

# โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้าง ความสามัคคี เพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ\* A Buddhist Psychological Causal Model in Building Unity for the Successful Teamwork



จันทร แสงสุวรรณาว

Juntorn Saengsuwanwaw

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Email: juntorn@neo-exhibit.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้าง  
ความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ 2) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาที่มี  
อิทธิพลต่อการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ 3) เพื่อตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความ  
สัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับ  
ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้งานวิจัยเชิง  
ปริมาณขยายการวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation  
Modeling: SEM) ผลการวิจัยพบว่า 1) ใต้อรรถความรู้จากกาวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก  
ผู้เชี่ยวชาญ 13 รูป/คน อธิบายได้ในรูปโมเดลต้นไม้ทางพุทธจิตวิทยาเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ  
ตามวัตถุประสงค์ข้อแรก 2) นำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยคุณภาพมาพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ  
ทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่สอง และ  
3) ผลการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรเอกชนจำนวน 422 คน เพื่อการตรวจสอบ  
ความตรงและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่  
ประสบความสำเร็จด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL ได้ผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่สาม

**คำสำคัญ:** ความสามัคคี; ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ; โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

## Abstract

The 3 objectives of this research were 1) to study about the concept of Buddhist Psychology in building the unity for the successful teamwork, 2) to develop the Buddhist Psychological causal model in building the unity for the successful teamwork and 3) to validate and propose the Buddhist Psychological causal model in building the unity for the successful teamwork. Mixed Methods Research using quantitative research to extend qualitative results was used for research design. Analyze using Structural Equation Modeling: SEM that the results were 1) Acquired the knowledge in qualitative research from In-depth Interview of 13 experts that can be clearly explained as the Buddhist Psychological Tree Model in building the unity for the successful teamwork answered to the 1<sup>st</sup> objective. 2) Using the data from qualitative research to develop the Buddhist Psychological causal model in building the unity for the successful teamwork answered to the 2<sup>nd</sup> objective 3) The result of quantitative research from the sampling group of 422 public companies' staffs could validate and propose the Buddhist Psychological causal model in building the unity for the successful teamwork by LISREL program which the result was significant at the .01 level that answered the 3<sup>rd</sup> objective.

**Keywords:** The Unity; Successful Teamwork; Causal Model

## บทนำ

การทำงานขององค์กร หรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม งานจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยนั้นขึ้นกับความสามารถในการร่วมมือของคนในทีมเป็นหลัก การทำงานร่วมกับคนหลายๆ อาจมีความคิดที่แตกต่างกันเกิดขึ้น จนอาจกลายเป็นความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กร เป็นเหตุให้เกิดปัญหาในการประสานงาน เกิดความไม่คล่องตัวในการทำงานระหว่างบุคคล ระหว่างแผนก หรือหน่วยงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ราบรื่น คนทำงานไม่มีความสุข กำลังใจในการทำงานถดถอย ท้อแท้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานและผลประกอบการรวมขององค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ยากต่อการพัฒนาองค์กร เมื่อคนทำงานขาดความสุขในการทำงาน ก็อาจเกิดปัญหาการลาออก ทำให้องค์กรต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่และเกิดต้นทุนการอบรมพนักงานใหม่อยู่เสมอ พนักงานที่เข้าใหม่ ยังขาดประสบการณ์ ทำให้งานที่ทำได้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เมื่อมีปัญหาเช่นนี้ องค์กรก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ดีเท่าที่ควร หากบุคคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจนทำให้องค์กรเกิดความเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ (Nimitsadikul and Jadesadalug, 2016) และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นบนฐานของการเคารพ และการให้เกียรติแก่กันและกัน (Phrakhrupariyatrattananuyut and Uthai Satiman, 2016; Phramaha Duangden Thitañāno and Phrapalad Somchai Payogo, 2018)

