



การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับ
ปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
THE INTEGRATION OF THE PRINCIPLES OF IDDHIPADA (PATH OF
ACCOMPLISHMENT) TO ENHANCE THE POTENTIAL DEVELOPMENT
OF UNDERGRADUATE STUDENTS IN THE FACULTY OF SOCIAL SCIENCES,
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

พิชญะ แสงชาญชัย, สุริยา รักษาเมือง, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า

Pichaya Saengcharnchai, Suriya Raksamueng, Apinyar Chatchorfa

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pichayamind@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับศักยภาพของนิสิตปริญญาตรี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรี และ 3. นำเสนอการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 35 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 และการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน เพื่อยืนยันผลการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล เชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) ตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการคิด และความสามารถในการสื่อสาร 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.922^{**}$) ตามลำดับดังนี้ ด้านวิริยะ ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา 3. การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรี พบว่า 1. ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) 2. ด้านวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) 3. ด้านจิตตะ (ความมีใจฝักใฝ่) 4. ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาหาเหตุผล) เมื่อนำมาบูรณาการจะส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีความสามารถทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความสามารถในการสื่อสาร 2. ด้านความสามารถในการคิด 3. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา 4. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักอิทธิบาทธรรม; การพัฒนาศักยภาพ

*Received July 7, 2025; Revised August 11, 2025; Accepted August 14, 2025





Abstract

The objectives of this research paper are 1. to study the potential level of undergraduate students, 2. to study the relationship between the principles of influence and the development of the potential of undergraduate students, and 3. to present the integration of the principles of influence to promote the development of the potential of undergraduate students at Maha Chulalongkorn University. Quantitative research based on data from a sample of 197 people, 35 questionnaires, a confidence value of 0.967 for the whole image, and qualitative research based on in-depth interviews with key informants. 10 photos or people to confirm the results of the study and analyze the data with a ready-made statistical program. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inference statistics. It is used for correlation analysis and hypothesis testing, using federated coefficients. It measures the degree of correlation of variables and uses Pearson-based correlation coefficients. To test hypotheses, qualitative research, and analyze data relationships. Linked to the conceptual framework Theory and presentation of information as a body of knowledge synthesized from research to be more complete.

The results of the research revealed that 1. The level of potential development of undergraduate students of Maha Chulalongkorn University was at a high level ($\bar{X}=3.58$) in the following average order: ability to use technology, ability to solve problems, 2. The relationship between the principle of Dharma and the development of the potential of undergraduate students of Maha Chulalongkorn University was positively correlated to a large extent ($R=.922^{**}$) in the following order: 3. Integration of the principles of Dharma influence to promote the development of the potential of undergraduate students. Diligence 3. Chitta (Passion) 4. Vimansa (the use of wisdom to reason) When integrated, it will help promote the development of students' potential. Maha Chulalongkorn University, which has a total of 5 abilities as follows: 1. Communication ability, 2. Thinking ability, 3. Problem solving ability, 4. Life skills, 5. Ability to use technology.

Keywords: Integration; Iddhipadadhamma; Potential Development

บทนำ

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การเลือก “อาชีพในฝัน” และ “ชีวิตในฝัน” เปลี่ยนไปจากการสำรวจ “10 อาชีพเด่น อาชีพในฝันของเด็กรุ่นใหม่ และสถานภาพของเด็ก Gen Z ปี 2567” พบว่าเด็ก Gen Z (เกิดปี 1997-2012) แยกออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเด็ก ม.ต้น กลุ่มเด็ก ม.ปลาย/ปวช. และกลุ่มระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ “อาชีพในฝัน” (My Dream Job) ของเด็ก Gen Z ได้แก่ 1. ครูอาจารย์ ดิวเตอร์ 2. ประกอบธุรกิจส่วนตัว 3. หมอ พยาบาล 4. อินฟลูเอนเซอร์ สตรีมเมอร์ ยูทูบเบอร์ 5. นักออกแบบกราฟิก 6. ทนายความ อัยการ 7. งานด้านต่างประเทศ 8. ศิลปินและนักตัดต่อ Editor 9. นักบิน แอร์โฮสเตส 10. ข้าราชการ (ทหาร ตำรวจ ข้าราชการทั่วไป) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงของอาชีพและความก้าวหน้า ความน่าเชื่อถือของกิจการ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เติบโตหน้าที่การงาน และสิทธิประโยชน์สวัสดิการและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรม





องค์กรที่ยืดหยุ่น มีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านายที่ดี ทำให้ที่ตั้งสะดวกในการเดินทาง เป็นต้น (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2567)

ปัจจุบันการจะสอบเข้าไปเรียนต่อในระดับอุดมศึกษานั้นไม่ง่าย ต้องผ่านระบบการคัดเลือกกลางบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (TCAS หรือ Thai University Central Admission System) เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เมื่อสอบผ่านด่านแรกและมีโอกาสได้เข้าไปเรียนแล้ว การเรียนก็ไม่ง่าย บางสาขาต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีหลายคนเลือก “อาชีพที่ใช่แต่ไม่ชอบ” เลือกเรียนตามเพื่อน หรือเลือกเรียนเพราะคุณพ่อคุณแม่ (บังคับ) เลือกให้ เมื่อไม่ชอบ ไม่อยากเรียน เรียนไม่ไหว ก็ส่งผลกระทบต่อการเรียน เมื่อผลการเรียนไม่ดีก็ต้องลาออก หรือถูกเชิญออกกลางคัน ในขณะที่หลายคนเลือกเรียน “อาชีพที่ชอบแต่ไม่ใช่” เพราะไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เมื่อจบออกมาก็ไม่มีความหมาย กลายเป็นคนว่างงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม เมื่อเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ คือ ยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตทั้งการเรียน การทำงาน ฯลฯ ดังนั้น คนที่สามารถยอมรับ ปรับตัว และเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีก็จะอยู่รอดปลอดภัย ซึ่งผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ในไตรมาส 1 ปี 2567 พบสถานการณ์การว่างงานประมาณ 4.1 แสนคน โดยกลุ่มผู้ที่เรียนจบในระดับอุดมศึกษาเป็นผู้ที่ว่างงานมากที่สุด โดยมีอัตรา 1.67% (ไทย พีบีเอส, 2567)

ในอดีตองค์กรส่วนใหญ่จะพิจารณารับคนเข้าทำงานจากวุฒิการศึกษา (Degree-Based) แต่ปัจจุบันหลายองค์กรมีการพิจารณาโดยยึดความสามารถ (Competency-Based) ดังนั้น คนที่มีงานทำนอกจากจะเรียนรู้ “วิชาการ” (Hard Skills: Knowledge) แล้วจำเป็นต้องเรียนรู้ “วิชาชีพ” (Life Skills or Soft skills: know how) ที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งถือเป็นต้นแบบการเรียนรู้แห่งอนาคตเพื่อการ “อยู่รอด” (Learn to Earn) จนสำเร็จการศึกษา และ “อยู่รู้” (Learn to Be) สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะความรู้ทางวิชาการที่ได้เรียนจากรั้วมหาวิทยาลัยเพียงอย่างเดียวอาจ “ไม่พอ” ที่จะช่วยเตรียม “ความพร้อม” ในการรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกคนจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพ มี “การเพิ่มทักษะ” (Upskill) ที่เน้นการเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญภายในขอบเขตงานปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งมี “การเรียนรู้ทักษะใหม่” (Reskill) เพื่อเตรียมพร้อมรับหน้าที่หรือบทบาทงานใหม่ ทั้งนี้ World Economic Forum (WEF) มีการรายงาน 10 ทักษะที่องค์กรมองว่าพนักงานต้องมี ถูกจัดอันดับและให้ความสำคัญสูงสุด เป็น Future of Work 2023 – 2027 ได้แก่ 1. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 2. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 3. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) 4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 6. ทักษะของผู้นำ (Leadership Skills) 7. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving) 8. ทักษะการปรับตัว (Adaptability) 9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 10. ทักษะในการรับมือกับความไม่แน่นอนด้วยความยืดหยุ่น (Resilience) (สาธิตา, 2567)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับชาติและระดับนานาชาติ ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนครอบคลุมทั้งระดับปริญญาตรีถึง ปริญญาเอก มีหลักสูตรภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และนานาชาติ เพื่อมุ่งผลิตคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิภาณบารมี เลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม (วิกิพีเดีย, 2567) จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เน้น





