้อมูลอันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์, ความรักในงาน, ความสำเร็จในงาน, และการเป็นที่ยอมรับ โดยใช้การวัดข้อมูลอันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต่างของตัวแปร สำหรับตัวแปรต้นที่มีกลุ่มตัวเลือก ๒ กลุ่มใช้ Independent Samples t-test ตัวแปรต้นที่มีกลุ่มตัวเลือกมากกว่า ๒ กลุ่มใช้ F-test (One Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ๒ ตัว ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยพุทธิจิตวิทยา

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะเป็นคฤหัสถ์ เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีระยะเวลาในงานในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ต่ำกว่า ๕ ปี และเป็นสายสนับสนุน

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยพุทธิจิตวิทยา

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพุทธิจิตวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำนวน ๔ ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมานัตตา รองลงมาคือ ทาน อตถจริยา และปิยวาจา ตามลำดับ สรุปรายด้านดังนี้

ด้านทาน บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และท่านมีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ด้านปิยวาจา บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุมีผล รองลงมาคือ ท่านชี้แจงแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ท่านพูดจาด้วยความจริงใจ ท่านพูดจาทักทายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ท่านใช้คำพูดที่ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ตามลำดับ

ด้านอตถจริยา บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อรู้ว่าเขาต้องการความช่วยเหลือ รองลงมาคือ ท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กร ท่านช่วยแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ในองค์กรด้วย

ความเต็มใจ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนทุกครั้งที่มีโอกาส ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนทุกครั้งที่มีโอกาส ตามลำดับ

ด้านสมานัตตา บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ท่านมีความจริงจังต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ท่านไม่เอาใจเอาเปรียบต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำนวน ๔ ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักในงาน รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ สรุปประเด็นดังนี้

การติดต่อสัมพันธ์ บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้ตามลำดับ

ความรักในงาน บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบันท่านรู้สึกเห็นคุณค่าในการทำงาน ท่านรู้สึกรักกับงานที่ทำ ท่านรู้สึกมีความเพลินเพลินเมื่อได้ทำงานตามลำดับ

ความสำเร็จในงาน บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ รองลงมาคือ ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่านทำงานที่ทำขายได้สำเร็จ ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ท่านมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ตามลำดับ

การเป็นที่ยอมรับ บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ข้อ โดยมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม ปลายเปิด

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ได้จากบุคลากรวิทยาลัย สงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ตอบคำถามปลายเปิดมีดังนี้

๑ ปัญหา

- การทำงานในภาพรวมค่อนข้างไร้ทิศทาง

๒. อุปสรรค

- ไม่มีความคิดเห็น

๓. ข้อเสนอแนะ

- ควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานะ, เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน, และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๑ สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์มีสถานะแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๒ สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๓ สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๔ สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๕ สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑.๘ สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยพุทธจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลได้

พบว่าปัจจัยพุทธจิตวิทยา (รายด้าน ภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั่นคือ เมื่อปัจจัยพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความรักในงาน, การติดต่อสัมพันธ์, ความสำเร็จในงาน, การเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มีความความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่แท้จริงทำให้มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงที่สุด รองลงมาคือการติดต่อสัมพันธ์อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ พุดคุยกันอย่างเป็นมิตร และเป็นกันเอง มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จึงเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสุขในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธนะบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน, ความสำเร็จในงาน, การเป็นที่ยอมรับ, และการติดต่อสัมพันธ์ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน, ความกระตือรือร้นในการทำงาน, และความมีวินัยในงาน

๕.๒.๒ อภิปรายผลเปรียบเทียบเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สถานะ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่มีสถานะเป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าสะดวกในการทำงาน เพราะงานบางอย่างคฤหัสถ์ทำได้แต่ฝ่ายบรรพชิตทำไม่ได้ เพราะต้องอยู่ในขอบเขตพระธรรมวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนะ รัตนกิจ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในพุทธปรัชญาเถรวาท : คฤหัสถ์และบรรพชิต” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของ

