

ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

THE RESULTS OF MINDFULNESS IN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT WITH
SUPPORTING STAFF OF MUBAN CHOMBUENG RAJABHAT UNIVERSITY

พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ / Phornsak Sucharitrak¹

อรรถพล อุสายพันธ์ / Attaphol Usaiphan²

นาวิน คงรักษา / Nawin Kongraksa³

วันชัย ตาเสน / Wanchai Tasen⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 2) เปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำแนกตามการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บ้างครั้งกับใช้เป็นประจำ และ 3) ศึกษาอัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 72 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที และการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการลงทุน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีความเมตตาต่อผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่องาน และสติ

¹ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University), Phornsaksuc@mcr.u.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (Chombueng Rajabhat University), atat94@hotmail.com

³ อาจารย์ ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (Graduate School, Muban Chombueng Rajabhat University), nawin30@hotmail.com

⁴ หัวหน้างานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (Human Resource Unit, Muban Chombueng Rajabhat University), wanchaitas@gmail.com

2. การพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรระหว่างพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้งกับใช้เป็นประจำ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในเป็นประจำ มีการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นบางครั้ง
3. อัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ได้รับผลตอบแทนทางการลงทุนการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรร้อยละ 76.87

คำสำคัญ: สร้างสุขด้วยสติในองค์กร, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) explore the results of mindfulness in organization development with the supporting staff of Muban Chombueng Rajabhat University; 2) compare the results of mindfulness in organization development with the supporting staff as classified by the occasional and regular use of mindfulness program; and 3) examine the rate of return on investment from the mindfulness program training at Muban Chombueng Rajabhat University. The sample was 72 supporting staff of Muban Chombueng Rajabhat University. Stratified random sampling technique was used to select the samples. The instruments in this study were a five-rating scale questionnaire with reliability value of 0.89 and a semi-structured interview. Statistics use for quantitative data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test. and return on investment analysis. The qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings were as follows:

1. The results of mindfulness in organization development with the supporting staff of Muban Chombueng Rajabhat University overall was at a high level. When considering each aspect, it found that all aspects were at a high level. The aspects, ranked from the highest to the lowest, were having compassion for others, being able to communicate with others, team working, working engagement, and mindfulness.
2. The mindfulness in organization development with the supporting staff as classified by the occasional and regular use of mindfulness program overall was significantly different at the level of .05. Specifically, the supporting staff who regularly used the mindfulness program had higher mindfulness in organization development than those who occasionally used the mindfulness program.

3. The rate of return on investment from the mindfulness program training at Muban Chombueng Rajabhat University was at the percentage of 76.87.

Keywords: mindfulness in organization, Muban Chombueng Rajabhat University

บทนำ

โลกยุคพลิกผันในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ย่อโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดด้วยความเร็วเวลาเพียงเสี้ยววินาที กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านบริหารองค์การจากเดิมไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า บรรดาทรัพยากรขององค์กรทั้งหมด ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต สติปัญญา และความรู้ความสามารถต่างจากทรัพยากรที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมืออุปกรณ์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ องค์กรทุกประเภทจึงได้หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการใหม่ ๆ ทำให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอด ขณะเดียวกัน บุคลากรในหน่วยงานก็ต้องปรับเปลี่ยนทั้งความคิด พฤติกรรม และวิธีการทำงานเพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด เกิดปัญหาความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการสื่อสารที่ขาดสติ การมุ่งเน้นแต่งานของตนโดยไม่สนใจงานของผู้อื่น ไม่ใส่ใจเพื่อนรอบข้าง สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพองค์กรในภาพกว้าง

กรมสุขภาพจิตร่วมกับโครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร จึงได้จัดทำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (mindfulness in organization) ขึ้น เป็นการสร้างสติที่ไม่เน้นหลักศาสนา แต่เน้นหลักจิตวิทยา ที่ทุกคนทุกศาสนาสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรและในชีวิตประจำวันได้ โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร เป็นโปรแกรมเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ประชาชน มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ฝึกให้คนมีสภาวะจิตที่สูง คือ การมีสติและสมาธิ อันนำไปสู่การมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (meta skill) และนำไปสู่คุณลักษณะที่ดีของตน เช่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดบวก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เกิดความสงบด้วยการรับฟังอย่างมีสติ เกิดการสื่อสารอย่างมีสติ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งในระดับตนเอง ระดับทีม และระดับองค์กรได้ สอดคล้องกับนโยบายของกรมสุขภาพจิตภายใต้แนวคิด “คิดดี คิดให้ คิดเป็น เป็นสุข” (กรมสุขภาพจิต, 2566: ออนไลน์)

ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรได้ให้ความสำคัญในการสร้างความสุขให้กับคนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลกำไรขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้ไม่มีความสุข

ในการทำงานมีดังนี้ 1) ด้านการบริหารที่ไม่สนับสนุนความสุขในการทำงาน 2) ขาดวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ 3) ขาดการพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ระบบและกระบวนการบริหารภายในไม่ดี และ 5) ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (Jatho, 2024: online) และ Half (2019: online) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงานมีผลมาจาก 1) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดี 2) ผู้บังคับบัญชาปฏิเสธความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ไม่มีแนวโน้มการเติบโต 5) งานที่ทำอยู่ไม่น่าสนใจหรือไม่มีความหมาย และ 6) ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า

ปี พ.ศ. 2564 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงได้ประกาศนโยบายให้นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร ไปพัฒนากลุ่มเป้าหมายหลัก คือ พนักงานสายสนับสนุน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดทำโครงการสร้างสุขด้วยสติในองค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดพลังในการนำเรื่องสติไปใช้ให้เป็นวิถีและระบบขององค์กร ซึ่งที่ผ่านมาพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยได้เข้ารับการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรครบทุกคน และจากการสำรวจปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2564: 3) พบว่าปัญหาหลักอันดับหนึ่ง คือ ปัญหาด้านการสื่อสารที่ทำให้เข้าใจการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน (ร้อยละ 50.56) รองลงมา คือ ปัญหาการไม่ช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงานและการไม่ถูกกันระหว่างบุคคล (ร้อยละ 9.44) และที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้ทุ่มเทงบประมาณจำนวนมากในการทำโครงการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านบุคลากร แต่พบว่าปัญหาดังกล่าวก็ยังคงอยู่ (อรรถพล อูสายพันธ์, 2565: 1)

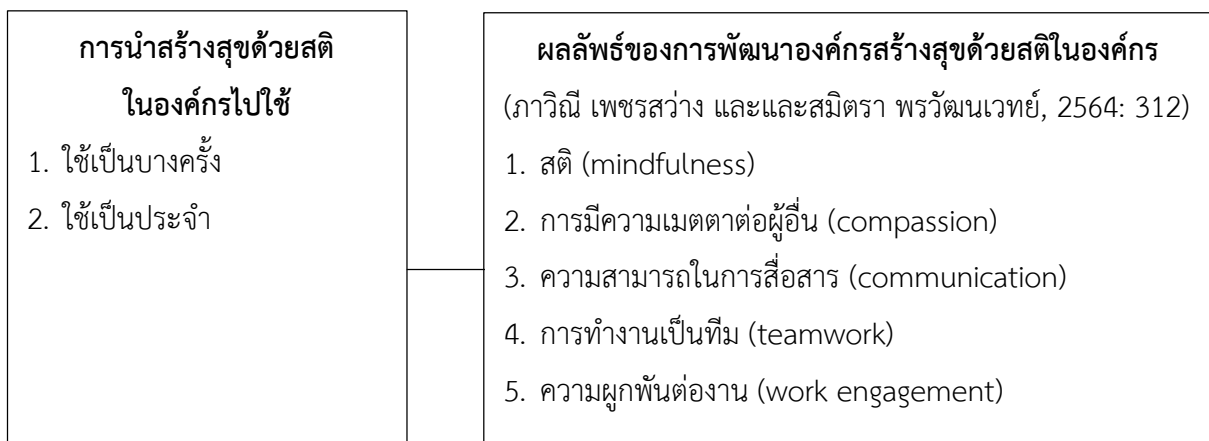
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏต้นแบบที่มีการนำจิตวิทยาสติมาใช้ในการพัฒนาองค์กรเป็นเวลากว่า 2 ปี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อทราบผลของการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
2. เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำแนกตามการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นบางครั้ง กับใช้เป็นประจำ
3. ศึกษาอัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลและผลการตอบแทน การลงทุนโครงการสติในองค์กรของภาวิณี เพชรสว่าง และสมิตรา พรวัฒนเวทย์ (2564: 312) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) สติ (mindfulness) 2) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (compassion) 3) ความสามารถในการสื่อสาร (communication) 4) การทำงานเป็นทีม (teamwork) และ 5) ความผูกพันต่องาน (work engagement)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เป็นการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods Approach: Qualitative and Quantitative Research Design) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 86 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 15 กลุ่ม โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้หน่วยที่สังกัดเป็นชั้น

2) เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานสายสนับสนุน ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

คณะ/หน่วยงาน	พนักงานสายสนับสนุน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. คณะครุศาสตร์	13	10
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	9	7
3. คณะวิทยาการจัดการ	8	6
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	5
5. บัณฑิตวิทยาลัย	5	4
6. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	4	3
7. วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย	4	3
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	4
9. สำนักงานอธิการบดี	9	7
10. สำนักงานอธิการบดี กองกลาง	18	14
11. สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน	5	4
12. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	10	8
13. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	4	3
14. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	7	6
15. หน่วยตรวจสอบภายใน	3	2
รวม	110	86

1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบที่เป็นพนักงานสายสนับสนุน ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ สังกัดหน่วยงาน ประสบการณ์การทำงาน การเข้ารับการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร และการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ตามแนวคิดของภาวิณี เพชรสว่าง และสมิตรา พรวัฒนเวทย์ (2564: 312) ประกอบด้วย 5 ด้าน มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 45 ข้อ ดังนี้

- 1) สติ (mindfulness) จำนวน 6 ข้อ
- 2) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (compassion) จำนวน 4 ข้อ
- 3) ความสามารถในการสื่อสาร (communication) จำนวน 10 ข้อ

4) การทำงานเป็นทีม (teamwork) จำนวน 16 ข้อ

5) ความผูกพันต่องาน (work engagement) จำนวน 9 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

1.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1) ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อมากำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือ

3) สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหา

4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานสายสนับสนุน และพนักงานราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1978: 607-610) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1.3.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2565 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 72 ฉบับ จากจำนวนทั้งหมด 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.72

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 2) จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
- 3) นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ สังกัด ประสบการณ์การทำงาน การเข้ารับการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร และโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

2) การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564: 54)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 2 เปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำแนกตามการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นบางครั้งกับใช้เป็นประจำ

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำแนกตามการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นบางครั้งกับใช้เป็นประจำ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบที่ (independent samples t-test)

ขั้นที่ 3 ศึกษาอัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หน่วยงานที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำและเห็นผลเชิงประจักษ์ จำนวน 4 หน่วยงาน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง กำหนดผู้ให้ข้อมูลหน่วยงานละ 3 คน ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และสมาชิกในหน่วยงาน 2 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล และจำนวนครั้งเข้าอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

- 1) ท่านนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในชีวิตส่วนตัวอย่างไรบ้าง
- 2) หลังจากนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในชีวิตส่วนตัว มีอะไรเปลี่ยนแปลงกับตัวท่านบ้าง (เปรียบเทียบก่อน-หลัง)
- 3) ท่านนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในที่ทำงานอย่างไรบ้าง
- 4) หลังจากที่ท่านได้นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในที่ทำงาน มีอะไรเปลี่ยนแปลงกับตัวท่านบ้าง (เปรียบเทียบก่อน-หลัง)
- 5) หลังจากอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปแล้ว หน่วยงานของท่านได้ทำกิจกรรมอะไรบ้าง
- 6) หลังจากหน่วยงานของท่านได้นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในที่ทำงาน มีอะไรเปลี่ยนแปลงบ้าง (เปรียบเทียบก่อน-หลัง)
 - 6.1) การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นตัวเงิน (เช่น ด้านจิตใจ/บรรยากาศ/คุณภาพชีวิต)
 - 6.2) การเปลี่ยนแปลงที่สามารถแปลงค่าเป็นตัวเงินได้ (เช่น ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย/งบประมาณในด้านใด)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในชีวิตประจำวันและในหน่วยงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

3.4 สถิติ/การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ Return on Investment (ROI)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ในการวิเคราะห์ระดับผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 72 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์และคานท์ (Best & Kahn, 2006: 331) ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยภาพรวม

(n = 72)

ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. สติ	3.97	0.96	มาก	5
2. การมีความเมตตาต่อผู้อื่น	4.39	0.48	มาก	1
3. ความสามารถในการสื่อสาร	4.34	0.48	มาก	2
4. การทำงานเป็นทีม	4.32	0.48	มาก	3
5. ความผูกพันต่องาน	4.15	0.66	มาก	4
รวม	4.23	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.41) และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีความเมตตาต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48) ความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.48) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.48) ความผูกพันต่องาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) และสติ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.96)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำแนกตามการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้งที่ใช้เป็นประจำ

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำแนกตามการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้งที่ใช้เป็นประจำ โดยใช้ค่า t-test (independent simple t-test) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำแนกตามการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้งที่ใช้เป็นประจำ