ทั้ง “หลักการ และ หลักธรรม” ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเตรียมความพร้อมให้นิสิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นต้นแบบและแนวทางในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและช่วยพัฒนาด้านจิตใจของนิสิตปริญญาตรีให้มั่นคงและเข้มแข็ง ซึ่งได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรมหรือหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมี 4 ประการ คือ 1. ฉันทะ ทำในสิ่งที่รักและรักในสิ่งที่ทำอย่างมีเป้าหมาย 2. วิริยะ ความเพียรพยายาม 3. จิตตะ ความใส่ใจจดจ่อให้งานสำเร็จ 4. วิมังสา ความไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้มีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับปัญหาและเอาชนะกับอุปสรรคต่าง ๆ ช่วยให้ “การทำงานคือการปฏิบัติธรรม” สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างมี “คุณค่า” ยึดหลัก “คุณธรรม” สร้าง “คุณประโยชน์” ต่อสังคมและประเทศชาติ ทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ นิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 คณะสังคมศาสตร์ (ส่วนกลาง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 388 คน (สำนักงานทะเบียนและวัดผล, 2567)

2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามชั้นปีตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นปี ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 197 คน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 รูปหรือคน ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นเองโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 3 ข้อ) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จำนวน 15 ข้อ) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 (จำนวน 12 ข้อ) และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (จำนวน 5 ข้อ) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หรือมาตราวัดแบบ Likert Scale





(Likert, 1967) มี 5 ระดับ จากนั้นนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.967

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อยืนยันองค์ความรู้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและจำแนกข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 10 ข้อ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ (จำนวน 1 ข้อ) ตอนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จำนวน 5 ข้อ) ตอนที่ 3 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบูรณาการหลักจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จำนวน 4 ข้อ)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เข้าพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 197 รูปหรือคน มีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยการจัดแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยจำแนกตามระดับชั้นปี และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นปี

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและมีประสบการณ์โดยตรงจำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มอาจารย์ของคณะสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารภาครัฐหรือเอกชน จำนวน 3 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน นำมาสรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation Coefficient) วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 10 รูปหรือคน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ จำนวน 106 รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ 53.81 รองลงมาคือสามเณร จำนวน 54 รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ 27.41 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-23 ปี จำนวน 71 รูปหรือคน คิดเป็น





ร้อยละ 36.04 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นปี ส่วนใหญ่อยู่ชั้นปีที่ 1 จำนวน 70 รูปหรือคน คิดเป็นร้อยละ 35.53 ตามลำดับ

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม

ศักยภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถในการสื่อสาร	3.51	0.99	มาก
2. ความสามารถในการคิด	3.54	0.92	มาก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา	3.61	1.00	มาก
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	3.58	0.97	มาก
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	3.68	0.97	มาก
ภาพรวม	3.58	0.89	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}=3.68$) รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.61$) อันดับสาม คือ ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ($\bar{X}=3.58$) อันดับสี่ คือ ความสามารถในการคิด ($\bar{X}=3.54$) และอันดับห้า คือ ความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X}=3.51$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในระดับมาก ($R=.922^{**}$)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ศักยภาพของนิสิตปริญญาตรี	ตัวแปรตาม				
		การสื่อสาร	การคิด	การแก้ปัญหา	การใช้ทักษะชีวิต	การใช้เทคโนโลยี
หลักอิทธิบาทธรรม	.922**	.792**	.869**	.853**	.878**	.861**
ฉันทะ รักงาน	.851**	.780**	.785**	.749**	.820**	.792**
วิริยะ สู้งาน	.886**	.750**	.823**	.818**	.850**	.847**
จิตตะ ใส่ใจงาน	.830**	.969**	.813**	.782**	.793**	.746**
วิมัสสา ทำงานด้วยปัญญา	.827**	.688**	.779**	.793**	.768**	.786**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบผลการศึกษา ดังนี้ หลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในระดับมาก ($R=.922^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะ สู้งาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.886^{**}$) รองลงมาคือ ด้านฉันทะ รักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.851^{**}$) ด้านจิตตะ ใส่ใจงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ





มาก ($R=.830^{**}$) และ ด้านวิมังสา ทำงานด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=.827^{**}$) ตามลำดับ

3. การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

3.1 หลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) มีความพอใจ เต็มใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่ พยายามที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน มีแรงจูงใจจากภายใน มุ่งมั่น ตั้งเป้าหมายชัดเจน ไม่ย่อท้อ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง และพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง 2. ด้านวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) มุ่งมั่น ทุ่มเททั้งกายและใจ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ลงมือทำอย่างสม่ำเสมอ ฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3. ด้านจิตตะ (ความมีใจฝักใฝ่) เอาใจใส่ หาวิธีการป้องกัน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ จดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานตลอดเวลา วางแผนเป็นระบบ และปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาตนเองได้แม้มีอุปสรรค 4. ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาหาเหตุผล) รับฟังและพิจารณาไตร่ตรองถึงผลกระทบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ทบทวนข้อผิดพลาดและนำมาปรับแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป ประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีความสามารถทั้งหมด 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีการพัฒนาการสื่อสารจากการเรียนรู้ เลือกใช้ภาษาที่ง่าย สื่อสารที่มีประสิทธิภาพคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคม สามารถพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น เหมาะสมกับบริบท โดยเน้นความเข้าใจทั้งผู้ส่งและผู้รับสาร 2. ด้านความสามารถในการคิด มีการส่งเสริมทักษะการคิดและวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ การคิดมีหลากหลายมิติสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ ฝึกคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์โดยเชื่อมโยงความรู้เข้ากับสถานการณ์จริง 3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีการระดมความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนนำไปตัดสินใจ ใช้หลักเหตุผลและศึกษาข้อมูลประกอบเพื่อแก้ปัญหา วิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีระบบ ใช้หลักเหตุผลและแนวคิดจากหลักพุทธธรรม ฝึกตัดสินใจโดยไม่ใช้อารมณ์ เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยส่งเสริมทักษะการอยู่ร่วมกัน พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมั่นใจ มีคุณค่า และยั่งยืน 5. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีพัฒนาการการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เข้าใจศักยภาพของเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพและยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต ฝึกฝนผ่านการปฏิบัติจริง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการคิด ความสามารถในการสื่อสาร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของมะณู บุญศรีมณีชัย (2559) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย





พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1. ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2. ด้านบรรยากาศองค์กร 3. ด้านการทำงานเป็นทีม 4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 5. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และ 6. ด้านการรับรู้บทบาท และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ม่วงแนม (2560) เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 1. การรับรู้คุณค่า ศรัทธา 2. การมีบทบาท 3. การมอบหมายหรือการกระจายงาน 4. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 5. การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน 6. การส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร 7. การนิเทศบุคลากรอย่างมีขั้นตอน 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 9. การเสริมสร้างแรงจูงใจ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบผลการศึกษาดังนี้ หลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในระดับมาก ($R=.922^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะ สู้งาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านฉันทะ รักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ด้านจิตตะ ใส่ใจงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก และ ด้านวิมังสา ทำงานด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (ภักดีแสน) (2557) เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งกลยุทธ์ในการพัฒนาปัญญาต้อง “คิดเป็น ทำเป็น” เรียนรู้โดยการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจว่ามีทิศทางในการดำเนินงานอย่างไร แล้วมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นปรัชญาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานคิดเป็นขบวนการปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาปริชา เขมนนโท (2562) เรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมช่วยเสริมสร้างคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักปฏิบัติธรรมในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การบริหารคน การจัดการกิจกรรมธรรมะ และการติดตามประเมินผล โดยสามารถยกระดับการบริหารจากรูปแบบตามอัตภาพไปสู่การบริหารจัดการเชิงพุทธอย่างเป็นระบบ

3. การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบผลการศึกษาดังนี้ หลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) มีความพอใจ เต็มใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่ พอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน มีแรงจูงใจจากภายใน มุ่งมั่น ตั้งเป้าหมายชัดเจน ไม่ย่อท้อ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง และพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง 2. ด้านวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) มุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ลงมือทำอย่างสม่ำเสมอ ฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3. ด้านจิตตะ (ความมีใจฝักใฝ่) เอาใจใส่ หาวีธีการป้องกัน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ จดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานตลอดเวลา วางแผนเป็นระบบ และปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาตนเองได้แม้มีอุปสรรค 4. ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาหาเหตุผล) รับฟังและพิจารณาไตร่ตรองถึงผลกระทบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ทบทวนข้อผิดพลาดและนำมาปรับแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป ประยุกต์ใช้ใน





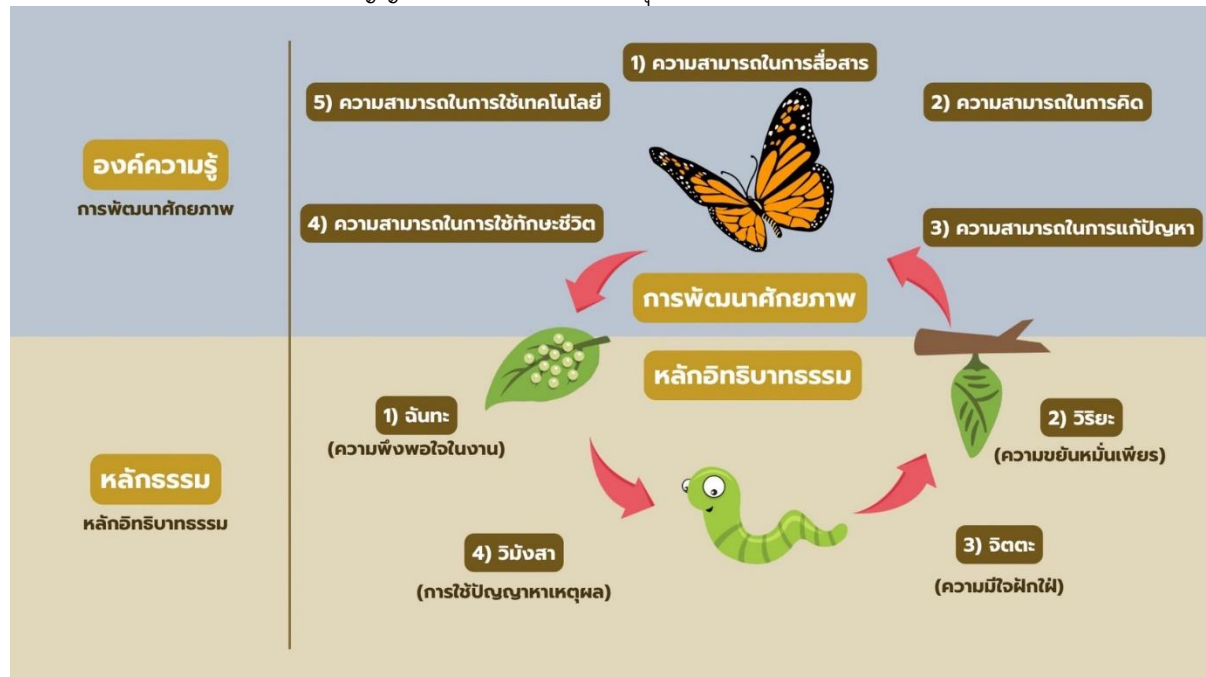
การตัดสินใจและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีความสามารถทั้งหมด 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีการพัฒนาการสื่อสารจากการเรียนรู้ เลือกใช้ภาษาที่ง่าย สื่อสารที่มีประสิทธิภาพคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคม สามารถพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น เหมาะสมกับบริบท โดยเน้นความเข้าใจทั้งผู้ส่งและผู้รับสาร 2. ด้านความสามารถในการคิด มีการส่งเสริมทักษะการคิดและวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ การคิดมีหลากหลายมิติสามารถวางแผน แก้ปัญหาได้ ผูกคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์โดยเชื่อมโยงความรู้เข้ากับสถานการณ์จริง 3. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีการระดมความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนนำไปตัดสินใจ ใช้หลักเหตุผลและศึกษาข้อมูลประกอบเพื่อแก้ไขปัญหา วิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีระบบ ใช้หลักเหตุผลและแนวคิดจากหลักพุทธธรรม ผูกตัดสินใจโดยไม่ใช้อารมณ์ เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยส่งเสริมทักษะการอยู่ร่วมกัน พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมั่นใจ มีคุณค่า และยั่งยืน 5. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีพัฒนาการการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เข้าใจศักยภาพของเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพและยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต ผูกผ่านการพัฒนาการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสุชัยพัชรมงคล (วิชญ์ ตปสมปโน) (2563) เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานพบว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและรักในงาน (ฉันทะ) มีความพากเพียรและมุ่งมั่น (วิริยะ) มีสมาธิในการทำงาน (จิตตะ) และรู้จักใคร่ครวญ ปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ (วิมังสา) ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในทีมงาน การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้นี้จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมการทำงาน โดยสอดคล้องกับแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แนวจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา พงษ์ศรีดา (2562) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม พบว่า การพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิผลต้องสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) และหลักธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สติ สมาธิ อิทธิบาท 4 และโยนิโสมนสิการ เมื่อผสมผสานกับหลักการบริหารสมัยใหม่ จะสามารถยกระดับศักยภาพของเจ้าหน้าที่ทั้งด้านกาย วาจา ใจ และปัญญาได้อย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปัญญา สุนทรนนท์ (2557) เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Readiness for Change) ของบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ทั้งนี้ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 กิจกรรมประกอบย่อย คือ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษา 3. การพัฒนาส่วนบุคคล 4. การพัฒนาอาชีพ และ 5. การพัฒนาองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรผ่านทางกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่





จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่องการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดังนี้ หากเปรียบนิสิตเป็นดั่ง “ผีเสื้อ” ซึ่งผีเสื้อเป็นสัญลักษณ์ของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเอง และยังเป็นสัญลักษณ์ของอิสรภาพ การโบยบินของผีเสื้อเป็นเครื่องหมายของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเอง เป้าหมายคือความปรารถนาที่จะมีชีวิตที่เป็นอิสระ มีความสุข และประสบความสำเร็จ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

หลักสูตร (คุณธรรม) หลักสูตรทางพระพุทธศาสนาและสัญลักษณ์ของผีเสื้อมีความเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตจากภายใน มีการพัฒนาตนเองและมีอิสรภาพ ซึ่งจุดกำเนิดจากไข่กลายเป็นหนอนผีเสื้อต้องผ่านการเปลี่ยนแปลงอย่างมากกว่าจะกลายเป็นผีเสื้อที่สวยงามที่ไม่ใช่แค่การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายใน หนอนดักด้ต้องใช้เวลาในการบ่มเพาะตัวเองเพื่อให้ปีกแข็งแรงและพร้อมที่จะดันคราบดักด้ทะลุเปลือกขึ้นจากด้านบน ปีกที่พับเป็นจีบแข็งแรงจะดันออกเบื้องหลัง ค่อย ๆ คลี่คลายปีกงามออกช้า ๆ เมื่อผีเสื้อสละคราบหนอนออกจากดักด้ก็จะเกิดเป็นสิ่งที่ใหม่ที่สวยงามและมีคุณค่า เป็นผีเสื้อที่โฉบเฉี่ยวได้อย่างอิสระ และ “อยู่รอด” ได้ในทุกสถานการณ์ เปรียบเสมือนนิสิตซึ่งการเปลี่ยนแปลงชีวิตจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงจากภายในที่มีจิตใจมุ่งมั่น ต้องอาศัยเวลา ความเพียรพยายาม ความอดทน และการเผชิญหน้ากับความยากลำบากด้วยสติปัญญา จากนิสิตที่มีการเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิตที่จะสำเร็จการศึกษา เมื่อถึงจุดที่จะต้องก้าวข้ามไปสู่สิ่งที่ควรทำ สิ่งที่ดีควรเป็น และทางเลือกอันเกิดจากคุณค่าของชีวิต ดังนั้นแก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงต้องมีหลักสูตร คือ หลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักสูตรประจำใจในการพัฒนาศักยภาพที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่ 1. จันตะ (ความพึงพอใจในงาน) คือ ทำในสิ่งที่รัก และรักในสิ่งที่ทำ มีความสุขกับการเรียนรู้ มีเป้าหมายชัดเจนและเห็นคุณค่าในงานนั้นอย่างแท้จริง 2. วิริยะ (ความ