คฤหัสถ์เป็นความสุขทางผัสสะ เป็นความสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิตประจำวันอย่างปกติสุข แม้สุขของคฤหัสถ์หรือความสุขทางผัสสะจะมีคุณค่าน้อยเมื่อเทียบกับสุขของบรรพชิตที่เป็นความสุขทางจิต แต่ความสุขทางผัสสะก็ยังมีค่าเป็นอยู่มาก ทั้งต่อคฤหัสถ์และบรรพชิต ความจำเป็นสำหรับคฤหัสถ์คือ ทำให้คฤหัสถ์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและมีความสุขตามอัตภาพ ไม่ทุกข์ร้อนกับความลำบากในการใช้ชีวิตมากเกินไป ซึ่งความปกติสุขนี้เองเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการในขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตามแม้พระพุทธเจ้าจะตรัสไว้ว่าความสุขของคฤหัสถ์มี ๔ อย่าง แต่ก็มีได้หมายความว่าคฤหัสถ์จะไม่สามารถมีความสุขที่ประเสริฐกว่านี้ได้ หากแต่ความสุขทั้ง ๔ อย่างนี้เป็นความสุขพื้นฐานที่คฤหัสถ์ควรได้รับและแสวงหาให้ได้อย่างสม่ำเสมอ

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าสมัยนี้เป็นสมัยโลกาภิวัตน์ผู้ชายและผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันทุกอย่าง จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเรวัตน์ ชยากโร (จันทวงศ์) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์” ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าการทำงานอยู่ในวิทยาลัยของพระสงฆ์ทุกวัน ๆ ทำให้รู้หลักธรรมที่จะนำไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และใช้คำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาช่วยขัดเกลาจิตใจตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์รัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานโสดไม่ค่อยมีเรื่องภาระปัญหาครอบครัวมาก ไม่เหมือนกับสถานภาพสมรสที่ต้องแบกรับภาระปัญหาครอบครัวมาก จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุข ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว

นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าการมีระดับการศึกษาสูง ก็หมายความว่าค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้นไปด้วยจึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร เรืองแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี โสด การศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ ๓๐,๐๐๐ บาท ตำแหน่งนักวิชาการ และเป็นลูกจ้างประจำ อายุงาน ๓-๕ ปี พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่รายได้ต่อเดือนต่ำนั้นก็เพราะมีระดับการศึกษาต่ำ เพราะรายได้ต่อเดือนจะได้ตามระดับการศึกษา จึงทำให้ระดับความสุขในงานทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของ นภดล กรรณิกา พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยคนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐บาท มีคะแนนความสุขในการทำงานต่ำที่สุด

ระยะเวลาทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากก็มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ผู้มีระยะเวลาทำงานน้อยขาดประสบการณ์ จึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒน (พรหมเกิด) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ประเภทของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อาจเป็นเพราะว่าถึงแม้ประเภทของบุคลากรจะแตกต่างกัน ต่างก็เป็นศิษย์พระตถาคตทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาเหมือนกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ

บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” พบว่า บุคลากรที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า ๐.๐๕

๕.๒.๓ อภิปรายผลความสัมพันธ์

ปัจจัยพุทธจิตวิทยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยพุทธจิตวิทยา (สังคหวัตถุ ๔) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r มีค่าเป็นบวก) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาพร ถ้ำเพชร ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์” พบว่าข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ ๔ ทั้งรายด้านและภาพรวมของบุคลากรทางการแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีค่าเป็นบวก แสดงว่าความสุขในการทำงานกับข้อปฏิบัติสังคหวัตถุ ๔ มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอยู่ ๒ ประการดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ควรส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อของบุคลากร
๒) ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนหรือรายได้ต่อเดือนของบุคลากรให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ

๓) ควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาเรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดบุรีรัมย์”

๒) ควรศึกษาเรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์”

๓) ควรศึกษาเรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธ จังหวัดบุรีรัมย์”

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือภาษาไทย

เครือข่ายวิจัยและพัฒนาสุขภาพจิต. สรุปรายงานการวิเคราะห์ นิยามความหมายสุขภาพจิตและ
องค์ประกอบของสุขภาพจิต. นนทบุรี, ๒๕๓๗.

