ปัจจัยความสุขและความผูกพันที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์ คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

ศุภชัย โคตรสมบัติ[1]

ดร.สุรวี ศุนาลัย[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

วิธีการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ จำนวน 250คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ความสุข ความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยความสุข (4.00) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในงาน (4.01) ลักษณะงาน (4.01) และ ความคาดหวังและผลตอบแทนมีระดับความสุข (3.97) ปัจจัยความผูกพัน (3.95) ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ (3.98) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (3.95) และ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (3.92) ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.00) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ ความปรารถนาที่ดีต่อองค์กร (4.04) ความตั้งใจทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (4.00) และสุขภาวะกายและใจ (3.96)

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา

ปัจจัยความสุขและความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

1. บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการแข่งขันกันสูงในการดำเนินธุรกิจต่างๆ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัฒน์ ทำให้องค์กรต้องพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพทันตามกระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องที่ต้องอาศัยหลายๆ ปัจจัยเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่เป็นพื้นฐาน 4 M คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material)วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินงานที่สำคัญนั้นคือ บุคลากร (Man) เป็นทรัพยากรในการขับเคลื่อนองค์กรในการทำงานทุกระบบ ดังนั้นหากองค์กรเข้าใจและเข้าถึงบุคลากรภายในองค์กรย่อมจะทำให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันพร้อมที่จะสร้างความเติบโตไปกับองค์กร (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554:1)

ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อจิตใจของมนุษย์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานในร่างกาย ในระบบประสาท เมื่อจิตใจมีความสุข จะเป็นแรงผลักดันให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความสุขนั้นมีผลเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ที่เป็นเหตุในการทำงานมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอารมณ์ ความเครียด ความจำ หรือแม้แต่เรื่องของการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ (ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรคำนึงในการหาทางให้พนักงานหรือบุคลากรนั้นได้มีแรงผลักดันให้มีความสุขในการทำงานเพื่อให้งานมีผลกระทบที่ดีต่อองค์กร

ความสุขนั้นมองดูอาจเป็นเรื่องของนามธรรม (Subjective) ในพระพุทธศาสนามีคำสอนที่เน้นเรื่องการฝึกจิตใจเป็นสิ่งที่สำคัญลำดับแรกเพราะมนุษย์มีจิตใจเป็นตัวชี้นำการกระทำทุกอย่างจะต้องผ่านกระบวนการพิจารณา นึกคิดตรึกตรองหาเหตุและผลของการกระทำเสียก่อน ซึ่งการฝึกจิตใจหรือการบริหารจิตใจจึงเป็นสิ่งที่ทำเพื่อให้จิตใจมีสภาพตั้งมั่น มีสติระลึกได้ มีสัมปชัญญะรู้สึกตัวพร้อมตลอดเวลาเมื่อมีกระบวนการบริหารจิตใจที่เป็นระบบแล้ว ย่อมทำให้เกิดจิตใจปลอดโปร่ง ไม่ว่าจะกระสิ่งใดย่อมส่งผลให้เกิดที่ดีเสมอซึ่งในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีจิตใจที่ปลอดโปร่ง มีความสุขก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากหลักธรรมที่ได้กล่าวในข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์กรพระพุทธศาสนาก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่เล็งเห็นและให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมีการพัฒนาบุคลากรทั้งพระภิกษุสงฆ์และฆราวาสในด้านจิตใจเป็นสำคัญ

ความสุขนั้นเมื่อได้เราได้รับความรู้สึกยินดีในสิ่งที่เราได้ร่วมกระทำ หรือทำอยู่ในขณะใดขณะหนึ่งก็จะทำให้รู้สึกเพลิดเพลิน การเพลิดเพลินนั้นเสมือนกลไกของวิวัฒนาการในด้านความรู้สึกให้มีแรงผลักดันในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและยังเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวผู้บริหารและองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วยใจรักและผูกพันมากกว่าอยู่ด้วยความจำเป็น (ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์, 2554)

วัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์ คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ มีฆราวาสเป็นบุคลากรที่เข้ามาทำงานร่วมกับพระภิกษุและสามเณรและมีการจัดสรรหน้าที่การทำงานภายในวัด จึงเปรียบเสมือนเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งบางครั้งการทำงานอาจเกิดปัญหาและอุปสรรคที่เกิดกระบวนการทำงาน การประสานงาน การคับข้องทางจิตใจ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานและส่งผลเสียต่อวัด

จากข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าวมาแล้วผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์ คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานภายในวัดให้เพิ่มมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ตามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

3. สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์มีสถานะ ต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. บุคลากรของวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์มีอายุ ต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรของวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรของวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์มีตำแหน่งงานต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ปัจจัยความสุขมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

6. ปัจจัยความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

4. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์จำนวน250รูป/คน เป็นการสำรวจข้อมูลทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร และฆราวาส

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่เก็บข้อมูล คือ วัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการทำงานตามแนวคิดของณัฐชัย อู่ใหม่ (2552) และแนวคิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของสุทธญาณ์ โอบอ้อม (2557) ภายใต้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

3.1.1 ปัจจัยความสุข

- สภาพแวดล้อมในงาน
- ลักษณะงาน
- ความคาดหวังและผลตอบแทน

3.1.2 ปัจจัยความผูกพัน

- การได้รับการยอมรับ
- สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
- สัมพันธภาพกับผู้เพื่อนร่วมงาน

3.2 ตัวแปรตาม การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

- ความตั้งใจทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- สุขภาวะกายและใจ
- ความปรารถนาที่ดีต่อองค์กร

