

รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1046 รายการ

*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา

ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TCI กลุ่ม ที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
2651-1630	2672-9040	<u>วารสารสังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยาเชิง พุทธ</u>	<u>Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology.</u>	1	Social Science s	https://www.tci-thaijo.org/index.php/JSBA	



P-ISSN 2651-1630
E-ISSN 2672-9040

วารสารสังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ

Journal of Social Science
and Buddhist Anthropology

ปีที่ 5 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2563)
Vol.5 No 8 (August 2020)

Editorial Team

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ.,ดร.

พระราชปริยัติกวี, ศ.,ดร.

พระเทพปัญญาสุธี

พระครูพรหมเขตคณารักษ์, ดร.

บรรณาธิการบริหาร

พระครูวินัยธรสุริยา สุริโย(คงคาไหว), ดร.

วัดวังตะวันตก, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

นางสาวปญญาดา จงละเอียด

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

กองบรรณาธิการ

พระครูอรุณสุดาลังการ, รศ., ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

พระครูสิริธรรมาภีรัต, ผศ., ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

ศาสตราจารย์ ดร. ครองชัย หัตถา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

รองศาสตราจารย์ ดร. ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร. สืบพงษ์ ธรรมชาติ

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุญโท

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

รองศาสตราจารย์ ฟิ้น ดอกบัว

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วาสนา แก้วหล้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณิชภาพรรณ คูวิเศษแสง

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนิศร ยืนยง

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พอใจ สิงหนนดร

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

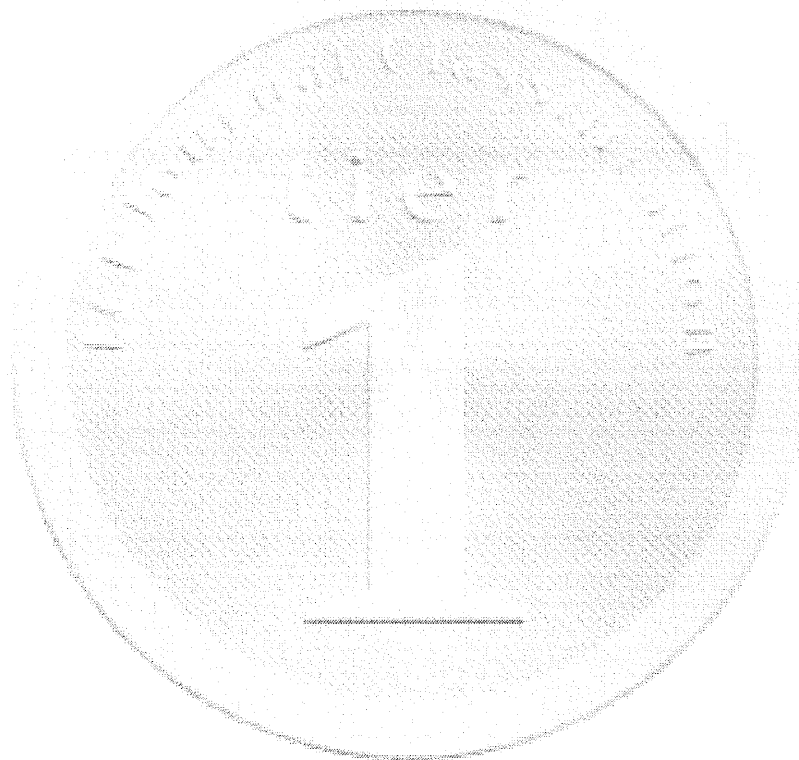
ดร. มะลิวัลย์ โยธารักษ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ดร. ธีระพงษ์ สมเขมาใหญ่

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ดร. สิทธิโชค ปาณะศรี



Approved by TCI during 2020 - 2024

(https://www.kmutt.ac.th/jif/public_html/announcement_58.php)

Indexed in TCI (https://www.kmutt.ac.th/jif/public_html/list%20journal.php)



Editor : Dr. Phrakruwinaitorn Suriya Suriyo

International Standard Serial Number

ISSN : 2651-1630 (Print)

ISSN : 2672-9040 (Online)

Language

English (https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/user/setLocale/en_US?source=%2Findex.php%2FJSBA%2Fabout%2FeditorialTeam)