แคนฟิลด์. เจ. และมิลเลอร์. เจ. หัวใจอยู่กับงาน. แปลโดย สุธรรม รัตนโชติ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์
วิทยบริการสาละยุดิธรรม, ๒๕๔๑.

จำลอง ดิษยวณิช. วิปัสสนากรรมฐานในจิตเวชสำหรับประชาชน. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์นันทพันธ์,
๒๕๔๒.

ดิช นัท ฮันท์, ศิลปะแห่งอำนาจ. แปลโดย จิตร ทัศนเสถียร และสังฆะหมู่บ้านพลัมประเทศไทย.
พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ.พี.กราฟฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด,
๒๕๕๓.

ทองคุณ หงส์พันธุ์. วิธีการแห่งบัณฑิตการครองตน ครองคน และครองงาน. นครราชสีมา : สมบูรณ์
ออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๓๑.

ทวนทอง เขาวงกตพิงค์ รศ.ดร.และ สมชัย วงษ์คณะ รศ.ดร. เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย
กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๑.

เทิดศักดิ์ เดชคง. การเรียนรู้สู่พลังจิต. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๓.

ทองฟู ศิริวงศ์. รศ.ดร. พฤติกรรมองค์การ Organization Behavior. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
จามจรีโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๕.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๙.

นิภา เมธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.

บุญจง ชวศิริวงศ์. “ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)”. วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ ๙
ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. มปป.

ปิ่น มุกข์กันต์. **บันทึกธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๒๖.

_____ . **มงคลชีวิต ภาค ๒**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **กายหายไข้ ใจหายทุกข์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์ , ๒๕๔๘.

_____ . **ธรรมญูชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๘๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **ข้อคิดชีวิตทวนกระแส**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ทนส่งเสริมพุทธศาสนา, ๒๕๓๖.

_____ . **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

_____ . **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). **ความสุขสามระดับ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๒.

_____ . **การทำงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗.

_____ . **โพธิปักขิยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

_____ . **การทำงานที่เป็นสุข : การทำงานคือการปฏิบัติธรรม**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป..

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ). **ชีวิตที่เป็นสุข ความสุขยิ่งกว่าความสงบไม่มี**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.

พระธรรมวิสุทธิธารจารย์. **ทางแห่งความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.

พระเทพวิสุทธิญาณ. **อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. ปัตตานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๖.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ปรัชญากรีก : บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๓๗.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริสาส์น, ๒๕๔๐.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. **ความลับขององค์กร พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ, ๒๕๓๕.

วิเชียร รักการ. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

วิทยากร เชียงกุล. **จิตวิทยาในการสร้างความสุข**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๘.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๙.
- สมชัย วงษ์คณะ. รศ.ดร. และทวนทอง เขาวงกัรติพงศ์, รศ.ดร. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๑.
- สงศรี ชมพูนุช. **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๕, นครศรีธรรมราช : สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๓๘.
- _____. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๑๕๕๔.
- _____. **การวิจัย**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.
- สุวิมล ติรกานันท์. รศ.ดร. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต. **เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท**. ภูเก็ต : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต, ๒๕๔๒.
- สุชีพ ปุณฺณานุกาภ. **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. **ทำงานอย่างไรให้ HAPPY**. กรุงเทพมหานคร : เนชั่นบุ๊คส์, ๒๕๔๘.
- องค์ทะไลลามะ และมิวเซนเบิร์ก. แอล.วี.ดี. **วิถีแห่งผู้นำ : เงินตรา ความสำเร็จ และความสุขบนวิถีแห่งคุณภาพและคุณธรรม**. แปลโดย สมณ สุวรรณรัตน์. กรุงเทพมหานคร : เนชั่นบุ๊คส์, ๒๕๕๒.