การจะเสริมสร้างให้บุคลากรในทีมเกิดความปรองดองกันนั้น พบว่าหลักสารานุกรมธรรม เป็นพุทธวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการอยู่ร่วมกันให้เกิด ความรัก ความสามัคคี และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะให้อภัยกัน (Yamsruan, 2016) ปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับที่สองที่เป็นตัวแปรในความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร ก็คือ การมีปัญหาการเมืองภายในทีมงาน จนเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทีมงาน ไม่ว่าจะทำงานในหน้าที่ระดับใดก็ตาม (Srivorrachatkorn, 2015) สาเหตุการเกิดความขัดแย้ง อาจมาจากสาเหตุใหญ่ๆ 2 ประการ คือ 1) ความขัดแย้งทางความคิด (Conflict of Idea) เป็นธรรมดาที่คนเราอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากความแตกต่างทางพันธุกรรม รวมเข้ากับความแตกต่างจากประสบการณ์ และการอบรมที่แต่ละคนได้รับ ตลอดจนพื้นฐานความรู้ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ค่านิยม ฯลฯ ที่แตกต่างกัน 2) ความขัดแย้งในผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ปัญหาความขัดแย้งประเภทนี้นับเป็นปัญหาใหญ่ และแก้ไขยาก ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการแก่งแย่งเกี่ยวกับอำนาจ อิทธิพล เงิน ตำแหน่งผลประโยชน์ และผลงาน เป็นต้น (Chanprasert, 1997) จึงต้องใช้หลักการบริหารบุคคล ตามหลักทฤษฎี Z ของ William Ouchi เพื่อสร้างระบบการดูแลพนักงานให้เกิดความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังต้องอาศัยหลักจิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจ ของ McClelland มาใช้การขับเคลื่อนทีมงานไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้อยู่คู่กับองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (Sonmanee, 2016)

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ จึงต้องการศึกษาแนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ และนอกจากความสำเร็จแล้วนั้น ยังมีตัวแปรใดที่เป็นองค์ประกอบให้ทีมงานประสบความสำเร็จ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ
2. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ
3. เพื่อตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Method to Explain Qualitative Results) และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล

### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ กรุงเทพมหานคร เลือกเฉพาะบริษัทเอกชน โดยคัดเลือกบริษัทที่ประกอบอาชีพที่เป็นสัมมาทิฐิ คือ ให้บริการผลิต จำหน่ายสินค้า หรือบริการที่ไม่เป็นอบายมุข และ ดำเนินกิจการมานานกว่า 20 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ในองค์กรต้องประกอบด้วยหน่วยงานหลายแผนก และมีพนักงานส่วนมากขององค์กรเป็นคนที่มียุขานมาก

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเอกสารจากข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ เอกสาร บทความงานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาประกอบด้วย 1) แนวคิดการสร้างความสำเร็จตามหลักพุทธศาสนา (หลักสาราณียธรรม และหลักอปริหานิยธรรม) 2) แนวคิดการสร้างความสำเร็จตามหลักบริหารบุคคล Theory Z ของ William Ouchi 3) แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจ ของ McClelland

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาครั้งนี้ ไว้ดังนี้

1) ตัวแปรภายนอกแฝง ในส่วนของหลักทางพุทธศาสนา จะกำหนดด้วยในเรื่องการสร้างความสำเร็จตามหลักพุทธศาสนา คือ หลักสาราณียธรรม 6 กับหลักทฤษฎีการบริหารบุคคล (Human Motivation) Theory Z ของ William Ouchi และทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ในการบริหารองค์กรที่มีสร้างความสำเร็จให้คนทำงาน

2) ตัวแปรภายในแฝง คือ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (Successful Teamwork) วัดได้จากหลักอิทธิบาท 4 คือ (1) ฉันทะ มีความพอใจในงานที่ทำ (2) วิริยะ มีความเพียรทำงานให้ดี (3) จิตตะ มีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จ และ (4) วิมังสา มีการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอซึ่งตัวแปรทั้งหมดนี้ อาจมีการปรับปรุงภายหลังจากที่มีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

## 4. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ขอบเขตด้านประชากร คือกลุ่มคนในวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 18-60 ปี ทั้งเพศหญิงและชายทุกระดับการศึกษา ทุกสถานภาพการสมรส

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งสิ้น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนา (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กร สังคมและพฤติกรรมศาสตร์ (3) นักธุรกิจที่มีประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ และมีอายุของกิจการยาวนานกว่า 10 ปี และ (4) ผู้บริหารองค์กรตามแนววิถีพุทธ จำนวนรวม 13 รูป/คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

