

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ๒) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างควมสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ และ ๓) เพื่อตรวจสอบความตรงและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ใช้วิธีการเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Method to Extend Qualitative Results) การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ ระยะที่ ๑ ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับควมสามัคคีในการทำงาน และการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดควมสามัคคีในองค์กร และตัวแปรอื่นที่ส่งผลให้ทีมงานประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และระยะที่ ๒ ใช้วิธีการเชิงปริมาณในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่พัฒนาขึ้น และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล

การวิจัยในระยะที่ ๑ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ๓ ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ ๑๗ ตัวแปร โดยที่แต่ละโมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ๑ ตัวแปร และ ตัวแปรแฝงภายใน ๒ ตัวแปร ซึ่งตัวแปรแฝงภายนอกวัดผลจากตัวแปรสังเกตได้ ๙ ตัวแปร ได้แก่ ๑) ความมีเมตตา ๒) การถ้อยทีถ้อยอาศัย ๓) การมีเป้าหมายเดียวกัน ๔) การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ๕) การมีความเคารพต่อกัน ๖) การเลือกคนให้เหมาะกับงาน ๗) การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง ๘) การสร้างความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของกิจการ และ ๙) การสร้างแรงจูงใจ ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ๒ ตัวแปร ตัวแรก คือ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ วัดผลจากตัวแปรสังเกตได้ ๔ ตัวแปร ได้แก่ ๑) รักในงานที่ทำ ๒) ร่วมกันแก้ปัญหา ๓) มุ่งมั่นในความสำเร็จของตนเองและองค์กร และ ๔) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และตัวแปรแฝงภายในตัวที่ ๒ ที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน คือ ปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงานที่วัดผลจากตัวแปรสังเกตได้

๔ ตัวแปร ได้แก่ ๑) การมีผู้นำที่ดี ๒) คุณภาพการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานของแผนกบุคคล ๓) การมีระเบียบวินัยในองค์กร และ ๔) ความเป็นกัลยาณมิตร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ ๑ คือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๓ รูป/คน ระบุคุณสมบัติดังนี้ คือ ๑) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาที่มีประสบการณ์สูงในการทำงานด้านการปกครองทีมงานคณะสงฆ์ และการบริหารปกครองคนหมู่มากในองค์กร ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กร จิตวิทยาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นอาจารย์ระดับปริญญาเอกจากสถาบันที่มีชื่อเสียงและมีผลงานด้านอบรมและให้การศึกษาบุคลากร ที่เน้นการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ ๓) ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักธุรกิจ มีประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ และมีอายุของกิจการยาวนานกว่า ๑๐ ปี และ ๔) ผู้บริหารวิสาหกิจ ที่บริหารธุรกิจเอกชน เป็นนักเขียน นักพูด นักวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคลในสังคมที่มีความรู้ ความสนใจในหลักคำสอนและถือปฏิบัติตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิตและประกอบสัมมาทิฐิคือเลือกประกอบอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในสังคม เพื่อยืนยันการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ส่วนกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ ๒ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้จัดการสุ่มสองขั้นตอนได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณจากเส้นพารามิเตอร์ คือ ๓๔๐ คน ได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน ๔๒๒ คน แนวทางการสัมภาษณ์ คำถามในงานวิจัยทั้งแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามขึ้นโดยแบ่งแนวคำถามเพื่อศึกษาภาพรวมของงานวิจัย และ ศึกษาตัวแปรที่สร้างความสามัคคีในการทำงาน โดยแบ่งข้อคำถามเป็น ๔ ตอน คือ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ๒) คำถามที่เน้นแนวทางตามหลักพุทธศาสนา ๓) ความสามัคคีตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจและการบริหารบุคคล ๔) ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลต่องานที่ประสบความสำเร็จ และ ๕) ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) หรือค่าความเที่ยง (α) ในการตรวจแบบสอบถามที่ค่า ผลการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๓๖ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบวัดสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถามแต่ละตอน อยู่ระหว่าง ๐.๘๖ ถึง ๑.๐๐

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดล

สมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งการศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๕.๑.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงและเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๐ และ ๒๑.๖๐ ตามลำดับ และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นกลุ่มตามวัย เป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มคนทำงานที่อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี กลุ่มที่มีอายุ ๒๕ – ๔๕ ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๐ ๗๗.๐๐ และ ๑๖.๘๐ ตามลำดับ สอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ จำนวนร้อยละของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามอายุ ช่วง ๒๕ – ๕๔ ปีจะเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงสุดถึงร้อยละ ๗๙.๖๐ ในขณะที่ แรงงานในช่วงเยาวชน อายุ ๑๕-๒๔ ปี มีเพียงร้อยละ ๑๒.๔๐ และกลุ่มที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมีร้อยละ ๘.๐๐^๑ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่จัดเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดจะมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕๐ กลุ่มที่มีจำนวนรองลงมาคือ ระดับปริญญาโท และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๐ และ ๑๑.๔๐ สำหรับกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๐ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๐๐ และกลุ่มที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๐ และ กลุ่มที่หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน ๑ – ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๐ กลุ่มที่มีอายุงาน ๖ – ๑๐ ปี ๑๑ – ๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๐ ๑๕.๔๐ และ ๑๗.๘๐ ตามลำดับ

