

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร 2) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา 3) เพื่อเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ประชากร คือ บุคลากรระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตั้งแต่ฝ่ายบริหารจนถึงผู้ปฏิบัติการ รวมทั้งนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตั้งแต่ฝ่ายบริหารจนถึงผู้ปฏิบัติการรวมทั้งนักเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,690 คน

การศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา การวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของบุคลากร และการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 640 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สำหรับการศึกษา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบบันทึกเอกสาร 2) แบบสอบถามความคิดเห็น 3) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

5.1.1 การวิจัยเอกสารเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาในเบื้องต้น

การวิจัยเอกสารเพื่อสร้างกรอบแนวคิดเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาในเบื้องต้นด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรที่สำคัญของนักวิชาการดังต่อไปนี้มาบูรณาการเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) Lama Dalai พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี Xin Hua Zidian พระลัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ Wu, Y ราชบัณฑิตยสถาน สมชาย ศักดาเวคีอิศร Wittmann ศิริบุรณ์ สายโกสุม อภิชัย มงคล กรมสุขภาพจิต และแนวคิดทุนทางสังคมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แล้วสรุปความหมายของการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา เป็นกรอบในการวิจัย ในครั้งนี้ว่า

“ความสุขในการทำงานในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้นและการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน โดยประกอบด้วย ความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน”

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารเกี่ยวกับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปได้ว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาอบรมและดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการตำรวจ และการบริหารงานตำรวจอย่างแท้จริง มีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานตำรวจอย่างลึกซึ้ง และมีความรอบรู้ในแขนงวิชาการชั้นอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาชีวิต และเอื้อต่อการนำไปประกอบวิชาชีพตำรวจ รวมทั้งการหล่อหลอมให้มีคุณลักษณะทางกาย และคุณธรรมประจำใจ เป็นผู้ที่มีความสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์มีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรมอันดีงามของไทย กล่าวหาญ อดทน เชื้อมั่นในตนเอง มีวิจารณญาณในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ยึดถือหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจเป็นแนวทางในการประพฤติตนและปฏิบัติงานสืบทอดแบบธรรมเนียมของตำรวจ ด้วยความสำนึกในเกียรติวินัยและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

ส่วนตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กร ผลการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทย ได้ตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กร 16 ด้าน เมื่อนำมาแยกเป็นตัวแปรย่อย สามารถสังเคราะห์ตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กร ได้ทั้งสิ้น 64 ตัวแปร ผู้วิจัยนำตัวแปรเหล่านี้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กร รวมทั้งสิ้น 64 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

5.1.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 58.4 เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 43.6 อายุระหว่าง 18 - 24 ปี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุ 35 - 44 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.1 มีวุฒิระดับปริญญาตรี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีวุฒิระดับมัธยมศึกษา สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.1 โสด รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 23.1 แต่งงานและอยู่ด้วยกัน จำนวนบุตร ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.4 ไม่มี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 15.4 มีบุตรจำนวน 1 คน ลักษณะงานส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 35.3 คืองานสำนักงาน รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 25.0 คืองานด้านอื่น ๆ ส่วนระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 37.7 ทำงานระหว่าง 3 - 5 ปี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 18.9 ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ตัวแปรทั้ง 64 ตัวแปร ที่วัดมาโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ ของ Likert มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระหว่าง 3.29 - 3.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับปฏิบัติของตัวแปรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มี 64 รายการ โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นถึงความสุขในการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับมากที่สุด และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมากที่สุด และการพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวมพบว่า คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

5.1.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธ

จิตวิทยา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเน้นองค์ประกอบหลักและทำการหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบตั้งฉากด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax) ได้องค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มี 16 องค์ประกอบ โดยทั้ง 16 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 64.704 ของความแปรปรวนทั้งหมด ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ขึ้นไปมีจำนวนทั้งสิ้น 16 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เรียกว่า ครอบครัวยุติ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .741 ถึง .576 มีค่า Eigenvalues = 13.361 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 = 20.877 ปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 20.877

องค์ประกอบที่ 2 เรียกว่า ความมีน้ำใจ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .736 ถึง .531 มีค่า Eigenvalues = 4.665 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 = 7.289 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 7.289

องค์ประกอบที่ 3 เรียกว่า การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .694 ถึง .545 มีค่า Eigenvalues = 3.218 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 = 5.029 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 5.029

องค์ประกอบที่ 4 เรียกว่า ความรอบคอบ ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .770 ถึง .590 มีค่า Eigenvalues = 3.049 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 = 4.764 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 4.764