ตัวแปรที่ศึกษา	ใช้เป็นประจำ (n = 21)		ใช้เป็นบางครั้ง (n = 51)		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. สติ	4.13	0.98	3.91	0.96	0.893	0.391
2. การมีความเมตตาต่อผู้อื่น	4.46	0.50	4.36	0.47	0.817	0.417
3. ความสามารถในการสื่อสาร	4.52	0.47	4.27	0.47	2.034	0.046*
4. การทำงานเป็นทีม	4.46	0.51	4.26	0.46	1.676	0.098
5. ความผูกพันต่องาน	4.39	0.51	4.05	0.70	2.019	0.047*
รวม	4.39	0.42	4.17	0.40	2.127	0.037*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรระหว่างพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้งที่ใช้เป็นประจำ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในเป็นประจำมีการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการสื่อสาร และความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำมีการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร ด้านความสามารถในการสื่อสาร และความผูกพันต่องานมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำ และพบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำกับพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำ มีสติ มีความเมตตาต่อผู้อื่น และการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติ ในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าและสมาชิกของ 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานวิชาการและงานทะเบียน ฝ่ายงานบริหารบุคคล ฝ่ายพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง และฝ่ายอาคารสถานที่ หน่วยงานละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

ตารางที่ 4 อัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของมหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ 2565 ของ 4 หน่วยงาน (สำนักงานวิชาการและงานทะเบียน ฝ่ายงานบุคคล ฝ่ายพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง และฝ่ายอาคารสถานที่)

ที่	กิจกรรม	งบประมาณ		
		ปี 2564	ปี 2565	ส่วนต่าง
1	ค่าไฟฟ้ามหาวิทยาลัยฯ อ.จอมบึง	9,911,421.04	9,502,707.98	408,713.06
2	ค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรฝ่ายอาคาร จำนวน 50 คน	5,000.00	2,000.00	3,000.00
3	ค่าวัสดุ อุปกรณ์ทำความสะอาด	484,789.00	378,500.00	106,289.00
4	ประหยัดค่าใช้จ่ายจากการใช้วัสดุสำนักงาน	10,000.00	5,783.00	4,217.00
5	ได้ค่าธรรมเนียมการเรียนจากนักศึกษาเพิ่มขึ้น 154 คน (จากปี 2564 จำนวน 926 คน เป็น 1,080 คน ปี 2565 ค่าธรรมเนียมการเรียนปีละ 18,000 บาท)	16,668,000	19,440,000	2,772,000.00
6	ประหยัดค่าเดินทางมารับเอกสารมาเป็นการรับ เอกสารผ่านระบบออนไลน์ด้านงานบุคคล 200 ครั้ง เฉลี่ยครั้งละ 50 บาท เป็นเงิน 10,000 บาท	10,000.00	-	10,000.00
	รวม			2,389,219.06
	ผลประโยชน์ตอบแทนหักต้นทุน	ผลประโยชน์ 2,389,219.06	ต้นทุน 552,535.00	1,836,684.06
	ผลประโยชน์ตอบแทนคิดเป็นร้อยละ	76.87		
	คิดเป็นผลประโยชน์ต่อบาท	76.87 : 1		

ตารางที่ 4 ผลประโยชน์จากโครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ปีงบประมาณ 2565 ของ 4 หน่วยงาน (สำนักงานวิชาการและงานทะเบียน, ฝ่ายงานบุคคล, ฝ่ายพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง และฝ่ายอาคารสถานที่) รวมทั้งสิ้น 1,836,684.06 บาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ร้อยละ 76.87 หรือ 76.87 : 1.00 นั้นหมายความว่า ในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร 1 บาท จะได้รับผลตอบแทน 76.87 บาท

อภิปรายผล

1. ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงให้ความสำคัญกับการสร้างสุขด้วยสติมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับในเรื่องการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร มากกว่า 14 ครั้ง ในช่วงปี 2564-2565 รวมถึงมหาวิทยาลัยได้มีการประกาศนโยบายเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสติ เป็นต้นแบบองค์กรแห่งสติ ขับเคลื่อนการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร จนเป็นวิถีองค์กร เป็นผลให้บุคลากรทุกคนรับรู้และรับทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร ดังกล่าว สอดคล้องกับสุทธิรัตน์ ชูเลิศ (2564: 129) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ พบว่า การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสุข ส่วนสำคัญ คือ คน เมื่อคนมีความสุข รักงานที่ตนเองทำ ย่อมก่อให้เกิดความสุขแก่องค์กร บุคคลรอบข้าง ซึ่งการจะสร้างองค์กรในรูปแบบดังกล่าวขึ้นมาได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการเข้าด้วยกัน คือ มีน้ำใจ ใฝ่หาความรู้ สุขภาพดี จิตใจสงบ สิ่งแวดล้อมสังคมดี การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น ผ่อนคลายดี และวัสดุอุปกรณ์ดี ซึ่งจะต้องอาศัยส่วนสำคัญอีกประการต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งขึ้นมา

เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง **ด้านความเมตตาต่อผู้อื่น** มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีกิจกรรมหลายกิจกรรมที่ต้องร่วมมือกันในการทำงาน จึงทำให้เกิดวิถีและวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือซึ่งกัน มีจิตใจเอื้ออาทร มีน้ำใจต่อกัน และประกอบกับมหาวิทยาลัยเน้นการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร มีการจัดอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรให้กับพนักงานสายสนับสนุนทุกคน ยิ่งทำให้พนักงานสายสนับสนุนมีความรักใคร่กลมเกลียวสมัครสมานสามัคคีกันมากขึ้น สอดคล้องกับตระกูล จิตวัฒนากร (2564: 85) ศึกษาเรื่อง การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านสังคมดี ด้านความมีน้ำใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย ผ่านการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร บ่อยครั้งและให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นเป็นการสื่อสารระหว่างพนักงานสายสนับสนุนด้วยตนเอง หรือการสื่อสารระหว่างพนักงานสายสนับสนุนกับบุคคลอื่น เช่น อาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครอง ฯลฯ รวมถึงมีการติดตามโดยให้หัวหน้าหน่วยงานรายงานการนำเสนอไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดเป็นวิถีปฏิบัติการสื่อสารที่ดีภายในมหาวิทยาลัย ทำให้เห็นว่าการมีสติจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ เป็นการสื่อเชิงบวกสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2566: 7) ที่ว่า สติสามารถควบคุมความคิด คำพูด อารมณ์ความรู้สึก การกระทำและพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งเป็นการฝึกสติให้พัฒนาเพิ่มขึ้น มีสติรู้ตัวได้เร็ว จิตจะมั่นคง เกิดสติเมตตา ให้อภัยการฟังอย่างใคร่ครวญเห็นคำพูด ภาษากาย มีการเรียบเรียง ใคร่ครวญและอธิบายด้วยความสร้างสรรค์ และยังสอดคล้อง

กับภาวิณี เพชรสว่าง และสมิตรา พรวัฒนเวทย์ (2564: 320) ที่พบว่า การพัฒนาสติมาเป็นวิถีในการทำงาน และให้พนักงานมีโอกาสได้ฝึกและใช้สติในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การนั่งสมาธิก่อนเริ่มงานและการประชุม การฝึกใช้ “I message/U message” และการใช้สติสนทนาในการประชุมจะทำให้ระดับสติของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการสื่อสารของพนักงาน ในด้านผู้ฟัง สติช่วยให้มีจิตจดจ่อ อยู่กับผู้พูด คำพูดที่ได้ยิน และภาษาท่าทาง โดยไม่วกแวกไปยังสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งมีสติที่จะไม่ตัดสิน มือคิดต่อคำพูดที่ได้ยิน ตระหนักถึงทั้งอากัปภิกขัยของผู้พูด และความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยสนับสนุนและ ส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนนำสติไปใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเพิ่มทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เพิ่มพฤติกรรม ที่ส่งเสริมการร่วมมือกันมากขึ้น และช่วยเพิ่มทักษะทางสังคม และการเคารพกันระหว่างบุคคล ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับภาวิณี เพชรสว่าง และสมิตรา พรวัฒนเวทย์ (2564: 318) ที่พบว่าพนักงานที่ฝึกสมาธิเป็นประจำจะมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่ฝึกสมาธิ สติเป็นบางครั้ง และสอดคล้องกับ Yu & Zellmer-Bruhn (2019: online) ที่พบว่า ยิ่งระดับสติสูงเท่าใด ระดับความขัดแย้งจะยิ่งลดลงเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นการมีสติมากขึ้น จะช่วยเปลี่ยนจากความขัดแย้งไปสู่ การทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความผูกพันต่องาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ การอบรมสร้างสุขด้วยสติ ในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน รวมถึงมีการติดตามการนำสติไปใช้อย่างสม่ำเสมอมีผลช่วยให้สร้าง บรรยากาศสังคมที่น่าอยู่ น่าอาศัย เพราะเป็นสังคมที่บุคลากรมีแต่ความรักความเมตตาต่อกัน มีการสื่อสาร เชิงบวก และร่วมกันทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานที่ทำ สอดคล้องกับ Aikens et al. (2014: 730) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โปรแกรมฝึกสติในองค์กร ช่วยให้เกิดพลังแห่งความมุ่งมั่น และช่วยเพิ่มระดับความผูกพัน ในงานที่ทำอยู่ และสอดคล้องกับตระกูล จิตวัฒนการ (2564: 85) ศึกษาเรื่อง การสร้างความสุขในองค์กรที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสุข ในองค์กรของพนักงานบริษัทนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอีกด้วย