๕.๑.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในโมเดล

เมื่อพิจารณาปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ (UNITY) พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = ๓.๘๘$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเลือกคนให้เหมาะกับงาน (F) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๓$) รองลงมาคือ การถ้อยทีถ้อยอาศัย (B) ($\bar{X} = ๔.๐๐$) การมีเป้าหมายเดียวกัน (C) ($\bar{X} = ๓.๙๕$) และ การมีความเคารพต่อกัน (E)

^๑ สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักสถิติแห่งชาติ, สรุปผลที่สำคัญการสำรวจสภาพการณ์ทำงานของประชากร พ.ศ.๒๕๕๔, (สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๕), หน้า ๔.

($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ ๗.๗๔ – ๑๓.๔๙ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรพบว่า ความมีเมตตา (A) ค่า -๐.๒๒ การถ้อยทีถ้อยอาศัย (B) ค่า -๐.๑๗ การมีเป้าหมายเดียวกัน (C) -๐.๐๘ การเลือกคนให้เหมาะกับงาน (F) ค่า ๐.๐๗ การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง (G) ค่า -๐.๐๕ และการสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ (H) ค่า -๐.๐๓ มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (D) ค่า ๐.๒๒ การมีความเคารพต่อกัน (E) ค่า ๐.๑๖ และการสร้างแรงจูงใจ (I) ค่า ๐.๐๖ มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่าข้อมูลต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเดียแบนกว่าโค้งปกติ ค่าความโด่งน้อยกว่า ๐ คือ การถ้อยทีถ้อยอาศัย (B) ค่า -๐.๔๑ การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (D) ค่า -๐.๒๔ การมีความเคารพต่อกัน (E) ค่า -๐.๔๑ การเลือกคนให้เหมาะกับงาน (F) ค่า -๐.๒๗ การสร้างแรงจูงใจเป็นทีม (I) ค่า -๐.๑๓ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำเสนอสาระจากวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น ๓ ด้าน คือ

๕.๑.๒.๑ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ แนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ๑) ความมีเมตตา ๒) การถ้อยทีถ้อยอาศัย ๓) การมีเป้าหมายเดียวกัน ๔) การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ๕) การมีความเคารพต่อกัน ๖) การเลือกคนให้เหมาะกับงาน ๗) การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง ๘) การสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ ๙) การสร้างแรงจูงใจ และตัวแปรปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน ประกอบด้วย ๑) การมีผู้นำที่ดี ๒) คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล ๓) การมีระเบียบวินัยในองค์กร และ ๔) การเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน โดยพัฒนาตัวแปรจากหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) รักในงานที่ทำ ๒) ร่วมกันแก้ปัญหา ๓) มุ่งมั่นในความสำเร็จของตน และองค์กร และ ๔) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๑.๒.๒ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ๑ ตัวแปร คือ ความสำเร็จในการทำงาน และตัวแปรแฝงภายใน ๒ ตัวแปร คือ ๑) ปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน และ ๒) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ โดยที่ตัวแปรปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดล

๕.๑.๒.๓ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี

ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๗๖.๔๙ องศาอิสระ (df) เท่ากับ ๖๕ ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .๑๕๖ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .๙๘ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .๙๖ ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .๐๐๘๙ และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .๐๑๘ อธิบายความแปรปรวนของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ได้ร้อยละ ๙๑.๐๐ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปร พบว่า ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างความสามัคคี และปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .๔๕ และ .๕๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ตามลำดับ และทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความสำเร็จ ผ่านตัวแปรปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .๔๗ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การเสนอผลการอภิปรายผลการวิจัยในตอนนี้ ผู้วิจัยแยกนำเสนอเป็น ๒ ตอนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จำกัดเรื่องเพศ วัย การศึกษาด้วยเหตุผลที่ว่า ในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ มักจะมีพนักงานต่างเพศ วัย วุฒิการศึกษา และมีสถานภาพการสมรสต่างๆ กัน และตามกฎหมายแรงงาน บุคคลที่มีอายุเต็ม ๑๘ ปีบริบูรณ์ก็สามารถเข้าสู่ตลาดการจ้างงานได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นแรงงานเด็ก และองค์กรต่างๆ ก็จะมีการกำหนดอายุเกษียณที่ต่างกัน บางที่อาจกำหนดที่ หญิง-ชาย เท่ากัน หรือต่างกัน ที่อายุระหว่าง ๕๕ ถึง ๖๐ ปี แต่ก็ไม่ได้มีการจ้างพนักงานที่อายุเกินวัยเกษียณทำงานหากเขามีศักยภาพในการทำงานได้ และองค์กรก็ยินดีให้เขาทำงานต่อไป จากผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๐ และ ๒๑.๖๐ ตามลำดับ และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นกลุ่มตามวัย เป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มคนทำงานที่อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี กลุ่มที่มีอายุ ๒๕ – ๔๕ ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๐ ๗๗.๐๐ และ ๑๖.๘๐ ตามลำดับ

