

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงาน
อย่างมีความสุขในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
A Buddhist Good Governance-Based Model of Human Resource Management for
Enhancing Work Happiness in the Digital Era
of Mahamakut Buddhist University

อมร เอื้อกิจ

Amorn Ueakit

พระเมธีวชิราภรณ์

Phrametheewatcharaphorn

สุเทพ เมย์ไธสง

Suthep Maythaisong

บรรจง ลาวะลี

Banjong Lawalee

ฉัตรชัย ชมচারี

Chatchai Chomcharee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

Email : banjong.law@mbu.ac.th



Received: 13 October 2025; Revised: 3 November 2025; Accepted: 4 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัล 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัล 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 350 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความยุติธรรมและความโปร่งใส (2) การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม (3) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (4) การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ (5) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (6) การสนับสนุนด้านสุขภาพและความสุขในการทำงาน (7) การสื่อสารภายในองค์กร และ (8)

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 8 องค์ประกอบและ 40 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 740.319$, $df = 728$, $p\text{-value} = 0.054$, $CFI = 0.976$, $TLI = 0.917$, $SRMR = 0.007$, $RMSEA = 0.036$, $\chi^2/df = 1.017$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง เท่ากับ 0.996 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, หลักพุทธธรรมาภิบาล, การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the components and indicators of human resource management based on Buddhist ideals of good governance to enhance happiness in the digital era, 2) to examine the construct validity and construct reliability of the components and indicators of human resource management based on Buddhist ideals of good governance to enhance happiness in the digital era, and 3) to validate the model of human resource management based on Buddhist ideals of good governance to enhance happiness in the digital era of Mahamakut Buddhist University. The sample consisted of 350 personnel of Mahamakut Buddhist University. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The statistical methods employed included mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

The findings revealed that: 1) the components and indicators of human resource management based on Buddhist ideals of good governance to enhance happiness in the digital era of Mahamakut Buddhist University comprised eight components: (1) fairness and transparency, (2) skill development and training, (3) cooperation and teamwork, (4) support and motivation, (5) evaluation and continuous improvement, (6) health support and workplace well-being, (7) internal communication, and (8) utilization of digital technology. 2) The results of the construct validity and construct reliability analysis indicated that all eight components with 40 indicators were statistically significant at the .01 level. The model demonstrated construct validity, as shown by $\chi^2 = 740.319$, $df = 728$, $p\text{-value} = 0.054$, $CFI = 0.976$, $TLI = 0.917$, $SRMR = 0.007$, $RMSEA = 0.036$, $\chi^2/df = 1.017$. The construct reliability (CR) was 0.996, exceeding the threshold of 0.60, indicating that the model was consistent and fit with the empirical data.

Keywords : Model, Human resource management, Buddhist ideals of good governance, Happiness in the digital era

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรต่าง ๆ จึงต้องเร่งแสวงหาความก้าวหน้าเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะในประเทศไทย หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างพัฒนาอย่างรวดเร็วควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้น การบริหารงานที่ถูกต้องจึงเป็นเรื่องสำคัญลำดับแรกในการพัฒนาองค์กร โดยทั่วไปความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรจะจำแนกเป็น 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) แม้ว่าทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรแตกต่างกัน แต่ก็เป็นที่ยอมรับว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งสี่ ทั้งนี้เป็นเพราะทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ บริหารจัดการ ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขันในการดำเนินกิจการอย่างสูงสุด (ภักดิ์ไพฑูรย์ ภคสกุลวงศ์, อานนท์ เมธีวรฉัตร, 2564) ในการบริหารองค์กร ผู้บริหารจึงควรตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยต้องมีหลักการทำงานที่ยึดกฎหมาย คำสั่ง และธรรมเนียมปฏิบัติ พร้อมกับการมีศิลปะในการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้ ในยุคไร้พรมแดนผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น เหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะลี, 2560) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประเทศ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 5 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการอุดมศึกษาไว้ เพื่อ 1) พัฒนาศักยภาพบุคคล ให้เชี่ยวชาญ ตอบสนองความต้องการของประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก 2) พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ ทักษะ วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3) ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและแผนต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยเหตุนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือน หัวใจและรากแก้ว ของการบริหารงาน เพราะคนเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและความสำเร็จของงานต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติ เนื่องจากยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดมาทดแทนคนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ คนยังเป็นทรัพยากรเดียวที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นในองค์กร ต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีที่มีมูลค่าจะลดลงตามเวลา (เมธี ปิณฑานนท์, 2529) ดังนั้น แม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณ มีการจัดการที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์ที่สมบูรณ์เพียงใด ก็จะไม่มีความหมายหากขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีระเบียบวินัย

ด้วยความสำคัญดังกล่าว มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546) โดยเริ่มตั้งแต่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อคาดการณ์และกำหนดปริมาณบุคลากรที่เหมาะสม 2) กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพพร้อมปฏิบัติงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทราบผลการทำงานของบุคลากร ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาในกำกับกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ที่มีปรัชญาและอัตลักษณ์ด้านพระพุทธศาสนา ได้บริหารจัดการมหาวิทยาลัยและงานบุคคลภายใต้ระเบียบและข้อบังคับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 (งานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย, 2551) และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564 (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564) เพื่อให้การบริหารจัดการงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้พัฒนาบุคลากรและพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบม.) และ ดำเนินการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลให้เป็นรูปธรรม (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564) ซึ่งรวมถึง การออกแบบระบบสรรหาบุคลากรตามมาตรฐาน การวางแผนระบบการจ้างที่ปรึกษาและค่าตอบแทนที่ เหมาะสม และการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความรัดกุมใน การดำเนินงาน จากข้อเสนอแนะในรายงานประจำปี (พ.ศ. 2559-2562) พบว่า มหาวิทยาลัยควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับสากล โดยมีการจัดสรร งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอก ทั้งในและ ต่างประเทศ รวมถึงทุนอบรมระยะสั้นต่าง ๆ ด้วยข้อปัจจัยข้างต้นและจากศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การ พัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาดด้านความเป็น หนึ่งเดียวกัน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม (อมร เอื้อกิจ และคณะ, 2567) พร้อมทั้งผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานบริหารงานบุคคล จึงเล็งเห็นปัญหาและความสำคัญใน การศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในสภาพปัจจุบัน เนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนการทศนการปฏิบัติงานของบุคลากรและการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ ชัดเจนและเหมาะสมกับภารกิจปัจจุบัน ดังนั้น บุคลากรในองค์กรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการจึงถือเป็น กุญแจสำคัญ และเป็นต้นทุนสูงสุดในการพัฒนางานทุกด้าน (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564) หาก มหาวิทยาลัยสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทและวัตถุประสงค์ของ องค์กรแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันและนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาม กุฏราชวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้าง การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัว บ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยกำหนดเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 851 รูป/คน (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ 265 รูป/คน อย่างไรก็ตามเนื่องจากงานวิจัยนี้มีการใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (Factor and Indicator Analysis) ซึ่งเป็นสถิติพหุตัวแปร (Multivariate) และต้องการขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงได้ปรับเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 350 รูป/คน ตามเกณฑ์ของ Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992) ที่แนะนำให้ใช้ขนาดตัวอย่างที่มากกว่า 300 เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ดี (Good) ทั้งนี้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 –1.00 สามารถนำไปใช้ได้จริงทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนในรูปแบบออนไลน์ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบสร้างการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