ด้านสติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากแต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะสังคมไทยยังแยกไม่ออก ระหว่างการฝึกสติกับการไปนั่งสมาธิที่วัด ทำให้การฝึกสติในเชิงจิตวิทยาผ่านการรับรู้ลมหายใจ ยังถูกมองว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับศาสนา จากข้อมูลพบว่า จำนวนพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติ ในองค์กรไปใช้เป็นประจำมีจำนวนมากถึง 21 คน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 72 คน ดังนั้นกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัยที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำจะเข้าใจดีและมองว่าการฝึกสติ ทางจิตวิทยา ไม่เกี่ยวข้องกับศาสนาและไม่จำเป็นต้องไปทำกิจกรรมนี้ที่วัด สอดคล้องกับชยสาโร ภิกขุ (2552: 1-2) ที่กล่าวว่า คนไทยบางคนยังถือว่าการทำสมาธิ สติเป็นเรื่องงมงาย การฝึกจิตเป็นเรื่องไม่สำคัญ เสียเวลา นั่งหลับตาเฉย ๆ ไม่เห็นเกิดประโยชน์ ควรเอาเวลาไปทำอย่างอื่นจะดีกว่า และสอดคล้องกับภาวิณี เพชรสว่าง (2563: 136) ที่กล่าวว่า การฝึกสติไม่ควรนำไปเกี่ยวข้องกับศาสนา ควรมีการสื่อสารให้เข้าใจว่า