๕.๒.๒ การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อจำกัดในการวิจัย

การเสนอผลการอภิปรายผลการวิจัยในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็นผลการวิจัย ๔ ขั้นตอน เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ๓ ข้อที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

๕.๒.๒.๑ การอภิปรายผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีเชิงคุณภาพเพื่อสร้างโมเดลพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อตอบวัตถุประสงค์

ข้อที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ประเด็นจากการวิเคราะห์ คือ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบการสร้างความสามัคคีในการทำงาน แยกตามหลักพุทธศาสนาโดยใช้ หลักสาราณียธรรม ๖ คือ หลักธรรมในการสร้างความสามัคคี ดังการยืนยันจากงานวิจัยของพระมหากุญญา กิตติโสภโณ (แช่หลี) ดร.^๒ จากงานวิจัยเรื่องการสร้างความปลอดภัยสมานฉันท์ด้วยการขับเคลื่อน โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่กล่าวถึงหลักธรรม ที่ใช้สร้างสันติสุข สร้างความปลอดภัยคือหลักสาราณียธรรมและสนับสนุนโดยพระมหาเกียนเฮง ธมมสาโร^๓ ที่กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะจำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่เป็นตัวประสานความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยกันได้ด้วยดี มีความสามัคคีกลมเกลียวสมานฉันท์ และการใช้หลักธรรม อปริหานิยธรรม ในการเสริมสร้างความสามัคคี ดังการยืนยันจากงานวิจัยของ เสมอ อัสวมันตา^๔ ที่ได้สรุปถึงการนำหลักอปริหานิยธรรมไปใช้ในการทำงานให้เป็นระบบ ส่งเสริมความสามัคคีและรักษาประเพณีอันดีงามขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้หน่วยงานอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ต้นไม้จอกงามเติบโตประกอบด้วยตัวแปรหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกัน เสมือนต้นไม้ต้องมีรากใหญ่หน้อยที่ทำหน้าที่ ดูดน้ำ อาหาร ในดินเพื่อหล่อเลี้ยงให้ต้นไม้เติบโตใหญ่และแข็งแรงคือตัวแปรที่สำคัญทั้ง ๙ ตัว อันประกอบด้วยตัวแปรที่แบ่งเป็นหมวด ๓ หมวด หมวดแรก แบ่งตามหลักพุทธศาสนา ประกอบด้วยตัวแปร ๖ ตัวแปร คือ ๑) ความมีเมตตา ๒) การถ้อยทีถ้อยอาศัย ๓) การมีเป้าหมายเดียวกัน ๔) การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ๕) มีความเคารพต่อกัน ๖) เลือกคนให้เหมาะกับงาน หมวดที่สอง แบ่งตามหลักการบริหารบุคคลในองค์กรคือตัวแปรที่ ๗) การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง ๘) การสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ และหมวดสุดท้ายแบ่งตามหลักทฤษฎีจิตวิทยา คือตัวแปรที่ ๙) การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบให้เกิดความสามัคคีของคนในทีม ที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนั้น ยังต้องอาศัย

^๒ พระราชญาณวิริทธิ์, ๒๕๕๘, อ้างถึงใน พระมหากุญญา กิตติโสภโณ (แช่หลี) ดร., “การสร้างความปลอดภัยสมานฉันท์ ด้วยการขับเคลื่อน โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **รายงานวิจัย**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๑๒-๑๓.

^๓ พระมหาเกียนเฮง ธมมสาโร (แช่ลี), “พุทธวิธีการบริหารคณะสงฆ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท: ศึกษาเฉพาะกรณีการใช้หลักอุเบกขา”, ใน **บทรวมความวิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต และพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, หน้า ๙๐. รวบรวมและจัดพิมพ์โดยพระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร และ พ.อ.อ.อภิชาติ พรสี. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

^๔ เสมอ อัสวมันตา, “รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี” **ดุษฎีนิพนธ์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ตัวแปรเสริมที่ทำให้ต้นไม้เติบโตงอกงามได้ เช่น ๑) คนที่จะปลูกต้นไม้ ๒) พืชพันธุ์คัดเลือกต้นกล้าที่ดี และเลือกดินดีในการปลูก ๓) ความมีระเบียบวินัยในการหมั่นรดน้ำพรวนดินใส่ปุ๋ยดูแลอย่างสม่ำเสมอ และ ๔) ความมีแสงแดดจากดวงอาทิตย์ที่จะช่วยให้พืชสร้างอาหารเองได้ ซึ่งเปรียบเสมือน ตัวแปรสำคัญทั้ง ๔ ตัวที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพตามลำดับคือ ๑) การมีผู้นำที่ดี ๒) คุณภาพ การคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล HRM ๓) การมีระเบียบวินัยในองค์กร และ ๔) การเป็น กลียาณมิตรต่อกัน เมื่อมีองค์ประกอบครบในการปลูกต้นไม้ ความสำเร็จของการปลูกเราสามารถ สังเกตได้จาก ต้นไม้ที่ปลูก สามารถมี กิ่งก้าน ใบ ดอก และผลให้เห็นอย่างน่าชื่นใจหรือไม่ ก็เชกเช่น กับการความสำเร็จของทีมงาน ที่สามารถพิจารณาจากคนในทีมงานต่างทำงานด้วยคุณสมบัติดังนี้คือ ๑) รักในงานที่ทำ ๒) ร่วมกันแก้ปัญหา ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ดังความว่า “ในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ไข อย่าทิ้ง ไว้พอกพูนลูกหลานจนแก้ยาก ขอให้ทุกคนระลึกว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไขได้ ถ้าแก้คนเดียวไม่ได้ก็ ช่วยกันคิดช่วยกันแก้หลายๆ คนหลายๆ ทาง ด้วยความร่วมมือปรองดองกัน”^๕ ๓) มุ่งมั่นในความสำเร็จ ของตนเองและองค์กร ๔) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ต้นไม้ที่ปลูกย่อมส่งผลให้คนปลูกเกิด ความพึงพอใจได้เสมอ เช่นเดียวกับคนทำงาน ที่ย่อมประสบความสำเร็จได้ด้วยคุณสมบัติดังที่กล่าวมาซึ่งนำ ผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์เข้ากับกรอบความคิดของ Dr.Peter Senge^๖

