

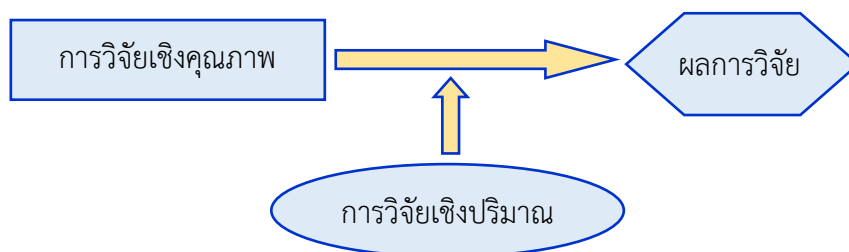
บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ๒) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความตรงและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Method to Extend Qualitative Results) แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น ๒ ระยะ ได้แก่ ระยะที่ ๑ ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย และระยะที่ ๒ ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นและศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยแสดงรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

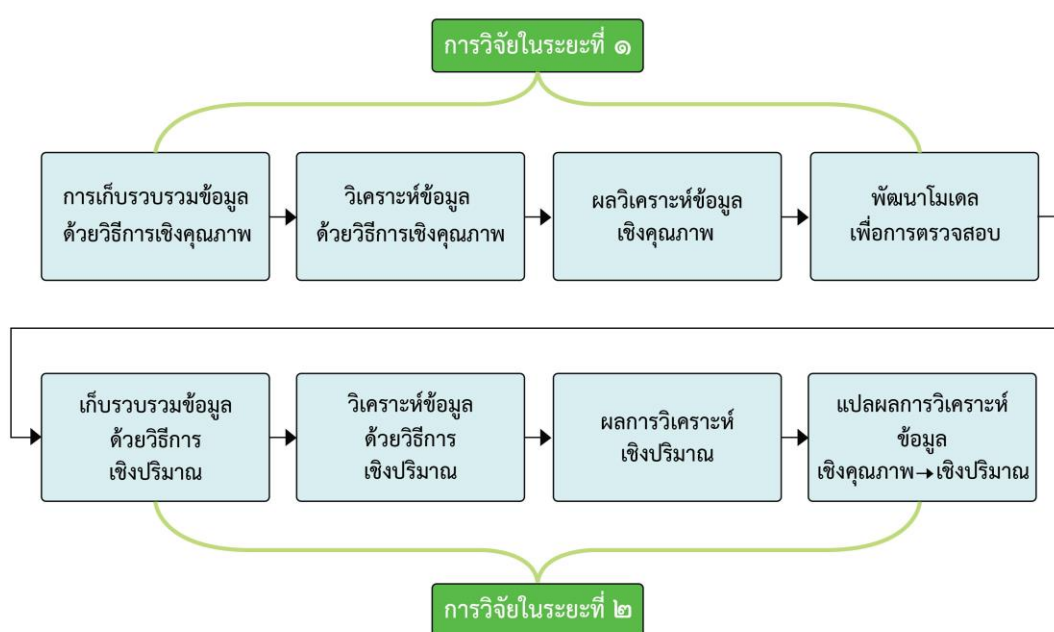
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีเชิงปริมาณขยายผลวิธีเชิงคุณภาพ (Quantitative Method to Extend Qualitative Results) แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๓.๑ การวิจัยแบบผสมวิธีด้วยวิธีเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ^๑

^๑ นงลักษณ์ วิรัชชัย, โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๔๗.

จากแผนแบบงานวิจัยในภาพที่ ๓.๑ ทำให้เห็นภาพรวมแนวทางการออกแบบงานวิจัย โดยเริ่มต้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ในระยะที่ ๑ ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วสังเคราะห์คำตอบจากการสัมภาษณ์นำมาพัฒนากรอบแนวคิดในการทำวิจัยจากการวิจัยในระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ คือการสร้างแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิงปริมาณและ เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์กับกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ ๓.๒ ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ที่มา : ลำพอง กลมกุล^๒

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในภาพ ๓.๒ ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดในการออกแบบการวิจัย โดยการออกแบบการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Design) การออกแบบพัฒนา

^๒ ลำพอง กลมกุล, “อิทธิพลของกระบวนการสะท้อนคิดต่อประสิทธิผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: การวิจัยแบบผสมวิธี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๘๗.

เครื่องมือวิจัย (Measurement Design) และการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Design) ดังต่อไปนี้

๓.๒ การออกแบบงานวิจัย

๓.๒.๑ ระยะที่ ๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research design) แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาเอกสารจากข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาเอกสารนั้น จะทำการศึกษาเนื้อหา ที่เกี่ยวกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Successful Teamwork) หนังสือเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จให้ทีมงาน เอกสารบทความทางวิชาการ บทความงานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๒ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๓ รูป/คน ระบุคุณสมบัติดังนี้ คือ ๑) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาที่มีประสบการณ์สูงในการทำงานด้านการปกครองทีมงานคณะสงฆ์ การสร้างและการแนะนำทีมงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับด้วยผลงานที่ออกสู่สังคม ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กร จิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นอาจารย์ระดับปริญญาเอกจากสถาบันที่มีชื่อเสียงและมีผลงานด้านอบรมและให้การปรึกษาบุคลากร ที่เน้นการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ ๓) นักธุรกิจที่มีประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ และมีอายุของกิจการยาวนานกว่า ๑๐ ปี ๔) นักบริหารองค์กรตามแนววิถีพุทธ ที่เป็นทั้งนักเขียน นักพูด นักวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคลในสังคมที่มีความรู้ ความสนใจในหลักคำสอนและถือปฏิบัติตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในสังคม เพื่อยืนยันการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาข้อคำถามและทดสอบความตรง คำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แนวการตั้งคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน ๔ ข้อ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อยืนยัน ตัวแปรแฝงทั้งภายนอก และภายใน ตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรส่งผ่านดังนี้

คำถามข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ สำหรับ ตรวจสอบเพื่อยืนยันตัวแปรสังเกตได้ภายนอกของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรสังเกตได้

คำถามข้อที่ ๓ สำหรับ ตรวจสอบเพื่อยืนยันตัวแปรสังเกตได้ภายใน ของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรสังเกตได้