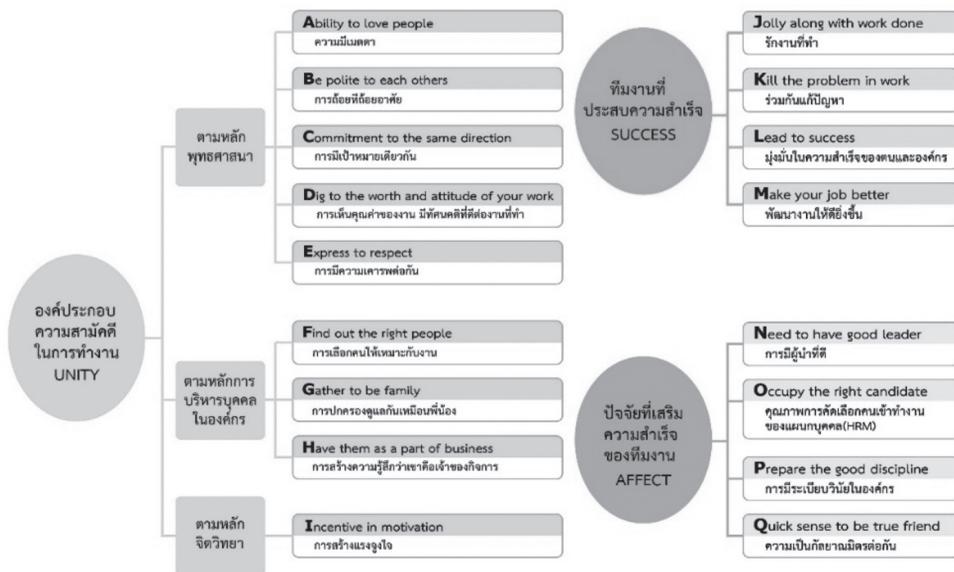
## 5. ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษานี้ศึกษาในช่วงระยะเวลา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2560 ถึง ธันวาคม 2560

## ผลการวิจัย

### 1. แนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

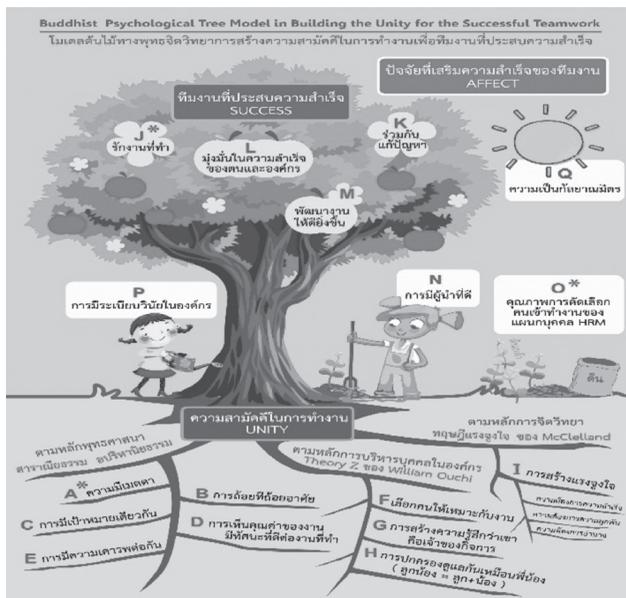
ผลการวิจัยพบว่า พุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ที่มีตัวแปรทั้งหมด 17 ตัว แบ่งตามหลักพุทธศาสนา (A-E) หลักการบริหารบุคคล (F-H) หลักจิตวิทยา (I) และปัจจัยทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (J-M) และปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงาน (N-Q) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : สรุปลักษณะและสัญลักษณ์ (ชื่อย่อ) ที่จะใช้ในโมเดลพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จตามหลักพุทธศาสนาประกอบด้วย 1) ความมีเมตตา 2) การถ้อยทีถ้อยอาศัย 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ 5) การมีความเคารพต่อกัน ตัวแปรตามหลักการบริหารบุคคล ประกอบด้วย 6) เลือกคนให้เหมาะกับงาน 7) การสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ 8) การปกครองดูแลเหมือนพี่น้อง และตามหลักจิตวิทยา คือ 9) การสร้างแรงจูงใจ ตัวแปรทั้ง 9 ตัวเปรียบเสมือนรากที่เป็นส่วนสำคัญของต้นไม้ที่มีหน้าที่ดูดน้ำ แร่ธาตุในดินไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของต้นไม้ ช่วยยึดลำต้น และสร้างฮอร์โมนของพืชหลายชนิดเพื่อการเจริญพัฒนาในส่วนของลำต้น ส่วนยอดและอื่นๆ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบว่า ยังมีปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงานอีก คือ 1) การมีผู้นำที่ดี เปรียบเสมือนคนที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นคนปลูกต้นไม้ 2) การคัดเลือกคนเข้า