(๒) วิทยานิพนธ์

- กานต์พิชชา บุญทอง. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาล ราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๙.**
- เกสร เรืองแก้ว. “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ”. **สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.**
- จิตนภา นิมนจินดา. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยคริสเตียน), ๒๕๕๕.**

- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วิทยานิพนธ์การ
จัดการมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.
- ธารณ์ ทองงอก. “ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักศึกษา เมือง
พัทยา จังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรักจำกัด จังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าอิสระบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
๒๕๕๒.
- นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย. “ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง”. **สารนิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.
- นัชชลด รอดเที่ยง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยใน
เขตตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๕๕๑.
- นฤมล แสงวงผล. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๔.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถ ในการเผชิญและฟื้น
ฝ่เอาอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาล
รัฐแห่งหนึ่ง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.
- ปานชนะ รัตนกิจ. “ความสุขในพุทธปรัชญาเถรวาท : คฤหัสถ์และบรรพชิต”. **รายงาน
วิทยานิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๙.
- พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด). “การบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภอกู่ทอง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระเรวัตน์ ชยากโร (จันทวงศ์). “ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ณ ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พัชรินทร์ ผิวนิล. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไฮเออร์ อิเล็กทริก ประเทศไทย จำกัดมหาชน”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.

รัชณี หาญสมสกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์”. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

วิหมา ธรรมเจริญ. “อิทธิพลของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุ”. **วิทยาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕.

สมาพร ถ้ำเพชร. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันการพัฒนาศึกษาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, ๒๕๕๓.

สุกัญญา อินตะโตด. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

เสนาะ ผดุงฉัตร. “การศึกษาเชิงวิเคราะห์อาณาป้านสสติภาในคัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

อารดา บุญเลิศ. “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงศึกษาธิการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้. **อาชีพที่มีความสุขที่สุด.**

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.arunsawat.com/board/index.php?topic=4487.0>,

[๕ มกราคม ๕๗].

กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี. **ประวัติและพัฒนาการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์.** [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : http://mcuaad.mcu.ac.th/down_data.php?gpID=15, [๓๐

ธันวาคม ๒๕๖๐].

แคเรียร์บลิสดอทคอม. **อาชีพไหนมีความสุขมากที่สุด-น้อยสุด.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

www.nationejobs.com/content/worklife/careertalk/template.php?conno=1258, [๕ มกราคม ๖๑].

คัคนางค์ มณีศรี และวัชรภรณ์ เฟงจิตต์. **วิธีง่ายๆ ๑๐ ข้อในการเพิ่มความสุข.** [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <http://www.learners.in.th/blogs/posts/๒๔๙๔๑๕>, [๑๐ มกราคม

๒๕๖๐].

Meoneogeo. **สามีสสุข นีรามีสสุข.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://meoneogeo.blogspot.com/2009/12/vs.html>, [๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐].

Manion. **ความสุขในการทำงาน.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.ex

mba.buu.ac.th/Research%202556/Research_Rayong/MBA.../05_ch22.pdf,

[๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.	พธ.บ. (พระพุทธศาสนา), พธ.ม. (วิปัสสนา), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.	ป.ธ. ๗, ปว.ค., (จิตวิทยา), ศศ.ม. (จิตวิทยาให้คำปรึกษา) 7th grade of Pali, Professional Cert. for Teachers, B.A. (Psychology), M.A. (Counseling Psychology), Ph.D. (Psychology)
ผศ.ดร., ประยูร สุยะใจ	ป.ธ. ๓, พธ.บ. (จิตวิทยา), B.J. (Journalism), Dip. (Diploma in Social Research), M.A. (Political Science), M.A. (Economics), M.A. (Clinical Psychology), M.Ed. (Educational Psychology), Ph.D. (Psychology)
ดร. พุทธชาติ แผนสมบุญ	วทบ. (ชีวภาพ), วทม. (เทคโนโลยีชีวภาพ), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
ดร. กมลาศ ภูวนาธิพงศ์	นศ.บ. (ประชาสัมพันธ์) เกียรตินิยมอันดับ ๒, วท.ม. (จิตวิทยา พัฒนาการ), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๒๕๓๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑
 เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

กราบมนตรีการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ๘๖ ชุด

ด้วย พระอนันตชัย อภินนโท (ชินโพธิ์น้อย) เลขประจำตัวนิตินิสิต ๕๔๐๑๒๐๓๐๐๓ นิสิตระดับปริญญาโท โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการและการพัฒนาองค์กรต่อไป

จึงกราบมนตรีการมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลจะได้ทำการวิจัยต่อไปและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มนตรีการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

- เพื่อ โปรดทราบ.....
 พิจารณา.....
 สั่งการ.....
 อนุมัติ.....