เรื่องของการฝึกสตินั้นไม่ใช่เรื่องของความเชื่อของศาสนาใดศาสนาหนึ่ง หากแต่เป็นวิธีการพัฒนามนุษย์แบบข้างในสู่ข้างนอก จากระดับจิตวิญญาณมาสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งทุกศาสนาสามารถปฏิบัติได้อย่างเท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์การพัฒนางานองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรระหว่างพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร ด้านสติ เป็นรายข้อจะเห็นได้ว่ามี 5 ประเด็น อันได้แก่ 1) ฉันทำงานและรู้สึกดีว่าฉันกำลังทำอะไรอยู่ 2) ฉันใส่ใจในการทำงาน 3) ฉันทำงานและคิดถึงสิ่งที่ทำอยู่เสมอ 4) ฉันไปไหนมาไหนโดยมีสติและรู้ว่าฉันมาทำอะไรที่นี่ และ 5) ฉันทำงานอย่างมีสติจดจ่อกับสิ่งที่ทำของพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มของพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นบางครั้ง สอดคล้องกับภาวิณี เพชรสว่าง (2563: 118) ที่ศึกษาเรื่อง สติ และจิตวิญญาณองค์กร พบว่า การพัฒนาสติ (mindfulness) ในองค์กร ยังเป็นเรื่องที่ใหม่มากในประเทศไทย และยังพบอีกว่าสติกับจิตวิญญาณองค์กรนั้นยังมีช่องว่างให้พัฒนาเพื่อเสริมองค์ความรู้ให้เข้มแข็ง และยังสอดคล้องกับ Aviles & Dent (2015: 31) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของการเจริญสติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร: การทบทวนอย่างเป็นระบบ พบว่า การเจริญสติช่วยอำนวยความสะดวกในการรับรู้ของบุคคลและองค์กรเพื่อตอบสนองความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนางานองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในเป็นประจำ มีการพัฒนางานองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นบางครั้ง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการฝึกฝนและพัฒนาสติทั้งในครอบครัวและที่ทำงานของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลต่อคนในองค์กร และการฝึกฝนและพัฒนาสติของคนในองค์กรหลาย ๆ คนย่อมส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และการพัฒนาวิธีการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2560: 40) กล่าวว่า กระบวนการสร้างสุขด้วยสติในองค์กรจะสำเร็จได้ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่สำคัญ อาทิ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการสร้างความสุขในองค์กรด้วยการพัฒนาสมาธิ สติ มีการอบรมคณะผู้บริหาร พัฒนาคนทั้งองค์กร จัดระบบองค์กรและติดตาม ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาจิตในองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงเรื่องของการพัฒนาจิตในระดับบุคคลเข้ากับระดับระหว่างบุคคลและทีมงาน ตลอดจนระดับองค์กร และการปรับปรุงระบบและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาจิต (สมาธิ สติ) ทั้งในระดับบุคคลระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากพลังของสมาชิกองค์กรที่มีการพัฒนาจิต สอดคล้องกับภาวิณี เพชรสว่าง และสมิตรา พรวัฒนเวทย์ (2564: 312) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกสติและสติสนทนาในองค์กรกับระดับสติความสามารถในการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ผลวิจัยพบว่า ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ บางครั้ง ก็ใช้เป็นประจำรายด้าน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร และความผูกพันต่องานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายสนับสนุน ที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ เป็นประจำ มีความสามารถในการสื่อสาร และความผูกพันต่องานมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรม สร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นบางครั้ง ที่เป็นเช่นนี้เพราะพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กร ขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี ด้วยแผนงานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และตรงตามเป้าหมาย การสื่อสารที่ดีจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถ กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จแก่องค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย ใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกระตุ้นพลังในการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากร ในองค์กรเพื่อให้สามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับโพลิน เมย์ซันหมาก (2559: 84) ที่ศึกษาเรื่อง การสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแพลน บี มีเดีย จำกัด มหาชน ผลวิจัยพบว่า การสื่อสารมีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน สอดคล้องกับปมิตตา เจริญรัตนอัมพร (2565: 223) ที่ศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผลวิจัยพบว่า บรรยากาศ การสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และ ด้านการคงอยู่ในองค์กร และสอดคล้องกับบังยุทธ วงศ์ภิรมย์สานต์ (2560: 40) ที่สรุปว่าการพัฒนาดตนเอง โดยฝึกการมีสติและสติในขณะทำงานภาวะการทำงานอย่างมีสติจะช่วยให้คุณค่าภายใน เช่น ความรัก ความเมตตา ความอดทนของสมาชิกองค์กรปรากฏขึ้นอย่างมั่นคง การทำงานเข้ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยการคิดและการพูดอย่างมีสติเป็นเครื่องมือสร้างความคิดทางบวกและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การประชุมและการสื่อสารทั่วไปในระหว่างการทำงาน สดุดท้ายก็คือ การสร้าง ค่านิยมองค์กรจากความดีหรือประสบการณ์ความภาคภูมิใจในการทำงานของทุกคนมาสังเคราะห์เป็นค่านิยม องค์กร และแปลงให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยการปรับระบบงานและการจัดการความรู้

3. อัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของมหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ได้รับผลตอบแทนทางจากการลงทุนการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Return on Investment: ROI) ร้อยละ 76.87 ที่เป็นเช่นนี้เพราะการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติ ในองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งในระดับผู้บริหาร ระดับอาจารย์ และระดับพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย ช่วยให้บุคลากรนำการฝึกสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน และในที่ทำงาน ทำให้พนักงานของ มหาวิทยาลัยมีจิตใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำ มีสติในการสื่อสารกับบุคคลรอบข้างและในการประชุม สร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ใช้วัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงานอย่างรู้คุณค่า สอดคล้องกับ อมรศิริ ดิสสร (2561: 101-102) ที่ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการวัดผลตอบแทนการลงทุน (ROI) การฝึกอบรม แบบจำลองสมองแห่งการเรียนรู้ ผลวิจัยพบว่า ผลตอบแทนจากการฝึกอบรมจากการเรียนรู้ของพนักงาน ช่วยให้ผลการดำเนินงานมีของเหลือน้อยหรือเป็นศูนย์ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางสวัสดิการและความร่วมมือประหยัด

พลังงาน และยังสอดคล้องกับรุ่งโรจน์ เบญจมสุทิน และพจนา ผลสวัสดิ์ (2551: ออนไลน์) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมทางด้านเทคนิคของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ผลวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการลงทุนด้านการอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรให้ผลตอบแทนในการลงทุนที่สูงมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ด้านสติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรสร้างระบบการบริหารงานที่ส่งเสริมและติดตามการนำสติไปใช้ในที่ทำงานอย่างใกล้ชิดของพนักงานสายสนับสนุนที่นำสติไปใช้เป็นบางครั้ง