ทำงานของแผนกบุคคล เปรียบเสมือนการพิถีพิถันคัดเลือkdต้นกล้า ดินและปุ๋ยที่ดีในการปลูกต้นไม้ 3) การมีระเบียบวินัยในการทำงาน เปรียบเสมือนการมีระเบียบวินัยในการดูแล รดน้ำพรวนดิน ใส่ปุ๋ย และ 4) ความเป็นกัลยาณมิตร เปรียบเสมือนแสงแดดที่มาช่วยให้ต้นไม้สร้างอาหารได้และเติบโตออกเป็นกิ่งก้าน ดอกผล คือความสำเร็จ หรือผลของงาน ที่วัดได้จากหลัก อิทธิบาท 4 คือ 1) รักในงานที่ทำ 2) ร่วมกันแก้ปัญหา 3) มุ่งมั่นในความสำเร็จของตนและองค์กร และ 4) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2

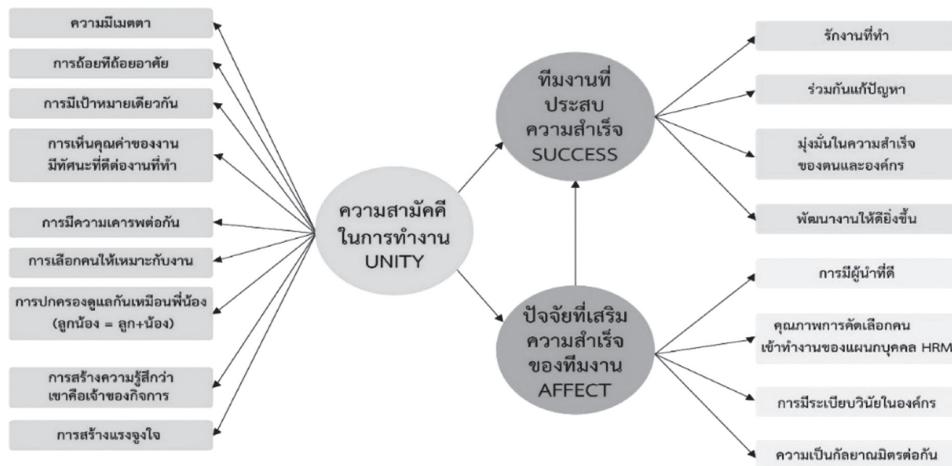


ภาพที่ 2 : โมเดลต้นไม้ทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

## 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สรุปได้จากงานวิจัยเชิงปริมาณ มาพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ จจากการสร้างแบบข้อคำถามเพื่อจะใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ตามโมเดลที่ได้ และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 7 ท่านตรวจสอบเครื่องมือ เมื่อได้เครื่องมือที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ คนวัยทำงานทุกเพศ ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา ที่ทำงานในบริษัทเอกชน โดยสำนักงานตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคนในวัยทำงานตามกฎหมายแรงงาน อายุของวัยแรงงานตามระบุในกฎหมายแรงงานคือ ช่วงอายุ ระหว่าง 18-60 ปี เพราะต้องการเปิดกว้างรับความคิดเห็น คนวัยทำงานทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ไม่จำกัดเรื่องสถานภาพการสมรส เพราะในหน่วยงานต่างๆ ย่อมประกอบด้วยคนวัยทำงานดังกล่าวที่นับเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนกิจการทุกภาคส่วน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Hair และคณะ คือใช้ขนาด 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่

ต้องการประมาณค่า หรือจำนวนเส้นทาง (Path) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 39 พารามิเตอร์ หรือมีจำนวนเส้นทางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลแสดงกรอบแนวคิดทั้งหมด 39 เส้นทาง ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมมีขนาด 390 คน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 422 ชุด ซึ่งเป็นกลุ่มองค์กรเอกชนที่มีคุณสมบัติดังนี้คือ เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักในสังคม และดำเนินธุรกิจแบบสัมมาทิวาที่ดำเนินกิจการมานานกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความมั่นคงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนมากพนักงานทำงานกับองค์กรมานาน เป็นองค์กรที่มีหลายแผนกทำงานร่วมกัน มีเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงใส่ใจดูแลพนักงานและทราบความเป็นไปของผลงานของพนักงานดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคี  
เพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