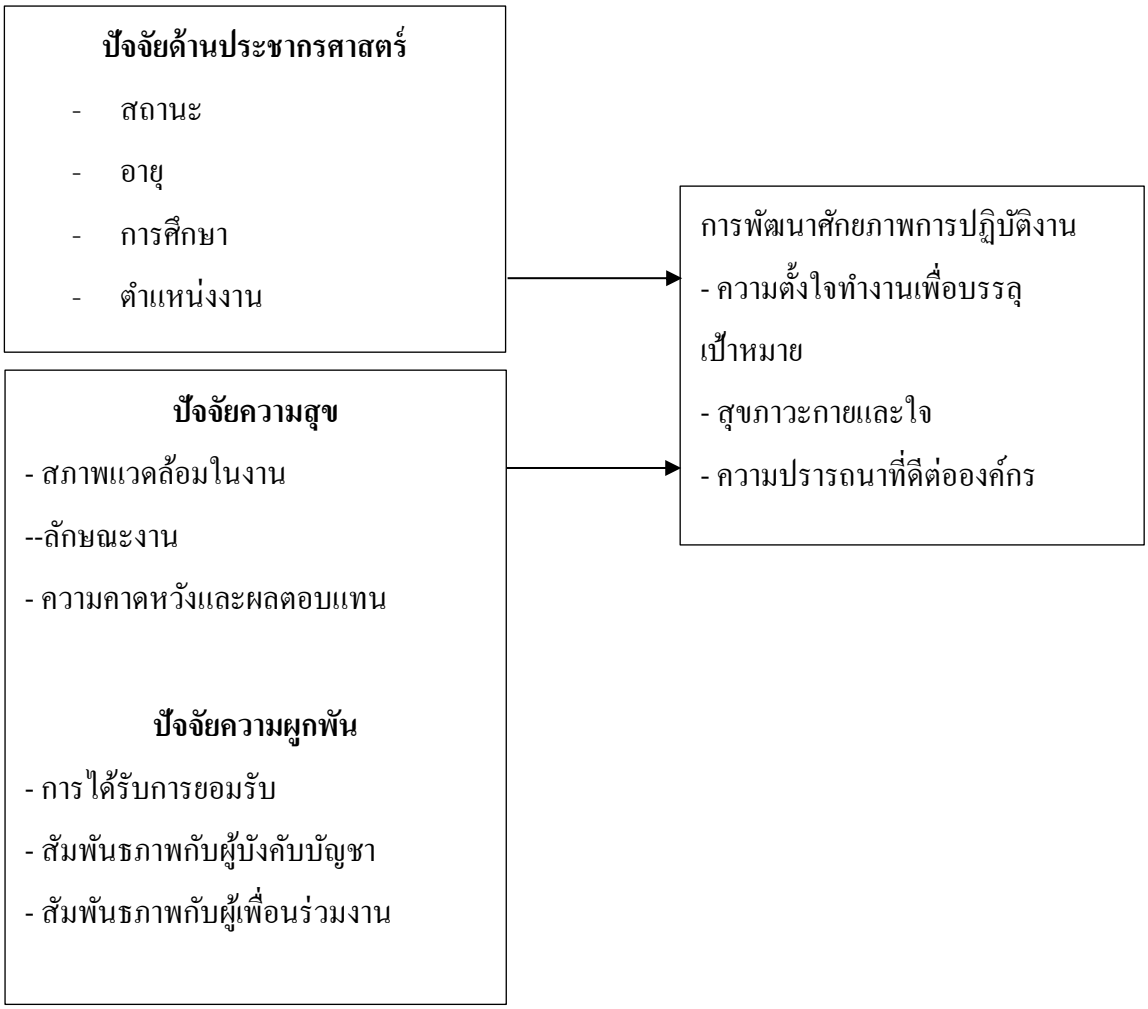
4. ขอบเขตด้านเวลา

- ทำการวิจัยรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน - พฤศจิกายน 2560

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาจากการวิจัยครั้งในสามารถนำไปใช้ในการสร้างความสุขและความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรบรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

7. วิธีการดำเนินวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดคำถาม และเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของคำถาม (Content Validity) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจาก วัดเล่งเน่ยยี่จำนวน 30 รูป/คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) และดำเนินการเก็บแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

- สถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ สถานะ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน) ระดับของความสุขในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันในการปฏิบัติงาน และระดับของการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- สถิติเชิงอนุมานใช้ทดสอบสมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

8. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพระ/สามเณร อายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

ความสุข	**ค่าเฉลี่ย**	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	**ระดับความสุข**
1. สภาพแวดล้อมในงาน	4.01	0.75	มาก
2. ลักษณะงาน	4.01	0.76	มาก
3. ความคาดหวังและผลตอบแทน	3.97	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.00**	**0.75**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ มีระดับความสุข โดยค่าเฉลี่ยรวม = 4.00 (มาก) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน (1 – 3) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีระดับความสุขเท่ากับด้านลักษณะงาน = 4.01 (มาก) และอันดับสุดท้าย คือ ความคาดหวังและผลตอบแทนมีระดับความสุข 3.97 = (มาก)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

ความผูกพัน	**ค่าเฉลี่ย**	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	**ระดับความผูกพัน**
1. การได้รับการยอมรับ	3.98	0.75	มาก
2. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.92	0.78	มาก
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.95**	**0.75**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ มีระดับความผูกพันโดยค่าเฉลี่ยรวม = 3.95 (มาก) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน (1 – 3) พบว่า การได้รับการยอมรับมีระดับความผูกพัน= 3.98 (มาก) รองลงมาคือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีระดับความผูกพัน = 3.95 (มาก) และอันดับสุดท้าย คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีระดับความผูกพัน = 3.92 (มาก)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์

การพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน	**ค่าเฉลี่ย**	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	**ระดับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน**
1. ความตั้งใจทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.00	0.73	มาก
2. สุขภาวะกายและใจ	3.96	0.73	มาก
3. ความปรารถนาที่ดีต่อองค์กร	4.04	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.00**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ มีระดับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานโดยค่าเฉลี่ยรวม = 4.00 (มาก) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน (1 – 3) พบว่า ความปรารถนาที่ดีต่อองค์กรมีระดับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน = 4.04 (มาก) รองลงมาคือ ความตั้งใจทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายมีระดับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน = 4.00 (มาก) และอันดับสุดท้าย คือ สุขภาวะกายและใจมีระดับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน = 3.96 (มาก)

เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ กับประชากรศาสตร์ของบุคลากร ประกอบด้วย สถานะ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีผลการศึกษาดังนี้

- สถานะต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน และมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

- อายุ ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ โดยรวมแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

- ระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ โดยรวมแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

- ตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน และมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ พบว่า มีความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน ในระดับน้อย (0.39) โดยในรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.43) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านความคาดหวังและผลตอบแทนส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย (0.39 และ 0.36 ตามลำดับ)

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ พบว่า ความผูกพันในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน ในระดับน้อย (0.39) โดยในรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง (0.42) ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย (0.36 และ 0.38 ตามลำดับ)

9. อภิปรายผล

1. วิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน มีการ

วางระบบที่ดีทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีผลตอบแทนต่องานที่ดี แต่ด้านความคาดหวังและผลตอบแทนจัดอยู่ในระดับน้อยที่สุดจาก 3 ด้าน อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคาดหวังในผลตอบแทนมากกว่าการเรียนรู้และประสบการณ์ 2. วิเคราะห์ความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับหน้าที่เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจึงได้รับโอกาสในการพิสูจน์การปฏิบัติงาน ทำให้ด้านการได้รับการยอมรับจัดอยู่ในระดับมากที่สุดจากทั้ง 3 แต่ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุดจาก 3 ด้าน อาจเป็นเพราะมีหน้าที่และบริบททางสถานะระหว่างพระกับฆราวาสที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นพระจึงทำให้การบริหารส่วนใหญ่เน้นไปในทางศาสนา จึงทำให้ฆราวาสยังขาดความเข้าใจในการบริหาร ทำให้ความใกล้ชิดในสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีไม่มากเท่าที่ควร

3. วิเคราะห์พัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์มีความปรารถนาดีต่อองค์กรเพราะเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้ปฏิบัติงานจึงทำให้ด้านความปรารถนาดีต่อองค์กร จัดอยู่ในระดับมากที่สุด จากทั้ง 3 ด้าน บุคลากรผู้มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเพื่อให้งานสำเร็จเป็นที่พอใจแก่ผู้บริหาร มีความเหมาะสมกับเนื้องานที่ได้รับ แต่ด้านสุขภาวะกายและใจ จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุดจาก 3 ด้าน อาจเป็นเพราะมลภาวะทางอากาศภายในวัด เช่น ควันธูปมีปริมาณที่มาก และมลภาวะทางเสียง เนื่องจากสภาพวัดยังมีการก่อสร้างอยู่ บุคลากรจึงอาจมีผลเสียในด้านสุขภาพ

4. สถานะต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากที่วัดมีการจัดแจงงานและอาจมีการทำงานร่วมกันในบางเนื้องาน และมีผู้บริหารงานคนเดียวกันจึงมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. อายุต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอายุของบุคลากรมีความแตกต่างในแนวความคิดจึงมีต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรภายในวัดที่มีการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจในการทำงานที่แตกต่างกันจึงตั้งใจทำงาน สร้างความสำเร็จ และชื่อเสียงให้กับวัดแตกต่างกัน

7. ตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อวัดบรมราชากาญจนาภิเษกอนุสรณ์คณะสงฆ์จีนนิกายรังสรรค์ไม่แตกต่างกันเพราะมีความผูกพันกับวัดปรารถนาที่ดีต่อวัดมาก จึงตั้งใจทำงานเพื่อวัดไม่แตกต่างกัน

10. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. บุคลากรมีความคาดหวังในผลตอบแทนมากกว่าการเรียนรู้และประสบการณ์ วัดควรมีนโยบายเพิ่มผลตอบแทนที่เหมาะสมตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน และเพิ่มความรู้ที่สามารถนำไปต่อยอดในการดำเนินชีวิตหรือหารายได้

2. ผู้บริหารควรเพิ่มการติดตามการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร และนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์, (2554)**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอก ชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาค วิชาจิตวิทยา คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ณัฐชัย อู่ใหม่ (2552) **ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ : กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย** มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

นภัส จิตต์ธีรภาพ, (2554) **ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์, (2544) **สิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้สร้างสมองเด็กให้ฉลาดได้อย่างไร.** กรุงเทพมหานคร : องค์การค้าคุรุสภา

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุทธญาณ์ โอบอ้อม (2557) **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย