

รายงานการวิจัยฉบับความก้าวหน้า

เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Effect of Working Motivation, Self-Esteem, and Iddhipata on Joy at Work
of Supporting Personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

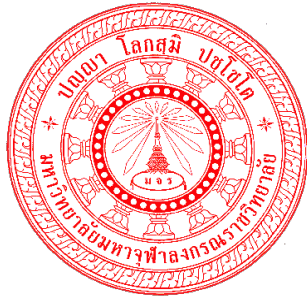
โดย

รศ.ดร. สุรินทร์ นียมางกูร และคณะ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610763076

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



รายงานการวิจัยฉบับความก้าวหน้า

เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โดย

รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์

รศ.ดร.พิเชฐ ทังโต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610763076

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Effect of Working Motivation, Self-Esteem, and Iddhipata on Joy at Work of Supporting Personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

By

Assoc.Prof.Dr. Surin Niyamangkoon

Phramaha Krisada Kittisophano, Asst.Prof.Dr.

Assoc.Prof.Dr. Watcharin Charnsil

Assoc.Prof.Dr. Phichet Thangto

Department of Political Science Faculty of Social Sciences

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E. 2563

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS610763076

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	
กิตติกรรมประกาศ	
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและที่มาของปัญหาการวิจัย	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย.....	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง	๑๒
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม	๑๖
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	๑๘
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๒๑
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๖
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๓๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๓๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๓๕
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๓๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๙
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๐
บรรณานุกรม	๔๑
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	๔๕

ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์การวิจัย	๕๓
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๗
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๙
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามการวิจัย	๖๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและที่มาของปัญหาการวิจัย

การบริหารองค์การมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายปัจจัย และปัจจัยที่สำคัญก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้^๑

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การเท่านั้น แต่ยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และมีความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะให้บุคลากรให้ร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป โดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่จึงพยายามคิดหาแนวทางต่าง ๆ ที่จะทำให้อุบลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้อุบลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การของตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ถ้าบุคลากรในองค์การมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน บุคลากรก็จะรู้สึกที่ไม่ดีและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์การและงานที่ทำ ผลก็คือผลงานจะแย่งเรื่อย ๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่องานขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว หลายองค์การจึงให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก จะเห็นได้ว่าองค์การต่าง ๆ เริ่มมีการสำรวจเรื่องของคุณภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้นกว่าเดิม ในการสร้างความสุขในการ

^๑ บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑),

ทำงานของบุคลากรขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่จะต้องสร้างในมุมของจิตใจมากกว่าเรื่องของรางวัลหรือค่าตอบแทน

ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญให้ คงอยู่ จึงต้องมีการสร้างบรรยากาศให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน องค์กรที่มีความบรรยากาศที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ บรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้น เมื่อ ปี พ.ศ.๒๕๓๐ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๔๐ ได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้สถาบันแห่งนี้มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและเป็นนิติบุคคล ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดการศึกษาและบริการทางพระพุทธศาสนา แก่สังคม ในระดับบัณฑิตศึกษา ได้ทำการเปิดสอนระดับปริญญาเอก ๑๑ สาขา และระดับปริญญาโท ๒๒ สาขา ในระดับปริญญาตรี ได้ทำการเปิดสอน ๔ คณะ คือ คณะพุทธศาสตร์ คณะ ครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ ยังได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ๒ สาขาวิชา คือ พระไตรปิฎกศึกษา และ วิชาชีพรู และ ระดับมัธยมศึกษา อีก ๒ แห่ง คือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาและโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา สำหรับการบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สถาบันวิปัสสนาธุระ กลุ่มงานธรรมวิจัย กลุ่มงานมหาจุฬาอาศรม จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์พัฒนามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแคมป์สน จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานพระสอนศีลธรรม และสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิทยาเขต ๑๐ แห่ง คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม และมีวิทยาลัยสงฆ์ ๑๒ แห่ง คือ วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี วิทยาลัยสงฆ์

นครน่าน วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง และวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ^๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ขยายห้องเรียนระดับปริญญาตรีไปยังจังหวัดต่างๆ ๕ แห่ง คือ จังหวัดร้อยเอ็ด เพชรบูรณ์ สิงห์บุรี สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี และขยายหน่วยวิทยบริการไปยังจังหวัดต่างๆ ๑๗ แห่ง คือ จังหวัดสงขลา ราชบุรี มหาสารคาม เพชรบุรี ตาก อุทัยธานี ชัยภูมิ ชลบุรี ระยอง อุดรดิตถ์ กำแพงเพชร พิษณุโลก นครปฐม จันทบุรี สุพรรณบุรี สระแก้ว สววิชาศึกษาชั้น และกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยังมีสถาบันสมทบในต่างประเทศ ๕ แห่ง คือ วิทยาลัยพระพุทธศาสนาดองกุก ขอนบอบประเทศเกาหลีใต้ มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ซิน จู๋ ไชนีสไทเป วิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติศรีลังกา ประเทศศรีลังกา วิทยาลัยพระพุทธศาสนาสิงคโปร์ ประเทศสิงคโปร์ มหาวิทยาลัยธรรมะเกต บูดาเปสต์ ประเทศฮังการี และสถาบันสมทบในประเทศ ๑ แห่ง คือมหาปัญญาวิทยาลัย วัดถาวราราม จังหวัดสงขลา^๓

ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับความความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีคำถามการวิจัย ดังนี้คือ

๑.๒.๑ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง อิทธิบาทธรรม และความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นอย่างไร

^๒ สำนักพระสอนศีลธรรม, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประวัติและพัฒนาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๕๓-๕๕.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๘- ๖๐.

๑.๒.๓ อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีหรือไม่

๑.๒.๔ แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้คือ

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง อิทธิบาทธรรม และความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๓.๔ เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้คือ

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (independent variables) และ ตัวแปรตาม (dependent variable) ดังนี้คือ

๑.๔.๑.๑ **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรม ดังรายละเอียดคือ

(๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ ระดับการศึกษาทางธรรม ระดับการศึกษาเปรียญธรรม ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของบุคลากร

(๒) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(๓) การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถ

(๔) อธิปไตยธรรม ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา

๑.๔.๒.๒ ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(๑) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาชีพและการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๕๒๓ รูป/คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒)

(๒) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่การบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) จำนวน ๑๖ รูป/คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

สำหรับพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ต่างๆ

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – เดือนกันยายน ๒๕๖๓ รวมระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งแยกเป็น

สมมติฐานที่ ๑.๑ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๒ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๓ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๔ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสามัญแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๕ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาทางธรรมแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๖ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาธรรมแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๗ บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๘ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ตัวแปรต้น (ตัวแปรอิสระ) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งแยกเป็น

สมมติฐานที่ ๒.๑ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๒.๒ การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๒.๓ อิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๓ ตัวแปรต้น (ตัวแปรอิสระ) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งแยกเป็น

สมมติฐานที่ ๓.๑ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๓.๒ การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๓.๓ อิทธิบาทธรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๓.๔ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรม มีอิทธิพลร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้คือ

๑.๖.๑ บุคลากร หมายถึง บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๖.๒ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ ได้แก่

(๑) เพศ หมายถึง เพศของบุคลากร จำแนกเป็น ชายและหญิง

(๒) สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของบุคลากร จำแนกเป็น บรพชิตและคู่สมรส

(๓) อายุ หมายถึง อายุของบุคลากร นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

(๔) ระดับการศึกษาสามัญ หมายถึง ระดับการศึกษาสามัญสูงสุด จำแนกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

(๕) ระดับการศึกษาทางธรรม หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดทางธรรม จำแนกเป็น นักธรรมตรี นักธรรมโท และนักธรรมเอก

(๖) ระดับการศึกษาเปรียญธรรม หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดเปรียญธรรม จำแนกเป็นเปรียญธรรม ๓ ถึง ๙

(๗) ระยะเวลาที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้าทำงาน จนถึงปัจจุบัน

(๘) รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนที่บุคลากรได้รับประจำในแต่ละเดือน

(๙) ประเภทของบุคลากร หมายถึง ประเภทของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน จำแนกเป็น พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

๑.๖.๓ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหรือบริบทของงาน มีองค์ประกอบดังนี้คือ

(๑) ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ทำมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่ต้องทำลำพังแต่เพียงคนเดียวตั้งแต่ต้นจนจบ

(๒) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(๓) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

(๔) ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆอย่างมีเหตุผลได้ทันเวลาที่และเหมาะสม

(๕) ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งต้องเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

(๖) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากรและครอบครัว

๑.๖.๔ การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการมีอำนาจของตนเอง การได้รับความสำคัญและความรักใคร่จากผู้อื่น มีคุณงามความดีอยู่ในศีลธรรมของสังคม และมีความสามารถที่จะปฏิบัติตนให้ได้รับความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ มีองค์ประกอบดังนี้คือ

(๑) ด้านการมีอำนาจ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถมีอิทธิพลและควบคุมผู้อื่นได้

(๒) ด้านการมีความสำคัญ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับว่าตนเองมีความสำคัญ ได้รับความรักใคร่จากผู้อื่น

(๓) ด้านการมีคุณงามความดี หมายถึง การที่บุคลากรยึดมั่นตามมาตรฐานทางจริยธรรมและศีลธรรมของสังคม

(๔) ด้านการมีความสามารถ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ในการกระทำของตนเอง

๑.๖.๕ อิทธิบาทธรรม หมายถึง หลักพุทธธรรมสำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ มีองค์ประกอบดังนี้คือ

(๑) ด้านฉันทะ หมายถึง ความรัก และความพอใจในสิ่งนั้นๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจ ด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (การเต็มใจ)

(๒) ด้านวิริยะ หมายถึง ความเพียรในการกระทำสิ่งนั้นๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม และมีมานะอุตสาหะ ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (การแข็งใจ)

(๓) ด้านจิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้นๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าถึง) และ

(๔) ด้านวิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบในสิ่งนั้นๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าใจ)

๑.๖.๖ ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากร ได้รับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกอันเนื่องมาจากผลการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีองค์ประกอบดังนี้คือ

(๑) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน

(๒) ด้านความรักในงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณภาพที่ตนเองมีความชอบ พึงพอใจและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

(๓) ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณภาพที่ตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ทำทนายได้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จและมีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานมีความสำเร็จและหน่วยงานการพัฒนา

(๔) ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณภาพที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามและความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่น การปฏิบัติงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

กับผู้ร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้
อย่างต่อเนือง

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยดังนี้คือ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง อธิปไตยธรรม
และความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างต่างกัน

๑.๗.๓ ทำให้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และ
อธิปไตยธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย

๑.๗.๔ ทำให้ทราบแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย
ปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้คือ

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับบิทธิบาธรรมชาติ
- ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- ๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑ ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Middlemist and Hitt ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงปรารถนา ความเต็มใจที่จะกำหนด ชี้นำทักษะและพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๑

Steer and Porter ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่^๒

McKenna ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งประกอบขึ้นจากภาวะที่เป็นพลังภายในของบุคคล ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วยคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ^๓

^๑ Middlemist, R.D. and M.A. Hitt, **Organization Behavior: Applied Concepts**, (Chicago: Science Research Associates, 1993), pp. 152-153.