คำถามข้อที่ ๔ สำหรับตรวจสอบตัวแปรส่งผ่านที่ส่งผลในทีมงานประสบความสำเร็จหรือส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน

การนำแบบข้อคำถามไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความตรงของข้อคำถามโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่านที่มีคุณสมบัติเดียวกันเพื่อทดสอบข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน คือ ๑) ผศ.,ดร.สมโภชน์ ศรีวัชรกุล อาจารย์ประจำสาขาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) นายพนัเทพ ทิมมานพ อดีตผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนกช่างซ่อมบำรุง บริษัทรถยนต์ ๓) นายเชน นคร เจ้าของกิจการสำนักพิมพ์เซน พรินต์ติ้ง และเป็นอาจารย์สอนภาษาไทยนิสิตปริญญาตรีคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ ๔ การเก็บข้อมูลภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตามรายนามผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง ๔ กลุ่มดังต่อไปนี้ ระยะเวลาทำการสัมภาษณ์ ในช่วงระหว่าง ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐ ถึง ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ หรือประมาณ เดือนครึ่ง ดังมีรายนามดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาที่มีประสบการณ์สูงในการทำงานด้านการปกครองทีมงานคณะสงฆ์ การสร้างและการแนะนำทีมงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับด้วยผลงานที่ออกสู่สังคม

๑) พระธรรมคุณาภรณ์ เปรียญธรรม ๙ ประโยค ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยารามวรวิหาร เจ้าคณะภาค ๘

๒) พระราชเมธี ดร. เปรียญธรรม ๗ ประโยค ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไตรมิตรวิทยารามวรวิหาร รองเจ้าคณะภาค ๘

๓) พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร. รักษาการผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (International Buddhist Studies College -IBSC)

๔) พระไพฑูรย์ สุขิโต ผู้บริหารโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก วัดพระธรรมกาย

กลุ่มที่ ๒ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กร จิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็น อาจารย์ระดับปริญญาเอกจากสถาบันที่มีชื่อเสียง^๓ และมีผลงานด้านอบรม

^๓ เว็บไซต์, ๑๐ อันดับมหาวิทยาลัยรัฐบาล และเอกชนที่สุดในประเทศไทย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา:

<http://www.dek-d.com/board/view3426615> [๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].

หรือให้การปรึกษาบุคลากร ที่เน้นการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ และมีผลงานด้านอบรม หรือให้การปรึกษาบุคลากรที่มีปัญหาเพื่อสร้างสุขในการทำงาน

๕) ผศ.ดร.พสนัน นิมิตไชนนท ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทุนมนุษย์และสื่อสารองค์กร ผู้เชี่ยวชาญการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จิตวิทยาการเรียนรู้และการปรับพฤติกรรม ผู้เชี่ยวชาญวิธีวิจัยทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๖) ดร.ชุติมา วงษ์สวัสดิ์ ผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการ Good Life Center วิทยากรอบรม หลักสูตรผู้นำ จิตวิทยาผู้บริหาร การจัดการความเครียด การพัฒนาสมองแห่งความคิดทั้งระบบของผู้บริหาร จิตวิทยาการความแตกต่างระหว่างบุคคล (Self Image, Self Esteem) พฤติกรรมองค์กร เป็นต้น ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมพนักงาน (SCG Service Training Center) บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มที่ ๓ นักธุรกิจที่มีประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ

๗) คุณบุญชัย หุตรระกูล ผู้อำนวยการภาคอมรินทร์ ที่ปรึกษาอาวุโสฝ่ายขายทัพศรีเทพคงคา ๘ บริษัท เอ ไอ เอ จำกัด อนุญาตตุลาการ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ)

๘) คุณทอง กุลธัญวัฒน์ เจ้าของผู้ก่อตั้งและกรรมการผู้จัดการ วีที แหนมเนือง อุดรธานี ตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ นายกสมาคมนักธุรกิจไทย-เวียดนาม (สมาชิก ๑๒ จังหวัด คือ อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย บึงกาฬ สกลนคร นครพนม ขอนแก่น อุบลราชธานี กรุงเทพฯ มุกดาหาร สระแก้ว และกำลังจะเพิ่มอีก ๔ จังหวัดคือ เชียงใหม่ อยุธยาประเทศ จ.สระแก้ว ยโสธร และร้อยเอ็ด)

๙) คุณธิตี พฤษซ์ซุ่ม กรรมการผู้จัดการบริษัทแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ผู้บริหาร Generation ที่ ๒ ผู้ผลิตเสื้อผ้ากีฬาแบรนด์ไทยที่ให้บริการมากกว่า ๕๐ ปีภายใต้ยี่ห้อ Grand Sport

๑๐) นายแพทย์นริศ ฉันทเรืองวณิชย์ ผู้อำนวยการฝ่ายคุณภาพ ผู้อำนวยการแพทย์นอกเวลา กุมารแพทย์ทั่วไป โรงพยาบาลเจ้าพระยา

๑๑) Mr.Toshihide Takahashi General Manager Overseas Construction Department, Zensho Holdings Co.,Ltd. Tokyo, Japan เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการร้านอาหารชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก ๓๒ ยี่ห้อ ที่มาเปิดบริการในประเทศไทยแล้วมี Sukiya, Sukicha, จัดเป็นร้านอาหารประเภท Chain Store Restaurants ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศญี่ปุ่น มีสาขากว่า ๕,๐๐๐ สาขาในญี่ปุ่น เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อเมริกา บราซิล แม็กซิโก และจีน มีพนักงานรวมกว่า ๗,๐๐๐ คน

กลุ่มที่ ๔ นักบริหารองค์กรตามแนววิถีพุทธ ที่แก่นักเขียน นักพูด นักวิเคราะห์ พฤติกรรมบุคคลในสังคมที่มีความรู้ หรือสนใจหลักคำสอนและถือปฏิบัติตามแนวทางพระพุทธศาสนา ในการดำเนินชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในสังคม

๑๒) คุณอุดม แต่พานิช นักแสดง ศิลปิน Comedian ที่รู้จักในนาม“พีโน่ต เตียว ไมโครโฟน” นักเขียน นักพูด