ภาษาไทย (https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/user/setLocale/th_TH?source=%2Findex.php%2FJSBA%2Fabout%2FeditorialTeam)

Home ThaiJo

อิทธิพลของหลักธรรมในการปกครอง ขององค์การรัฐวิสาหกิจ
ที่ได้รับรางวัลรัฐวิสาหกิจยอดเยี่ยมและมีรายได้เป็นอันดับหนึ่ง
ของประเทศ*

THE INFLUENCE OF BUDDHIST PRINCIPLES ON ORGANIZATIONAL
ADMINISTRATION OF THE STATE ENTERPRISE WHICH RECEIVED
EXCELLENCE MANAGEMENT AWARD AND HAVING
THE NUMBER ONE INCOME IN THE COUNTRY

ปรัชญ์ งามสมภาค

Prat Ngamsompark

บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน)

PTT Oil and Retail Business Public Company Limited, Thailand

สันติธร ภูริภักดี

Santidhorn Pooripakdee

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand

E-mail: prat58604920@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการปกครอง ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลรัฐวิสาหกิจยอดเยี่ยมและเป็นองค์การที่มีรายได้เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านภาวะหมดไฟในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันขององค์การ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากร คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 5,288 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 ตัวอย่างสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นเท่ากัน และวิธีเลือกหน่วยตัวอย่างอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-แอสควร์เท่ากับ 98.80 P - Value เท่ากับ 0.10 ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 1.20 GFI เท่ากับ 0.98 AGFI เท่ากับ 0.95 CFI เท่ากับ 1.00 และ RMSEA เท่ากับ 0.02 จากผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมในการปกครองมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่เมื่อพิจารณาในทางอ้อมผ่าน ภาวะหมดไฟ

* Received 10 June 2020; Revised 13 August 2020; Accepted 18 August 2020



บทนำ

ประเทศไทยมีประชากรนับถือพระพุทธศาสนา 94.6% (พ.ศ. 2560) โดยพระพุทธศาสนาเข้าสู่ประเทศไทยประมาณปี พ.ศ. 236 จากอินเดีย ได้สั่งสมสร้างเป็นวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิต มีการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ในปี พ.ศ. 2435 ในชื่อวิชา “ธรรมจารี” และ เปลี่ยนเป็นวิชา “พระพุทธศาสนา” ในปัจจุบัน (दनัย प्रीषाเพิ่มประสิทธิ์, 2549) จึงมีความเป็นไปได้เป็นอย่างมากกว่า คำสอนในพระพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมตลอดจนบุคลิกลักษณะของคนไทยที่นับถือพระพุทธศาสนา โดยการสืบทอดพระพุทธศาสนาในประเทศไทยนี้ มิใช่เป็นเพียงการสืบทอดในทางสังคมชุมชนทั่วไป แต่ผู้นำพาพระพุทธศาสนามากว่า 2,000 ปี คือผู้นำหรือกษัตริย์ของประเทศ โดยประเทศไทยมีความเด่นชัดในลักษณะของความเป็นประเทศในสมัยอาณาจักรสุโขทัย ซึ่งจากหลักฐานพบว่าพ่อขุนรามคำแหง (พ.ศ. 1822 - 1841) ได้มีการนับถือพระพุทธศาสนาแล้วตั้งแต่ต้นโดยสืบทอดมาจากอาณาจักรดั้งเดิมที่ตั้งอยู่ก่อน เช่น ละโว้ (ลพบุรี) ทวารวดี (นครปฐม) หรือสุโขทัย (ลำพูน) มีการแสดงตนเป็นแบบอย่าง เช่นการออกผนวชของพระมหาธรรมราชาลิไท (พ.ศ. 1890 - 1919) พระมหากษัตริย์ไทยพระองค์แรกที่ได้ทรงผนวช และเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสืบทอดมาในสมัยอยุธยาได้มีการอุปสมบทสำหรับควบคุมการปฏิบัติของพระมหากษัตริย์ในการปกครอง คือ ทศพิธราชธรรม 10, จักรวรรดิวัตร 12 และ ราชสังคหวัตถุ 4 ซึ่งได้ปฏิบัติถ่ายทอดมาจนถึงยุคสมัยรัตนโกสินทร์ โดยแม้แต่ในสมัยกรุงธนบุรีสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชพระราชพงศาวดารยังกล่าวว่าพระองค์นิยมในการทำวิปัสสนาและถามตอบปัญหาทางธรรมกับพระภิกษุผู้มีความรู้ (दनาร์ บุญธรรม, 2555) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้แสดงว่าพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมของคนไทย การจะเข้าใจในลักษณะทางความคิดของคนไทยหรือลักษณะทางสังคมของไทยสามารถศึกษาได้จากพระพุทธศาสนา (กาญจนาภรณ์ ประชาต, 2559) พระพุทธศาสนากับชนชาติไทยนี้ มีความเป็นมาควบคู่กันอย่างแยกไม่ออก โดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้แสดงในหนังสือ ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติว่า ประวัติศาสตร์ประเทศไทยเป็นประวัติศาสตร์ของชนชาติที่ นับถือพระพุทธศาสนาโดยสะท้อนผ่านทางพิธีกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย มีประเพณีที่สำคัญและวันหยุดทำงานที่มาจากวันสำคัญทางศาสนา ภาษาอันมีรากจากภาษาบาลีและสันสกฤตซึ่งเป็นภาษาที่ใช้จารึกและเผยแพร่คำสอนในพระพุทธศาสนาตั้งแต่สมัยพุทธกาล มีศาสนาเป็นสถาบันประจำชาติควบคู่กับพระมหากษัตริย์และชาติ โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นผู้อุปถัมภ์เสมอมาโดยตลอด แสดงถึงภาพรวมของสังคมไทย ประเพณี คตินิยม และพฤติกรรมของคนในประเทศ ซึ่งในความหมายของท่าน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2556) พระพุทธศาสนาตามความหมายของคนไทย แบ่งออกได้สองด้าน คือ ธรรมวินัย และ วัฒนธรรม โดยธรรมวินัยเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ศึกษาในหลักการในคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง วัฒนธรรมคือสิ่งที่