^๒ Steer, R.M. and L.M. Porter, **Motivation Work Behavior**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1983), p. 6.

^๓ McKenna, E.F., **Psychology in Business Theory and Applications**, 2nd ed, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Limited, 1988), pp. 88-89.

Hodgetts ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทางจิตวิทยาเรียกว่าแรงขับซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำให้มุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น^๔

Aamodt ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังขับเคลื่อนให้พนักงานตั้งใจทำงาน^๕

Plunkett ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก บุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่างๆ มากมายที่มีอิทธิพลต่อเขา^๖

Spector ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งชักจูงอันหนึ่งซึ่งก็คือสถานการณ์ภายในบุคคล ซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของการกิจกรรมการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางอย่างตั้งใจและมุ่งมั่น^๗

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
Middlemist and Hitt, (1993), pp. 152-153.	ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงปรารถนา ความเต็มใจที่จะกำหนด ชี้นำทักษะและพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
Steer and Porter, (1983), p.6.	ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่

^๔ Hodgetts, R. M., *Modern Human Relations at Work*, 5th ed. (Orlando: The Dryder Press, 1992), pp. 50-53.

^๕ Aamodt, M. G., *Applied Industrial/Organization Psychology*, 2nd ed. (California: Brook/Cole Publishing Company, 1996), pp. 472-473.

^๖ Plunkett, R. W. *Supervision: Diversity and Team in Workplace*. 8th ed. (New Jersey: Prentice-Hill Inc., 2000), pp. 220-224.

^๗ Spector, R. M. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. (New York: John Wiley and Sons, Inc., 2003), pp.187-189.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
McKenna, (1988), pp. 88-89.	ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ประกอบขึ้นจากภาวะที่เป็นพลังภายในของบุคคล ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัล
Hodgetts, (1992), pp. 50-53	ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งทางจิตวิทยาเรียกว่าแรงขับ ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำให้มุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น
Aamodt, (1995), pp. 472-473.	ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังขับเคลื่อนให้พนักงานตั้งใจทำงาน
Spector, (1996), pp. 187-189.	ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งชักจูงอันหนึ่งซึ่งก็คือสถานการณ์ภายในบุคคล ซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางอย่างตั้งใจและมุ่งมั่น
Plunkett, (1995), pp. 220-224.	ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก บุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่างๆ มากมายที่มีอิทธิพลต่อเขา

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยปัจจัยต่างๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จ

๒.๑.๒ องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามี ๒ องค์ประกอบคือ^๔

(๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานหรือตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการ

^๔ Herzberg, Frederic, et. al., *The Motivation to Work*, (New York: McGraw-Hill, 1993), pp. 113-116.

เจริญเติบโต หากมีปัจจัยจูงใจเหล่านี้ พนักงานก็จะไม่รู้สึกว่าตนไม่มีความพึงพอใจต่องานแต่อย่างใด กล่าวคือ มूलเหตุจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๒) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งรวมถึงนโยบายขององค์กร และการบริหาร ได้แก่ สภาพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างและชีวิตส่วนตัว หากขาดปัจจัยจูงใจเหล่านี้ พนักงานจะไม่มี ความพึงพอใจต่องานที่ตนทอยู่ และถึงแม้ว่าพนักงานจะได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ ก็มิได้ทำให้พนักงานมีมूलเหตุจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด กล่าวคือ การตอบสนองต่อความต้องการต่อปัจจัยค้ำจุนก็เพียงเพื่อป้องกันมิให้พนักงานแสดงความไม่พอใจต่องานเท่านั้น

ตารางที่ ๒.๒ สรุปรองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
Herzberg, (1959), pp. 113-116.	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี ๒ ประการคือ (๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ซึ่งเป็นปัจจัยโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานหรือตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต และ (๒) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างและชีวิตส่วนตัว

สรุปรองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

๒.๒.๑ ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

Rosenberg ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นการประเมินค่าที่บุคคลได้สร้างขึ้นและนำมาเกี่ยวข้องกับตนเอง อันเป็นการแสดงออกถึงทัศนคติในเชิงบวกและเชิงลบ การเห็นคุณค่าในตนเองเกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ กับตนเอง และการทำ

ความเข้าใจว่าบุคคลใดเป็นตัวอย่างไรในการแสดงออก ซึ่งเป็นบุคลิกภาพและปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา อีกทั้งยังเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมอีกด้วย^๙

Coopersmith ได้ให้ความหมายว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองของแต่ละบุคคล โดยแสดงถึงทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จมีคุณค่าในตนเอง หรือการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินความมีคุณค่า โดยการแสดงทัศนคติต่อตนเอง ซึ่งผู้อื่นรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมา^{๑๐}

Maslow ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า ทุกคนมีความต้องการความรู้สึกถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง (self esteem) ซึ่งมีองค์ประกอบ ๒ ประการ คือ^{๑๑}

(๑) ความรู้สึกนับถือตนเอง (self respect) และความรู้สึกมั่นใจในตนเอง (self confidence) ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเองว่ามีความเข้มแข็ง มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่กระทำ มีความชื่นชมตนเอง มีความเชื่อมั่น สามารถพึ่งตนเองได้ และมีความเป็นอิสระ

(๒) ความรู้สึกต่อคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง (esteem from others) คือความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงหรือมีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับ ได้รับความสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่ยกย่องชื่นชมของผู้อื่น

Papalia ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงแล้ว สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความคิดและการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ย่อมทำให้รู้สึกเครียดและวิตกกังวลและมักใช้กลไกป้องกันตนเองอยู่เสมอ จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าตนเอง ซึ่งแสดงออกถึงความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง ตลอดจนความเชื่อและการยอมรับของบุคคลที่มีต่อความสามารถ ความสำคัญและความสำเร็จของตน ความรู้สึกนับถือตนเองและเห็นตนเองมีคุณค่า รวมทั้งความรู้สึกถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตนและการได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม^{๑๒}

^๙ Rosenberg, M., *Society and Adolescent Self Image*, (New Jersey: Princeton University Press, 1965), pp. 603-604.

^{๑๐} Coopersmith, S., *SEI: Self-Esteem Inventories*, Palo Alto, (California: Consulting Psychologist Press, 1984), pp. 42-44.

^{๑๑} Maslow, Abraham M., *Motivation and Personality*, 2nd ed. (New York: Harper & Row, 1970), pp. 45-46.

^{๑๒} Papalia, D.E., *Psychology*. (New York: McGraw-Hill, 1985), p. 449.

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

นักวิชาการ	ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง
Rosenberg, (1965, pp. 603-604)	ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นการประเมินค่าที่บุคคลได้สร้างขึ้นและนำมาเกี่ยวข้องกับตนเอง อันเป็นการแสดงออกถึงทัศนคติในเชิงบวกและเชิงลบ
Papalia, (1985, p. 449)	ได้กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าตนเอง ซึ่งแสดงออกถึงความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง ตลอดจนความเชื่อและการยอมรับของบุคคลที่มีต่อความสามารถ ความสำคัญและความสำเร็จของตน ความรู้สึกนับถือตนเองและเห็นตนเองมีคุณค่า รวมทั้งความรู้สึกถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตนและการได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม
Coopersmith, (1984, pp. 42-44)	ได้ให้ความหมายว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองของแต่ละบุคคล โดยแสดงถึงทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จมีคุณค่าในตนเอง
Maslow, (1970, pp. 45-46)	ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า ทุกคนมีความต้องการความรู้สึกถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ซึ่งประกอบด้วย (๑) ความรู้สึกนับถือตนเอง (self-respect) และความรู้สึกมั่นใจในตนเอง (self-confidence) ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะต่างๆ และ (๒) ความรู้สึกต่อคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง (esteem from others) คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงหรือมีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ ฯลฯ

จากความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองของบุคคล อันเป็นการแสดงออกถึงทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นการตัดสินใจที่มีคุณค่าสำคัญ ความสามารถหรือประสบความสำเร็จเพียงใด ซึ่งพัฒนาขึ้นตามประสบการณ์ของบุคคลนั้น

๒.๒.๒ องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง

Felker ได้กล่าวถึงรูปแบบ ๓ ลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อกระบวนการตัดสินใจการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล ไว้ดังนี้คือ^{๑๓}

(๑) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองว่า ตนเป็นผู้มีประสบการณ์และเป็นจุดศูนย์กลางของความสนใจ ทั้งในขณะที่อยู่ในกลุ่มและนอกกลุ่ม

(๒) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองว่า ตนสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมเมื่อตนประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๓) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองว่า ตนสามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อประเมินตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าหรือไร้คุณค่า

Coopersmith ได้กล่าวว่า แหล่งกำเนิดของการเห็นคุณค่าในตนเองและเกณฑ์ในการประเมินการเห็นคุณค่าในตนเอง มีดังนี้คือ^{๑๔}

(๑) การมีอำนาจ (power) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมการกระทำของตนเองและผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและสิทธิของตนได้รับการยอมรับและนับถือจากบุคคลอื่นภายในแนวทางและขอบเขตที่ยอมรับได้ ในสภาพแวดล้อมที่กระจ่างชัดและเปิดเผยต่อสาธารณชน

(๒) การมีความสำคัญ (significance) เป็นวิธีที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความสนใจและการแสดงออกถึงความรัก เป็นที่นิยมชมชอบของบุคคลอื่นตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนและการกระตุ้นเตือนในยามที่ต้องการความช่วยเหลือและในภาวะวิกฤติ

(๓) การมีคุณงามความดี (virtue) เป็นการยึดมั่นในหลักการของศีลธรรม จริยธรรม และศาสนาซึ่งชี้บ่งถึงการปฏิบัติตัวที่พึงละเว้นหรือการกระทำตามหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนค่านิยมของสังคม โดยคาดว่าผู้ที่ยึดมั่นหรือปฏิบัติตามจะได้รับการยอมรับและส่งผลกระทบต่อทัศนคติในทางบวกต่อตนเอง แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จด้านจิตวิญญาณ

(๔) การมีความสามารถ (competence) เป็นการพิจารณาคุณค่าของบุคคลที่มีอิทธิพลจากการประสบความสำเร็จในการกระทำตามความมุ่งหวัง ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับวัย กิจกรรม ความสามารถ ค่านิยม และความปรารถนาของบุคคลนั้น

^{๑๓} Felker, D.W., *Building Positive Self-Concept*, (Minnesota: Burgess, 1974), pp. 105-108.

^{๑๔} Coopersmith, S., *SEI: Self-Esteem Inventories*, Palo Alto, (California: Consulting Psychologist Press, 1984), pp. 118-120.

ตารางที่ ๒.๔ สรุปองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง

นักวิชาการ	องค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเอง
Felker, (1974), pp. 105-108.	ได้กล่าวถึงลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง ไว้ดังนี้คือ (๑) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองว่า ตนเป็นผู้มีประสบการณ์และเป็นจุดศูนย์กลางของความสนใจ (๒) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองว่า ตนสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม เมื่อตนประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ (๓) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองว่า ตนสามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อประเมินตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าหรือไร้คุณค่า
Coopersmith, (1981), pp. 118-120.	ได้กล่าวว่า แหล่งกำเนิดของการเห็นคุณค่าในตนเองและเกณฑ์ในการประเมินการเห็นคุณค่าในตนเอง มีดังนี้คือ (๑) การมีอำนาจ (power), (๒) การมีความสำคัญ (significance), (๓) การมีคุณงามความดี (virtue), และ (๔) การมีความสามารถ (competence)

จากการค้นคว้าเอกสารดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง จะประกอบด้วย องค์ประกอบ ๔ ประการคือ การมีอำนาจ การมีความสำคัญ การมีคุณงามความดี และ การมีความสามารถ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาทธรรม^{๑๔} “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ หมายถึง ความสำเร็จและ บาท หมายถึง วิธีทางที่จะนำไปสู่ ดังนั้น คำว่า “อิทธิบาท” หากแปลตามคำจึงหมายความว่า วิธีทาง หรือ หลักการ ที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางหรือไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งมี ๔ ประการ หรือเรียกว่า อิทธิบาท อิทธิบาท ถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่า สำเร็จแล้ว ยังแปลว่า ฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตาม ซึ่งต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔

พุทธทาสภิกขุ อธิบายว่า การทำงานแบบใดๆ โดยไม่รู้สึกรู้สึ มีระดับมากน้อยแตกต่างกัน คนที่ทำงานด้วยความพอใจ ขยันขันแข็ง เอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นั้น เรียกว่า มีอิทธิบาท ๔

^{๑๔} พุทธทาสภิกขุ, การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

ประการ มีการปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งอิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้ ถ้าปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ว่าจะ
จะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม ย่อมที่จะประสบความสำเร็จดังประสงค์

๒.๓.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม

อิทธิบาทธรรม คือ หลักธรรม ๔ ประการ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งาน
ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย^{๑๖}

(๑) ฉันทะ หมายถึง ความรัก และความพอใจในสิ่งนั้นๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความ
พอใจ ด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (การเต็มใจ)

(๒) วิริยะ หมายถึง ความเพียรในการกระทำสิ่งนั้นๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความ
ขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม และมีมานะอดสาหัส ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (การตั้งใจ)

(๓) จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้นๆ คือ
เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์
ทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าถึง) และ

(๔) วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบในสิ่งนั้นๆ คือ เมื่อทำสิ่ง
ใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง
ทดลอง ตรวจสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าใจ)

๒.๓.๓ ประโยชน์ของอิทธิบาทธรรม

(๑) ประโยชน์ของฉันทะ คือ ทำให้เป็นผู้มีความพอใจ และมีใจรักต่องาน ทำให้เกิด
ความรู้สึกรักเต็มใจในการทำงาน เกิดการทำงานด้วยความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายง่าย ไม่เกิดอาการท้อแท้
ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดการสร้างสรรค์ในงาน

(๒) ประโยชน์ของวิริยะ คือ ทำให้เป็นคนมั่นเพียร และขยันในการทำงาน ไม่มีความ
เกียจคร้าน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ ผู้ที่ขาดความขยัน ย่อมทำงานขาดๆ เกินๆ หรือมักทำงานนั้นไม่
สำเร็จ หรือหากสำเร็จก็สำเร็จล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ

(๓) ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้เป็นคนมีความมุ่งมั่น และจดจ่อกับงานที่ทำ จิตมี
ความแน่วแน่และมั่นคงต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องตาม
กระบวนการ ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ

(๔) ประโยชน์ของวิมังสา คือ ทำให้เป็นผู้ที่รู้จักคิด วิเคราะห์ในงาน ช่วยทำให้ทราบ และ
เข้าใจในกระบวนการของงาน และหากเกิดปัญหาก็ย่อมเกิดแนวทางในการแก้ปัญหาได้โดยง่าย
ง่ายดาย งานไม่ผิดพลาด และทำงานตามกรอบที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ ถ้าขาดวิมังสาจะทำให้
เป็นคนทำงานไม่มีหลักการ ทำงานไม่มีแนวทาง ไม่มีแบบแผน ซึ่งยากที่จะเกิดความสำเร็จได้โดยง่าย

^{๑๖} พระธรรมปิฎก, พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๕., (กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘๖-๑๘๗.

ดังนั้น ฉันทะ และวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจในการที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน และมีจิตตะ และวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยในการเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒.๕ สรุปหลักอิทธิบาทธรรม

นักวิชาการ	หลักอิทธิบาทธรรม
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๓๗), หน้า ๙๐.	ได้อธิบายว่า การทำงานแบบใดๆ โดยไม่รู้สีกตัว มีระดับมากน้อยแตกต่างกัน คนที่ทำงานด้วยความพอใจ ขยันขันแข็ง เอาใจใส่ใคร่ครวญ อยู่เสมอนั้น เรียกว่า มีอิทธิบาท ๔ ประการ มีการปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งตัว ซึ่งอิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้ ถ้าปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็เด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม ย่อมที่จะประสบความสำเร็จดังประสงค์
พระธรรมปิฎก (๒๕๔๓), หน้า ๑๘๖-๑๘๗.	อิทธิบาทธรรม มีองค์ประกอบคือ (๑) ฉันทะ หมายถึง ความรัก และความพอใจในสิ่งนั้นๆ (๒) วิริยะ หมายถึง ความเพียรในการกระทำสิ่งนั้นๆ (๓) จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้นๆ และ (๔) วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบในสิ่งนั้นๆ

กล่าวโดยสรุป อิทธิบาทธรรม คือ หลักธรรมที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ด้านฉันทะ (ความรัก), ด้านวิริยะและความเพียรพยายาม, ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่), และด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง)

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

๒.๔.๑ ความหมายของความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดีที่มีความเข้มแข็ง^{๑๗}

^{๑๗} Lyubomirsky, S., Why are Some People Happier than Others? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-Being, *American Psychologist*, 2001 56(7): 239-249.

Manion ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปรารถนาไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติด้วยความสุข สนุกสนาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันกันในการทำงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป^{๑๘}

ตารางที่ ๒.๖ สรุปความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการ	ความหมายของความสุขในการทำงาน
Lyubomirsky, (2001), pp. 239-249.	ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสพการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม
Manion, (2003), pp. 661-665	ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปรารถนาไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติด้วยความสุข สนุกสนาน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้มีอารมณ์ที่มีต่อการทำงานในทางบวก รับรู้ได้ถึงความร่วมมือ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและปรารถนาดีต่อกัน มีความรักชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้ทำงานที่ตนรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากการทำงานที่ท้าทาย มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานยิ่งขึ้น

๒.๔.๒ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Manion ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงาน

^{๑๘} Manion, J., Joy at Work: Creating Appositive Work Place, *Journal Nursing Administration*, 2003 33(12): 661-665.

อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากการพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก ตัวอย่างเช่น ความสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งความสุขในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ ๔ ด้านคือ^{๑๙}

(๑) การติดต่อสัมพันธ์ (connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

(๒) ความรักในงาน (love the work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่ามีพันธะกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

(๓) ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์ในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

(๔) การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องราวที่ได้ปฏิบัติและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

^{๑๙} เรื่องเดียวกัน: หน้า ๖๖๑-๖๖๕.