๑๓) คุณปัทมกร พิษณุชนกร ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเชียรลิตเตอร์นานาชาติ ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต นักเขียนหนังสือ “ไม่สูงต้องเขย่ง” วิทยากรบรรยายพิเศษเรื่องการสร้างแรงจูงใจ ที่มหาวิทยาลัยรังสิต และสถาบันปัญญาภิวัฒน์มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไป บริหารกิจการโรงแรม ของ ดร.อาทิตย์ อุไรรัตน์ ขณะนี้กำลังศึกษา ระดับปริญญาเอก สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรังสิต

๓.๒.๒ ระยะที่ ๒ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research design) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๒ มาสร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๘ ท่านตรวจสอบมือการวัด นำผลจากการสำรวจแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาผลว่ามีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๓.๒.๒.๑ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร กำหนดให้เป็น คนวัยทำงานทุกเพศ ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา ที่ทำงานในบริษัทเอกชน โดยสำนักงานตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ/หรือ ปริมณฑล ในวัยทำงานตามกฎหมายแรงงาน อายุของวัยแรงงานตามระบุในกฎหมายแรงงานคือ ช่วงอายุ ระหว่าง ๑๘-๖๐ ปี^๔ เป็นคนทำงานทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส

๒) กลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Hair และคณะ คือใช้ขนาด ๑๐ คน ต่อ ๑ พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าหรือจำนวนเส้นทาง (Path) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด ๓๙ พารามิเตอร์ หรือมีจำนวนเส้นทางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลแสดงกรอบแนวคิดทั้งหมด ๓๙ เส้นทาง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมมีขนาด ๓๙๐ คน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น ๔๒๒ ชุด

^๔ ที่มาของข้อมูล สอบถามจาก กระทรวงแรงงาน ถ.มิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร, สายด่วนคุ้มครองแรงงาน โทร. ๑๕๔๖.

๓) วิธีสุ่ม การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีแบบความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) คือเลือกบริษัทเอกชนตามคุณสมบัติที่ระบุ และสุ่มตัวอย่างจากบริษัทที่เลือกตามจำนวนที่ต้องการ^๕

๓.๓ การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๑ แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเก็บจาก ๘ บริษัท โดยมีหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาบริษัทที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างจากคุณสมบัติต่อไปนี้

๑) บริษัทที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักในสังคม และดำเนินธุรกิจที่มีสัมมาทฐิ หมายถึงองค์กรที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่เป็นอบายมุข

๒) เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการมานานกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป บางบริษัทฯ มีอายุเกิน ๕๐ ปี ธุรกิจมีความมั่นคงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓) เป็นบริษัทที่พนักงานทำงานกับบริษัทมานาน

๔) เป็นบริษัทที่มีโครงสร้างการทำงานหลายแผนกในองค์กร และพนักงานแต่ละแผนกจำเป็นต้องประสานงานระหว่างแผนกเพื่อให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

๕) เป็นบริษัทที่เจ้าของ หรือผู้บริหารระดับสูงใส่ใจดูแลพนักงานและทราบความเป็นไปของผลงานของพนักงานดี (ทราบทั้งความสำเร็จและปัญหาในการทำงานขององค์กร)

กลุ่มตัวอย่างประกอบ ด้วยบริษัทดังต่อไปนี้

๑) บริษัทเซ็นทรัล อินซัวร์รันส์ เซอร์วิสเชส จำกัด

๒) บริษัท บุญถาวร อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

๓) บริษัท ธนาครกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด

๔) บริษัท แพค เพรส จำกัด - บริษัทในเครือ บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (๑๙๗๗) จำกัด

๕) โรงพยาบาลเจ้าพระยา

๖) Canon Marketing (Thailand) Co.,Ltd.

๗) Grand Sport Group Co.,Ltd.

๘) SCG Experience Co.,Ltd.

^๕ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,การเลือกกลุ่มตัวอย่าง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://pioneer.netsew.chula.ac.th> [๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].

๓.๓.๒ ตัวแปรที่นำเข้ามาวิเคราะห์ในโมเดล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยนำวิธีการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อนำมาขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อได้มาซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ และได้ตัวแปรแฝงภายในซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถกำหนดตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ๔ ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกได้ ๙ ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรส่งผ่านจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ๔ ตัวแปร ดังต่อไปนี้

๓.๓.๒.๑ ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ภายใน Endogenous Latent and Observed Variables) ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรแฝงภายใน คือ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ที่วัดจากหลักธรรม อิทธิบาท ๔ โดยมีตัวแปรสังเกตได้ ๔ ตัวแปร คือ ๑) รั้งงานที่ทำ ๒) ร่วมกันแก้ปัญหา ๓) มุ่งมั่นในความสำเร็จของตนและองค์กร ๔) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓.๒.๒ ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ภายนอก Exogenous Latent and Observed Variables) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จากตัวแปรแฝงภายนอก ๙ ตัวแปร คือ ๑) ปัจจัยความสามัคคี ตามหลักสารณียธรรม ๒) ปัจจัยความสามัคคี ตามหลักอภิธานียธรรม ๓) ปัจจัยความสามัคคี ตามทฤษฎี Z (Theory Z) และทฤษฎีแรงจูงใจ ตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย ๑) ความมีเมตตา ๒) การถ้อยทีถ้อยอาศัย ๓) การมีเป้าหมายเดียวกัน ๔) การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ๕) การมีความเคารพต่อกัน ๖) การเลือกคนให้เหมาะกับงาน ๗) การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง (ลูกน้อง คือ ลูก+น้อง) ๘) การสร้างความรู้สึกรู้ว่าเขาคือเจ้าของกิจการ และ ๙) การสร้างแรงจูงใจเป็นทีม (ทำงานเป็นทีมได้ผลตอบแทนสูงกว่า)

๓.๓.๒.๓ ตัวแปรแฝงภายใน อื่นที่ส่งผลต่อ ตัวแปรแฝงภายในที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ๑) การมีผู้นำที่ดี ๒) คุณภาพการคัดเลือกคนของแผนกบุคคล ๓) การมีระเบียบวินัยในองค์กร และ ๔) ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ ๒ เป็นแบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ แบ่งเป็น ๕ ตอน ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ผู้สร้างขึ้นเอง จำนวน ๕ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕ ข้อ ประกอบด้วย เพศ วิทยาลัยการศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน ตามหลักพุทธศาสนา (หลักสาราณียธรรมและอปรีหานิยธรรม)

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน ตามหลักการบริหารบุคคล (Theory Z ของ William Ouchi) และหลักจิตวิทยา (การสร้างแรงจูงใจ ของ McClelland)

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่แสดงถึงทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน

ตารางที่ ๓.๑ แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามปัจจัยที่ก่อเกิดความสามัคคีในงาน ตามหลักพุทธศาสนา ตามหลักการบริหารบุคคลและจิตวิทยา ปัจจัยที่แสดงถึงทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน สำหรับงาน ตอนที่ ๒ – ๕

ระดับคะแนน	คำตอบข้อคำถามเชิงบวก	คำตอบข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วย มากที่สุด	๕	๑
เห็นด้วย มาก	๔	๒
เห็นด้วย ปานกลาง	๓	๓
เห็นด้วย น้อย	๒	๔
เห็นด้วย น้อยที่สุด	๑	๕

หลังจากที่ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์แล้ว ทำการหาคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถาม โดยแบ่งช่วงคะแนนดังนี้

๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง ผู้ตอบมีคะแนนการปฏิบัติหรือความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง ผู้ตอบมีคะแนนการปฏิบัติหรือความคิดเห็น ในระดับน้อย

๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง ผู้ตอบมีคะแนนการปฏิบัติหรือความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง ผู้ตอบมีคะแนนการปฏิบัติหรือความคิดเห็น ในระดับมาก

๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง ผู้ตอบมีคะแนนการปฏิบัติหรือความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

๓.๕ การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ ๒ แหล่งข้อมูลในการนำมาใช้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ แหล่งที่ ๑ ได้รับจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกรอบแนวคิดทฤษฎีต่างๆ

ที่นำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปรแบบร่าง แหล่งที่ ๒ ได้รับจากการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากการศึกษาภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ ๒ การสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม (table of specification)

ผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมาสร่างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขแสดงรายละเอียดดังตารางที่ ๓.๕ แต่ในตารางนี้ไม่รวมข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน

ขั้นที่ ๓ การจัดทำร่างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัด และพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่ จากนั้นดัดแปลงแก้ไขได้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นที่ ๔ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหานั้น ผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน ๗ ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางพุทธศาสนา ด้านจิตวิทยาการบริหารองค์กรและมนุษย์ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of item Objective Congruence – IOC) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความครอบคลุมของคำถาม เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยมีการกำหนดการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

+๑ แทน ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัย

๐ แทน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัยหรือไม่

-๑ แทน ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัย

จากนั้นนำข้อคำถามไปหาคุณภาพของข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือค่า (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พบว่าแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาสามารถใช้ได้ตามเกณฑ์ปรากฏด้วยตารางที่ ๓.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ ผลการพิจารณาการตรวจหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (IOC : Index of Item Objective Congruence)

ตอนที่	ข้อคำถามด้าน	ผลการพิจารณา ค่า IOC ช่วงพิสัย	จำนวนข้อ คำถาม
๒	ความสามัคคีตามหลักสราณียธรรมและ อปริหานิยธรรม -ความมีเมตตา -การถ้อยทีถ้อยอาศัย -การมีเป้าหมายเดียวกัน -การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ที่ทำ -การมีความเคารพต่อกันและกัน	๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๑.๐๐ - ๑.๐๐ ๐.๗๑ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๑.๐๐ - ๑.๐๐	๗ ๗ ๗ ๗ ๗
๓	ความสามัคคีตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจและ หลักการบริหารบุคคลตามทฤษฎี Theory Z ของ William Ouchi -การเลือกคนให้เหมาะกับงาน -การปกครองทีมงานเหมือน พี่น้อง -การสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ -การสร้างแรงจูงใจ	๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๑.๐๐ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๐.๘๖	๗ ๗ ๗ ๗
๔	ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ -รักในงานที่ทำ -ร่วมกันแก้ปัญหา -มุ่งมั่นในความสำเร็จ	๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๑.๐๐	๗ ๗ ๗

ตอนที่	ข้อความคำถามด้าน	ผลการพิจารณา ค่า IOC ช่วงพิสัย	จำนวนข้อ คำถาม
	-พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	๐.๘๖ - ๐.๘๖	๗
๕	ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบ ความสำเร็จ -การมีผู้นำที่ดี -คุณภาพการเลือกคนของแผนกบุคคล -การมีระเบียบวินัยในองค์กร -การเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๑.๐๐ ๐.๘๖ - ๑.๐๐	๗ ๗ ๗ ๗
	รวมจำนวนคำถาม (ข้อ)		๑๑๙

ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อพิจารณาว่าการวัดนั้นได้ผลแน่นอนสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา (Consistency) โดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) สำหรับในการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือครั้งนี้ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ที่มากกว่า ๐.๘๐ จึงจะถือว่าใช้ได้ โดยเกณฑ์การประเมินความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ใช้หลักแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ที่ George and Mallery เสนอไว้ ดังนี้

สัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	ระดับความเชื่อมั่น
มากกว่า .๙๐	ดีมาก
มากกว่า .๘๐	ดี
มากกว่า .๗๐	พอใช้
มากกว่า .๖๐	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .๕๐	ต่ำ
น้อยกว่า .๕๐	ไม่สามารถรับได้

เมื่อได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแล้ว จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มา เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปใช้กับ

กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๔๒๒ คน โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น แสดงผลดังตารางที่ ๓.๓

ตารางที่ ๓.๓ แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) หรือค่าความเที่ยง (α)