(นายรังสิทธิ วิทกเงิน)
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารวิชาการ
 ๒ / ๓๖ / ๓๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)
 ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

เรียน ผู้อำนวยการ วส.บ.

- เพื่อ ทราบ
 อนุมัติ/เห็นชอบ
 พิจารณา/สั่งการ.....
 อื่นๆ.....

(พระครูศรีปรีดีธาดา)
 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
 ๓ / ๓๖ / ๓๖

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย : ๐๔๘-๑๘๗-๒๓๓๘๘

งานสารบรรณ
 วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
 รับที่..... ๑๖๑
 รับวันที่ ๓ / ๒ / ๖๑
 เวลา ๐๘.๐๐ น.
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(พระศรีปรีดีธาดา)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
 ๓ / ๒ / ๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/๒๐๙๙ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
 เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try-out)

กราบมนตรีการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย ๓๐ ชุด

ด้วย พระอนันตชัย อภินนโท (ชั้นโทธำมรงค์) เลขประจำตัวนิตินิติ ๕๙๐๑๒๐๓๐๐๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทดสอบเครื่องมือวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบในเชิงวิชาการและการพัฒนาองค์กรต่อไป

จึงกราบมนตรีการมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

๒๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

<input type="checkbox"/> ทราบ	<input type="checkbox"/> เห็นชอบ
<input type="checkbox"/> อนุมัติ	<input checked="" type="checkbox"/> มอบหมาย
<input checked="" type="checkbox"/> อนุญาต	
<input type="checkbox"/> ความเห็น	
..... งาม สอน. อภินนโท	
..... (พระจ.จ.จ.จ.จ.จ.จ.จ.)	
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ	
๑ / ๒ / ๒๑	

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ว ๒



ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ที่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑


เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)
กราบนมัสการ พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ
ด้วย พระอนันตชัย อภินนโท (ชั้นโพธิ์น้อย) เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๒๐๓๐๓ นิสิต
ระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัด
บุรีรัมย์” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๑. พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร. | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง | กรรมการ |

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อ
การสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

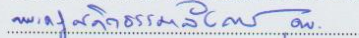
กราบนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

หลักสูตร พร.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว



(พระครูสถิตธรรมาลังการ, ดร.)

วันที่ ๗๐ / ๑ / ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดย
ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ว ๑

วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

กราบনমসকর พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย(IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอนันตชัย อภินนโท (ชนโพธิ์น้อย) เลขประจำตัวนิต ๕๙๐๑๒๐๓๐๐๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร.

ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง

กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงกราบนમসকরมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

๒ ๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

หลักสูตร พ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(พระมหาเผื่อน กิตติโสภโณ, ดร.)

วันที่ ๑๘ / ๑ / ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดย

ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ว ๑

วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอนันตชัย อภินนโท (ชนโพธิ์น้อย) เลขประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๒๐๓๐๐๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๑. พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร. | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง | กรรมการ |

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๘๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

วันที่ ๒๒ / ๐๑ / ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ ๖ ๑ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
 เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร. กมลาศ ภูวนาริพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย(IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอนันตชัย อภินนโท (ชนโพธิ์น้อย) เลขประจำตัวนิต ๕๙๐๑๒๐๓๐๐๓ นิสิต

ระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร. ประธานกรรมการ
๒. ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือตง กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(ดร. กมลาศ ภูวนาริพงศ์)

วันที่ 18 / ๑๑ / ๖1

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ โทร. ๐๓-๕๒๔-๘๐๐๐ ภายใน ๘๒๖๑
 ที่ ศธ ๖๑๐๔.๔/ว๑ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑
 เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ - ๒ - ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย(IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอนันตชัย อภินนโท (ชั้นโพธิ์น้อย) เลขประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๒๐๓๐๐๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. พระครูพิพิธปริยัติกิจ, ดร. ประธานกรรมการ

๒. ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือคง กรรมการ

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุขะใจ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

หลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

โทรศัพท์ : ๐๙๐-๗๙๐-๕๘๙๗

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC) แล้ว

(ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ)

วันที่ 18 / ๑๓ / ๖1

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์”



คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษา “ปัจจัยพุทธจิตวิทยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพุทธจิตวิทยา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

๒. ขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

๓. คำตอบของท่านจะไม่มีผลใด ๆ ที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อตัวท่าน แต่จะเกิดประโยชน์ในด้านการวัดความสุขในการทำงานของท่านเอง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอเจริญพรมา ณ โอกาสนี้

พระอนันตชัย อภินนโท (ชันโพธิ์น้อย)

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์ สาขาพุทธจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. สถานะ

๑. บรพชิต ๒. คฤหัสถ์

๒. เพศ

๑. ชาย ๒. หญิง

๓. อายุ

๑. ต่ำกว่า ๒๐ - ๓๐ ปี ๒. ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๓. ๔๑ - ๕๐ ปี ๔. ๕๑ - ๖๐ ปีขึ้นไป

๔. สถานภาพ

๑. โสด ๒. สมรส

๕. ระดับการศึกษา

๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒. ปริญญาตรี
 ๓. ปริญญาโท ๔. ปริญญาเอก

๖. รายได้ต่อเดือน

๑. ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท ๒. ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
 ๓. ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ๔. ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป

๗. ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

๑. ต่ำกว่า ๕ ปี ๒. ๕ - ๑๐ ปี
 ๓. ๑๑ - ๑๕ ปีขึ้นไป

๘. ประเภทของบุคลากร

๑. สายวิชาการ ๒. สายสนับสนุน



ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับปัจจัยพุทธจิตวิทยา

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยพุทธจิตวิทยา (สังคหวัตถุ ๔)	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
ทาน					
๑..ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
๒. ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงาน					
๓. ท่านให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน					
๔. มีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
๕. ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม					
ปิยวาจา					
๖. ท่านพูดจาทักทายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ					
๗. ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
๘. ท่านชี้แจงแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์					
๙. ท่านใช้คำพูดที่ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร					
๑๐. ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุมีผล					
อัตถจริยา					
๑๑. ท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน					
๑๒. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กร					
๑๓. ท่านมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้ว่าเขาต้องการความช่วยเหลือ					
๑๔. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนทุกครั้งที่มีโอกาส					
๑๕. ท่านช่วยแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจ					
สมานัตตา					
๑๖. ท่านไม่เอารอดเอาเปรียบต่อเพื่อนร่วมงาน					
๑๗. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
๑๘. ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๑๙. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์					
๒๐. ท่านให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ ๓ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน (Manion)	ระดับความคิดเห็น				
	๑	๒	๓	๔	๕
การติดต่อสัมพันธ์					
๑..ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
๒. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง					
๓. เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้					
๔. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้					
๕. ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน					
ความรักในงาน					
๖. ท่านรู้สึกรักงานที่ท่านทำ					
๗. ท่านรู้สึกเห็นคุณค่าในการทำงาน					
๘. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ					
๙. ท่านรู้สึกมีความเพลินเพลินเมื่อได้ทำงาน					
๑๐. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
ความสำเร็จในงาน					
๑๑. ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
๑๒. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
๑๓. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ					
๑๔. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ท่านทำ					
๑๕. ท่านมีความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำ					
การเป็นที่ยอมรับ					
๑๖. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
๑๗. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
๑๘. หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน					
๑๙. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี					
๒๐. การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน					

ตอนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขออนุโมทนาสาธุการ ที่เสียสละเวลาทำแบบสอบถามในครั้งนี้
พระอนันตชัย อภินนุโท (ชันโพธิ์น้อย)



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความสุขในการทำงาน	ลำดับผู้ตรวจ IOC					ค่า IOC	สรุป ผล
	๑	๒	๓	๔	๕		
การติดต่อสัมพันธ์							
๑..ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดกับเพื่อนร่วมงานได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ความรักในงาน							
๑..ท่านรู้สึกว่ามี ความผูกพันกับงานที่ทำ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. ท่านรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๓. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านรู้สึกมีความสุขเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ความสำเร็จในงาน							
๑..ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๕. ท่านมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
การเป็นที่ยอมรับ							
๑..ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
๒. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.990	40