Warr ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังรายละเอียดคือ^{๒๐}

(๑) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

(๒) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

(๓) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวในการทำงานอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๗ สรุปรองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการ	องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
Manion (2003), pp. 661-665.	ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี ๔ ด้านคือ (๑) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connections), (๒) ด้านความรักในงาน (love the work), (๓) ด้านความสำเร็จในงาน (work achievement), และ (๔) การเป็นที่ยอมรับ (recognition)
Warr (1990), pp. 193-200.	ได้กล่าวว่า ถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี ๓ ด้าน คือ (๑) ความรื่นรมย์ในงาน, (๒) ความพึงพอใจในการทำงาน, และ (๓) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

สรุปรองค์ประกอบของความสุขในการทำงานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบคือ (๑) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connections), (๒) ด้านความรักในงาน (love the work), (๓) ด้านความสำเร็จในงาน (work achievement), และ (๔) การเป็นที่ยอมรับ (recognition)

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕.๑ ประวัติความเป็นมา^{๒๑}

^{๒๐} Warr, P. The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. Journal of Occupational Psychology. 1990, 63: 193-200.

^{๒๑} สำนักพระสอนศีลธรรม, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประวัติและพัฒนาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑-๕๑.

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงสถาปนามหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยขึ้น โดยให้ย้ายการสอนพระปริยัติธรรมจากศาลาบอกพระปริยัติธรรมภายในวัดพระศรีรัตนศาสดารามไปตั้งที่วัดมหาธาตุ เพื่อเป็นที่เล่าเรียนของพระสงฆ์ฝ่ายมหานิกายและคฤหัสถ์ เมื่อ พ.ศ.๒๔๓๐ และโปรดให้เรียกว่า มหาธาตุวิทยาลัย

มหาธาตุวิทยาลัยได้เปิดทำการสอนเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๓๒ ต่อมา พระยาภาสกรวงศ์ เสนาบดีกระทรวงธรรมการ ได้ยกร่างพระราชบัญญัติฉบับแรกของมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย เรียกว่าร่างพระราชบัญญัติมหาธาตุวิทยาลัย ร.ศ. ๑๑๑ (พ.ศ.๒๔๓๕) ขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อทรงนำเข้าไปปรึกษาในที่ประชุมเสนาบดีร่างพระราชบัญญัตินี้ยังไม่ได้ลงพระปรมาภิไธย จึงถือว่ายังมิได้เป็นพระราชบัญญัติที่มีผลบังคับใช้แต่อย่างใด ประเด็นที่น่าสนใจในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ซึ่งมี ๒๔ มาตราอยู่ที่มาตรา ๑ ที่กำหนดให้วิทยาลัยแห่งนี้เป็นสถานศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๔๓๙ และได้พระราชทานเปลี่ยนนามมหาธาตุวิทยาลัยเป็นมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติยศของพระองค์ ตามประกาศพระราชปรารภในการก่อพระฤกษ์สังฆเสนาสน์ราชวิทยาลัย ร.ศ. ๑๑๕ (พ.ศ.๒๔๓๙)

ได้มีคำสั่งมหาเถรสมาคมเรื่องการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๒ โดยมีมติที่ประชุมมหาเถรสมาคม เมื่อวันอังคารที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๑๒๒ ได้ออกคำสั่งให้การรับรองอย่างเป็นทางการว่ามหาเถรสมาคมและมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์และถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

มหาเถรสมาคมได้พิจารณาในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๒๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๐ มีมติเลือกร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งสงฆ์เพื่อดำเนินการต่อไป ในที่สุดมหาเถรสมาคมได้ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๒๐ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๒๐ รับหลักการและเสนอร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งสงฆ์ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการ

กระทรวงศึกษาธิการได้นำร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เสนอในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๒๐ คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการแล้วส่งต่อให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแก้ไขจากที่มหาเถรสมาคมร่างมา ๑๗ มาตราเพิ่มเป็น ๒๗ มาตราแล้ว ส่งกลับมาที่มหาเถรสมาคม ที่ประชุมมหาเถรสมาคมพิจารณาเห็นว่าการแก้ไขมาก จึงตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง จำนวน ๓ ท่านเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งสงฆ์ที่คณะกรรมการกฤษฎีกาแก้ไข ร่างพระราชบัญญัตินี้ค้างการพิจารณาของมหาเถรสมาคมนานถึง ๓ ปี จนกระทั่งสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๓ แจ้งกระทรวงศึกษาธิการว่า สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้มีหนังสือเตือนเรื่องการ

พิจารณาร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งสงฆ์ ๒ ครั้งแล้วยังไม่ได้คำตอบ จึงเห็นสมควรระงับการพิจารณา

ในวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๐ ที่ประชุมวุฒิสภามีมติเห็นชอบ ต่อจากนั้น เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ส่งร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้งสองฉบับ และร่างพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา (ฉบับที่ ๒) ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรีให้นำขึ้นทูลเกล้าฯ เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย

ในวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลปัจจุบัน ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองฉบับ คือพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๐

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่มหาวิทยาลัยได้รับการรับรองสถานะให้เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนา ทั้งในเชิงกายภาพ (Hardware) และเชิงคุณภาพ (Software) อีกทั้งเตรียมคนเพื่อรองรับการพัฒนา มหาวิทยาลัยเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ๑. การเตรียมพื้นที่รองรับการเป็นศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ๒. จัดตั้งสมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ๓. การจัดตั้งสมาคมสภาสภากลวันวิสาขบูชาโลก ๔. การจัดตั้งสถาบันภาษา ๕. การจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา และ ๖. การจัดตั้งวิทยาลัยพระธรรมทูต

๒.๕.๒ โครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย นี้ จะประกอบด้วย สภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ และคณะกรรมการอีกหลายชุด เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการการเงิน และทรัพย์สิน คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการกำกับดูแลนโยบายและแผนงาน ในแต่ละคณะกรรมการชุดต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

(๑) **สภามหาวิทยาลัย** พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มาตรา ๑๗ กำหนดให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นายกสภามหาวิทยาลัยซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระเถระกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (๑) อธิบดีกรมการศาสนา (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานประสานงานเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนเจ็ดรูป ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือคณบดี กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าหก รูปหรือคน แต่ไม่เกิน ๘ รูปหรือคน ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุหรือคฤหัสถ์

(๒) สภาวิชาการ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มาตรา ๒๐ กำหนดให้มี สภาวิชาการ ประกอบด้วย ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี กรรมการสภาวิชาการ โดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีซึ่งเป็นพระภิกษุ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่อเรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่า และศาสตราจารย์ กรรมการสภาวิชาการ ซึ่งคณาจารย์ประจำ เลืออกจากคณาจารย์ประจำคณะ คณะละสามคน

(๓) คณะกรรมการบริหารงานบุคคล จากอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามความในมาตรา ๑๙ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่า “ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง...” ทำให้สภามหาวิทยาลัยออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ความในข้อ ๗ แห่งข้อบังคับ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

- ประธานกรรมการ ได้แก่ อธิการบดี
- กรรมการผู้แทนสภาวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน ๒ รูปหรือคน
- กรรมการผู้แทนคณาจารย์ประจำ จำนวนสามรูปหรือคน
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวนสี่รูปหรือคน
- กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ จำนวนสามรูปหรือคน
- กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นผู้แทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ในตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวนสองรูปหรือคน
- กรรมการและเลขานุการ ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี

(๔) คณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน จากอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามความในมาตรา ๑๙ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่า “กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย” ทำให้สภามหาวิทยาลัยวางระเบียบว่าด้วยการเงินและทรัพย์สิน พ.ศ. ๒๕๔๑ ความในข้อ ๗ แห่งข้อบังคับ กำหนดให้มีคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินประกอบด้วย

- ประธานกรรมการ ได้แก่ อธิการบดี
- กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือคณบดี จำนวนห้ารูปหรือคน
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนหกรูปหรือคน
- กรรมการและเลขานุการ คือ ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี

(๕) คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จากอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามความในมาตรา ๑๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่า “วางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนดและประกาศของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้

ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานดังกล่าวก็ได้” ทำให้
สภามหาวิทยาลัยออกข้อบังคับ ว่าด้วย

การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ ความในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับ กำหนดให้มี
คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

- ประธานกรรมการ ได้แก่ อธิการบดี
- รองประธานกรรมการ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
- กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดี และคณบดี
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านประกันคุณภาพการศึกษา จำนวนไม่เกินสี่รูปหรือคน ซึ่ง
อธิการบดีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- กรรมการและเลขานุการ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
และผู้อำนวยการสำนักงานประกันคุณภาพ

(๖) คณะกรรมการกำกับนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย คณะกรรมการกำกับ
ดูแลนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตาม
ความในมาตรา ๒๗ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐
มีอำนาจหน้าที่ กำกับดูแลนโยบายและแผนพัฒนาด้านการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยทั้งระยะสั้น
และระยะยาว การของบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและใช้จ่าย
งบประมาณ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน การรวม การเลิก ด้านการจัดการเรียนการสอน
และการติดตามประเมินผล พิจารณาบรรจุ การจัดตั้งหน่วยวิทยบริการ โครงการขยายห้องเรียน
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์ โครงการจัดตั้งวิทยาเขต ไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้
มหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนกลางและวิทยาเขตประกอบด้วย กรรมการ จำนวน ๒๓
รูป/คน โดยมีอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารเป็นรองประธานกรรมการ
และมีรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๕.๓ การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดการศึกษาและ
บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม ดังนี้

(๑) ระดับบัณฑิตศึกษา เปิดสอนระดับปริญญาเอก ๑ สาขาวิชา และระดับปริญญาโท
๒๒ สาขาวิชา