ตอนที่	ข้อคำถามด้าน	ค่าความเที่ยง (α)
๒	ความสามัคคีตามหลักสราณียธรรมและอธิหานียธรรม -ความมีเมตตา -การถ้อยทีถ้อยอาศัย -การมีเป้าหมายเดียวกัน -การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ -การมีความเคารพต่อกันและกัน	๐.๕๔๔ ๐.๕๖๘ ๐.๓๕๘ ๐.๔๙๑ ๐.๔๑๖
๓	ความสามัคคีตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจและหลักการบริหารบุคคลตามทฤษฎี Theory Z ของ William Ouchi -การเลือกคนให้เหมาะกับงาน -การปกครองทีมงานเหมือน พี่น้อง -การสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ -การสร้างแรงจูงใจ	๐.๗๘๓ ๐.๕๙๒ ๐.๖๖๖ ๐.๖๕๖
๔	ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ -รักในงานที่ทำ -ร่วมกันแก้ปัญหา -มุ่งมั่นในความสำเร็จ -พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	๐.๒๓๘ ๐.๕๐๖ ๐.๒๕๐ ๐.๐๔๘
๕	ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ -การมีผู้นำที่ดี -คุณภาพการเลือกคนของแผนกบุคคล -การมีระเบียบวินัยในองค์กร -การเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน	๐.๔๗๗ ๐.๗๗๔ ๐.๗๕๘ ๐.๔๗๓
	ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ	๐.๙๓๖

ขั้นที่ ๖ การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าเมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ใดไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกันและไม่จำเป็นในการนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = KMO) ซึ่งค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ถ้ามีค่าน้อยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย และไม่เหมาะที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดเกณฑ์ค่าดัชนี KMO มีดังนี้

ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	ระดับความเหมาะสม
KMO > .90	ดีมาก
.80 < KMO < .89	ดี
.70 < KMO < .79	ปานกลาง
.60 < KMO < .69	น้อย
.50 < KMO < .59	น้อยมาก
KMO < .50	ไม่เหมาะสม

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลแบบมีตัวแปรส่งผ่านด้วยโปรแกรม LISREL จำเป็นต้องมีการเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบ และในการแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การแปลความหมายของขนาดความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

ขนาดความสัมพันธ์	ความหมาย
๐.๐ – ๐.๓	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
๐.๓ – ๐.๕	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
๐.๕ – ๐.๗	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
๐.๗ – ๐.๙	มีความสัมพันธ์กันสูง
๐.๙ – ๑.๐	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

เมื่อได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐ คน แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

๑. ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความสามัคคี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบสัมพันธภาพของความสามัคคี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ๐.๐๘๓ ถึง .๕๘๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกตั้งแต่ขนาดความสัมพันธ์ต่ำมากถึงขนาดความสัมพันธ์ปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน กับ การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีทัศนคติที่ดีต่องาน กับ การมีความเคารพต่อกัน เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ ๒๗๒ ($p = .๐๐๐$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่าดัชนีไกเซอร์- ไมเยอร์- ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ ๐.๘๓๓ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ ๓.๔

ตารางที่ ๓.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในด้านความสามัคคี

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
A	1.000								
B	0.400**	1.000							
C	0.435**	0.588**	1.000						
D	0.348**	0.533*	0.595**	1.000					
E	0.376**	0.357**	0.487**	0.270*	1.000				
F	0.328**	0.372**	0.435**	0.197	0.580**	1.000			
G	0.328**	0.305**	0.488**	0.325**	0.455**	0.571**	1.000		
H	0.193	0.326**	0.319**	0.336**	0.245*	0.367**	0.342**	1.000	
I	0.230*	0.106	0.331**	0.083	0.354**	0.425**	0.575**	0.315**	1.000
X	3.769	4.140	4.054	3.795	4.017	4.094	3.938	4.176	3.995
SD	0.293	0.398	0.467	0.494	0.422	0.526	0.394	0.932	0.490

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .833

Bartlett's Test of Sphericity = 272.657, df = 36, $p = .000$

หมายเหตุ: **p < .01 ; n = 90 ; ระดับการให้คะแนน 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลการวัดองค์ประกอบความสามัคคี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 10.68$, df = 9, p = .30) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๙ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๗ และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ ๐.๐๒๑ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีขนาดตั้งแต่ ๐.๓๙ ถึง ๐.๘๓ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน (C) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๘๓ และมีความแปรผันร่วมกับการสร้างความสามัคคี ของทีมงาน ร้อยละ ๖๙.๐๐ รองลงมาคือ การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง (G) และ การถ้อยทีถ้อยอาศัย (B) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๙ และ ๐.๖๙ ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับการสร้างความสามัคคี ของทีมงาน ร้อยละ ๑๒.๗๐ และร้อยละ ๑๓.๗๐ ตามลำดับ และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ (D) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๓๙ และมีความแปรผันร่วมกับการสร้างความสามัคคีของทีมงาน ร้อยละ ๖.๘๐ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญของการสร้างความสามัคคีของทีมงาน ดังแสดงในตารางที่ ๓.๕ และภาพที่ ๓.๓