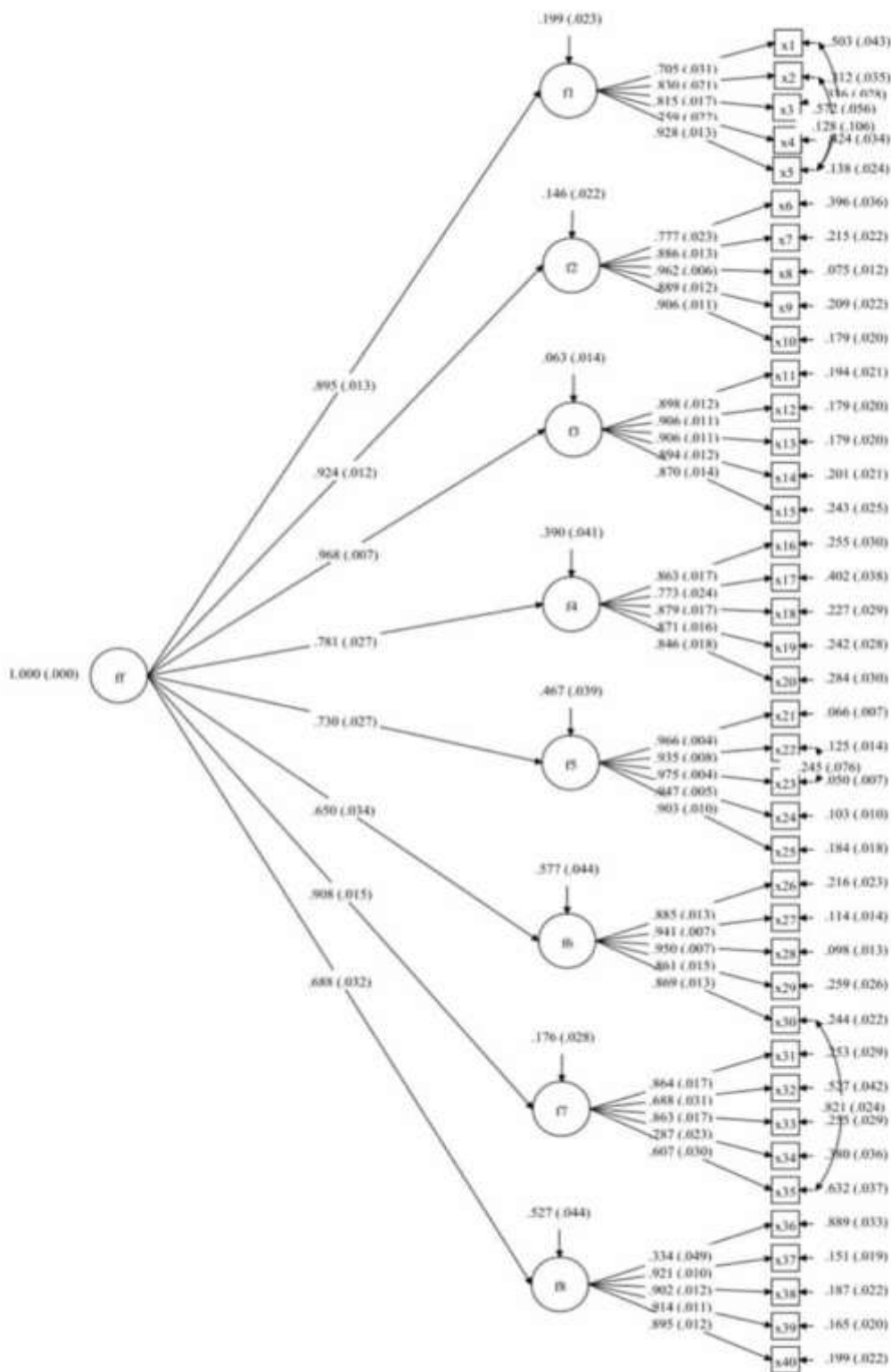
1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรมและความโปร่งใส 2) การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม 3) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม 4) การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ 5) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่อง 6) การสนับสนุนด้านสุขภาพและความสุขในการทำงาน 7) การสื่อสารภายในองค์กร และ 8) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยรวมทั้ง 8 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม รองลงมา องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และน้อยสุด องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรมและความโปร่งใส องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 6 การสื่อสารภายในองค์กร และองค์ประกอบที่ 8 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนด้านสุขภาพและความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 8 องค์ประกอบและ 40 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ($\lambda = 0.968$) 2) การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม ($\lambda = 0.924$) 3) การสื่อสารภายในองค์กร ($\lambda = 0.908$) 4) ความยุติธรรมและความโปร่งใส ($\lambda = 0.895$) 5) การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ ($\lambda = 0.781$) 6) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\lambda = 0.730$) 7) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\lambda = 0.688$) และ 8) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและความสุขในการทำงาน ($\lambda = 0.650$) ตามลำดับ

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 740.319$, $df = 728$, $p\text{-value} = 0.054$, $CFI = 0.976$, $TLI = 0.917$, $SRMR = 0.007$, $RMSEA = 0.036$, $\chi^2/df = 1.017$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.996 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคล
ตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัล
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยใช้แนวคิดทฤษฎีระบบมาเป็นโครงสร้างหลัก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) กระบวนการ (Process) คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (2) การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม (3) การสื่อสารภายในองค์กร (4) ความยุติธรรมและความโปร่งใส (5) การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ (6) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (7) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (8) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและความสุขในการทำงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและอบอุ่น 3) ผลผลิต (Output) รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นต้น

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุค
ดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรมและ
ความโปร่งใส 2) การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม 3) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม 4) การสนับสนุน
และการสร้างแรงจูงใจ 5) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6) การสนับสนุนด้านสุขภาพและ
ความสุขในการทำงาน 7) การสื่อสารภายในองค์กร และ 8) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล องค์ประกอบ
การบริหารงานบุคคลที่กำหนดขึ้นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human
Resource Management: HRM) อย่างชัดเจน โดย ฌ็อง-ฌัก ร็อดนิค (2563) ได้ระบุว่า การบริหารงาน
บุคคลครอบคลุมงานตั้งแต่การจัดหา การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล (ด้านขวัญ
และกำลังใจ) ตลอดจนการให้ออกจากงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
ในทำนองเดียวกัน Dessler (2013) ได้เน้นย้ำว่า HRM คือ นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กร
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง การสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การให้รางวัล ความปลอดภัย จริยธรรม และ
ความยุติธรรม นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้าง
ความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลเลียม บุตเชตต์ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2563) ที่ได้สรุป
องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น 8 ประการ ดังนี้ 1) สุขภาพดี
(Happy body) 2) น้ำใจงาม (Happy heart) 3) สังคมดี (Happy society) 4) การผ่อนคลาย (Happy
relax) 5) หาความรู้ (Happy brain) 6) บุคลากรทางสงบ (Happy soul) 7) ใช้เงินเป็น (Happy money)
และ 8) ครอบครัวดี (Happy family) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของการวิจัย เช่น องค์ประกอบที่ 6 การ
สนับสนุนด้านสุขภาพและมีความสุข และองค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีความเชื่อมโยง
โดยตรงกับหลัก Happy Workplace (Happy body, Happy heart, Happy society)

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุค
ดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม
รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และน้อยสุด องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุน
ด้านสุขภาพจิตและมีความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงาน
(Happy Workplace) และหลักการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ 1) ความสุขและการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้จากการบริหารงานบุคคลนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ
กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562) ที่ระบุว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลตอบสนองเชิงบวกที่นำไปสู่การ
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพัน พึงพอใจในการทำงาน
ร่วมกัน และแสดงออกเป็นพฤติกรรมช่วยเหลือ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ดังนั้น
การที่องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จึงสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ
บุคลากรในการหาความรู้ (Happy Brain) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสุขในการทำงาน
2) หลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)
สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม พ.ศ. 2562 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยถูก โอนย้ายมาอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงการ

อุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งนับเป็น หน่วยงานราชการหนึ่งของประเทศไทย ด้วยเหตุนี้
หลักการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาจึงยังคงมีแนวคิดและได้รับอิทธิพลจากหลักการบริหารงานตาม
ระบบคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ดังนี้ 1) หลักความสามารถ (Competence) 2) หลักความ
เสมอภาค (Equality) 3) หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on Tenure) และ 4) หลักความเป็น
กลางทางการเมือง (Political Neutrality) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม ที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างหลักความสามารถให้บุคลากรพร้อมรับมือกับยุคดิจิทัล
(สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ บุญปุม, พระมหาญาณวัฒน์
จิตตวาทโน, พระครูโอภาสธนทกิตต์ (2566) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม
จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมมีการบูรณาการกับการบริหารงานบุคคล 5
ประการเข้ากับหลักสาราณียธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความระลึกถึงและเสริมสร้างความรู้สึที่ดีต่อกัน
โดยเฉพาะการแสดงออกความมีน้ำใจ สงเคราะห์อนุเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่ความรัก ความเคารพ และความสามัคคีใน
องค์กร หลักการนี้สอดคล้องโดยตรงกับองค์ประกอบ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น
ลำดับรอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, ลำพอง กลมกุล (2565) ได้ศึกษาหลักธรรมสำหรับ
สร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน การสร้างความสุขในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องอาศัยหลักธรรม 4 ด้าน
ในการขับเคลื่อน ได้แก่ การบริหารตน (สัปปุริสธรรม 7) การบริหารบุคคล (พรหมวิหาร 4) การบริหารงาน
(อิทธิบาท 4) และ การบริหารความสัมพันธ์ (สังคหวัตถุ 4) หลักธรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความเข้าใจและร่วมมือ
กัน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการทำงานอย่างมี
ความสุขและยั่งยืน ดังนั้น การที่องค์ประกอบการสนับสนุนด้านสุขภาพและความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด สะท้อนว่า แม้ภาพรวมของการบริหารจะอยู่ในระดับมาก แต่ด้านสุขภาพจิตและความสุขของบุคลากร
ยังเป็นประเด็นที่มหาวิทยาลัยควรเร่งให้การสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขตามหลัก
พุทธธรรมาภิบาลเป็นไปอย่างสมบูรณ์ต่อไป

3. รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลที่พัฒนาขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในยุค
ดิจิทัล กระบวนการหลักคือ การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่าง
มีความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ (1) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (2)
การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม (3) การสื่อสารภายในองค์กร (4) ความยุติธรรมและความโปร่งใส (5) การ
สนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ (6) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (7) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
(8) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, ลำพอง
กลมกุล (2565) ได้ศึกษาหลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน จากการศึกษพบว่า การ
สร้างความสุขในองค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดการสุขภาวะของการทำงานอย่างมีความสุข เพราะบุคคลมี
ความรู้สึกนึกคิดที่ต่างกันไปจำเป็นต้องมีหลักในการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กร เพื่อสร้างความ
เข้าใจและร่วมมือกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร โดยอาศัยหลักธรรมที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อน
ทั้ง 4 ด้านคือ 1) การบริหารตน ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) การบริหารบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 3) การ
บริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 4) การบริหารความสัมพันธ์ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 หลักธรรมทั้ง 4 ด้านเป็น
เครื่องยึดเหนี่ยวและแนวทางปฏิบัติก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสามัคคี สร้างคุณภาพชีวิตทั้งตนเอง
ครอบครัว สังคมคนรอบข้าง และมีความรักความรับผิดชอบต่อองค์กร เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการ
สร้างความสุขในองค์กรที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก และกิจกรรมย่อยที่เน้นการบูรณาการหลักธรรมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทดิจิทัล ได้ดังนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรมและความโปร่งใส 2) การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม 3) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม 4) การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ 5) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6) การสนับสนุนด้านสุขภาพและความสุขในการทำงาน 7) การสื่อสารภายในองค์กร 8) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 8 องค์ประกอบและ 40 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 740.319$, $df = 728$, $p\text{-value} = 0.054$, $CFI = 0.976$, $TLI = 0.917$, $SRMR = 0.007$, $RMSEA = 0.036$, $\chi^2/df = 1.017$ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.996 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ สนับสนุนด้าน
สุขภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 ปรับปรุงและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้ใช้งานง่ายและมีความ
เสถียร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 มหาวิทยาลัยควรจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
และชีวิตส่วนตัวของบุคลากร อันจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรให้ข้อเสนอแนะ
เชิงสร้างสรรค์เพื่อช่วยในการพัฒนาตนเองและจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความสุขในการ
ทำงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นด้านการสนับสนุนสุขภาพและความสุขในการทำงาน
เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในงานวิจัยนี้

3.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจในเชิงลึกถึงปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึง
ข้อมูลนโยบายและกระบวนการบริหารงานบุคคล และแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมาก
ขึ้น

3.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล
นอกเหนือจากที่ศึกษาในงานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร
สังคมศาสตร์วิจัย. 10(2), 1-17.

งานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2551). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย.

ณัฐยานันต์ รัตนินปฐมภัก. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 6(2), 206-215.

บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.

ภักดิ์ไพฑิพัทธ์ ภคสกุลวงศ์ และ อานนท์ เมธีวรฉัตร. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาล
ในยุคดิจิทัล. วารสารมหาจุฬาราชการ. 8(2), 357-369.

มนัสนันท์ บุญป้อม, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, พระครูโอภาสสนนทกิตติ. (2566). การบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์. 4(1), 96-107.

- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2568.
นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล. นครปฐม : กอง
บริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เมธี ปิณฑนันทน์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการจัดการ. 4(3),
754-756.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ
การกฤษฎีกา.
- สุวิทย์ ฝ้ายสงค์, ลำพอง กลมกุล. (2565). หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน. วารสาร
มหาจุฬานาครทรรศน์. 9(6), 131-143.
- อมร เอื้อกิจ และคณะ. (2567). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วารสารวิชาการรัตนบุศย์. 6(2), 379-391.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). A First Course in Factor Analysis (2nd ed.). Hillsdale, NJ :
Lawrence Erlbaum.
- Dessler. (2013). Human Resource Management. New Jersey : Pearson.