

ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการ
พัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ :
กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ออยุธยา*
Positive Organizational Psychology Variables
Influencing a High Performance Organization:
Case Study of Company of Plants at
the Hi-Tech Industrial Estate,
Phra Nakhon Si Ayutthaya Province



สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล

Sompoch Srivichitvorakul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: sompochsrivichit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม 400 ชุด และสัมภาษณ์เชิงลึก 18 ท่าน บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค สรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .785$) ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัทค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .777$) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .805$) ด้านการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .793$) และด้านการพัฒนาองค์กรแห่ง

* Received October 17, 2018; Revised October 23, 2018; Accepted January 17, 2019



ความเป็นเลิศค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .804$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงและระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ คือภาวะผู้นำองค์กรแบบเบส พฤติกรรมองค์กร องค์กรแบบเซนจ์ และหลักพุทธธรรม ซึ่งมีอิทธิพลหรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 88.7 ($R^2 = .887$)

คำสำคัญ: จิตวิทยาเชิงบวก; การพัฒนาบุคลากร; องค์การแห่งความเป็นเลิศ

Abstract

The research on “Positive Psychological Factors Affecting Personnel Development to the Organization of Excellence “ with the objective to study factors related to psychology according to the principles of positive Dharma in leadership style, good behavior change of the organization and learning organization and perception of organization of being Excellent By conducting integrated research by collected data from 400 questionnaires and 18 in-depth interviews with companies in the Hi-Tech Industrial Estate , summarized as follows

Opinions on the change and development leadership of the company, the average level was at a high level ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .785$) in terms of good personal behavior towards the company. The average level was very high มาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .777$). Learning to develop the organization to progress at a very high level ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .805$) in terms of performance according to Buddhist principles, average level ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .793$) and organizational development of being Excellent Average More ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .804$)

The results of the analysis of the relationship between leadership and the organization of excellence have a high and high level of relationship. For factors influencing positive organizational psychology to develop organizational leadership and personnel to the organization of excellence Is based on Bass’s organizational and Senge’s organizational behavior related to the principle of Buddhism which can influence or predict 88.7 percent ($R^2 = .887$)

Keywords: Positive Psychology; Organization of Excellence

บทนำ

ปัจจุบันมีการพัฒนาองค์การแห่งความเป็นเลิศกันอย่างแพร่หลายและมากขึ้น เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศไปอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนในองค์กรมากขึ้น ทำให้การพยากรณ์ล่วงหน้ายากขึ้นไปด้วย องค์กรต่างๆ จำเป็นจะต้องแสวงหารูปแบบขององค์การ ที่มีความสามารถในการปรับตัว และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (Chantanee, 2016) การที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้น องค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่เก่ง มีภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กร และบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ โดยมีแผนรองรับกับสถานะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถระบุดำเนินการที่รอบด้าน ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และสร้างคุณภาพในผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งการบริหารองค์การจะต้องมีการวิเคราะห์ครอบคลุมมอง หลายมิติ แล้วแต่ความเหมาะสมและลักษณะขององค์การ โดยองค์การที่ดีมีคุณภาพจะต้องทำให้พนักงานเกิดความหวังที่จะนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จ (Phra Brahmagunabhorn P.A.Payutto, 2009) ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกในองค์การเป็นการเน้นใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อศึกษาและกำหนดการพัฒนาบุคคลในเชิงบวก ซึ่งเข้ากับการศึกษาในจิตวิทยาในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ (Department of Mental Health, 2003; Chongrak, 2006) ทั้งนี้ เพราะจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เป็นแนวความคิดจิตวิทยาที่ต่างจากมุมมองมาเป็นให้ความสำคัญกับเรื่องจุดแข็ง (Strength) คุณค่า (Value) มองโลกทางบวกหรือในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่น (Resiliency) ความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q) ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกต่อตนเองและผู้อื่นในเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความคิดและการกระทำเชิงบวก และความสุข (Happiness) ของบุคคล (Seligman, 1998) คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ประกอบด้วยความหวัง (Hopeful) การมองโลกในแง่ดี (Optimisms) และความยืดหยุ่น (Resilient) ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน สร้างความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ความหวัง ซึ่งเป็นกลไกในการสร้างแรงจูงใจและทำให้เกิดกระบวนการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน (Boonrat, 2018)