อื่นได้ดี มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ ไม่มีพฤติกรรมอันเป็นผลเสียหรือขัดขวางการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรนี้นอกจากจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรแล้ว ยังเป็นทรัพยากรในการทำงานของบุคลากร หากทรัพยากรมีน้อยกว่าภาระงานบุคลากรจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) (Kumar, S., 2015) ซึ่งก่อให้เกิดความหุดหู่เศร้าใจไม่มีแรงกายและใจจะทำงานต่อไป (Emotional Exhaustion) เห็นผู้อื่นเป็นวัตถุต้องการหลบหนีหายไป (Depersonalization) และ ลดทอนความสามารถของตัวเองลง (Diminished Personal Accomplishment) นำมาซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีในทางตรงข้าม หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นอย่างดีตรงตามที่คาดหวังไว้จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) อันส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี (Baloch, Q. et al., 2014) เกิดความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของบุคลากรกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พัฒนาเป็นความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) (Anggraeni, A. et al., 2017) โดยเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันองค์กรมากขึ้น พฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมากขึ้นตาม เป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) (Rusu, R., 2013) และด้วยพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรที่นี้ ไม่ใช่เฉพาะกับภาระงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเท่านั้น บุคลากรที่อยู่กับองค์กรด้วยความสุขยังมีพฤติกรรมที่ดีที่นอกเหนือไปจากการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วย นั่นคือการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) คือ บุคลากรปฏิบัติงานหรือมีพฤติกรรมด้านดีนอกเหนือจากบทบาทในการทำงานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในส่วนที่นอกเหนือไปจากภาระงานของตน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (Sharma, V. & Jain, S., 2014) โดยสรุปแล้ว ผลจากการรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนจากองค์กรนี้ ไม่ว่าจะเป็นการไม่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน การเกิดความพึงพอใจในงาน การเกิดความผูกพันองค์กร และการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนี้ นำมาซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ ดังนั้น การศึกษาถึงอิทธิพลของหลักธรรมในการปกครองต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดการองค์กร

การศึกษาถึงอิทธิพลของหลักธรรมในการปกครองต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรนี้ ควรพิจารณาไปที่องค์กรที่มีสัญชาติไทยที่มีอายุองค์กรสูงเพื่อให้สอดคล้องกับการถ่ายทอดความเชื่อตามบริบทของสังคม และต้องเป็นองค์กรที่มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจสูง เพื่อให้ผลจากการศึกษาเกิดประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาองค์ความรู้ได้ องค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีการแปลงรูปตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 จึงเป็นองค์กรที่เหมาะสมในการเป็นกรณีศึกษาด้วยเหตุผลว่าพระราชบัญญัตินี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแปลงทุนรัฐวิสาหกิจทั้งหมดเป็นทุนเรือน