องค์ประกอบที่ 5 เรียกว่า การให้ ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .678 ถึง .530 มีค่า Eigenvalues = 2.075 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 = 3.242 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 3.242

องค์ประกอบที่ 6 เรียกว่า ความเสมอต้นเสมอปลาย ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .651 ถึง .379 มีค่า Eigenvalues = 1.837 ค่าร้อยละของ

ความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 = 2.871 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.871

องค์ประกอบที่ 7 เรียกว่า การปล่อยวาง ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .794 ถึง .572 มีค่า Eigenvalues = 1.704 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 7 = 2.662 ปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.662

องค์ประกอบที่ 8 เรียกว่า ความรับผิดชอบ ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .736 ถึง .488 มีค่า Eigenvalues = 1.620 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 8 = 2.531 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.531

องค์ประกอบที่ 9 เรียกว่า การสื่อสารที่ดี ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .735 ถึง .409 มีค่า Eigenvalues = 1.586 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 9 = 2.479 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.479

องค์ประกอบที่ 10 เรียกว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .682 ถึง .429 มีค่า Eigenvalues = 1.414 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 10 = 2.209 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 2.209

องค์ประกอบที่ 11 เรียกว่า วินัยทางการเงิน ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .773 ถึง .581 มีค่า Eigenvalues = 1.247 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 11 = 1.949 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.949

องค์ประกอบที่ 12 เรียกว่า สัมพันธภาพ ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .760 ถึง .411 มีค่า Eigenvalues = 1.231 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 12 = 1.924 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.924 องค์

ประกอบที่ 13 เรียกว่า ความภาคภูมิใจ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .696 ถึง .597 มีค่า Eigenvalues = 1.208 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 13 = 1.887 ปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.887

องค์ประกอบที่ 14 เรียกว่า ความขยัน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .708 ถึง .419 มีค่า Eigenvalues = 1.106 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 14 = 1.728 องค์ประกอบนี้สามารถ อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.728

องค์ประกอบที่ 15 เรียกว่า คุณธรรม ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .806 ถึง .652 มีค่า Eigenvalues = 1.079 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 15 = 1.686 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.686

และองค์ประกอบที่ 16 เรียกว่า สุขภาพดี ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .784 ถึง .552 มีค่า Eigenvalues = 1.009 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 16 = 1.577 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 1.577

5.1.4 รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) ได้องค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร 16 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ครอบครัวยุติ องค์ประกอบที่ 2 ความมีน้ำใจ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 4 ความรอบคอบ องค์ประกอบที่ 5 การให้ องค์ประกอบที่ 6 ความเสมอต้นเสมอปลาย องค์ประกอบที่ 7 การปล่อยวาง องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 9 การสื่อสารที่ดี องค์ประกอบที่ 10 การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 11 วินัยทางการเงิน องค์ประกอบที่ 12 สัมพันธภาพ องค์ประกอบที่ 13 ความภาคภูมิใจ องค์ประกอบที่ 14 ความขยัน องค์ประกอบที่ 15 คุณธรรม องค์ประกอบที่ 16 สุขภาพดี

ผู้วิจัยได้นำความรู้และแนวคิดได้จากการศึกษาเอกสารและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นสำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรในแต่ละด้านตาม องค์ประกอบทั้ง 16 ด้านดังกล่าว และประการที่สอง ปัญหาอุปสรรคของการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรและแนวทางแก้ไข ได้ผลการศึกษาวิเคราะห์ด้วยการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น และผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในแต่ละโมเดล มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัว ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) ความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ส่วนตัวแปรส่งผ่านในโมเดล ได้แก่ ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยแยกวิเคราะห์ผล แต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) พบว่า โดยภาพรวมการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) อยู่ในระดับค่าสูง ($\bar{X} = 3.411$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครอบครัวยุติธรรม A1 ($\bar{X} = 3.444$) รองลงมาคือ การพัฒนาตนเอง A2 ($\bar{X} = 3.424$) สัมพันธภาพ A3 ($\bar{X} = 3.403$) และคุณธรรม A4 ($\bar{X} = 3.375$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายอยู่ระหว่างร้อยละ 7.303 – 13.205 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรทุกตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.394$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบ B3 ($\bar{X} = 3.424$) รองลงมาคือ ความรอบคอบ B4 ($\bar{X} = 3.416$) และความขยัน B2 ($\bar{X} = 3.388$) ความภาคภูมิใจ B1 ($\bar{X} = 3.348$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรมีการกระจายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.543 - 11.673 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรทุกตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณา ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสู่ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.358$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีน้ำใจ C4 สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.408$) รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 ($\bar{X} = 3.366$) ความเสมอต้นเสมอปลาย C1 ($\bar{X} = 3.341$) และการสื่อสารที่ดี C3 ($\bar{X} = 3.316$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.505 - 11.647 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรทุกตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมี

การแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.410$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดี D1 ($\bar{X} = 3.523$) รองลงมาคือ วินัยทางการเงิน D3 ($\bar{X} = 3.401$) การปล่อยวาง D4 ($\bar{X} = 3.379$) และการให้ D2 ($\bar{X} = 3.337$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 6.971 - 12.342 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า สุขภาพดี D1 มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า มีข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย การให้ D2, วินัยทางการเงิน D3 และการปล่อยวาง D4 มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า มีข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ยมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่า มีข้อมูลของตัวแปรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 94.45 องศาอิสระเท่ากับ 74 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.023 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.950 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0059 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ สนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.050 ถึง 0.680 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ การสื่อสารที่ดี C2 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.680 รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C3 และความขยัน B2 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.670 และ 0.59 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ การปล่อยวาง D4 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.050 ในภาพรวมค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในระดับต่ำมากถึงระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝง พบว่า ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) มีค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณเท่ากับ 0.570 แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดลประกอบด้วย การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) ได้ร้อยละ 57.00 ส่วนความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) มีค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณเท่ากับ 1.03 แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดล คือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) และปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ได้ร้อยละ 103.00

เมื่อพิจารณาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ในช่วง 0.488 ถึง 0.619 โดยตัวแปรมีความสัมพันธ์แบบทิศทางเดียว (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 แสดงว่า เมื่อการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) เพิ่มมากขึ้นความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ก็เพิ่มมากขึ้นด้วย และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมาคือ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) พบว่าตัวแปรดังกล่าว ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.320, 0.180 และ 0.610 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ผ่านตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.350 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นว่าขนาดอิทธิพลทางตรงมีขนาดต่ำกว่าอิทธิพลทางอ้อม แสดงว่า ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) เป็นตัวแปรส่งผ่านที่จะทำให้อุบัติการณ์มีความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) มากขึ้น นอกจากอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) แล้ว ยังมีตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) ที่ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.580 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นและสาระสำคัญเชิงวิชาการที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 58.4 เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 43.6 อายุระหว่าง 18 - 24 ปี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุ 35 - 44 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.1 มีวุฒิปริญญาตรี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีวุฒิปริญญาโท ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.1 โสตรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 23.1 แต่งงานและอยู่ด้วยกัน จำนวนบุตร ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.4 ไม่มีรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 15.4 มีบุตรจำนวน 1 คน ลักษณะงานส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 35.3 คืองานสำนักงาน รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 25.0 คืองานด้านอื่น ๆ ส่วนระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 37.7 ทำงานระหว่าง 3 - 5 ปี รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 18.9 ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างมีความหลากหลาย ถือได้ว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรได้ดี

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกตัวแปรสังเกตได้ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับมากที่สุด และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมากที่สุด และการพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา พงศ์วรินทร์¹ ที่ศึกษาความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม: การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด ผลการศึกษาพบว่า กรอบโมโนทัศน์ความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรมประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) ความพอใจในชีวิต (2) การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูลกัน (3) การมีศรัทธาต่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม (4) การมีใจที่สุขสงบ และ (5) การมีปัญญารู้และเข้าใจความเป็นจริงของชีวิต

¹ ชุตินา พงศ์วรินทร์, “ความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม: การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะจิตวิทยา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554).

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน อาจเกิดจากข้อคำถามการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้านย่อย ได้แก่ ครอบครัวยุติ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และคุณธรรม มีข้อคำถามคล้าย ๆ กัน ถามกลับไปกลับมาทำให้ผู้ทำแบบสอบถามมีแนวโน้มตอบแบบสอบถามเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน อาจเกิดจากข้อคำถามปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้านย่อย ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความขยัน ความรับผิดชอบ และความรอบคอบ มีข้อคำถามคล้าย ๆ กัน ถามกลับไปกลับมาทำให้ผู้ทำแบบสอบถามมีแนวโน้มตอบแบบสอบถามเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน อาจเกิดจากข้อคำถามปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้านย่อย ได้แก่ ความมีน้ำใจ การสื่อสารที่ดี การเป็นแบบอย่างที่ดี และความเสมอต้นเสมอปลาย มีข้อคำถามคล้าย ๆ กัน ถามกลับไปกลับมาทำให้ผู้ทำแบบสอบถามมีแนวโน้มตอบแบบสอบถามเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน อาจเกิดจากข้อคำถามความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้านย่อย ได้แก่ สุขภาพดี (กาย) การให้ (จิต) วินัยทางการเงิน (สังคม) และการปล่อยวาง (ปัญญา) มีข้อคำถามคล้าย ๆ กัน ถามกลับไปกลับมาทำให้ผู้ทำแบบสอบถามมีแนวโน้มตอบแบบสอบถามเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