(๒) ระดับปริญญาตรี เปิดสอน ๔ คณะ คือ คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะ
มนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์

(๓) ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต เปิดสอน ๒ สาขา คือ พระไตรปิฎกศึกษา วิชาชีพรู

(๔) ระดับมัธยมศึกษา มี ๒ แห่ง คือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาและโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา

(๕) การบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สถาบันวิปัสสนาธุระ กลุ่มงานธรรมวิจัย กลุ่มงานมหาจุฬาอาศรม จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์พัฒนามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแคมป์สน จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานพระสอนศีลธรรม และสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมีวิทยาเขต ๑๐ แห่ง คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม วิทยาลัยสงฆ์ ๑๒ แห่ง คือ วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร วิทยาลัยสงฆ์เชิงทราย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง และวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยขยายห้องเรียนระดับปริญญาตรีไปยังจังหวัดต่างๆ ๕ แห่ง คือ จังหวัดร้อยเอ็ด เพชรบูรณ์ สิงห์บุรี สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี และขยายหน่วยวิทยบริการไปยังจังหวัดต่างๆ ๑๗ แห่ง คือ จังหวัดสงขลา ราชบุรี มหาสารคาม เพชรบุรี ตาก อุทัยธานี ชัยภูมิ ชลบุรี ระยอง อุดรดิตถ์ กำแพงเพชร พิจิตร นครปฐม จันทบุรี สุพรรณบุรี สระแก้ว สาขาวิทยาลัย และกรุงเทพมหานคร

สถาบันสมทบในต่างประเทศ ๕ แห่ง คือ วิทยาลัยพระพุทธศาสนาตองกุก ขอนบอบ ประเทศเกาหลีใต้ มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ซิน จู ไชนิสไทเป วิทยาลัยพระพุทธศาสนา นานาชาติศรีลังกา ประเทศศรีลังกา วิทยาลัยพระพุทธศาสนาสิงคโปร์ ประเทศสิงคโปร์ มหาวิทยาลัยธรรมะเกต บูดาเปสต์ ประเทศฮังการี และสถาบันสมทบในประเทศ ๑ แห่ง คือ มหาปัญญาวิทยาลัย วัดถาวรราม จังหวัดสงขลา

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล, ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

กัน และ อายุ อายุงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล^{๒๒}

ปาริชาติ ฤทธิทรงเมือง ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ^{๒๓}

สุนิสา นพรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ^{๒๔}

ชลดรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ ได้วิจัย “เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า

^{๒๒} สุวรรณาสีละเศรษฐกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒).

^{๒๓} ปาริชาติ ฤทธิทรงเมือง, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์”, **วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๗-มกราคม ๒๕๕๘): ๗๘-๘๖.

^{๒๔} สุนิสา นพรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๗-มกราคม ๒๕๕๘): ๑๖๗-๑๗๓.

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน^{๒๕}

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล, (๒๕๔๒)	ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล
ปาริชาติ ฤทธิทรงเมือง, (๒๕๕๘)	ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สุนิสา นพรัตน์, (๒๕๕๗)	ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
ชลดรินทร์ ณะศักดิ์เจริญ, (๒๕๕๘)	ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ธัญญารัตน์ ยุวรรณะ และพวงเพชร วัชรอยู่ ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการเผชิญและการฟื้นฟูอาชีพ และการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีการเผชิญและการฟื้นฟูอาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน^{๒๖}

ธฤตา วงศ์รัตน์ และปราณี สนธิรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยทำนายความเหน็ดเหนื่อยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าใน

^{๒๕} ชลดรินทร์ ณะศักดิ์เจริญ, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร”, วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๙ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๘): ๑๓๕-๑๕๒.

^{๒๖} ธัญญารัตน์ ยุวรรณะ และพวงเพชร วัชรอยู่, “อิทธิพลของการเผชิญและการฟื้นฟูอาชีพ และการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง”, วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๗): ๑๔๗-๑๖๕.

ตนเองของครูอยู่ในระดับสูง และ ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งในการร่วมทำนายนายความเหนื่อยหน่ายของครู^{๒๗}

กฤษกร บุณนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา ได้วิจัยเรื่อง “การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ผล” การวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ อยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ^{๒๘}

ตารางที่ ๒.๙ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ธัญญารัตน์ ยุววรรณะ, (๒๕๕๗)	ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผาสุกแตกต่างกัน ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกัน มีความผาสุกไม่แตกต่างกัน
ธฤตา วงศ์รัตน์ และปราณี สุนธิรัตน์, (๒๕๕๕)	ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งในการร่วมทำนายนายความเหนื่อยหน่ายของครู
กฤษกร บุณนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา, (๒๕๖๒)	ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

ผดุง วรรณทอง และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์การเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท ๔ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริการองค์การเอกชน กล่าวคือ ด้านฉันทะ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

^{๒๗} ธฤตา วงศ์รัตน์ และปราณี สุนธิรัตน์, “ปัจจัยทำนายนายความเหนื่อยหน่ายของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต ๑”, วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ ๓๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕): ๒๐๙-๒๒๒.

^{๒๘} กฤษกร บุณนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา, “การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ”, วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ นายเรืออากาศ, ปีที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๖๒): ๕๕-๖๗.

และปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้านวิริยะจะทำให้บุคลากรมีความเพียรชอบ บุคลากรจะมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ด้านจิตตะ จะทำให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ในงานอยู่เสมอ บุคลากรต้องมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรต้องมีการฝึกฝนตนเองให้มีความรู้พร้อมที่จะนำมาสนับสนุนการทำงานอยู่เสมอ และด้านวิมังสา จะเป็นเรื่องของการพัฒนาบุคลากรโดยต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น มีการหาวิธีมาพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๙}

พระรัชพล สิริภทโท (๒๕๕๖) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ (๑) ควรตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร (๒) งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม และ (๓) ควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนตามมาในอนาคต^{๓๐}

พิเชฐ ศรีหาล้า และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดโยโสธร” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน^{๓๑}

^{๒๙} ผดุง วรรณทอง และคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์การเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี”, วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑): ๙๙-๑๑๐.

^{๓๐} พระรัชพล สิริภทโท, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด”, วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๘): ๑๕๘-๑๗๒.

^{๓๑} พิเชฐ ศรีหาล้า และคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดโยโสธร”, วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๒): ๖๖๕-๖๘๖.

พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นแตกต่างกัน^{๓๒}

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ผดุง วรณทอง และคณะ, (๒๕๖๒)	ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมทั้ง ๔ องค์ระกอบ (ฉันทะ, วิริยะ, จิตตะ, และวิมังสา) มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริการองค์การเอกชน
พระธัชพล สิริภทโท, (๒๕๕๖)	ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
พิเชฐ ศรีห้ำ และคณะ, (๒๕๖๒)	ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา และคณะ, (๒๕๖๒)	ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นแตกต่างกัน

๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ผลการ

^{๓๒} พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา และคณะ, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี”. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (กันยายน ๒๕๖๒): ๒๔๕๙-๒๔๘๐.

ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ^{๓๓}

กัญญารัตน์ อ่องคณา ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ผลการ ทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ^{๓๔}

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ ได้วิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด ได้แก่ คุณลักษณะงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร ความสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้นำและคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน โดยที่ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด ได้ร้อยละ (๗๐.๗)^{๓๕}

โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายในองค์กรที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เรียงตามลำดับได้แก่ ด้าน เพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน^{๓๖}

^{๓๓} จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารพยาบาล, (คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).**

^{๓๔} กัลยารัตน์ อ่องคณา, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙).**

^{๓๕} ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ, “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).**

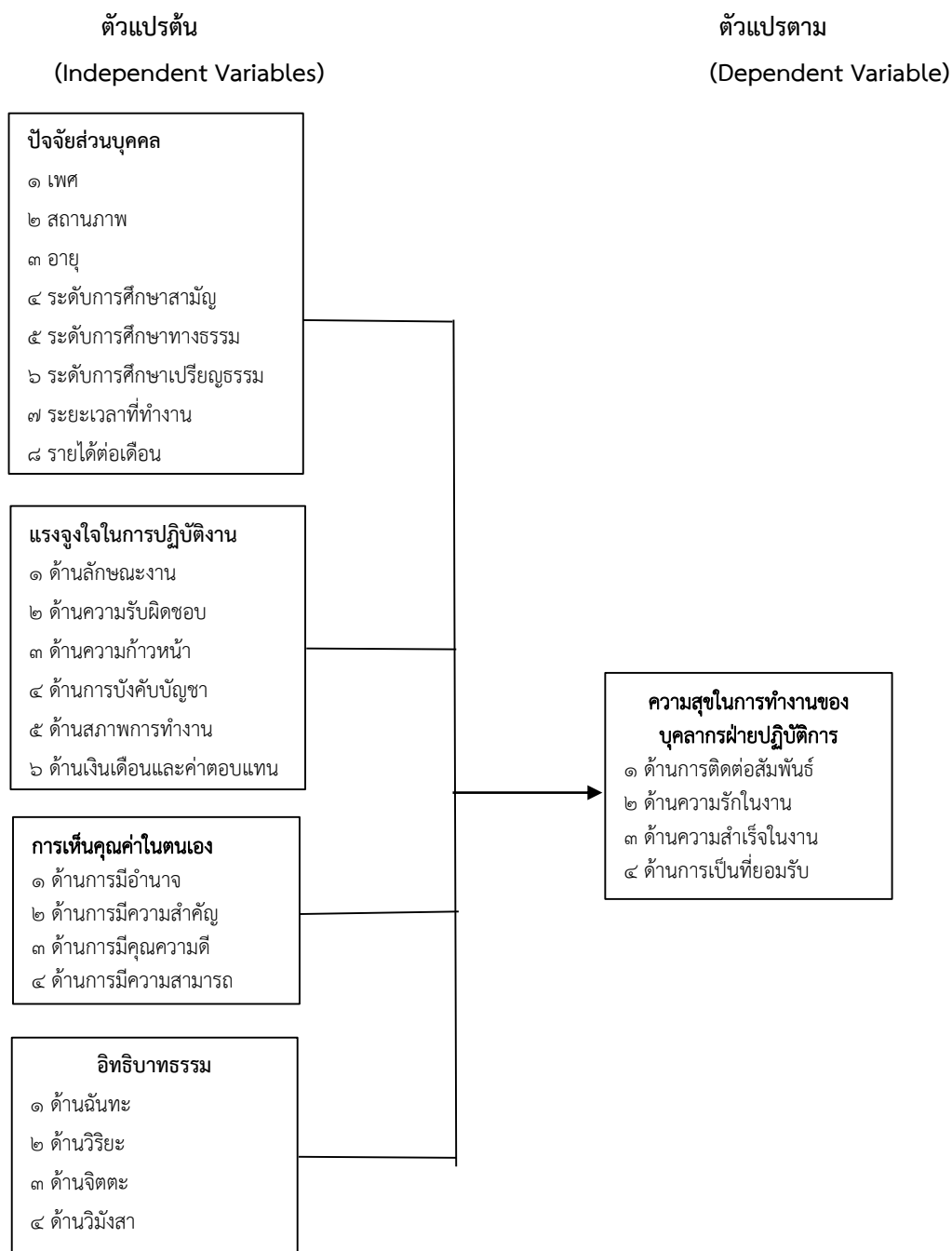
^{๓๖} โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”, **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑): ๑๑๕-๑๓๐.**