ด้วยเหตุผลของวัฒนธรรมอันมีที่มาจากพระพุทธศาสนาในสังคมไทย และความที่ ปตท. เป็นองค์กรของรัฐซึ่งเป็นองค์กรสัญชาติไทยภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและสังคมไทย ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในเรื่องของงานวิจัยเชิงประจักษ์กับองค์การรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพสูง โดยมี ปตท. เป็นกรณีศึกษาเพื่อทดสอบถึงควมมีอิทธิพลของหลักธรรมในการปกครองอันประกอบด้วย การไม่มีซึ่งอคติ 4 พรหมวิหาร 4 ราชสังคหวัตถุ 4 จักรวรรดิวัตร 12 ทศพิธราชธรรม 10 และ อปรีหานิยธรรม 7 ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ปตท. เพื่อใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวแบบจัดการองค์การจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของหลักธรรมในการปกครอง ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลรัฐวิสาหกิจยอดเยี่ยมและมีรายได้เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางโดย ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ ความผูกพันขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มประชากร คือ พนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีจำนวนประชากรทั้งหมด 5,288 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับสมการโครงสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling: SEM) ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 - 20 ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่เป็นตัวแปรสังเกต (Hair, J. F. et al., 2010) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีแบบสอบถามที่ใช้ได้ 389 ตัวอย่าง สอดคล้องกับพารามิเตอร์ที่เป็นตัวแปรสังเกต 22 พารามิเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 7 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน 3) แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในงาน 4) แบบสอบถามประเมินการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5) แบบสอบถามประเมินความผูกพันขององค์การ 6) แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 7) แบบสอบถามถึงการรับรู้ของบุคลากรถึงหลักธรรมในการปกครอง เพื่อสรุปถึงควมมีอิทธิพลระหว่างกันตามสมมติฐานที่ได้วางไว้ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale

ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการองค์การจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบหาค่า IOC ของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยค่าดัชนีความ



ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายนอก (Measurement Model)

ตัวแปรแฝงภายนอก	องค์ประกอบย่อย	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE)	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (CR)
หลักธรรมในการปกครอง	การไม่มีซึ่งอคติ4	0.67	0.70	0.93
	พรหมวิหาร4	0.88		
	ราชสังคหวัตถุ4	0.96		
	จักรวรรดิวัตร12	0.83		
	ทศพิธราชธรรม10	0.91		
	อปทานิยธรรม7	0.73		

ตารางที่ 3 แสดงแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายใน (Measurement Model)

ตัวแปรแฝงภายนอก	องค์ประกอบย่อย	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE)	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (CR)
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์	0.42	0.71	0.76
	การมองผู้อื่นเป็นเพียงวัตถุ	0.53		
	การลดทอนความสามารถของตัวเองลง	0.69		
ความพึงพอใจในงาน	จากปัจจัยภายใน	0.88	0.77	0.87
	จากปัจจัยภายนอก	0.87		
การมีพฤติกรรมเชิงบวก	การให้ความช่วยเหลือ	0.83	0.53	0.84
	ความสำนึกในหน้าที่	0.84		
	การเป็นสมาชิกที่ดี	0.22		
	ขององค์กร	0.71		
ความผูกพันองค์กร	การให้ความร่วมมือ	0.85	0.57	0.73
	ความผูกพันโดยตรงจากภายในที่เกิดจากการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.77		
	ความผูกพันอันเกิดจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรและความจำเป็นในการหาเลี้ยงชีพ	0.51		
พฤติกรรมในการ	ความผูกพันอันเกิดจากบรรทัดฐานทางศีลธรรมของบุคคล	0.53	0.57	0.71
	พฤติกรรมในการทำงานตามภาระหน้าที่	0.80		