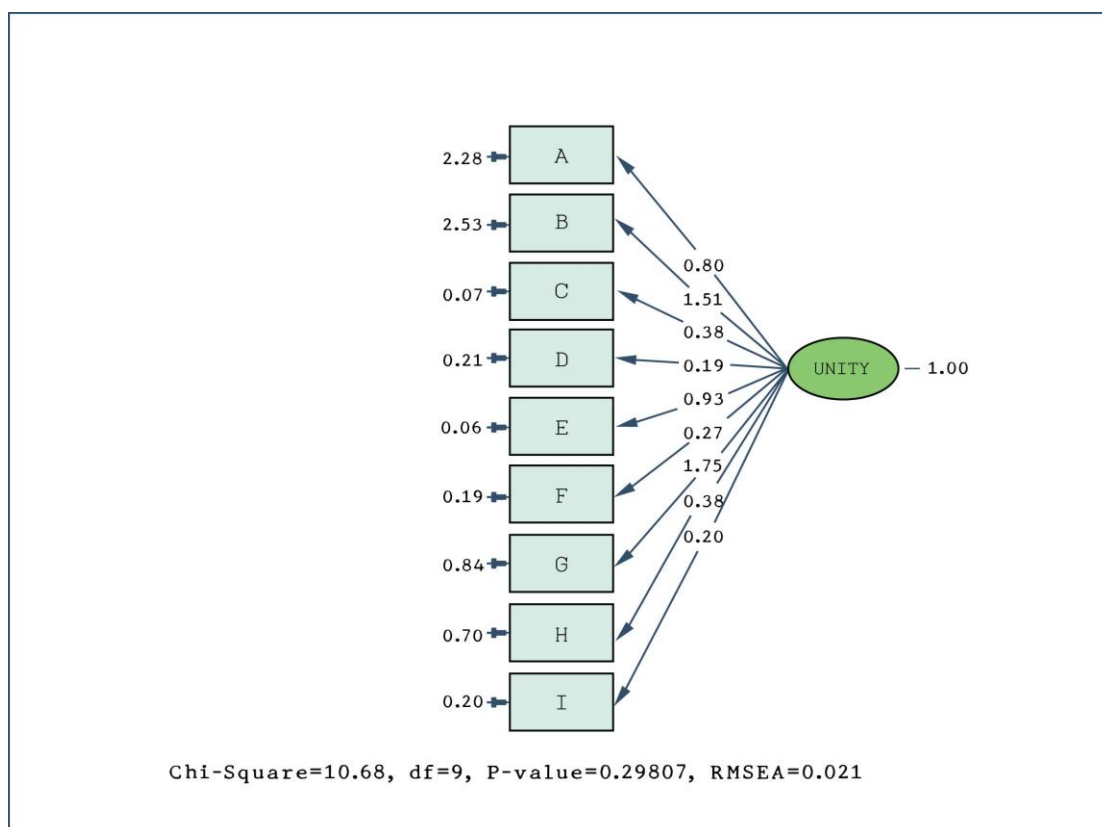
ตารางที่ ๓.๕ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้าง ความสามัคคีของทีมงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	beta	b(SE)			
A	0.47	0.80(0.09)	9.19**	0.22	-0.02
B	0.69	1.51(0.11)	13.70**	0.48	0.16
C	0.83	0.38(0.02)	16.81**	0.69	1.31
D	0.39	0.19(0.03)	6.79**	0.15	-0.67
E	0.54	0.93(0.08)	11.28**	0.30	0.04
F	0.52	0.27(0.03)	10.27**	0.27	-0.33

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	beta	b(SE)			
G	0.79	1.75(0.14)	12.71**	0.62	0.28
H	0.41	0.38(0.04)	8.51**	0.17	0.11
I	0.40	0.20(0.03)	7.34**	0.16	-0.19

$\chi^2 = 10.68$ $df = 9$ $p = 0.30$ $GFI = 0.99$ $AGFI = 0.97$ $RMSEA = 0.021$

หมายเหตุ: ** $p < .01$



ภาพที่ ๓.๓ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง องค์ประกอบตัวแปรการวัดการสร้างควม
สามัคคีของทีมงาน

๒. ความตรงเชิงโครงสร้างของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ๐.๐๔๓ ถึง ๐.๔๓๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จำนวน ๓ คู่ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นความสัมพันธ์ทางบวกตั้งแต่ขนาดต่ำมากถึงขนาดปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดคือ รักในงานที่ทำ (J) กับ ร่วมกันแก้ปัญหา (K) และ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุดคือ ร่วมกันแก้ปัญหา (K) กับ การพัฒนางานให้ดีขึ้น (M) เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ ๔๓.๙๘๓ ($p = .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่าง จากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่าดัชนี ไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ ๐.๕๕๕ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูล มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ ๓.๖

ตารางที่ ๓.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร ในองค์ประกอบทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ตัวแปร	J	K	L	M
J	1			
K	0.432**	1		
L	0.299**	0.200	1	
M	0.401**	0.043	0.210	1
MEAN	4.062	3.961	3.867	3.764
SD	0.395	0.428	0.813	0.400

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .555

Bartlett's Test of Sphericity = 43.983, df = 6, $p = .000$

หมายเหตุ: ** $p < .01$; $n = 90$; ระดับการให้คะแนน 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลการวัดทีมงานที่ประสบความสำเร็จ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ ($\chi^2 = 2.23$, $df = 2$, $p = 0.32821$) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๙ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๔ และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ ๐.๐๓๖ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๒๐ ถึง ๑.๑๑ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การรักในงานที่ทำ (J) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๑.๑๑ และมีความแปรผันร่วมกับทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ร้อยละ ๑๒.๓๐

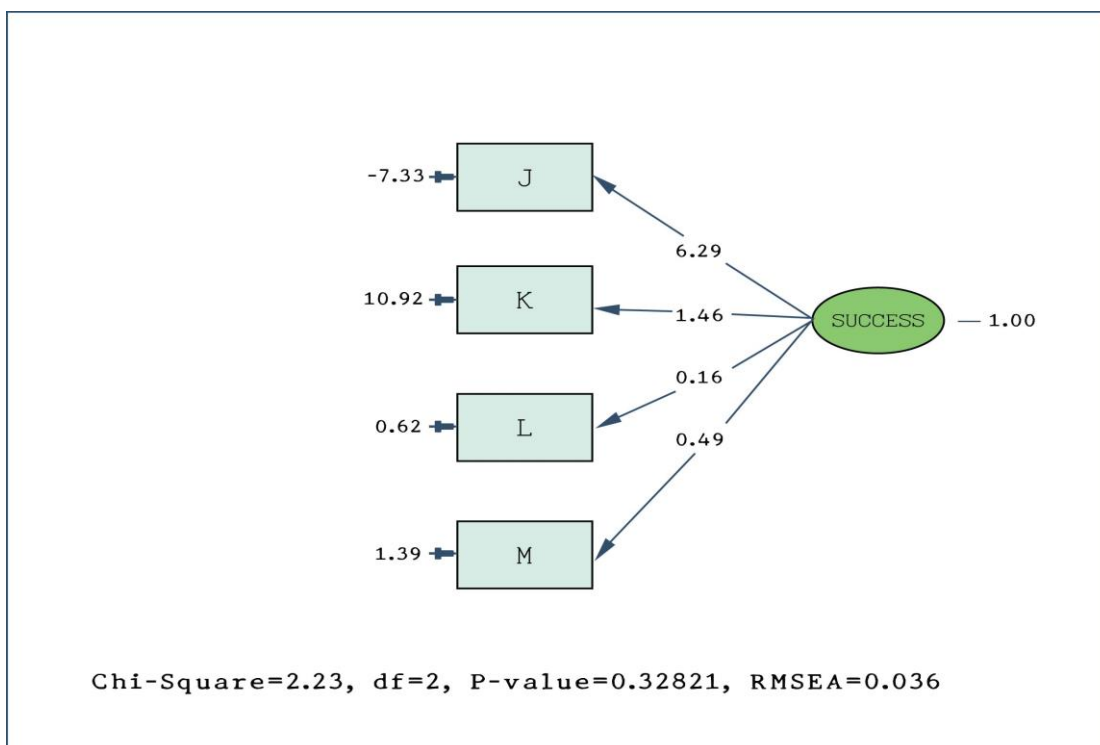
รองลงมาคือ การร่วมกันแก้ปัญหา (K) และ การพัฒนางานให้ดีขึ้น (M) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๔๐ และ ๐.๓๘ ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับการสร้างความสามัคคีของทีมงาน ร้อยละ ๑๖ และร้อยละ ๑๕ ตามลำดับ และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของตนและองค์กร (L) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๒๐ และมีความแปรผันร่วมกับการสร้างความสามัคคีของทีมงาน ร้อยละ ๔.๐ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญของการสร้างความสามัคคีของทีมงาน ดังแสดงในตารางที่ ๓.๗ และภาพที่ ๓.๔