๕.๒.๒.๒ การอภิปรายผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีเชิงปริมาณเพื่อสร้าง โมเดลทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ ประสบความสำเร็จจากการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ คือ เพื่อศึกษาแนวคิดทาง พุทธจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ขั้นตอนทำการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้ทำการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๓ รูป/คน ระบุคุณสมบัติดังนี้ คือ ๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ที่มีประสบการณ์สูงในการทำงานด้านการปกครองทีมงานคณะสงฆ์ การสร้างและการแนะนำทีมงานที่ ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับด้วยผลงานที่ออกสู่สังคม ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านจิตวิทยา องค์กร จิตวิทยาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นอาจารย์ระดับปริญญาเอกจากสถาบันที่มีชื่อเสียง

^๕ พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๓๓, **กลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข**, ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.), (กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๙), หน้า ๘.

^๖ Peter Senge, “The Fifth Discipline” [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://en.wikipedia.org/wiki/Peter_Senge [๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].

และมีผลงานด้านอบรมและให้การปรึกษาบุคลากร ที่เน้นการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ

๓) ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักธุรกิจ มีประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ และมีอายุของกิจการยาวนานกว่า ๑๐ ปี ๔) ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักบริหารองค์กรตามแนววิถีพุทธ เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงที่เป็นนักเขียน นักพูด นักวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคลในสังคมที่มีความรู้ ความสนใจในหลักคำสอนและถือปฏิบัติตามแนวทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในสังคม เพื่อยืนยันการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่วางไว้ จากผลการวิจัยภาคสนาม พบว่า หลักธรรมอปริหานิยธรรม ช่วยในการสร้างความสามัคคีในทีมงานเป็นอย่างดี

ดังข้อความทางวิชาการยืนยันจาก พระสมหมาย อตฺตสิทฺโธ (พีชสิงห์)^๗ รูปแบบการนำหลักอปริหานิยธรรมไปใช้ในการบริหารของผู้บริหารสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด นำหลักอปริหานิยธรรมไปบูรณาการเข้าไปในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมความสามัคคีเป็นทีม (Teamwork) และสามารถนำมาบูรณาการเข้ากับบริหารงานทั้งในด้านการบริหารจัดการบุคลากร (Staffing) การประสานงาน (Coordinating) และการจัดองค์กร (Organizing) โดยการร่วมแรงร่วมใจเป็นคณะแต่ละฝ่ายเป็นการผนึกกำลัง (Synergy) เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และพบว่า อปริหานิยธรรม เป็นหลักป้องกันความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญขององค์การฝ่ายเดียว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ดสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการมี ๖ รูปแบบคือ ๑) รูปแบบของความสามัคคีการจัดประชุมและเลิกประชุม คือ ร่วมกันประชุมสามัญประจำปีเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนทุกภาคส่วนก็พร้อมเพรียงกันประชุมโดยยกประเด็นปัญหามาปรึกษาหารือกัน จนมีแนวทางแก้ไขในที่สุดด้วยพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงกระทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กร ๒) รูปแบบของการเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีเดิมของท้องถิ่นรักษาขนบธรรมเนียมที่ดีงาม ถือเป็นเป้าหมายศาสตร์ที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ๓) รูปแบบของการเคารพผู้อาวุโสและปราชญ์ท้องถิ่นให้เกียรติยกย่องเชิดชูและเคารพเปิดโอกาสให้ผู้อาวุโสและปราชญ์ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนในการวางหลักสูตรการศึกษาบางส่วนในระดับท้องถิ่นของจังหวัดร้อยเอ็ด ๔) รูปแบบของการส่งเสริมสถานะและบทบาทของสตรีส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายสร้างความเข้มแข็ง

^๗ พระสมหมาย อตฺตสิทฺโธ (พีชสิงห์), รูปแบบการนำหลักอปริหานิยธรรมไปใช้ในการบริหารของผู้บริหารสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด, *บทความวิชาการ*, Vol.๑๖ No.๑ (๒๐๑๖): มีนาคม - มิถุนายน ๒๕๕๙. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.tcithaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/๗๘๗๕๘>.