ด้วยบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนเมือง และส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ ซึ่งพนักงานมีพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน สร้างความพึงพอใจในขณะปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานในองค์กร ทำให้ความหวังในความก้าวหน้าและมีความมั่นคงและยั่งยืนใน ซึ่งผู้วิจัยมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาขององค์การเชิงบวกที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การเพื่อนำพาองค์การสู่ความมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การและในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ 4.0

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรแบบ Senge หลักพุทธธรรม (Buddhism) และองค์กรแห่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กัน
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของ Bass พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม (Buddhism) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ที่เป็นตัวแปรในการศึกษา คือ ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยใช้พื้นที่การศึกษาพระไตรปิฎกและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวกและปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยใช้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ขอบเขตด้านเวลา โดยเริ่ม ตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 เป็นเวลา 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำนวน 18 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารหรือผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยยึดตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เป็นตัวแทนประชากรที่เหมาะสม และทำการสังเคราะห์ผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้จัดการจากบริษัทที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ที่เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นไปทดลอง (Try-out) กับพนักงานบริษัทอื่นจำนวน ๓๐ คน ที่ไม่ใช่เป็นพนักงานบริษัทที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนที่นำมาแบบสอบถามไปใช้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) = 0.863

2) เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ สร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฯ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารหรือผู้จัดการเชิงลึก (In-depth Interview) ตามจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 18 คน จากที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดแผนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการใช้สำรวจ (Survey Research) ได้แก่การแจกแบบสอบถาม บริษัทหรือหน่วยงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 ตัวอย่าง ตามที่กำหนดไว้

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จะใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยนำหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองของคณะมนุษยศาสตร์ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่งและเคลื่อนไหว

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาเอกสาร (Documentary Review) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเน้นการวิเคราะห์สาระสำคัญด้านหาที่กำหนดไว้ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กำหนดตามประเด็น ดังนี้

1) การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) โดยวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้การรับรู้การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานในองค์กร

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ คือการทดสอบสมมติฐานด้วย t - test, ANOVA : F - test และ LSD. (Least - Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้ามีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า Sig. มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation) โดยใช้วิธีวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson s moment Correlation analysis) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรม การนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปรผลในรูปของความสัมพันธ์นั้นใช้เกณฑ์ เช่น ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ซึ่งจะแปลผลไปตามเกณฑ์การวัดระดับสหสัมพันธ์ ที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การแปลผลระดับสหสัมพันธ์นั้นๆ

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เทคนิค 6C ได้แก่ การจัดกรอบแนวคิด (Conceptualize) การแสดงความคิดเห็น (Commentate) การจัดหมวดหมู่ (Category) การจำแนกกลุ่ม (Classify) การจัดเนื้อหาสาระ (Content) และประเด็นสำคัญ (Important Topic) โดยจัดกระทำไปพร้อมๆกันในช่วงการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการจดบันทึกย่อ และการถอดเทปบันทึกจากการสัมภาษณ์ รวมทั้งสรุปได้ภาพถ่ายจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน พร้อมทั้งการจัดหมวดหมู่ในแต่ละตัวแปร จนกระทั่งได้ข้อมูลครบถ้วนและเหมาะสมที่จะนำไปสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยสรุปได้คือกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.50 ส่วนเพศชาย มีช่วงอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีวุฒิการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.00 และต่ำสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.00 โดยอยู่ฝ่ายการผลิต คิดเป็นร้อยละ 58.50 สำหรับสถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาคือแต่งงานแล้ว (อยู่ด้วยกัน) คิดเป็นร้อยละ 43.00 และต่ำสุดคือหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.50 ส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.50 และต่ำสุดคือ 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.00 เป็นต้น

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดเห็นต่อปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน				องค์กร แห่งความ เป็นเลิศ
	ภาวะผู้นำ ตาม Bass	พฤติกรรม องค์กร	องค์กรแบบ Senge	พุทธธรรม (Buddhism)	
- ภาวะผู้นำตามแนวคิด (Bass)	-	.778**	.724**	.686**	.662**
- พฤติกรรมองค์กร (Organ)	.776**	-	.835**	.804**	.765**
- องค์กรตามแบบ (Senge)	.724**	.835**	-	.854**	.807**
- พุทธธรรม (Buddhism)	.686**	.805**	.854**	-	.849**
- องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	.662**	.756**	.807**	.849**	-

ตาราง การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ (Bass) พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism) มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศ ดังนี้