### 3. การตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

ตัวแปรเหตุ ตัวแปรผล	UNITY			AFFECT					
	TE	IE	DE	TE	IE	DE			
AFFECT	0.91** (0.05) 16.64		0.91** (0.05) 16.64						
SUCCESS	0.92 ** (0.05) 18.54	0.47** (0.13) 3.57	0.45** (0.14) 3.24	0.52** (0.15) 3.51		0.52** (0.15) 3.51			
<b>ค่าสถิติ</b>	ไค-สแควร์ = 76.49 df = 65 p = .0156 GFI =.98 AGFI = .96 RMSEA = .018								
ตัวแปร ความเที่ยง	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>
	0.16	0.45	0.47	0.44	0.54	0.29	0.46	0.54	0.21
ตัวแปร ความเที่ยง	<b>J</b>		<b>K</b>		<b>L</b>		<b>M</b>		
	0.59		0.35		0.53		0.42		
ตัวแปร ความเที่ยง	<b>N</b>		<b>O</b>		<b>P</b>		<b>Q</b>		
	0.52		0.43		0.54		0.48		
<b>สมการโครงสร้างของตัวแปร R SQUARE</b>				<b>AFFECT</b> 0.82		<b>SUCCESS</b> 0.91			

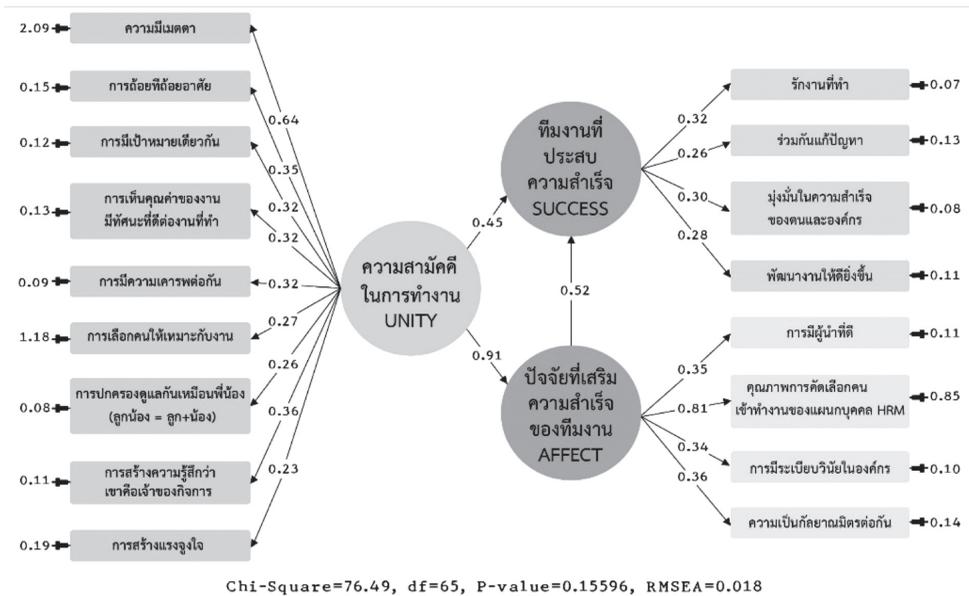
**เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง**

ตัวแปรแฝง	UNITY	SUCCESS	AFFECT
UNITY	1		
SUCCESS	.764**	1	
AFFECT	.755**	.749**	1

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, \*\*p<.01,

TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

จากผลการวิเคราะห์ สรุปลำดับนี้ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 76.49 องศาอิสระเท่ากับ (df) 65 ความน่าจะเป็น (P-Value) เท่ากับ .156 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0098 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .018 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ สนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดในแต่ละตัวแปรแฝง คือ ความมีเมตตา รักรงานที่ทำ และคุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล ด้วยค่า 0-64, 0.32 และ 0.81 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปร ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ(SUCCESS) พบว่าตัวแปรดังกล่าว ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างความสามัคคี (UNITY) และปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน (AFFECT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .45 และ.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ นอกจากนี้ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ (SUCCESS) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากความสามัคคี (UNITY) ผ่านตัวแปรปัจจัยเสริมความสำเร็จของทีมงาน (AFFECT) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 : แสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยา การสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

## อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า จากงานวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ได้ผลในรูปแบบโมเดลต้นไม้อิงทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ โดยมีตัวแปรในเรื่องการสร้างความสำเร็จ เป็นไปตามหลักพุทธศาสนา คือ การใช้หลักสาราณียธรรมในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ เสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยกันได้ด้วยดี ดังการยืนยันจากงานวิจัยของพระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ (แช่หลิ) และงานวิจัยของ พระมหาเกียรย ธมฺมสาโร และการใช้หลักธรรมอภิธานิยธรรม ในการเสริมสร้างความสามัคคี ดังการยืนยันจากงานวิจัยของ เสนอ อัสวามันตา (Assawamanta, 2014) ที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระบบ ส่งเสริมความสมานสามัคคีรักษาประเพณีอันดีงามขององค์กร ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงานอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยอธิบายในรูปแบบโมเดลต้นไม้อิงทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสำเร็จเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ที่มีองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ต้นไม้ออกงามเติบโตประกอบด้วยตัวแปรหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกัน เสมือนต้นไม้มันต้องมีรากใหญ่ น้อยที่ทำหน้าที่ ดูน้ำ อาหาร ในดินเพื่อหล่อเลี้ยงให้ต้นไม้ออกงามโตและแข็งแรง คือตัวแปรที่สำคัญทั้ง 9 ตัว อันประกอบด้วยตัวแปรที่แบ่งเป็นหมวด 3 หมวด หมวดแรก แบ่งตามหลักพุทธศาสนา ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร คือ 1) ความมีเมตตา 2) การถ้อยทีถ้อยอาศัย 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) การเห็นคุณค่าของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ 5) มีความเคารพต่อกัน 6) เลือกคนให้เหมาะกับงาน หมวดที่สอง แบ่งตามหลักการบริหารบุคคลในองค์กร คือตัวแปรที่ 7) การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง 8) การสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของกิจการ และหมวดสุดท้ายแบ่งตามหลักทฤษฎีจิตวิทยา คือตัวแปรที่ 9) การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบให้เกิดความสามัคคีของคนในทีม ที่จะนำพาทางไปสู่ความสำเร็จ

นอกจากนั้น ยังต้องอาศัยตัวแปรเสริมที่ทำให้ต้นไม้ออกงามได้ เช่น 1) คนที่จะปลูกต้นไม้ 2) พืชพันธุ์คัดเลือกต้นกล้าที่ดีและเลือกดินดีในการปลูก 3) ความมีระเบียบวินัยในการหมั่นรดน้ำพรวนดินใส่ปุ๋ยดูแลอย่างสม่ำเสมอ และ 4) ความมีแสงแดดจากดวงอาทิตย์ที่จะช่วยให้ต้นไม้ออกงามอาหารเองได้ ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรสำคัญทั้ง 4 ตัวที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพตามลำดับคือ 1) การมีผู้นำที่ดี 2) คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล HRM 3) การมีระเบียบวินัยในองค์กร และ 4) การเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เมื่อมีองค์ประกอบครบในการปลูกต้นไม้ ความสำเร็จของการปลูกเราสามารถสังเกตได้จาก ต้นไม้ที่ปลูก สามารถมี กิ่งก้าน ใบ ดอก และผลให้เห็นอย่างน่าชื่นใจหรือไม่ ก็เฉกเช่นกับความสำเร็จของทีมงาน ที่สามารถพิจารณาจาก คนในทีมงานต่างทำงานด้วยคุณสมบัติดังนี้คือ 1) รักในงานที่ทำ 2) ร่วมกันแก้ปัญหา 3) มุ่งมั่นในความสำเร็จของตนและองค์กร 4) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ต้นไม้ที่ปลูกย่อมส่งผลให้คนปลูกเกิดความพึงพอใจได้เสมอ เช่นเดียวกับคนทำงาน ที่ย่อมประสบความสำเร็จได้ด้วยคุณสมบัติดังที่กล่าวมา ซึ่งนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์เข้ากับกรอบความคิดของ Peter Senge (Online, 2018)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิง ทำให้ได้ ตัวแปร มาพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยได้เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธิจิตวิทยาการสร้าง ความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ที่ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ที่ ก่อเกิดการสร้างความสามัคคีในทีมงาน แบ่งตามหลักพุทธศาสนา ได้ 5 ตัวแปร ซึ่งได้คำตอบที่สังเคราะห์ได้ จากการสัมภาษณ์ว่ามีหลักธรรมที่สำคัญนอกจากหลักสรวณียธรรมซึ่งเป็นหลักของการสร้างความสามัคคี ตามงานเอกสารที่ศึกษา ยังมีหลักอปริหานิยธรรม ที่เป็นหลักสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการทำงานเป็น ทีม ด้วยการให้ความสำคัญในเรื่องการประชุม ที่ต้องเข้าประชุมและเลิกประชุมพร้อมกัน การให้ความเคารพ ผู้ที่ควรเคารพ ตัวแปรด้านบริหารบุคคลในองค์กร 3 ตัวแปร และตามหลักจิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจ อีก 1 ตัวแปร และได้ตัวแปรส่งผ่านอีก 4 ตัวแปร ที่เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จเป็นทีม นอกเหนือจากความ สามัคคี ประกอบด้วย 1) การมีผู้นำที่ดี 2) คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล 3) การมี ระเบียบวินัย และ 4) ความเป็นกัลยาณมิตร ดั่งงานวิจัยสนับสนุนของ พระสมหมาย อตฺถสิทฺโธ (พีชสิงห์) (Phra Sommai Autthasittho, 2016) และ เสมอ อัศวมันตา ที่นำหลักอปริหานิยธรรมมาให้บริการ ผู้ปกครององค์กรส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด และองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 คือการวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยสมการโครงสร้างโดยโปรแกรม LISREL ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธิจิตวิทยาการสร้าง ความสามัคคี เพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานองค์กรเอกชน หากมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มอื่น เพื่อดูผลการวิจัยว่าสอดคล้องหรือแตกต่างจากผลการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร
2. การนำผลการวิจัยไปทำงานวิจัยเชิงทดลอง เพื่อตรวจสอบว่าผลการทดลองได้ผลเหมือนหรือ แตกต่างจากผลการวิจัยหรือไม่ อย่างไร
3. การนำแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามและวัดผลออนไลน์เพื่อ ใช้ในการคัดสรรบุคคลกรเข้าทำงานเพื่อจะได้มีคุณสมบัติการมีความสามัคคีกับทีมงานเพื่อทีมงานที่ประสบ ความสำเร็จ
4. การเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะกลุ่มตลาดแรงงานจากประเทศใน กลุ่ม AEC จะได้ผลการวิจัยที่เหมือน หรือแตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร และสามารถนำมาใช้คัด กรองคนงานก่อนรับเข้าทำงาน ว่าเป็นคนที่มีแนวโน้มมีความสามัคคีกับทีมงานได้