ในตัวผู้หญิงเพื่อปรับเปลี่ยนชีวิตของผู้หญิงให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นโดยสังคมมีส่วนร่วม มีการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมในชุมชน ๕) รูปแบบของการถือแบบอย่างและยกย่องคนดีในการทำงานให้ความเคารพในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสม ๖) รูปแบบของการปกป้องคุ้มครองผู้อยู่อาศัยแขกและคนที่เข้ามาในท้องถิ่นจัดระเบียบและดูแลความสงบเรียบร้อยเน้นความสะอาด ความเป็นระเบียบ และถูกสุขลักษณะของที่อยู่อาศัยเคารพซึ่งกันและกันใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ดังงานของ เสมอ อัสวมันตา^๔ ได้สรุปในงานวิจัยว่า การนำหลักอปริหานิยธรรมไปเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่าเป็นแนวทางบริหารเพื่อให้งานเป็นระบบ ระเบียบ/คำสั่งสามารถนำไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ชัดเจนโดยยึดหลักคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและส่งเสริมระบบคุณธรรม ให้มีการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี เคารพผู้ใหญ่ ไม่รู้ทั้งระเบียบกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องชอบธรรม รักษาประเพณีวัฒนธรรมจริยธรรมอันดีงามขององค์กร และร่วมรับประโยชน์สูงสุดจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลทางปฏิบัติการต่อไปอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยมีคุณภาพมากขึ้น และเอื้อประโยชน์ในการสร้างข้อคำถามสำหรับการทำงานวิจัยเชิงปริมาณได้คำถามที่มีความครอบคลุมรายละเอียดมากขึ้น ทำให้ผู้ตอบคำถามตอบคำถามได้ตรงตามคิดมากขึ้น ผลที่ได้คือภาพโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ดังภาพโมเดลต้นไม้ทางพุทธจิตวิทยาความสำเร็จของทีมงาน ภาพที่ ๔.๖ แสดงโมเดลพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่ได้จากงานวิจัยเชิงคุณภาพ

๕.๒.๒.๓ การอภิปรายผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีเชิงปริมาณเพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ คือ เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อนำไปตรวจสอบเครื่องมือก็ได้ผลการตรวจที่มีคุณภาพสูงทำให้ไม่เสียเวลาในการทำงานในขั้นตอนนี้ และเมื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง คำตอบที่ได้ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ไม่มีปัญหาในการวิเคราะห์ตามขั้นตอนสถิติขั้นสูง โมเดลสมการโครงสร้าง ทั้งนี้เพราะผลของการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณภาพได้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดีในการตรวจเครื่องมือ และได้กลุ่มตัวอย่างที่ดีในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

^๔ เสมอ อัสวมันตา, “รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี” ดุษฎีนิพนธ์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ทำให้ผลการวิจัยที่ได้จากงานเชิงปริมาณสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ชัดเจน จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่วิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรทุกตัวในส่วนของตัวแปรแฝงภายนอก เป็นตัวแปรที่มีเพื่อประกอบกันส่งผลให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน โดยมี ความเมตตา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ในขณะที่ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ การรักงานที่ทำ นอกจากนี้ ตัวแปรส่งผ่าน ๔ ตัวแปรที่ช่วยเสริมให้ทีมงานประสบความสำเร็จ จะมีตัวแปรเรื่อง คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล (HRM) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งสรุปได้ว่า ทีมงานที่จะประสบความสำเร็จนั้น องค์กรต้องให้ความพึงพิถันตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ต้องมีความเมตตาเป็นหลัก ในการปกครองคน และคนในทีมงานต้องรักงานที่ตนเองทำ จึงจะช่วยให้ทีมงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จได้ง่าย โดยมีตัวแปรอื่นๆ ตามในโมเดลเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จด้วยเช่นกัน การอธิบายผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติขั้นสูง โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ คือ เพื่อตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ ๗๖.๔๙ องศาอิสระเท่ากับ ๖๕ ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .๑๖ นั่นคือค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .๙๘ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .๙๖ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ ๑ และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .๐๐๘๙ ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .๐๑๘๘ ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ สนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่าตัวแปรด้านทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (SUCCESS) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .๙๑ แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดลประกอบด้วย รักงานที่ทำ (J) ร่วมกันแก้ปัญหา (K) มุ่งมั่นในความสำเร็จของตนเองและองค์กร (L) และ การพัฒนางานให้ดีขึ้น (M) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ ๙๑.๐๐ ส่วนปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน (AFFECT) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ

.๘๒ แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดล คือ การมีผู้นำที่ดี (N) คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล (O) การมีระเบียบวินัยในองค์กร (P) และ ความเป็นกัลยาณมิตร (Q) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ ๘๒.๐๐ สรุปการสร้างความสัมพันธ์ (UNITY) สามารถทำนาย ปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน (AFFECT) ได้ ๘๒% ส่วนการสร้างความสัมพันธ์ (UNITY) และปัจจัยเสริมความสำเร็จทีมงาน (AFFECT) สามารถทำนาย ทีมงานที่ประสบความสำเร็จได้ ๙๑%