5.2.2 การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อจำกัดในการวิจัย

การเสนอผลการอภิปรายผลการวิจัยในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ และคุณค่าและข้อจำกัดของการวิจัยอีกหนึ่งประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.2.1 การอภิปรายผลการวิจัยจากการวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ประเด็นจากการวิเคราะห์ คือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ทั้งตัวแปรทางพุทธจิตวิทยา และตัวแปรทางจิตวิทยา แบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง 2 ตัวแปรคือ 1) การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา 2) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และตัวแปรภายนอกแฝง 2 ตัวแปรคือ 1) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล 2) ความสุขในการทำงานในองค์กร

ผลที่ได้จากการศึกษาเบื้องต้น เป็นเพียงการคัดเลือกตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจ และคิดว่าเป็นตัวแปรที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น จะเห็นว่าผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรเป็นภาพรวมกว้างๆ ให้

ครอบคลุมทั้งตัวแปรทางพุทธิจิตวิทยา และจิตวิทยา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตั้งต้นก่อนที่จะศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

พบว่า ตัวแปรทั้ง 64 ตัวแปรที่วัดมาโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับของ Likert มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.29 - 3.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับปฏิบัติของตัวแปรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มี 64 รายการ โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความสุขในการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพอใจในร่างกายที่ปราศจากโรคภัย ($\bar{X}$ = 3.62) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้ทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X}$ = 3.49) อยู่ในระดับมากที่สุด และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.49) อยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ ($\bar{X}$ = 3.29) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การให้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ = 3.29) อยู่ในระดับมากที่สุด และการพูดปกป้องเพื่อนจากความเข้าใจผิด ($\bar{X}$ = 3.30) อยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี เสนาสุ² ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรโมเดลทั้งหมด (ความพึงพอใจใน สุขภาพจิต ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชุมชน และความพึงพอใจในงาน) มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขของคนไทย โดยที่ความพึงพอใจในสุขภาพจิต เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพยากรณ์ความสุข นอกจากนั้นยังพอสรุปได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษา และรายได้/รายจ่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในขณะที่ตัวแปรเชิงเศรษฐกิจสังคมอื่น ๆ ให้ผลที่หลากหลาย ผลการศึกษาชิ้นนี้ไม่เพียงยืนยันการค้นพบของงานวิจัยในต่างประเทศ แต่ยังได้พิสูจน์ความสัมพันธ์ของ คุณภาพชีวิต (ในรูปแบบของความพึงพอใจในสุขภาพจิต ความพึงพอใจ ในครอบครัว ความพึงพอใจในชุมชน และความพึงพอใจในงาน) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขของคนไทย ที่ผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายควรตระหนัก ข้อสรุปที่สำคัญจากงานวิจัยชิ้นนี้อย่างก็คือความสุขสามารถสร้างได้จากหลายวิธี ณ ระดับสังคม ความสุขที่สูงขึ้นสำหรับประชาชนสามารถเกิดขึ้นได้จากนโยบายที่มุ่งไปในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความผูกพันในครอบครัว คุณภาพที่สูงของชุมชนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประชาชนที่มีความสุขย่อมได้เปรียบกว่าผู้ที่มีความทุกข์ รัฐบาลหรือผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายควรเข้าใจ และตระหนักว่าความสุขเป็นสิ่งที่มีความค่า และมีมุมมองที่ชัดเจนต่อประชาชนที่พวกเขาได้รับผิดชอบ ดังนั้นพวกเขาควรบรรจุประเด็นเกี่ยวกับความสุขไว้ในนโยบายการเมือง

² กัลยาณี เสนาสุ, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559).