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, (๒๕๕๖)	ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน ปากฎว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
กัญญารัตน์ อ่องคณา, (๒๕๕๙)	ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
ชุตินมณฑ์ ฟ้าภิญโญ, (๒๕๕๒)	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด ได้แก่ คุณลักษณะงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร ความสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง, (๒๕๖๑)	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรม ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดขึ้น เพื่อที่บุคลากรจะได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้ว จะทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีและมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาองค์กรสืบต่อไป

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ ๓

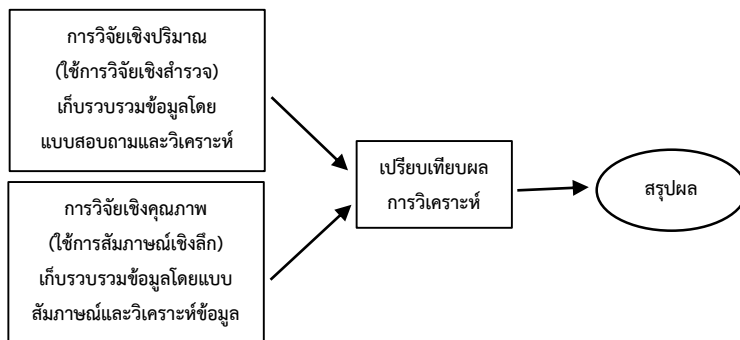
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้คือ

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะมีรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) โดยใช้แบบแผนแบบคู่ขนานและเท่าเทียมกัน (concurrent and equivalent design) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน ๑๖ รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดโครงสร้าง ดังรายละเอียดคือ



๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ครั้งนี้คือ บุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๕๓๒ รูป/คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒)

สำหรับการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณของ ทาโรโร่ ยามาเน่ (๑๙๗๓)

$$\text{มีรายละเอียดดังนี้ คือ } n = \frac{N}{1 + e^2 N}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร

N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมด (จำนวนบุคลากรทั้งหมด) = ๕๓๒ รูป/คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ ๕%) จะได้ $e = ๐.๐๕$

$$\text{แทนค่า จะได้ } n = \frac{532}{1 + (0,05)^2 (532)} = 228.33 \approx 229 \text{ รูป/คน}$$

การสุ่มตัวอย่างบุคลากร ในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) การคำนวณขนาดของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน จะใช้สูตรดังนี้คือ

$$n_i = N_i \frac{n}{N}$$

เมื่อ n_i คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในหน่วยงานที่ i

N_i คือ ขนาดของประชากร (จำนวนบุคลากร) ในหน่วยงานที่ i

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร = ๒๒๙ รูป/คน

และ N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมด (จำนวนบุคลากรทั้งหมด) = ๕๓๒ รูป/คน

ผลการคำนวณขนาดของบุคลากรตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้คือ

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	
		ทั้งหมด (รูป/คน)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน)
๑	ส่วนกลาง	๒๙๕	๑๒๗
๒	วิทยาเขต	๑๘๓	๗๙
๓	วิทยาลัยสงฆ์	๕๔	๒๓
	รวม	๕๓๒	๒๒๙

๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการ หลักพุทธธรรม และ

ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยทำการเลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (purposive selection) จำนวน ๑๖ รูป/คน มีรายชื่อดังนี้ คือ

๑	พระเมธีธรรมอาจารย์, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มจร
๒	พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม มจร
๓	พระครูศรีสิทธิบัณฑิต, ดร.	ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและวัดผล มจร
๔	พระมหาบัณฑิต ปณฺทิตเมธี	ผู้อำนวยการกองแผนงาน มจร
๕	พระมหาสาธิต สาธิโต	ผู้อำนวยการกองกลาง มจร
๖	นายชัยโชค คณนาวุฒิ	ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนนิติ มจร
๗	พระมหาบุญยืน โสภณธมโม	นักจัดการงานทั่วไป กองกลาง มจร
๘	พระมหากุศลสิน สุนทรสิริ	นักจัดการงานทั่วไป ส่วนธรรมนิเทศ มจร
๙	นายถาวร ภูเขา	นักวิจัย สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มจร
๑๐	นายประจักษ์ แก้วเนียม	นักจัดการงานทั่วไป วิทยาเขตเชียงใหม่ มจร
๑๑	นางรพีพร มณีวรรณ	นักจัดการงานทั่วไป วิทยาเขตขอนแก่น มจร
๑๒	นางบุญยนุช สุนประโคน	นักวิชาการศึกษา วิทยาลัยสงฆ์พูนผลเมือง มจร
๑๓	นายพัชรกุล นารีนุช	นักวิชาการศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครพนม มจร
๑๔	นางสาวอรอรุณีย์ กาญจนวงศ์	นักวิชาการศึกษา นวบ.สงขลา มจร
๑๕	นายปัญญา นราพันธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ มจร
๑๖	นางสาวพัทยา สิงห์คำมา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน มจร

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ

(๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วย ๖ ตอน

ดังรายละเอียดคือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ ระดับการศึกษาทางธรรม ระดับการศึกษาปริญญาธรรม ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและด้าน

เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ๑ ระดับใน ๕ ระดับ โดยมีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้คือ

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ได้คะแนน ๑
ระดับความคิดเห็นน้อย	ได้คะแนน ๒
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ได้คะแนน ๓
ระดับความคิดเห็นมาก	ได้คะแนน ๔
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ได้คะแนน ๕

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสำคัญ ด้านมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถ ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ๑ ระดับใน ๕ ระดับ โดยมีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้คือ

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ได้คะแนน ๑
ระดับความคิดเห็นน้อย	ได้คะแนน ๒
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ได้คะแนน ๓
ระดับความคิดเห็นมาก	ได้คะแนน ๔
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ได้คะแนน ๕

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ๑ ระดับใน ๕ ระดับ โดยมีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้คือ

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ได้คะแนน ๑
ระดับความคิดเห็นน้อย	ได้คะแนน ๒
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ได้คะแนน ๓
ระดับความคิดเห็นมาก	ได้คะแนน ๔
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ได้คะแนน ๕

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ๑ ระดับใน ๕ ระดับ โดยมีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้คือ

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ได้คะแนน ๑
ระดับความคิดเห็นน้อย	ได้คะแนน ๒
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ได้คะแนน ๓

ระดับความคิดเห็นมาก ได้คะแนน ๔

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้คะแนน ๕

ตอนที่ ๖ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

(๒) การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (content validity) และทำการทดลองใช้แบบสอบถาม (tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบครอนบาร์ชส์ อัลฟา (Cronbach'alpha) และการวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม จะทำการตรวจ (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ ท่าน คือ

- ๑) ศ. ดร. จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร
- ๒) รศ. ดร. ธัชชนันท์ อิศรเดช อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร
- ๓) รศ. ดร. สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร

๓.๓.๒ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดโครงสร้าง (structural interviewing form) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม และความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติงานของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ จะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ การเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ คือ

(๑) ทำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ถึงหน่วยงานต่างๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

(๒) ติดต่อหน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม

(๓) ดำเนินติดต่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลาง

วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และขอรับแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเสร็จแล้วกลับคืน

(๔) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

(๕) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๔.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ คือ

(๑) ทำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในสัมภาษณ์เชิงลึก

(๒) ติดต่อนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

(๓) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่ได้นัดหมาย

(๔) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

(๕) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกไปทำการวิเคราะห์ต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยวิธีการสถิติดังนี้คือ

(๑) สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

(๒) สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่

(๒.๑) t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ F-test), Least Significant Difference (LSD).

(๒.๒) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient).

(๒.๓) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis), และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

๓.๕.๒ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

บรรณานุกรม

๑.ภาษาไทย

หนังสือ:

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

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

พระธรรมปิฎก. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

สำนักพระสอนศีลธรรม. **มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ประวัติและพัฒนาการ**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด,

๒๕๔๘.

งานวิจัย/วิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

กัลยารัตน์ อ่องคณา, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อม
ในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต
กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาพยาบาลศาสตร์,
(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน
งานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาบริหารพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

ชุตินันท์ ฟ้าภิญโญ, “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท คออลิตี้ เซรามิก จำกัด”,

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

๒๕๕๒).