## References

- Assawamanta, S. (2014). *The Model Administration According To Aparihaniyadhamma of Nonthaburi Provincial Administrative Organization*. Thesis Submitted of Doctor of Philosophy Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Chanprasert, C. (1997). *Human Relation*. Bangkok: Pimlak Education Center.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design*. (3rd ed.). California. USA.
- Luca, J. & Tarricone, P. (2002). *Does emotional intelligence affect successful teamwork?* Edith Cowan University. Perth. Australia. Herdsa.
- Massie, J. L. and John Douglas. (1992). *Managing: A Contemporary Introduction*. Englewood Cliffs: Simon & Schuster Company.
- Nimitsadikul, P. and Jadesadalug, V. (2016). The Human Resource Management Process of the Nakhon Pathom Rajabhat University. *Veridian E-Journal*, 9(3), 631-652.
- P.A. Payutto. (1995). *Discipline is more important than you think*. (6th ed.) Bangkok: Palidham Publishing.
- Phra Sommai Autthasittho (Puedsingh). (2016). A Model of the Application of Aparihaniyadhamma for Administration of Administrators in Local Administrative Organization, Roi-Et Province. *Dhammathas Academic Journal*, 16(1), 101-113.
- Phrakhrupariyatrattananuyut and Uthai Satiman. (2017). Buddha Dhamma on Reducing Inequality in Thai Society. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 2(2), 49-60.
- Phramaha Duangden Thitañño (Tunin) and Phrapalad Somchai Payogo (Damnoen). (2018). The Knowledge Integration of Principles and Practicing According to Religious Way for Developing Peace Building Process. *Journal of MCU Peace Studies*, 6(2), 474-489.
- Sonmanee, K. (2016). Human Resources Management amid Globalization. *Panyapiwat Journal*, 8(1), 275-287.
- Srivorrachatkorn, C. (2010). Factor that cause employee in supply chain department to resign: Case study of accompany who produce goods in Bangkok. *Veridian E-Journal*, 8(1), 185-197.
- Yamsruan, N. (2016). Applying Saraniyadham in building the unity for nurses at Bangsai hospital. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 1 (1), 47-56.