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปร ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ(SUCCESS) พบว่าตัวแปรดังกล่าว ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างความสามัคคี (UNITY) และปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน (AFFECT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .๔๕ และ.๕๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ตามลำดับ นอกจากนี้ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (SUCCESS) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความสัมพันธ์ (UNITY) ผ่านตัวแปรปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน (AFFECT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .๔๗ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕.๒.๓ การอภิปรายด้านคุณค่าและข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้งานวิจัยเชิงปริมาณขยายงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เลือกวิธีเช่นนี้เพราะ สาขาที่เรียนเป็นสาขาพุทธจิตวิทยา จึงจำเป็นต้องใช้งานวิจัยที่สามารถแสดงให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรม เพราะเป็นงานวิจัยที่ผสมหลักพุทธศาสนา กับหลักจิตวิทยาเข้าด้วยกันให้ก่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่มีการยืนยันด้วยหลักสถิติ ให้เห็นความสัมพันธ์ของงานที่ทำกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อจำกัดที่พบคือ ตัวอย่างงานวิจัยในระดับคุณนิพนธ์ที่จะหาเป็นงานอ้างอิง จะหาได้ค่อนข้างลำบาก จึงจำเป็นต้องหาข้อมูลเอกสารอ้างอิงจากต่างประเทศในเชิงงานวิจัย และข้อมูลทางวิชาการ ตลอดจนตำราต่างๆ มาอ้างอิงด้วยการปรับใช้ให้สัมพันธ์กับหัวข้อเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่ การเลือกหัวข้อนี้มาทำงานวิจัย เพราะต้องการศึกษาว่า หลักการทำงานที่จะสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้น การใช้หลักพุทธศาสนามาบริหารองค์กร สามารถใช้ได้เป็นอย่างดี และพบว่าหลักพุทธศาสนาเป็นทฤษฎีที่ไม่มีล้าสมัยและสามารถนำไปปรับใช้กับหลักการบริหารจัดการ และหลักจิตวิทยาทางตะวันตกได้อย่างกลมกลืน ไม่ว่าโลกจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามความทันสมัยของเทคโนโลยีก็ตาม

๕.๒.๔ การอภิปรายเรื่องความสัมพันธ์คือเครื่องช่วยลดความขัดแย้ง

การสร้างความสัมพันธ์ เป็นเครื่องช่วยลดความขัดแย้ง หากมาพิจารณาคำว่า ความขัดแย้ง (Conflict) ดังที่ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้กล่าวถึง คุณสมบัติเทคนิคในการจัดการความขัดแย้ง ดังนี้ ๑) C คือ Control คือผู้บริหารและคนในทีมต้องมีความสามารถในการควบคุมตนเอง ในเรื่องการควบคุมอารมณ์ (E.Q) เพราะหากขาดสติในการยับยั้งอารมณ์ ย่อมแสดงอาการหงุดหงิด โกรธ โมโห ส่งผลไปที่คำพูด และการกระทำ ที่อาจเป็นเหตุกระทบจิตใจของลูกน้อง หรือคนในทีมงาน จนเกิดอารมณ์โกรธ น้อยใจ ท้อแท้ จนกลายเป็นปัญหาทำให้ขาดความสัมพันธ์ ๒) O คือ Optimistic

หรือ Openness คือ ผู้บริหารและคนในทีมงาน ต้องเรียนรู้ที่จะมองโลกในแง่ดี พร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน หัดไว้วางใจกัน ๓) N = Negotiation คือ การเจรจาต่อรองถือเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในการทำงานใดๆ ให้ถือหลัก Win : Win Approach ๔) F = Fairness ในทีมงานผู้ที่เป็นผู้บริหาร หรือ หัวหน้างานต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง ในการทำงานเลี้ยงไม่ได้ที่อาจมีปัญหา และอาจกลายเป็นปัญหาใหญ่ได้ ๕) L คือ Love คือทั้งผู้บริหารและสมาชิกในทีมงานต้องมีความรักซึ่งกันและกัน มีมุทิตาจิต มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น ๖) I = Individual หรือ Identity คือ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ต้องเข้าใจและคำนึงว่าคนแต่ละคนต่างกัน คนต่างกันที่ระดับสติปัญญาเช่น บั้ว ๔ เหล่า ต่างกันที่จจริต ต่างกันที่ เพศ วัย เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ระดับการศึกษา วุฒิภาวะความรับผิดชอบ ทักษะ ไหวพริบปฏิภาณ ฯ ดังนั้นจะไม่นำมาตรฐานของเราไปตัดสินความสามารถของคนอื่นว่าไม่เท่ากันไม่ได้ เพราะคนเราทุกคนสามารถเป็นครูคนละอย่าง ๗) C คือ Communication คือ ต้องมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะในความขัดแย้งส่วนมากเกิดจากความบกพร่องในการสื่อสารภายในองค์กร จึงต้องใช้ช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสม และมีการยืนยันความเข้าใจเพื่อป้องกันการทำงานผิดพลาด ๘) T คือ Togetherness คือ ผู้บริหารต้องคอยย้ำเตือนสมาชิกในทีมงานให้ตระหนักว่า คนเราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ แม้จะมีความสามารถมากเพียงไรก็ตาม ฉะนั้นการอยู่ร่วมกันของบุคคลหลายๆกลุ่ม ย่อมเกิดการกระทบกระทั่งกันบ้างเป็นเรื่องปกติ และก็เป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน^๙

จากการศึกษาของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี สามารถสนับสนุนกรอบงานวิจัยที่วางไว้ได้ดี

จากคำว่า CONFLICT ตามที่ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี กล่าวไว้ด้วยการใช้ตัวอักษรของคำว่า CONFLICT มาสร้างความหมายที่ให้ความหมายในเรื่องการบริหารความขัดแย้งในองค์กร ดังนี้ ๑) C คือ Control สนับสนุนกับตัวแปรคือ การมีความเคารพต่อกัน ๒) O คือ Optimistic หรือ Openness นำมาสนับสนุนตัวแปรคือ การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ๓) Negotiation นำมาสนับสนุนตัวแปร การสร้างแรงจูงใจ ๔) Fairness สนับสนุนตัวแปร การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง ๕) Love สนับสนุนปัจจัยข้อ ความมีเมตตา ๖) Individual หรือ Identity นำมาสนับสนุนตัวแปร การเลือกคนให้เหมาะกับงาน ๗) Communication สามารถสนับสนุนตัวแปร การถ้อยทีถ้อยอาศัย และ ๘) T คือ Together สนับสนุน การมีเป้าหมายเดียวกัน สรุปได้ว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของความสามัคคี สามารถลดความขัดแย้งอันเป็นต้นเหตุของการแตกความสามัคคีได้อย่างเหมาะสม

^๙ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (อ้างโดย อัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง), การบริหารความขัดแย้งในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: หจก.สำนักพิมพ์ บั๊คส์ ทู ยู, ๒๕๕๗), หน้า ๑๐๖-๑๐๗.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๕.๓.๑.๑ การนำงานวิจัยนี้ไปพัฒนาทีมงานเพื่อสร้างความสามัคคี

จากผลการวิจัย ผู้บริหารองค์กรสามารถ วางแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรจากตัวแปร ทั้ง ๙ ตัว เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ง่าย อันประกอบด้วย ๑) ต้องมีเมตตาต่อกัน ๒) ทำงานด้วยกันต้องถ้อยทีถ้อยอาศัย ๓) คนทำงานทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน ๔) คนทำงานต้องเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ๕) คนทำงานด้วยกันต้องเคารพกัน และกัน ๖) การมอบหมายงานต้องเลือกคนให้เหมาะกับงาน Put the right man on the right job ๗) ผู้บริหารควรดูแลลูกน้องเสมือนเขาเป็นพี่-น้อง ๘) ต้องสร้างความรู้สึกรักให้คนในทีมรู้สึกว่าเขาเป็น เจ้าของกิจการ เขาไม่ใช่เป็นเพียงแค่ลูกจ้าง ๙) มีการสร้างแรงจูงใจ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนที่ต้องการความสำเร็จ ต้องการความรัก และต้องการอำนาจ ในชีวิตหน้าที่การงาน ต้องการชีวิตที่มั่นคง สุขสบาย

๕.๓.๑.๒ การนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางคัดเลือกบุคลากร

จากผลการวิจัยสามารถนำแบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์งานวิจัยเชิงปริมาณ ไปปรับใช้เป็นการวัดการทดสอบทัศนคติของคนมีความสามัคคี (Attitude Test) เพื่อกระบวนการสรรหาบุคลากรของแผนกบุคคล ก่อนที่จะรับเข้ามาทำงาน เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่สามารถสร้างความสามัคคีได้ง่าย เพราะความสามัคคี เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จได้ง่าย ในแบบทดสอบยังสามารถผนวกกับ เมื่อได้พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีที่จะสร้างความสามัคคีได้ง่าย ก็จะสามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง สามารถช่วยกันสร้างความสำเร็จได้ง่าย นี่คือความสำคัญของคุณภาพการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานของแผนกบุคคล

๕.๓.๑.๓ นำงานวิจัยไปปรับใช้เพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารทีมงาน

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยตัวแปรเสริมที่ช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จเพิ่มไปด้วย อันได้แก่ ๑) การเป็นคนมีบุคลิกของผู้นำที่ดี ๒) การมีระเบียบวินัย ๓) ความเป็นกัลยาณมิตร สำหรับคนที่ยังไม่พัฒนา วินัยจะมีความหมายเป็นเครื่องบังคับ ตลอดจนถึงความพอใจของตัวเองเขาในขั้นนี้ปัญญาก็ไม่มี จิตใจก็ไม่พร้อม จำใจฝืนใจ และขี้เกียจ หรือไม่ก็ท้อแท้เป็นทุกข์ พฤติกรรมก็ขัดแย้ง ต่อมาเมื่อเขาเริ่มพัฒนาขึ้น และมองเห็นผล วินัยจะมีความหมายเป็นเครื่องฝึกมนุษย์ ในขั้นนี้เขามีปัญญา พอที่จะรู้ เข้าใจเหตุผลและคุณค่าของกฎเกณฑ์ที่ดีกานั้น จิตใจก็ยอมรับ และอาจจะเต็มใจ หรือถึงกับมีความสุข ที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างวินัย คือ ๑) กัลยาณมิตร เพราะ