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์

บางแค”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเอกบริหาร

โรงพยาบาล, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒).

บรรณานุกรม (ต่อ)

บทความวิชาการ/วารสาร:

ผดุง วรรณทอง และคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์การเอกชนในจังหวัดนนทบุรี”, **วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑): ๙๙-๑๑๐.

พระัชชพล สิริภทโท, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๘): ๑๕๘-๑๗๒.

ปาริชาติ ฤทธิ์ทรงเมือง, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์”, **วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๗-มกราคม ๒๕๕๘): ๗๘-๘๖.

สุนิสา นพรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๗-มกราคม ๒๕๕๘): ๑๖๗-๑๗๓.

ชลดรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ, “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี”, **วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๙ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๘): ๑๓๕-๑๕๒.

ธัญญารัตน์ ยุววรรณ และพวงเพชร วัชรอยู่, “อิทธิพลของการเผชิญและการฟื้นฟูอุปสรรค และการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง”, **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๑, (๒๕๕๗): ๑๔๗-๑๖๕.

ธฤตา วงศ์รัตน์ และปราณี สนธิรัตน์, “ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, ปีที่ ๓๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕): ๒๐๙-๒๒๒.

กฤษกร บุณนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา, “การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคและความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ”, **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ นายเรืออากาศ**, ปีที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๖๒): ๕๕-๖๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิเชฐ ศรีหล้า และคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร”, **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาราชونแก่น**, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๒): ๖๖๕-๖๘๖.
- พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา และคณะ, “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี”, **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (กันยายน ๒๕๖๒): ๒๔๕๙-๒๔๘๐.
- โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”, **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑): ๑๑๕-๑๓๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Secondary Sources

(I) Books:

- Aamodt. M. G. **Applied Industrial/Organization Psychology**. 2nd ed. California: Brook/Cole Publishing Company, 1996.
- Coopersmith. S. **The Antecedents of Self-Esteem**. Pato Alto. San Francisco: W.H. Freeman and company, 1981.
- Coopersmith. S. **SEI: Self-Esteem Inventories**. Pato Alto. California: Consulting Psychologist Press, 1984
- Felker. D.W. **Building Positive Self-Concept**. Minnesota: Burgess, 1974.
- Herzberg. Frederic. et. al. **The Motivation to Work**. New York: McGraw-Hill, 1993.
- Hodgetts. R. M. **Modern Human Relations at Work**. 5th ed. Orlando: The Dryder Lawrence Erlbaum Associates Limited, 1988.
- Maslow. Abraham M. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper & Row, 1970.
- McKenna. E.F. **Psychology in Business Theory and Applications**. 2nd ed. (New Jersey: Press, 1992.

- Middlemist. R.D. and M.A. Hitt. **Organization Behavior: Applied Concepts**. Chicago: Science Research Associates, 1993
- Papalia. D.E. **Psychology**. New York: McGraw-Hill, 1985.
- Plunkett. R. W. **Supervision: Diversity and Team in Workplace**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hill Inc, 2000.
- Rosenberg. M. **Society and Adolescent Self Image**. New Jersey: Princeton University Press, 1965.
- Spector. R. M. **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: John Wiley and Sons. Inc., 2003.
- Steer. R.M. and L.M. Porter. **Motivation Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1983.

(II) Articles:

- Lyubomirsky. S. Why are Some People Happier than Others? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-Being. **American Psychologist**. 2001 56(7): 239-249.
- Manion. J.. Joy at Work: Creating Appositive Work Place. **Journal Nursing Administration**. 2003 33(12): 661-665.

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

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

พระธรรมปิฎก. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

สำนักพระสอนศีลธรรม. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **ประวัติและพัฒนาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๔๘.

(๒) วิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

กัลยารัตน์ อ่องคณา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) บทความ/วารสาร

ผดุง วรณทอง และคณะ. “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์การเอกชนในจังหวัดนนทบุรี”. **วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑): ๙๙-๑๑๐.

พระฉัฐพล สิริภทโท. “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๘): ๑๕๘-๑๗๒.

ปาริชาติ ฤทธิทรงเมือง. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์”. **วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๗-มกราคม ๒๕๕๘): ๗๘-๘๖.

สุนิสา นพรัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๕๗-มกราคม ๒๕๕๘): ๑๖๗-๑๗๓.

ชลดรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจิตร”. **วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๙ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๘): ๑๓๕-๑๕๒.

ฉัญญารัตน์ ยุวรรณ และพวงเพชร วัชรอยู่. “อิทธิพลของการเผชิญและการฟื้นฟูอุปสรรค และการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๑. (๒๕๕๗): ๑๔๗-๑๖๕.

ธฤตา วงศ์รัตน์ และปราณี สนธิรัตน์. “ปัจจัยทำนายความเหน็ดเหนื่อยหน่ายของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. ปีที่ ๓๘ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๕): ๒๐๙-๒๒๒.

กฤษกร บุณนาค และทิพย์วัลย์ สุริยา. “การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคและความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ นายเรืออากาศ**. ปีที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๖๒): ๕๕-๖๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พิเชษฐ ศรีหาล้า และคณะ. “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณแก่น**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๒): ๖๖๕-๖๘๖.

พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา และคณะ. “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี”. **วารสารมหาจุฬาลงกรณนครพนม**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (กันยายน ๒๕๖๒): ๒๔๕๙-๒๔๘๐.

โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑): ๑๑๕-๑๓๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Secondary Sources

(I) Books:

Aamodt. M. G. **Applied Industrial/Organization Psychology**. 2nd ed. California: Brook/Cole Publishing Company, 1996.

Coopersmith. S. **The Antecedents of Self-Esteem**. Pato Alto. San Francisco: W.H. Freeman and company, 1981.

Coopersmith. S. **SEI: Self-Esteem Inventories**. Pato Alto. California: Consulting Psychologist Press. 1984

Felker. D.W. **Building Positive Self-Concept**. Minnesota: Burgess, 1974.

Herzberg. Frederic. et. al. **The Motivation to Work**. New York: McGraw-Hill, 1993.

Hodgetts. R. M. **Modern Human Relations at Work**. 5th ed. Orlando: The Dryder Lawrence Erlbaum Associates Limited, 1988.

Maslow. Abraham M. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper & Row, 1970.

McKenna. E.F. **Psychology in Business Theory and Applications**. 2nd ed. (New Jersey: Press, 1992.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Middlemist. R.D. and M.A. Hitt. **Organization Behavior: Applied Concepts**. Chicago: Science Research Associates, 1993
- Papalia. D.E. **Psychology**. New York: McGraw-Hill, 1985.
- Plunkett. R. W. **Supervision: Diversity and Team in Workplace**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hill Inc, 2000.
- Rosenberg. M. **Society and Adolescent Self Image**. New Jersey: Princeton University Press, 1965.
- Spector. R. M. **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: John Wiley and Sons. Inc, 2003.
- Steer. R.M. and L.M. Porter. **Motivation Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1983.

(II) Articles:

- Lyubomirsky. S. Why are Some People Happier than Others? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-Being. **American Psychologist**. 2001 56(7): 239-249.
- Manion. J.. Joy at Work: Creating Appositive Work Place. **Journal Nursing Administration**. 2003. 33(12): 661-665.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเรื่อง
“อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขใน
การทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” แบบสอบถามชุด
นี้มีทั้งหมด ๖ ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ ๑. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ส่วนที่ ๔. แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

ส่วนที่ ๕. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๖. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด เพราะคำตอบของ
ท่านทุกคำตอบในการวิจัยนี้ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อหน้าที่การงานของท่านเลย เนื่องจากไม่มีการ
เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลและผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลของท่านในรูปแบบสรุปรวมเท่านั้น

การวิจัยนี้จะสำเร็จไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านใน
ความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รศ. ดร. สุรินทร์ นียมางกูร)
อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หัวหน้าโครงการ

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

๑. เพศ ชาย หญิง

๒. สถานภาพ บรพชิต คฤหัสถ์

๓. อายุปัจจุบัน ปี

๔. ระดับการศึกษาสามัญ ต่ำกว่าปริญญาตรี . ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
 อื่นๆ (โปรดระบุ)

๕. ระดับการศึกษาทางธรรม ไม่มี นักธรรม โปรดระบุ (ตรี, โท, เอก)

๖. ระดับการศึกษาเปรียญธรรม ไม่มี เปรียญธรรม โปรดระบุ (๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙)

๗. ระยะเวลาที่ทำงาน ปี

๘. รายได้ต่อเดือน บาท

๙. ประเภทของบุคลากร พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว
 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว
 อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑.ด้านลักษณะงาน					
๑	ท่านต้องใช้ความรู้และความสามารถหลายอย่างในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
๒	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สำคัญของหน่วยงาน					
๓	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
๔	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน					
	๒.ด้านความรับผิดชอบ					
๕	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					
๖	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่อยู่เสมอ					
๗	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน					
๘	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
	๓.ด้านความก้าวหน้า					
๙	ทุกคนในหน่วยงานของท่าน มีโอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ					
๑๐	ท่านสามารถมีความก้าวหน้าได้จากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
๑๑	ท่านได้รับโอกาสไปศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้กลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
๑๒	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานที่ท่านได้รับ					
	๔.ด้านการบังคับบัญชา					
๑๓	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
๑๔	กฎระเบียบในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
๑๕	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

๑๖	ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ในการทำงานของท่าน					
๕.ด้านสภาพการทำงาน						
๑๗	สถานที่ทำงานของท่านมีความกว้างขวางสะดวกสบายในการทำงาน					
๑๘	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย					
๑๙	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ					
๒๐	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
๖.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
๒๑	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงานของท่าน					
๒๒	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากองค์กร					
๒๓	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัว					
๒๔	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ท่าน					