ตารางที่ ๓.๗ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	b(SE)			
J	1.11	6.29(1.49)	4.22**	1.23	0.21
K	0.40	1.46(0.49)	2.96**	0.16	-0.03
L	0.20	0.16(0.09)	1.85**	0.04	-0.06
M	0.38	0.49(0.17)	2.86**	0.15	-0.09

$\chi^2 = 2.23$ $df = 2$ $p = 0.33$ $GFI = 0.99$ $AGFI = 0.94$ $RMSEA = 0.036$

หมายเหตุ: ** $p < .01$



ภาพที่ ๓.๔ ผลการวิเคราะห์สร้างองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลปัจจัยทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

๓. ความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๔๔๐ ถึง ๐.๗๐๑ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกคู่ ลักษณะความสัมพันธ์ตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ตั้งแต่ขนาดต่ำถึงขนาดสูง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ การมีผู้นำที่ดี (N) กับ การมีระเบียบวินัยในองค์กร (P) ค่าเท่ากับ ๐.๗๐ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุด คือ คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล (O) กับ ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน (Q) ค่าเท่ากับ ๐.๔๔ เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ ๑๓๕.๐๕๗ ($p = .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่าง จากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และ ค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ ๐.๗๙๙ แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูล มีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ ๓.๘

ตารางที่ ๓.๘ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร
ในส่วนปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน

ตัวแปร	N	O	P	Q
N	1.000			
O	0.587**	1.000		
P	0.701**	0.561**	1.000	
Q	0.521**	0.440**	0.563**	1.000
MEAN	4.038	3.459	4.040	4.148
SD	0.474	0.341	0.429	0.506

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.799

Bartlett's Test of Sphericity = 135.057, df = 6, p = 0.000

หมายเหตุ: **p < .01; n = 90; ระดับการให้คะแนน 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันตามโมเดลการวัดทีมงานที่ประสบความสำเร็จ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ ($\chi^2 = 0.82$, df = 2, p = 0.662) ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ ๑.๐๐ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๘ และค่า รากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ ๐.๐ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

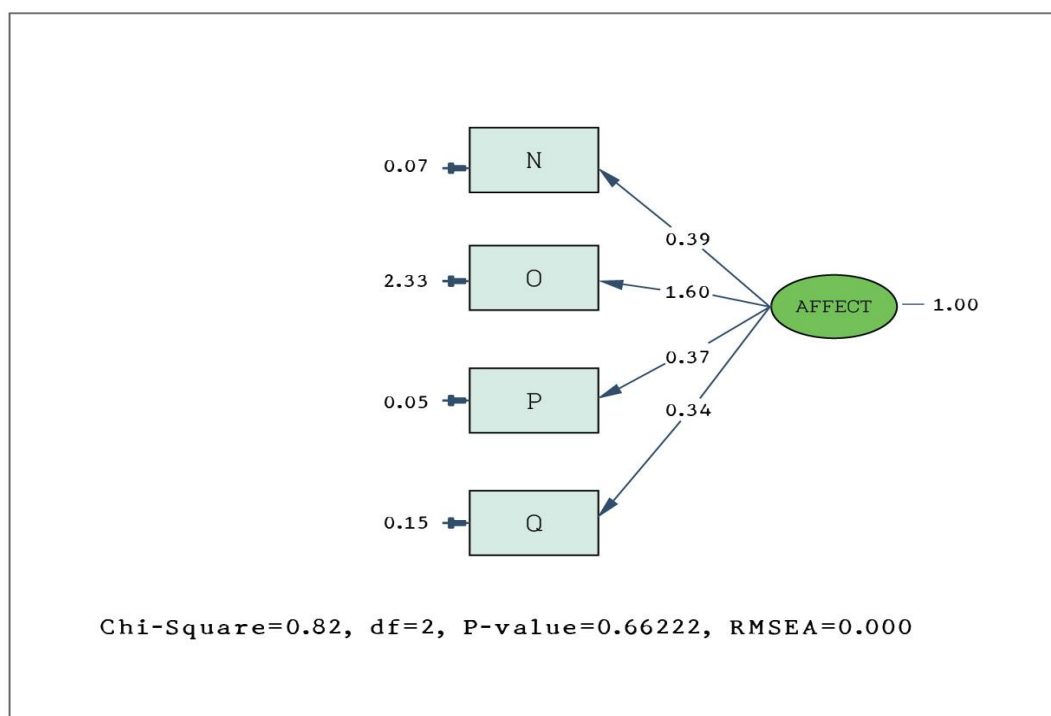
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๖๖ ถึง ๐.๘๕ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกคู่ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การมีระเบียบวินัยในองค์กร (P) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๘๕ รองลงมาคือ การมีผู้นำที่ดี (N) และ คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล HRM (O) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๘๓ และ ๐.๗๒ ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ร้อยละ ๗๒.๐๐, ๖๘.๐๐ และ ร้อยละ ๕๒.๐๐ ตามลำดับ และตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ การเป็น กลายมิตรต่อกัน (Q) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๖๖ และมีความแปรผันร่วมกับปัจจัยเสริม ความสำเร็จของทีมงาน ร้อยละ ๔๔.๐๐ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญของทีมงานที่ ประสบความสำเร็จ ดังแสดงในตารางที่ ๓.๙ และภาพที่ ๓.๕