1.2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรระหว่างพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้งที่ใช้เป็นประจำ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำมีความสามารถในการสื่อสาร และความผูกพันต่องานมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้ง ผู้บริหารควรกำหนดรูปแบบการสื่อสารด้วยสติไปใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้น เป็นต้น หน่วยงานที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้ง เช่น การกำหนดให้ทุกคนหรือหน่วยงานมีการนำสติไปใช้ในการประชุม การกำหนดให้มีการทำ After Action Review (AAR) เป็นการร่วมวงสนทนาเพื่อสะท้อน ทบทวนสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น และเสนอสิ่งใหม่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของพนักงานสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของหน่วยงานย่อยของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ที่ประสบความสำเร็จเชิงประจักษ์

สรุป

การพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรระหว่างพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้บางครั้งกับใช้เป็นประจำ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในเป็นประจำ มีการพัฒนาองค์กรสร้างสุขด้วยสติในองค์กรมากกว่า พนักงานสายสนับสนุนที่นำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้เป็นประจำ ส่วนอัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ได้รับผลตอบแทนร้อยละ 76.87 นั้นหมายความว่าในการลงทุน จากการอบรมโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร 1 บาท จะได้รับผลตอบแทน 76.87 บาท

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2566). **ประวัติโครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร**. ค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566, จาก <http://www.thaimio.com/>
- ชยสารโร ภิกขุ. (2552). **หลับตาทำไม**. กรุงเทพฯ: คิว พรินท์ แมเนจเม้นท์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). **เทคนิคการใช้สติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตระกูล จิตพัฒน์กร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. **วารสารปัญญา**, 28 (3), 84-94.
- ปมิตตา เจริญรัตน์อัมพร. (2565). ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. **วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์**, 16 (1), 223-251.
- ไพลิน เมย์ขันหมาก. (2559). **การสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแพลน บี มีเดีย จำกัด มหาชน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ และนวัตกรรม คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2563). สติ และจิตวิญญาณ์องค์กร. **Journal of Intelligence**, 15 (1), 118-144.
- ภาวิณี เพชรสว่าง และสมิตรา พรวัฒนเวทย์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกสติและสติสนทนาในองค์กรกับระดับสติความสามารถในการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม. **Journal of Mental Health of Thailand**, 29 (4), 312-322.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2560). **สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO)**. คลังความรู้สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: ปิยอนต์ พับลิชชิง.

รุ่งโรจน์ เบญจมสุทิน และพจนาน ผลสวัสดิ์. (2551). การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการลงทุนจากการอบรมทางด้านเทคนิคของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2566, จาก http://utcc2.utcc.ac.th/academicweek_proceeding/2551/economic/rungrrote.pdf

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2566). การจัดการเรียนรู้อย่างมีสติ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม หลักสูตรและการเรียนรู้.

สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. (2564). เอกสารประกอบการอบรมเรื่อง การสร้างสุขด้วยดีในองค์กร. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุทธิรัตน์ ชูเลิศ. (2564). การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 6 (3), 129-138.

อมรศิริ ดิสร. (2559). แนวโน้มการวัดผลตอบแทนการลงทุน (ROI) การฝึกอบรมแบบจำลองสมอง แห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 15 (2), 98-107.

อรรถพล อุษายพันธ์. (2565). เอกสารประกอบการอบรมเรื่อง การสร้างสุขด้วยดีในองค์กร. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

Aikens, K. et al. (2014). Mindfulness goes to work impact of an online workplace intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56 (7), 721-731. DOI:10.1097/JOM.0000000000000209

Aviles, P. & Dent, E. B. (2015). The role of mindfulness in leading organizational transformation: A systematic review. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 20 (3), 31-55.

Best, J. W. & Khan, J. V. (2006). *Research in education* (10th ed.). New York: Pearson Education.

Cronbach, L. J. (1978). *Essential of psychological testing*. New York: Harper & Row.

Half, R. (2019). **The 6 main causes of unhappy staff and job dissatisfaction**. Retrieved 3 March 2024, from <https://www.roberthalf.com/gb/en/insights/management-tips/6-main-causes-unhappy-staff-and-job-dissatisfaction>

Jatho, K. (2024). **Five factors causing unhappiness in teams & how to combat them.**

Retrieved 3 March 2024, from <https://www.4seeds.co.za/five-factors-causing-unhappiness-in-teams-how-to-combat-them/>

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.

Yu, L. & Zellmer-Bruhn, M. (2019). **What mindfulness can do for a team.** Retrieved 3 March 2024, from <https://hbr.org/2019/05/what-mindfulness-can-do-for-a-team>