5.2.2.2 การอภิปรายผลการวิจัยจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญ โดยดำเนินการวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเน้นองค์ประกอบหลักและทำการหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigenvalue) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มี 16 องค์ประกอบ โดยทั้ง 16 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 64.704 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาจำนวนองค์ประกอบ โดยวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเน้นองค์ประกอบหลักและทำการหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบตั้งฉากด้วยวิธีวาริแมกซ์เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้นได้องค์ประกอบหลักทั้งสิ้น 16 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่และระบุตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานแต่ละด้านได้ ดังนี้การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) ได้องค์ประกอบความสุขในการทำงานในองค์กร 16 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ครอบครองดี องค์ประกอบที่ 2 ความมีน้ำใจ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 4 ความรอบคอบ องค์ประกอบที่ 5 การให้ องค์ประกอบที่ 6 ความเสมอต้นเสมอปลาย องค์ประกอบที่ 7 การปล่อยวาง องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 9 การสื่อสารที่ดี องค์ประกอบที่ 10 การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 11 วินัยทางการเงิน องค์ประกอบที่ 12 สัมพันธภาพ องค์ประกอบที่ 13 ความภาคภูมิใจ องค์ประกอบที่ 14 ความขยัน องค์ประกอบที่ 15 คุณธรรม องค์ประกอบที่ 16 สุขภาพดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารดา บุญเลิศ³ ที่ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักร่วมกับการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) ได้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 49.887 ประกอบด้วยองค์ประกอบ

³ อารดา บุญเลิศ, “การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552).

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค องค์ประกอบคุณภาพจิต องค์ประกอบสุขภาพจิตดี องค์ประกอบบรรยากาศการทำงานที่ดี องค์ประกอบความรักในงาน องค์ประกอบสัมพันธภาพในการทำงาน องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบรักการเรียนรู้และพัฒนา องค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต องค์ประกอบสัมพันธภาพในครอบครัว และองค์ประกอบการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ

5.2.2.3 การอภิปรายผลการวิจัยรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

(1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ที่มีตัวแปรปัจจัยการส่งเสริมที่เกื้อกูล (SUPPORT) เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการส่งเสริมที่เกื้อกูล (SUPPORT) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตัวแปรการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.05 ถึง 0.479 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ครอบครัวดี A1 และสัมพันธภาพ A3 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .479 แสดงว่า ครอบครัวดี A1 สูงขึ้น สัมพันธภาพ A3 ก็สูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเอง A2 และคุณธรรม A4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.05

ตัวแปรปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.276 ถึง 0.596 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ B3 และความรอบคอบ B4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.596 เมื่อความรับผิดชอบ B3 สูงขึ้น ความรอบคอบ B4 ก็สูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ความภาคภูมิใจ B1 และความรอบคอบ B4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.276

ตัวแปรปัจจัยการส่งเสริมที่เกื้อกูล (SUPPORT) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.201 ถึง 0.679 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 และการสื่อสารที่ดี C3 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.679 แสดงว่า เมื่อ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 สูงขึ้น การสื่อสารที่ดี C3 ก็จะสูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี C2 และความมีน้ำใจ C4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.201

ตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) พบว่า มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.007 ถึง 0.309 โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ สุขภาพดี D1 และการปล่อยวาง D4 โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.309 แสดงว่า สุขภาพดี D1 สูงขึ้น การปล่อยวาง D4 ก็จะสูงขึ้นด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ สุขภาพดี D1 และวินัยทางการเงิน D3 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.007 สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ที วิโรจน์ฤทธิ์⁴ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในความรักตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ โมเดลที่มีเจตคติต่อความรักรูปแบบสี่เนหะเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 105.90 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .023 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .940 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .034 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .029 อธิบายความแปรปรวนของความสุขในความรัก ได้ร้อยละ 55.00 อิทธิพลทางตรงจากสัมพันธ์ภาพคู่รักตามหลักทวารวาสธรรม 4 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกและเจตคติต่อความรักรูปแบบสี่เนหะ ที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .470, .150 และ -.250 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมจากบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ผ่านตัวแปรเจตคติต่อความรักรูปแบบสี่เนหะ ที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .120 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(2) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีตัวแปร ปัจจัยการสงเคราะห์ที่ก่อกลเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ในโมเดลนี้ มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการสงเคราะห์ที่ก่อกล (SUPPORT) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) และความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ส่วนตัวแปรส่งผ่านในโมเดล ได้แก่ ปัจจัยการสงเคราะห์ที่ก่อกล (SUPPORT) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 16 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการสงเคราะห์ที่ก่อกลเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความ

⁴ รัตน์ที วิโรจน์ฤทธิ์, “การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในความรักตามหลักพุทธจิตวิทยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559).

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 94.45 องศาอิสระเท่ากับ 74 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.055 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.950 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0059 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ สนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝง พบว่า ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.570 แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดลประกอบด้วย การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) ได้ร้อยละ 57.00 ส่วนความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 1.03 แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดล คือ การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา (PSYBUD) ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล (SUPPORT) และปัจจัยสู่ความสำเร็จ (KSUCCESS) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในองค์กร (HAPPY) ได้ร้อยละ 103.00

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ที่ วิโรจน์ฤทธิ์ ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในความรักตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ โมเดลที่มีเจตคติต่อความรักรูปแบบเปมะเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 110.88 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 83 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .022 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .940 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .037 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .029 อธิบายความแปรปรวนของความสุขในความรักได้ร้อยละ 55.00 อิทธิพลทางตรงจากสัมพันธภาพคู่รักตามหลักขรวาธรรม 4 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกและเจตคติต่อความรักรูปแบบสินะที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .500, .190 และ .160 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมจากสัมพันธภาพของคู่รักตามหลักขรวาธรรม 4 และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกผ่านตัวแปรเจตคติ

ต่อความรักรูปแบบเปมะที่ส่งผลต่อความสุขในความรักมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .070 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดอิทธิพลเท่ากับ .040 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบในการวิจัย ตามที่ผู้วิจัยได้สรุปเสนอไว้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาความสุขในการทำงานในองค์กร ให้มีการกิจหลักในการกำหนดนโยบาย แนวทางและกรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาความสุขในการทำงานในองค์กร กำกับกับการจัดทำยุทธศาสตร์ กำกับดูแลการศึกษาวิจัยและการพัฒนาตัวชี้วัด ผลักดันยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และกำกับดูแลการติดตามประเมินผล

5.3.1.2 โรงเรียนนายร้อยตำรวจในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรให้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรทบทวน ปรับปรุง หลักสูตรให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น และเพิ่มรายวิชาจริยธรรมตำรวจ จากเดิมที่มี 1 รายวิชา เป็น 4 รายวิชา โดยให้นักเรียนนายร้อยตำรวจเรียนทุกปีการศึกษา และเน้นการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติ เพื่อผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรให้มีคุณธรรมนำความรู้ สามารถแข่งขันได้ในโลกปัจจุบัน เป็นตำรวจที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของประชาชนด้วย

5.3.1.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอโดยพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เพื่อปรับปรุงดัดแปลงแก้ไขหรือขัดเกลาวฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิมในส่วนที่ไม่เกื้อกูลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้ดีขึ้นและมีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ดำเนินการศึกษาและปรับปรุงระบบงาน โครงสร้าง การประเมินผลงาน และกฎระเบียบที่ล้าสมัย เพื่อปรับเปลี่ยนเนื้อหาของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยให้คณะกรรมการพัฒนาความสุขในการทำงานในองค์กร (ที่จัดตั้งขึ้นใหม่) สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ และกองยุทธศาสตร์ของแต่ละกองบัญชาการ รับผิดชอบดำเนินการ

5.3.1.4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องประกาศช่องทางการสื่อสารให้รู้อย่างชัดเจนและแน่นอน ต้องมีการประสานงานและประชาสัมพันธ์ผลงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อภายนอกอย่างต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาสนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้เว็บไซต์เผยแพร่เอกสารต่างๆ ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ

ทุกคนมี e-mail ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีการจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กรและลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสารโดยการติดตามผล ให้ข้อมูลย้อนกลับ และประเมินผลการสื่อสารด้วย

5.3.1.5 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรนำกระบวนการของการจัดการความรู้หรือเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral หรือ SECI Model) มาดำเนินการเพื่อบูรณาการความรู้และภูมิปัญญาที่อยู่ในตัวของตำรวจแต่ละคน (Tacit Knowledge) ออกมาเป็นความรู้และภูมิปัญญาที่เปิดเผยที่เป็นเหตุเป็นผล (Explicit Knowledge) ที่ตำรวจทุกคนสามารถเข้าถึงได้สะดวก เพื่อตำรวจจะได้นำความรู้เหล่านี้ไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ และนำผลของการจัดการความรู้นี้มาจัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของตำรวจ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ได้มีการศึกษาอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ในส่วนองค์กรอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาปรับปรุงเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาระบวนการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวិธีการนำรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมว่าจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านใด และจะดำเนินการอย่างไร