เป็นผู้นำแบบอย่างที่ดี เริ่มตั้งแต่ช่วยสร้างพฤติกรรมที่ดีให้เคยชิน และยังมีคุณค่าทางด้านจิตใจ เพราะมีความเมตตา มีความรักความปรารถนาดี ๒) ฉันทะ คือความรักดี ใฝ่ดี ใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ หากต้องการมีชีวิตที่ดี ต้องมีความต้องการให้เกี่ยวข้องแต่สิ่งที่ดีงาม มีฉันทะต่อกันและกันสามารถแสดงออกด้วยการมีเมตตา ๓) อัตตสัมปทา แปลว่า การทำตนให้ถึงพร้อม หรือการทำตนให้เพียบพร้อมสมบูรณ์ คือต้องการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ ซึ่งจะเกิดเป็นจิตสำนึกในการฝึกฝนพัฒนาดตน พระพุทธเจ้าทรงสอนว่า มนุษย์เป็นทมิฬ คือเป็นสัตว์ที่จะต้องฝึกหรือฝึกได้ คนที่มีจิตสำนึกในการพัฒนาดตน พอเจออะไรยากก็มองว่า เป็นการฝึกตน จนเกิดความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้นๆ ผลดีที่เกิดขึ้น คือ ๑) มีความเต็มใจ พอใจ ยินดีที่จะทำ ซึ่งทำให้เขามีความสุขในการทำงาน ๒) มีความตั้งใจ ซึ่งทำให้ทำงานได้ผล หรือพูดสั้นๆว่า ทั้งงานก็ได้ผล ทั้งคนก็เป็นสุข นี่คือนิสังขการปรารถนาในการทำงานของทุกคน^{๑๐}

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากงานวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปศึกษาเพื่อต่อยอดงานวิจัยให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มเติม ดังนี้

๕.๓.๒.๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยที่ทำการทดลองจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรเอกชน ผลการทดลองจะได้ ตัวแปรสังเกตได้ ๙ ตัวแปร ตามที่สรุปข้างต้น ควรเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือ องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร จะได้ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการสร้างความสามัคคี เช่นเดียวกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อพิสูจน์ว่า โมเดลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นโมเดลในการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จกับองค์กรทุกประเภทได้หรือไม่ และอาจใช้เป็นโมเดลเพื่อการสร้างความสามัคคีของประเทศชาติ เพราะประเทศชาติก็ต้องการความสามัคคีของคนในชาติเพื่อความแข็งแกร่งและการพัฒนาไปอย่างยั่งยืน

๕.๓.๒.๒ นำงานวิจัยครั้งนี้ไปทำการทดลองใช้จริง กับหน่วยงานที่ต้องการทำการทดลอง ในลักษณะงานวิจัยเชิงทดลอง และติดตามผล ว่า จากการทดลองใช้งานจริงแล้ว ปัจจัยด้านความสามัคคี ที่ประกอบด้วยตัวแปรทางพุทธจิตวิทยาทั้ง ๙ ตัวแปรนั้น เปรียบเทียบนำหนักกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความสำเร็จของทีมงานแล้วนั้น ความสามัคคี น่าจะมีอิทธิพลก่อเกิดความสำเร็จมากกว่า หรือน้อยกว่า ปัจจัยอื่นอีก ๔ ปัจจัยในตัวแปรส่งผ่านของโมเดลที่ได้มา

๕.๓.๒.๓ สามารถนำแบบสอบถามในส่วนของงานวิจัยเชิงปริมาณ ไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามที่ใช้ถาม-ตอบระบบออนไลน์ และทำการคำนวณเพื่อจัดเป็นกลุ่มคะแนน เพื่อตัดแยก

^{๑๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), วินัย เรื่องใหญ่กว่าที่คิด, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พลีธรรม, ๒๕๓๘), หน้า ๓๑ – ๓๕.

ประเภทบุคคลว่าเป็นประเภทที่มีคุณสมบัติของการมีความสามัคคี มาก ปานกลาง หรือน้อย เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนการสรรหาบุคลากรขององค์กรต่อไป

๕.๓.๒.๔ การเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เป็นคนทำงานที่เป็นแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะแรงงานจากกลุ่มประเทศ AEC เนื่องจากประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างชาติในโรงงานอุตสาหกรรม และงานก่อสร้างมาก เพื่อเป็นการคัดเลือกแรงงานที่จะไม่ก่อปัญหาความขัดแย้ง หรือปัญหาแรงงานต่างชาติก่ออาชญากรรมดังที่พบในข่าวอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้งานวิจัยนี้ไปช่วยคัดกรองแรงงานที่มีศักยภาพของการมีความสามัคคีต่อหมู่คณะเข้ามาทำงาน