ตัวพยากรณ์ด้าน	b	S.E.	Beta	t	Sig.
- ค่าคงที่	.014	.115	-	.123	.902
- ภาวะผู้นำตามแนวคิด (Bass)	.059	.042	.057	1.382	.168
- พฤติกรรมองค์กร (Organ)	.073	.052	.075	1.400	.162
- องค์กรตามแบบ (Senge)	.221	.053	.232	4.168	.000**
-พุทธธรรม (Buddhism)	.533	.049	.552	10.802	.000**

R = .942 R² = .887

by Durbin-Watson = 1.909

2. ผลการทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาศักยภาพการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ซึ่งมีค่า Sig.น้อยกว่า $\alpha = 0.01$ เท่ากับ 0.000* แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วยภาวะผู้นำองค์กรแบบเบสส์ พฤติกรรมองค์กรองค์กรตามแบบเซนจ์ และหลักพุทธธรรม จึงพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาศักยภาพการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ 88.7 ($R=.942$, $R^2=.887$)

3. จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้บริหารบริษัทได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กร มีการเน้นจริยธรรมซึ่งพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติเสมอ ซึ่งผลการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กร โดยจิตวิทยาทางด้านบวก ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง และการปลงใจใฝ่ทำงานอยู่เสมอ ดังนี้

(1) ความหวัง เป็นความหวังว่าตนเองจะได้รับและประสบการณ์ในทางบวกและเชื่อว่าตนเองจะมีความสามารถเพียงพอต่อการทำงานและมีประสบการณ์ในทางบวกได้

(2) การมองโลกในแง่ดี เป็นการมองในทางที่จะเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต เช่น การมองสิ่งต่างๆ หรือมองปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาในทางที่ดีหรือในทางบวก มีผลต่อสุขภาพจิต ของผู้มองเอง มองสิ่งรอบข้าง รอบตัวเอง และมองคุณรอบข้างหรือมององค์กรรอบข้างด้วย

(3) การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง ด้วยความสามารถของบุคคล ไม่อาจคงที่ได้ ซึ่งมีความยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ได้ สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพในการแสดงออกของบุคคล จึงขึ้นอยู่กับรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้นๆ จึงเชื่อว่าบุคคลที่มีความสามารถ จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหา ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

(4) การปลงใจใฝ่ทำงาน มีปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัทมีปลงใจใฝ่ทำ 2 ปัจจัยคือ

(ก) ปัจจัยภายนอก ไม่อาจควบคุมได้ เช่น หัวหน้า/เจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานซึ่งจะกำหนดให้สิ่งนั้นต้องเป็นอย่างนี้ สิ่งนี้ต้องเป็นอย่างนั้น คนนั้นควรพูดอย่างนี้ คนนี้ควรทำอย่างนั้น อาจจะกำหนดได้ยาก

(ข) ปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ เช่น การควบคุม”วิธีการคิด” หรือ”ความคิด” ของตนเอง โดยกำหนดให้คิดสร้างสรรค์ในทางบวก แต่ให้หยุดคิดในเชิงลบ เป็นต้น

ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จึงได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความคิดแบบสร้างสรรค์ในทางบวก โดยใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวกและใช้หลักธรรมาภิบาล ในการเน้นจริยธรรมของ

พนักงาน ซึ่งไม่เน้นการลงโทษพนักงานที่เป็นด้านลบ จะเน้นในด้านบวก โดยดึงส่วนดีของพนักงานมาใช้ประโยชน์ ทำการชี้แจงให้พนักงานได้รู้ล่วงหน้า แต่ถ้าพนักงานยังทำผิดมาซ้ำๆ ขึ้นอีก ต้องเชิญมาพูดคุยก่อน ถ้าทำผิดเงื่อนไขจึงจะลงโทษ โดยทำสัญญาใจกันไว้ เป็นต้น

3.2 ความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยส่วนใหญ่เป็นภาวะผู้นำในการพัฒนาบริษัทฯ คือ ผู้นำได้สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยชี้แจงถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของพนักงานแต่ละฝ่าย และจัดเรียงลำดับไว้ 3 อันดับ คือ

- (1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา
- (2) การพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบริหารงานบุคลากร

ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี การบูรณาการเทคโนโลยีที่เป็นข้อมูลหรือสารสนเทศ และสมรรถนะทางเทคโนโลยีสมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในบริษัทฯ

3.3 ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกในหลักพระพุทธศาสนา ได้เน้นให้พนักงานบริษัทมีความเมตตา มีความปรารถนาดีให้พนักงานมีความรักสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน คือ ผู้นำได้ยึดหลักพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอิทธิบาท 4 (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996) ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานบริษัทมีใจรักและความผูกพันในองค์กร มีความขยันในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 คือการพัฒนาศักยภาพและนวัตกรรมที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงไปด้วยรวดเร็ว โดยการปรับตัววิธีการคิด วิธีการทำงานและการบริหารขององค์กรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะให้เป็นชุมพลที่สำคัญกับองค์กรยิ่งขึ้น

3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์การกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัทฯ โดยภาวะผู้นำของบริษัทฯได้นำหลักจิตวิทยาในด้านบวก มาปรับใช้กับพนักงานในบริษัทฯคือด้านการจูงใจเชิงบวกที่ยกย่องพนักงานที่ได้ใช้ศักยภาพของตนทำงานด้วยความขยันไม่ขาดงานบ่อย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และมีพฤติกรรมในการรักษาระเบียบและวินัยของบริษัทฯด้วยดี รวมทั้งดูแลสุขภาพตนเองทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การบริหารจัดการบริษัทโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกและหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดกับพนักงาน มีองค์ประกอบ 4 ปัจจัย เช่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการปลงใจทำงานอยู่เสมอ ดังนี้

1) ความหวัง เป็นความหวังว่าตนเองจะได้รับและประสบการณ์ในทางบวกและเชื่อว่าตนเองจะมีความสามารถเพียงพอต่อการทำงานและมีประสบการณ์ในทางบวกได้

2) การมองโลกในแง่ดี เป็นการมองในทางที่จะเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต เช่น การมองสิ่งต่างๆ หรือมองปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาในทางที่ดีหรือในทางบวก มีผลต่อสุขภาพจิต ของผู้มองเอง มองสิ่งรอบข้าง รอบตัวเอง และมองดูคนรอบข้างหรือมององค์กรรอบข้างด้วย

3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้วยความสามารถของบุคคล ไม่อาจคงที่ได้ ซึ่งมีความยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ได้ สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพในการแสดงออกของบุคคล จึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้นๆ จึงเชื่อว่าบุคคลที่มีความสามารถ จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหา ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

4) การปลงใจทำงาน มีปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัทมีปลงใจทำงาน 2 ปัจจัยคือ

- ปัจจัยภายนอก ไม่อาจควบคุมได้ เช่น หัวหน้า/เจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานซึ่งจะกำหนดให้สิ่งนั้นต้องเป็นอย่างนี้ สิ่งนี้ต้องเป็นอย่างนั้น คนนั้นควรพูดอย่างนี้ คนนี้ควรทำอย่างนั้น อาจะกำหนดได้ยาก
- ปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ เช่น การควบคุม”วิธีการคิด” หรือ”ความคิด” ของตนเอง โดยกำหนดให้คิดสร้างสรรค์ในทางบวก แต่ให้หยุดคิดในเชิงลบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศฯ จึงขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับจิตวิทยาที่ปรึกษาในบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคและนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) ควรทำวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ

3) ควรทำวิจัยรูปแบบนิคมอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งความเป็นเลิศของนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย



References

- Boonrat, S. (2018). The Development of the Country with the Philosophy of a Sufficient Philosophy in the Era of Thailand 4.0. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 3(2), 197-206
- Chantanee, A.(2016). *Advance Management Research Methodology*. (3rd ed.). Bangkok: Jaransanidwong Company.
- Chongrak, D. (2006). *Theory of Counseling and Initial Psychotherapy*. No. 1. Bangkok: Technology Promotion Association (Thai-Japanese), 2006.
- Cronbach, Lee J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper& Row.
- Department of Mental Health. (2003). *A Guide to Developing Social Care Standards in the Ministry of Public Health*. Nonthaburi: Department of Mental Health.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control*. (9th ed.) Englewood Cliffs: Prentice Hall International.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka*. Bangkok: MCU Press.
- Phra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto). (2009). *The Buddhist's Discipline*. (51th ed.). Bangkok: Pimsuay.
- Phra Thammawisuthikawee (Phichit Dhitavanno). (2006). *Mental Development. Type 8*. Bangkok: Creative Company Limited.
- Seligman. M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.