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยพุทธจิตวิทยา (สังคหัตถ์ ๔)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	72.70	145.941	.846	.984
ท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงาน	72.63	147.344	.794	.984
ท่านให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน	72.63	144.723	.842	.984
ท่านมีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน	72.73	151.789	.712	.985
ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	72.57	145.082	.905	.983
ท่านพูดจาทักทายเพื่อนร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ	72.57	146.392	.887	.983
ท่านพูดจาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	72.77	147.840	.769	.984
ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์	72.53	147.568	.908	.983
ท่านใช้คำพูดที่ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร	72.53	146.257	.920	.983
ท่านใช้คำพูดอย่างมีเหตุมีผล	72.57	147.220	.902	.983
ท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	72.50	145.362	.936	.983
ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กร	72.63	147.413	.846	.984

ท่านมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้ว่าเขาต้องการความช่วยเหลือ	72.53	145.085	.927	.983
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนทุกครั้งที่มีโอกาส	72.47	144.533	.950	.983
ท่านช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจ	72.73	149.444	.800	.984
ท่านไม่เอาใจเอาเปรียบต่อเพื่อนร่วมงาน	72.60	147.283	.874	.983
ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	72.57	146.323	.891	.983
ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	72.67	146.713	.871	.983
ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์	72.63	149.757	.835	.984
ท่านให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	72.67	145.264	.897	.983

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	75.03	126.654	.895	.984
ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง	75.20	127.545	.773	.985
เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้	75.13	130.120	.858	.985
ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	75.03	126.516	.905	.984
ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	75.10	125.679	.899	.984
ท่านรู้สึกรักในงานที่ทำ	75.13	128.740	.796	.985

ท่านรู้สึกเห็นคุณค่าในการทำงาน	75.10	126.438	.914	.984
ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	75.10	128.231	.863	.985
ท่านรู้สึกมีความเพลินเพลินเมื่อได้ทำงาน	75.03	125.964	.942	.984
ท่านรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน	75.10	128.990	.891	.984
ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	75.07	126.409	.880	.984
ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	75.03	127.068	.867	.985
ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	75.03	126.792	.886	.984
ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ	75.07	128.547	.801	.985
ท่านมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	75.00	126.207	.964	.984
ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	75.13	128.533	.811	.985
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	75.07	127.582	.868	.985
หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	75.17	128.626	.849	.985
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	75.10	128.369	.853	.985
การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน	75.00	126.483	.945	.984

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ฉายา	พระอนันตชัย อภินนโท (ชั้นโพธิ์น้อย)
เกิดเมื่อ	วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๒๑
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดขุนสงฆ์ ตำบลบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ๑๖๑๕๐ โทรศัพท์ ๐๙๘-๑๘๗๒๓๓๘
อุปสมบท	วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ณ วัดบ้านดู่ ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๙๐
อุปฌาย์	พระครูสุธรรมนิทัศน์ เจ้าอาวาสวัดบ้านดู่ ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๙๐
การศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๓๔	จบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ณ โรงเรียนโพนทองพิทยาคม บ้านโพนทองตำบล ชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. ๒๕๕๒	สอบได้นักธรรมตรี
พ.ศ. ๒๕๕๔	จบชั้นมัธยมตอนต้น ณ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย (ก.ศ.น.) เขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. ๒๕๕๖	จบชั้นมัธยมตอนปลาย ณ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย (ก.ศ.น.) เขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. ๒๕๕๗	สอบได้นักธรรมโท
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. ๒๕๕๗	ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนบ้านชุมพลบุรี ตำบลชุมพลบุรี อำเภอ ชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. ๒๕๕๘	ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนโพนทองพิทยาคม ตำบลชุมพลบุรี อำเภอ ชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ปัจจุบัน	
พ.ศ. ๒๕๖๐	จบระดับปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ณ วิทยาลัย สงฆ์บุรีรัมย์ วัดพระพุทธบาทเขากระโดง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัด บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐ สอบได้นักธรรมเอก

กำลังศึกษาระดับปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ สาขา
พุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยณ อาคารเรียนวัดศรีสุตาราม ถนนบางขุนนนท์ แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