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.ด้านการมีอำนาจ						
๑	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะคล้อยตามความคิดเห็นของท่าน					
๒	ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
๓	ท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอยู่เสมอ					
๔	ท่านมักจะเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน					
๒.ด้านการมีความสำคัญ						
๕	ท่านมักจะได้รับความรักและความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
๖	ท่านได้ทำงานที่มีความสำคัญ					

๗	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
๘	ท่านได้รับความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน					
	๓.ด้านมีคุณความดี					
๙	ท่านจะให้ความเคารพผู้มีคุณงามความดีอยู่เสมอ					
๑๐	ท่านคิดว่าความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งที่ควรยึดไว้เสมอ โดยไม่มีข้อยกเว้น					
๑๑	ท่านยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น					
๑๒	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้ดี					
	๔.ด้านการมีความสามารถ					
๑๓	ท่านคิดว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้					
๑๔	ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
๑๕	ท่านมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง					
๑๖	ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เสมอ					

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับอภิชาติธรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑.ด้านฉันทะ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
๑	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
๒	ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ					
๓	ท่านยินดีปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
๔	ท่านยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่เสมอ					
	๒.ด้านวิริยะ: ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน					
๕	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					
๖	ท่านจะรีบปฏิบัติงานในทันทีที่ได้รับมอบหมาย					
๗	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ					
๘	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติงานที่ค้างให้เสร็จ					
	๓.ด้านจิตตะ: การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
๙	ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
๑๐	ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					

๑๑	ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
๑๒	ท่านปฏิบัติงานที่มีปัญหาจะกระทั่งสำเร็จ					
	๔.ด้านวิมังสา:การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน					
๑๓	ท่านพิจารณาขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานก่อนลงมือทำเสมอ					
๑๔	ท่านรับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ					
๑๕	ท่านศึกษาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
๑๖	ท่านจะค้นหาจนกระทั่งพบสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑.ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
๑	ผู้ร่วมงานสนใจคอยช่วยเหลือทุกข์สุขของท่านเสมอ					
๒	ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยกับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน					
๓	ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
๔	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน					
๕	ท่านมีความสุขที่เห็นผู้ร่วมงานได้รับเกียรติหรือรางวัลหรือคำชมเชยจากผลการปฏิบัติงาน					
	๒.ด้านความรักในงาน					
๖	ท่านพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ					
๗	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
๘	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเสมอ					
๙	ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					

๑๐	ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
	๓.ด้านความสำเร็จในงาน					
๑๑	ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
๑๒	ท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
๑๓	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
๑๔	ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
๑๕	ท่านมีความสุขที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน					
	๔.ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
๑๖	ท่านมีความสุขที่งานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์					
๑๗	หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
๑๘	ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					
๑๙	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น					
๒๐	ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ ๖ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

๖.๑ ปัญหาในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๖.๒ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ มีจุดประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเรื่อง
“อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขใน
การทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” แบบสัมภาษณ์ชุด
นี้มีทั้งหมด ๖ ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1. แบบสัมภาษณ์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ส่วนที่ ๔. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

ส่วนที่ ๕. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๖. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูล ตามความเป็นจริงมากที่สุด เพราะคำตอบของท่านทุกคำตอบใน
การวิจัยนี้ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อหน้าที่การงานของท่านเลย เนื่องจากไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็น
รายบุคคลและผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลของท่านในรูปผลรวมเท่านั้น

การวิจัยนี้จะสำเร็จไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านใน
ความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ / / ๒๕๖๓

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ๒.๑ ลักษณะงานที่บุคลากรทำเป็นอย่างไรบ้าง?
- ๒.๒ บุคลากรมีงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นอย่างไรบ้าง?
- ๒.๓ บุคลากรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด?
- ๒.๔ การบังคับบัญชาของบุคลากรเป็นอย่างไรบ้าง?
- ๒.๕ สภาพการทำงานของบุคลากรมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร?
- ๒.๖ บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมหรือไม่

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

- ๓.๑ บุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวกับการมีอำนาจของตนเองมากน้อยเพียงไร?
- ๓.๒ บุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวกับการมีความสำคัญของตนเองมากน้อยเพียงไร?
- ๓.๓ บุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวกับการมีคุณความดีของตนเองมากน้อยเพียงไร?
- ๓.๔ บุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวกับการมีความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงไร?

ส่วนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม

- ๔.๑ ด้านฉันทะ : บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร?
- ๔.๒ ด้านวิริยะ : บุคลากรมีความเพียรในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร?
- ๔.๓ ด้านจิตตะ : บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร?
- ๔.๔ ด้านวิมังสา : บุคลากรมีการใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร?

ส่วนที่ ๕ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

- ๕.๑ บุคลากรมีการติดต่อสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง?
- ๕.๒ บุคลากรมีความรักในงานมากน้อยเพียงไร?
- ๕.๓ บุคลากรปฏิบัติงานความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมากน้อยเพียงใด?
- ๕.๔ บุคลากรได้รับการยอมรับนับถืออย่างไรบ้าง?

ส่วนที่ ๖ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

- ๖.๑ มีปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง?
- ๖.๒ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร?

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. ศ. ดร. จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. รศ. ดร. รัชชนันท์ อิศรเดช

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. รศ. ดร. สมาน งามสนิท

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๖ ๑๐๗

วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

โดยที่มหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ภายใต้การกำกับดูแลของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ร่วมกับสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าสืบไป

เพื่อการนี้ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น ดังที่ได้แนบเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามพร้อมแล้วนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยฉบับนี้ต่อไป

วิไลพงษ์ สนั่นธรรม
 (ในนามของมหาวิทยาลัย)
 ศ.
 อ. ดร. จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร
 โทรติดต่อ: ๐๘๑-๘๖๖-๑๔๕๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๖๑๐๖

วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

โดยที่มหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมมางกูร อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ภายใต้การกำกับดูแลของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ร่วมกับสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าสืบไป

เพื่อการนี้ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น ดังที่ได้แนบเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามมาพร้อมแล้วนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยฉบับนี้ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: รศ.ดร.สุรินทร์ นียมมางกูร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๖๖-๑๔๕๓

ตรวจ/แก้ไข วันที่ ๖/๕/๖๓

๕/๖.๐๖/๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๑๑๐๕

วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท

โดยที่มหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ภายใต้การกำกับดูแลของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ร่วมกับสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าสืบไป

เพื่อการนี้ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้น ดังที่ได้แนบเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามมาพร้อมแล้วนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยฉบับนี้ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร

โทรติดต่. ๐๘๑-๘๖๖-๑๔๕๓

๒
๐๗๖๐ ๓๕๖
๓๐๖๖
๑๓๐.๖๓

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามการวิจัย

สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และอิทธิบาทธรรมที่มีต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓			
	๑.ด้านลักษณะงาน						
๑	ท่านต้องใช้ความรู้และความสามารถหลายอย่างในการปฏิบัติงานในหน้าที่	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สำคัญของหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+๑	๐	+๑	๒	๐.๖๗	ใช้ได้
๔	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒.ด้านความรับผิดชอบ						
๕	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานใหม่อยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓.ด้านความก้าวหน้า						
๙	ทุกคนในหน่วยงานของท่าน มีโอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านสามารถมีความก้าวหน้าได้จากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	ท่านได้รับโอกาสไปศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้กลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานที่ท่านได้รับ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔.ด้านการบังคับบัญชา						
๑๓	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	กฎระเบียบในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน	๐	+๑	+๑	๒	๐.๖๗	ใช้ได้
๑๕	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้

๑๖	ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ในการทำงานของท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๕.ด้านสภาพการทำงาน						
๑๗	สถานที่ทำงานของท่านมีความกว้างขวางสะดวกสบายในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๖.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
๒๑	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงานของท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากองค์กร	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัว	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓			
	๑.ด้านการมีอำนาจ						
๑	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะคล้อยตามความคิดเห็นของท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านมักจะเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	๐	๒	๐.๖๗	ใช้ได้
	๒.ด้านกรามีความสำคัญ						
๕	ท่านมักจะได้รับความรักและความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ท่านได้ทำงานที่มีความสำคัญ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านได้รับความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓.ด้านมีคุณงามความดี						
๙	ท่านจะให้ความเคารพผู้มีคุณงามความดีอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านคิดว่าความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งที่ควรยึดไว้เสมอโดยไม่มีข้อยกเว้น	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้

๑๑	ท่านยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น	+๑	๐	+๑	๒	๐.๖๗	ใช้ได้
๑๒	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้ดี	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.ด้านความสามารถ							
๑๓	ท่านคิดว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จได้	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับบิทธิบาธรรม

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓			
๑.ด้านฉันทะ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน							
๑	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านยินดีปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.ด้านวิริยะ:ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน							
๕	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ท่านจะรีบปฏิบัติงานในทันทีที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติงานที่ค้างให้เสร็จ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.ด้านจิตตะ:การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน							
๙	ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ท่านปฏิบัติงานที่มีปัญหาจะกระทั่งสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.ด้านวิมังสา:การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน							
๑๓	ท่านพิจารณาขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานก่อนลงมือทำเสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ท่านรับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านศึกษารูปแบบใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	ท่านจะค้นหาจนกระทั่งพบสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้

ส่วนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓			
	๑.ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
๑	ผู้ร่วมงานสนใจคอยช่วยเหลือทุกข้อของคุณเสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยกับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านมีความสุขที่เห็นผู้ร่วมงานได้รับเกียรติหรือรางวัลหรือคำชมเชยจากผลการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒.ด้านความรักในงาน						
๖	ท่านพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเสมอ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓.ด้านความสำเร็จในงาน						
๑๑	ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านมีความสุขที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน	๐	+๑	+๑	๒	๐.๖๗	ใช้ได้
	๔.ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
๑๖	ท่านมีความสุขที่งานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	หัวหน้างานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	+๑	+๑	๐	๒	๐.๖๗	ใช้ได้
๒๐	ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	ใช้ได้