ตารางที่ 5 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลรัฐวิสาหกิจยอดเยี่ยมและมีรายได้เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ (หลังปรับโมเดล)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	98.80	-
df	-	82	-
p-value	p > 0.05	0.10	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.20	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.95	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ศักยภาพของตัวแปร เป็นการพิจารณาตัวแปรแฝงที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลรัฐวิสาหกิจยอดเยี่ยมและมีรายได้เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ ว่ามีผลกระทบทางตรง ทางอ้อม และผลกระทบรวมต่อกัน ดังแสดงในตารางที่ 6 และ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ในภาพที่ 1

ตารางที่ 6 ค่าผลกระทบของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรเชิงสาเหตุ (Antecedents)	ตัวแปรผล (Consequences)														
	ภาวะหมดไฟในการทำงาน (BOT)			ความพึงพอใจในงาน (JST)			พฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB)			พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร (IWP)					
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE			
หลักการในการปกครอง (BMP)	-0.20*	-	-0.20*	0.28**	-	0.28**	0.22**	-	0.22**	0.26**	-	0.26**	-0.26*	0.51**	0.25**
ภาวะหมดไฟในการทำงาน (BOT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.49*	-	-0.49*
ความพึงพอใจในงาน (JST)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.47**	-	0.47**
พฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.55**	-	0.55**
ความผูกพันขององค์การ (OCM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.61**	-	0.61**

** p < 0.01, * p < 0.05; DE คือ อิทธิพลทางตรง; IE คือ อิทธิพลทางอ้อม; TE คือ อิทธิพลรวม



อันส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) โดยการมอบพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของพนักงานเป็นการตอบแทน (Susanty, A. & Miradipta, R., 2013) ผลจากการวิจัยนี้จึงขัดกับงานวิจัยอันเกี่ยวกับเรื่องการสนับสนุนจากองค์การต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยส่วนมาก (Tremblay, M. et al., 2019); (Singh, R., 2019) แต่ในงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์การหากไม่สร้างการรับรู้หรือความเชื่อใจให้เกิดกับบุคลากร จะไม่เกิดผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (Lee, H. & Chui, J., 2019); (Paille, P. et al., 2010); (Dai, Y. D. et al., 2017) โดยหากพิจารณาถึงผลจากงานวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่าการสนับสนุนจากองค์การโดยไม่สร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้น บุคลากรรู้สึกว่าการสนับสนุนนั้นเป็นสิ่งที่พึงได้จากการเข้าทำงานในองค์การไม่เกิดความรู้สึกต้องตอบแทน โดย ปตท. เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างองค์การแบบเดียวกับราชการ มีปริมาณคนเยอะกว่างาน มีสวัสดิการที่ดีและไม่สามารถกระทบได้ (กษม ชนะวงค์ และคณะ, 2560) ขาดการกดดัน ขาดการจูงใจในการทำงานด้วยเครื่องมือ (ประสงค์ ตียะปัญญินิตย์, 2558) อาจนำมาซึ่งพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในทางลบได้

และจากผลของการวิจัยในการพิจารณาตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งประกอบด้วย ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ ความผูกพันขององค์การ พบว่า ส่งอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับในหลายงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์การต่อบุคลากรนำมาซึ่งการไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน (Karatepe, O. S., 2011) นำมาซึ่งความผูกพันขององค์การ (Sharma, J. & Dhar, R. L., 2016) นำมาซึ่งการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร (Wen, J. et al., 2016) และ ความพึงพอใจในงาน (Poon, J. et al., 2007) โดยภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร (Cohen A. & Abdullah, M., 2014) ในขณะที่ ความพึงพอใจในงาน (Hosie, P. J. & Sevastos, P., 2009) การมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร (Dharma, Y., 2017) และความผูกพันขององค์การ (Rusu, R., 2013); (Sharma, J. & Dhar, R. L., 2016) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ด้วยอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง การสนับสนุนจากองค์การซึ่งได้แก่หลักธรรมในการปกครองส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะฉะนั้น การพิจารณาถึงการสร้างตัวแปรคั่นกลางนี้ให้เกิดขึ้นด้วยการใช้หลักธรรมในการปกครองที่ถูกต้อง เช่น การป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถทำได้โดยการให้ทรัพยากรที่เพียงพอเหมาะสมกับงานพร้อมทั้งมอบความอิสระและอำนาจในการควบคุมงาน รวมถึงการสนับสนุนที่ดีจากองค์การให้กับบุคลากร (Johnson, J. V. & Hall, E. M., 1988) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำได้โดยการพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานในการทำงานแล้วตอบแทนด้วยสิ่งนั้นโดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ



สรุป/ข้อเสนอแนะ

หลักการในการปกครองนั้นหากนำมาซึ่งการสนับสนุนจากองค์การในสิ่งที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร จะส่งผลให้ไม่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน สร้างพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันขององค์การ แล้วส่งผลบวกต่อพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น การบริหารจัดการองค์การด้วยหลักการในพระพุทธศาสนาจึงสามารถทำได้ แต่ต้องกระทำโดยละเอียดมีการพิจารณาถึงสิ่งที่บุคลากรต้องการ พิจารณาถึงค่านิยมของบุคลากร พิจารณาการใช้เครื่องมือสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ดี ให้บุคลากรเกิดการรับรู้และตระหนักถึงสิ่งที่องค์การมอบให้ สร้างความรู้สึกในการตอบแทน ไม่ใช่เพียงการให้หรือสนับสนุนเพียงอย่างเดียวโดยไม่พิจารณาถึงปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริง ซึ่งไม่นำมาซึ่งประโยชน์แต่กลับนำมาซึ่งผลในทางลบอันแสดงออกมาในพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับองค์การรัฐวิสาหกิจ ที่บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้ความรู้สึกของพื้นที่ปลอดภัย ขาดการจูงใจและการผลักดัน โดยทั้งนี้หากสามารถทำงานวิจัยต่อไปเพื่อให้ได้ผลการศึกษามีประโยชน์มากขึ้น ควรออกแบบงานวิจัยให้พิจารณาถึงความต้องการที่แท้จริงและค่านิยมของบุคลากรในการทำงานเพื่อทดสอบอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การในลักษณะของหลักการในพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างตัวแบบกรการจัดการองค์การที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษม ชนะวงศ์ และคณะ. (2560). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย กรณีศึกษาโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. วารสารกรการกรบริหารท้องถิ่น, 10(1), 53-63.
- กาญจนานัฐ ประธาตุ. (2559). พระพุทธศาสนากับสังคมไทย: การยืนหยัดและท้าทายในรอบทศวรรษ (พ.ศ. 2548-2558). วารสารพุทธจิตวิทยา, 1(1), 35-48.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมกรการทำงานในองค์กร และกิจกรรมกรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. วารสารปาริชาติ, 22(1), 79-90.
- दनัย ปรีชาเพิ่มประสิทธิ์. (2549). หลักสูตรกรการศึกษาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนไทย: รุ่งเรืองหรือร่วงโรย. วารสารศิลปศาสตร์, 6(2), 128-158.
- दनาร์ บุญธรรม. (2555). พระมหากษัตริย์ไทยกับพระพุทธศาสนา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สายธุรกิจโรงพิมพ์ บริษัทอัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ประยงค์ แสนบูรณ. (2557). หลักกรมในการปกครองของพระพุทธศาสนา. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์, 31(3), 139-158.



- Dharma, Y. (2017). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 7–12.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural models with unobservable variable and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair J. F. et al. (2006). *Multivariate data analysis*. (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- _____. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New York: Pearson.
- Hosie, P. J. & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? . *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- Hulin, C. L. et al. (2003). *Hand book of psychology Industrial and organizational psychology*. New Jersey: Wiley.
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross - sectional study of a random sample of Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Karatepe, O. S. (2011). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes A study of hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Koopmans, L. et al. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of Organizational and Educational Leadership*, 53(8), 856-866.
- Kumar, S. (2015). Influence of Spirituality on Burnout and Job Satisfaction: A Study of Academic Professionals in Oman. *South Asian Journal OF Management*, 22(3), 137-175.
- Lee, H. & Chui, J. (2019). The mediating effect of interactional justice on human resource practices and organizational support in a healthcare organization. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(2), 129-144.



- Tseng, C. (2010). The Effects of Learning Organization Practices on Organizational Commitment and Effectiveness for Small and Medium-Sized Enterprises in Taiwan. In A Dissertation in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy. The University of Minnesota.
- Wen, J. et al. (2016). Customer Mistreatment Behavior and Hotel Employee Organizational Citizenship Behavior the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Nankai Business Review International*, 7(3), 322-344.