ตารางที่ ๓.๙ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	beta	b(SE)			
N	0.83	0.39(0.04)	8.94**	0.68	0.73
O	0.72	1.60(0.21)	7.44**	0.52	0.09
P	0.85	0.37(0.04)	9.29**	0.72	0.93
Q	0.66	0.34(0.05)	6.61**	0.44	0.30

$\chi^2 = 0.82$ $df = 2$ $p = 0.66$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 0.98$ $RMSEA = 0.00$

หมายเหตุ: ** $p < .01$



ภาพที่ ๓.๕ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน

๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยระยะที่ ๒ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๓.๖.๑ ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการแจกแบบสอบถามและรวบรวมในระหว่างวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

๓.๖.๒ การตอบกลับของแบบสอบถาม

จากแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน ๔๕๐ ฉบับ โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด ๘ บริษัท ผลการตอบกลับของแบบสอบถามทั้งหมด ๔๒๒ ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ ๙๓.๗๘ นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยลำดับต่อไป

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๗.๑ วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

๓.๗.๑.๑ วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

๓.๗.๑.๒ วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

๓.๗.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๓.๗.๒.๑ วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความถี่และร้อยละ

๓.๗.๒.๒ วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อดูลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

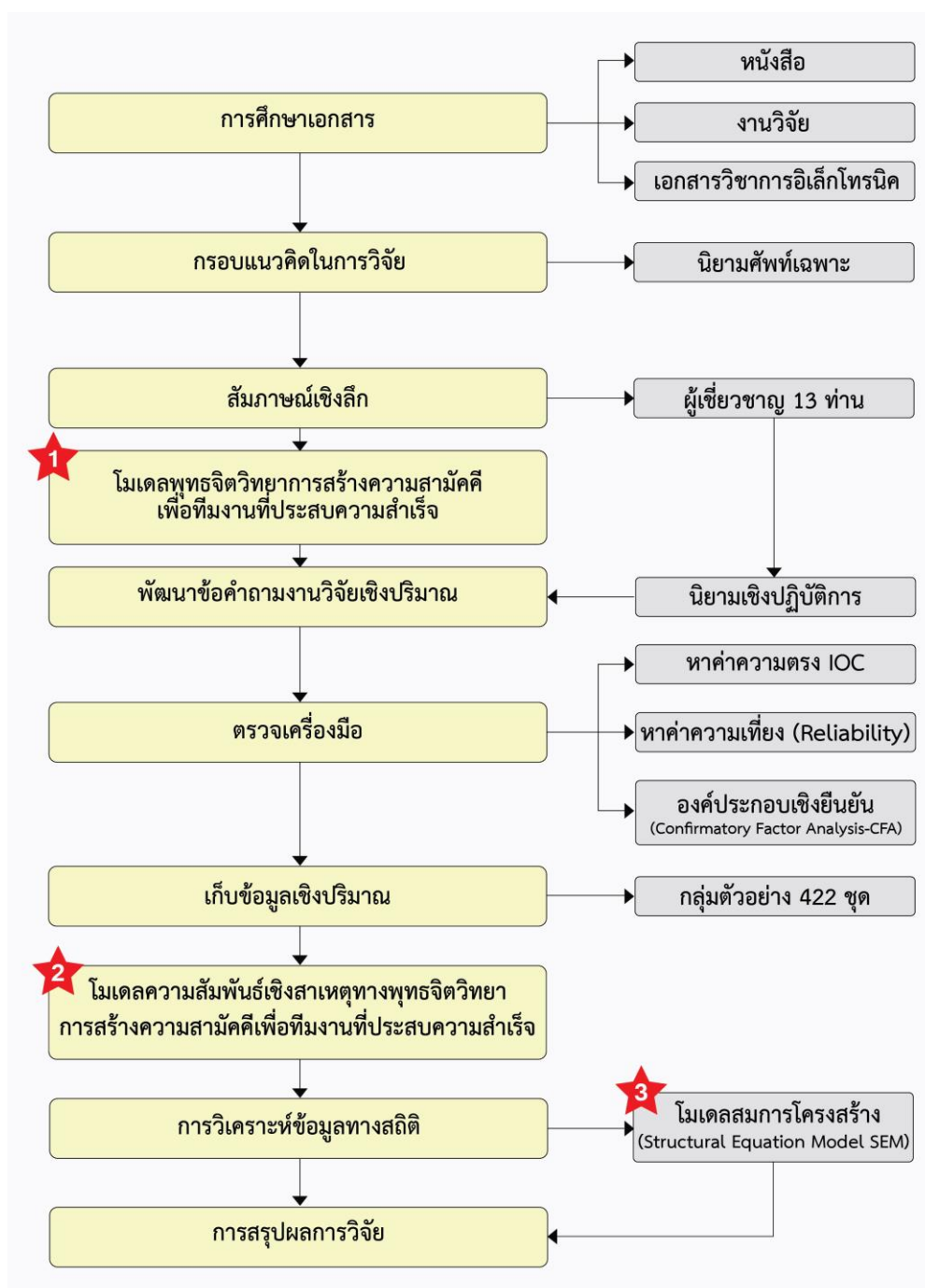
๓.๗.๒.๓ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

๓.๗.๓ การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย

ใช้การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลแบบมีตัวแปรแฝงภายในซึ่งใช้เป็นตัวแปรส่งผ่านและการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อศึกษาตัวแปรความสามัคคี ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ และปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในการอธิบายตามหลักพุทธจิตวิทยาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๓

ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการวิจัย สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการทำงานวิจัยเพิ่มนำไปสู่วัตถุประสงค์ทั้ง ๓ ข้อ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีในการ

ทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ๒) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธิจิตวิทยา ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ๓) เพื่อตรวจสอบความตรงและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธิจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ ๓.๖



ภาพที่ ๓.๖ ขั้นตอนการทำงานวิจัย