ขยันหมั่นเพียร) คือ มุ่งมั่น พยายาม ทั้งกายและใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 3. จิตตะ (ความมีใจฝักใฝ่) คือ ตั้งใจจดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานตลอดเวลา วางแผนและลงมือทำอย่างมีระบบ เอาใจใส่ในการหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ 4. วิมังสา (การใช้ปัญญาหาเหตุผล) คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงานนั้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทบทวนหาเหตุผลในข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัย (การพัฒนาศักยภาพ) เปรียบเสมือนหนอนผีเสื้อที่ไม่มีวันเห็นปีกสวยงามของตนเอง หากไม่ยอมรับความจริงและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงก็จะมีวันเปลี่ยนจากหนอนเป็นผีเสื้อที่มีปีกสวยงาม สามารถ “อยู่รอดและอยู่รุ่ง” มีอิสระที่จะโยกย้ายไปคูดน้ำหวาน ช่วยผสมเกสร ให้พืชออกดอก ช่วยให้ธรรมชาติมีความสวยงาม เช่นเดียวกับนิสิตที่ไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความพร้อมทั้ง “วิชาการ วิชาชีพ วิชาชีพชีวิต” ซึ่งเป็นความสามารถทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการสื่อสาร สามารถพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น เน้นความเข้าใจทั้งผู้ส่งและผู้รับสาร 2. ด้านการคิด มุ่งส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง และเปิดรับมุมมองรอบด้าน โดยอาศัยการไตร่ตรองและสะท้อนตนเอง 3. ด้านการแก้ไขปัญหา ใช้ทั้งหลักเหตุผล เทคโนโลยี และแนวคิดจากหลักธรรมในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบและยืดหยุ่น 4. ด้านทักษะชีวิต พัฒนาการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม สมดุล ปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมั่นใจผ่านกิจกรรมจริงและการอยู่ร่วมกัน 5. ด้านเทคโนโลยี เน้นการรู้เท่าทันและพัฒนาการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีไปใช้ในการสื่อสารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ถูกต้องและเหมาะสม พร้อมต่อยอดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุป การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการนำหลักธรรมคือหลักอิทธิบาทธรรม หรือ หลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการกับการศึกษาก็จะช่วยให้บัณฑิตเรียนรู้อย่างมีความสุข มีเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นอดทน มีสติปัญญา เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้ทันต่อโลกยุคใหม่ ช่วยให้มีความมั่นใจ ทำงานอย่างมี “คุณค่า” ยึดหลัก “คุณธรรม” สร้าง “คุณประโยชน์” ให้สังคมและประเทศชาติ มีความสงบ และความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “การปฐมนิเทศเส้นทางอาชีพสู่ความสำเร็จ (Career Path or Career Growth)” ให้ “อาชีพในฝัน” ตอบโจทย์ “ชีวิตในฝัน” โดยจัดให้มีอาจารย์แนะแนวให้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เพราะนิสิตที่มีด้านฉันทะ (รักงาน) หากมีเป้าหมายจะมีแรงจูงใจในการเรียนและการทำงาน มีความมุ่งมั่น มีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถของตนเองและตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “โครงการปฏิบัติสติเพื่อปัญญา (Mindfulness-Wisdom Practices)” คือ การบูรณาการทั้งหลักการและหลักธรรมด้านวิมังสา (ทำงานด้วยปัญญา) ผ่านการฝึกปฏิบัติ นิสิตมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น พิจารณาไตร่ตรองถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงานนั้น เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในตนเองและโลกรอบตัวอย่างลึกซึ้ง ช่วยพัฒนาศักยภาพนิสิตให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและดำรงชีวิตอย่างสมดุล





3. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารในยุคดิจิทัล (Digital Age Communication Skills Development Project)” นิสิตสามารถรับและส่งสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้ทันต่อโลกยุคดิจิทัล ช่วยให้มีเชื่อมั่น สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้แบบสหสาขาวิชา (Interdisciplinary Learning and Teaching)” เพื่อส่งเสริมศักยภาพของนิสิตในการสร้างองค์ความรู้ คิดแยกแยะเนื้อหาการเรียนการสอน มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ตลอดเวลา การเชื่อมโยงข้อมูลหรือความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการต่อยอดการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “ศูนย์พัฒนาทักษะการสื่อสาร” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะผ่านประสบการณ์จริง เช่น การโต้วาที การสัมมนา การเขียนคอนเทนต์ผ่านสื่อดิจิทัล เป็นต้น

2. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “กิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL)” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิด มุ่งสร้างประสบการณ์ตรง เผชิญสถานการณ์จริง มีการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบกำกับ และดำเนินการปรับปรุงแนวทางแก้ไขปัญหาย่อยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “โครงการเปลี่ยนความท้าทายเพื่ออนาคต (Challenge to Change for Future)” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา ด้วยการเข้าร่วมในโครงการที่มอบหมายภาระงานที่ท้าทาย ช่วยสร้างทักษะการคิดและแก้ปัญหา ทำให้เกิดปัญญาในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปใช้วางแผนป้องกันก่อนเกิดปัญหา ช่วยลดความเสี่ยงและความสูญเสีย สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “โครงการจิตอาสาพัฒนาชุมชน” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต นิสิตมีการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน จัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยทักษะจากการเรียนรู้วิชาชีวิต ช่วยปลูกจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

5. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดให้มี “โครงการแข่งขันการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking for Tech Innovation)” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยี นิสิตมีการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการเรียนรู้ในการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้เหมาะกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (VUCA World: Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบเปรียบเทียบ (Comparative Study) ระหว่างนิสิตที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามโปรแกรมที่ออกแบบไว้เปรียบเทียบกับนิสิตที่เรียนตามโปรแกรมปกติ ช่วยให้สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนิสิตหรือไม่อย่างไร





2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของนิสิตที่จบการศึกษา (post-intervention) มีการติดตามเสียงสะท้อนจากองค์กร ซึ่งช่วยให้ทราบว่าต้องปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยหลักธรรมอื่น ๆ โดยนำมาบูรณาการกับหลักการของศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเชิงลึกที่ช่วยผสมผสานหลักพุทธธรรมให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ไทย พีบีเอส. (2567). คนไทยว่างงาน พุ่ง 4.1 แสนคน สสช. เผย 59.25 % ให้เหตุผล “ลาออก”. สืบค้น 16 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.thaipbs.or.th>.
- พระครูสุชัยพัชรมงคล (วิษณุ ตปสมปนโน). (2563). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 8(2), 173-184.
- พระมหาปรีชา เขมนนโท. (2562). การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน). (2557). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2567). 10 อาชีพเด่น อาชีพในฝันของเด็กรุ่นใหม่ และสถานภาพของเด็ก Gen Z ปี 2567. สืบค้น 5 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.utcc.ac.th/>.
- มะณู บุญศรีมณีชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ สาธารณสุขไทย. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น, 23(3), 12-22.
- วาสนา ม่วงแนม. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิกิพีเดีย. (2567). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้น 18 สิงหาคม 2567, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>.
- สัญญา พงษ์ศรีดา. (2562). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สาธิตา. (2567). WEF เปิด เทรนด์การบริหารบุคลากร ปี 2567 เผย “พนักงานขาดทักษะ” คือ ปัญหาอันดับหนึ่ง” ที่ทำให้องค์กรยุคใหม่ไปต่อไม่ได้. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.salika.co/2024/01/27/wef-hr-trend-2567/>.
- สำนักงานทะเบียนและวัดผล. (2567). สถิตินิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประจำปีการศึกษา 2567. สืบค้น 5 สิงหาคม 2567, จาก <https://reg.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2024/08/สถิตินิสิต>.





สุปัญญา สุนทรนนธ์. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 7(2), 65-80.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.

Yamane, T. (1973). Statistic : An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

