

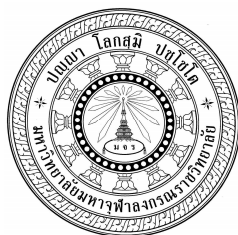
การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร
ในเขตอยุธยา

THE BUDDHA DHAMMA APPLICATION FOR STRENGTHENING
THE BANKING BUSINESS TEAM IN THE AYUTTHAYA AREA

นายรักเขต รัตนคุปต์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗



การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร
ในเขตอยุธยา

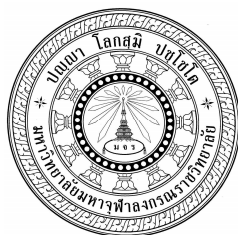
นายรักเขต รัตนคุปต์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Buddha Dhamma Application for Strengthening
The Banking Business Team in The Ayutthaya Area

Mr. Rakkhet Rattanakhup

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2024

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา” เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.)

กรรมการ

(พระเมธาวิญญู, รศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

(ผศ. ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ)

กรรมการ

(พระครูสุตวุดมคุณบัณฑิต, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ. ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ

ประธานกรรมการ

พระครูสุตวุดมคุณบัณฑิต, ผศ.ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายรักเขต รัตนคุปต์)

ชื่อสารนิพนธ์ : การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร
ในเขตอยุธยา

ผู้วิจัย : นายรักเขต รัตนคุปต์

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: ผศ. ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ

พธ.บ. (ภาษาอังกฤษ), พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์),

ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ. ดร.,

พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ),

พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นทีมงาน ของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๓) เพื่อนำเสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

งานวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูปหรือคน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (InDepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาสรุปเป็นความเรียง และการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจด้วยแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๒ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา จำนวน ๑๔๔ คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน คือ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ตามลำดับ

๒. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรค ที่การใช้หลักพุทธธรรมในธุรกิจธนาคารเพื่อเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือเป็นเรื่องที่มีคุณค่า แต่ประสบปัญหาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อ การตีความหลักคำสอนที่แตกต่างกัน และความท้าทายในการรวมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาที่ต้องการทรัพยากรและเวลามากทำให้การปรับตัวยาก จึงต้องพัฒนาแนวทางเหมาะสมเพื่อลดผลกระทบของปัญหาเหล่านี้ ความเข้าใจเรื่องการเปิดเผยตามหลักพุทธธรรม การปรึกษาหารือ การสร้างความร่วมมือ และการติดตามการพัฒนาทีมงานนั้นต้องการความเข้าใจ การสื่อสาร และความยืดหยุ่นจากทุกฝ่ายเพื่อสร้างความสำเร็จ โดยข้อเสนอแนะ คือ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารในทีมงานธุรกิจธนาคารด้วย หลักพุทธธรรม แนะนำการส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับทางวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ฝึกอบรมจากผู้รู้ และการทำงานร่วมกับผู้นำองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับ การสื่อสารเปิดเผย พัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟัง และการเน้นความเข้าใจเรื่องความเป็นส่วนตัว การฝึกอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม และการออกแบบ โปรแกรมการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องผ่านกรอบ การวัดผล เทคนิคการโค้ช และการประเมินตนเอง ส่งผลให้ทีมงานไม่เพียงแต่ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น แต่ยังสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีความหมายและยั่งยืน

Research Paper Title : The Buddha Dhamma Application for Strengthening
The Banking Business Team in The Ayutthaya Area

Researcher : Mr. Rakkhet Rattanakhup

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Suphattharachai Sisabai,
B.A. (English), M.A. (Public Administration),
Ph.D. (Public Administration)

: Phrakhrusutawutthikhunbandit, Asst. Prof. Dr.,
B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist
Management), Ph.D. (Buddhist Management)

Date of Graduation : July 11, 2024

Abstract

Objectives of this research entitled “Buddha-dhamma Application for Strengthening Banking Business Team in Ayutthaya Provincial Areas” were: 1. To study the level of the team’s opinions on Buddha-dhamma application for strengthening the working team of the banking business in Ayutthaya Provincial areas. 2. To compare the employees’ opinions on the Buddha-dhamma application for strengthening the working team of the banking business in the Ayutthaya Provincial areas, and 3. To present the problems, obstacles and suggestions for Buddha-dhamma application to strengthen the banking business team in the Ayutthaya Provincial areas.

This research was conducted using the Mixed Methods. The qualitative research, data were collected by in-depth-interviewing 8 key informants analyzed data by descriptive content analysis techniques. The quantitative research, data were collected with questionnaires that had a confidence value of 0.962 for the entire sample, namely 144 employees of Thanachart Military Bank Public Company Limited in the Ayutthaya District. Data were analyzed using a social science package. Statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-test and F-value test with one-way analysis of variance method.

Findings were as follows:

1. Employees' opinions on Buddha-dhamma application to strengthen the banking business team in the Ayutthaya Provincial areas were generally at a high level. The average value was 3.91 and the standard deviation was 0.387. When considering each aspect, it was found to be at high levels in both aspects: building an effective team. and the application of Sangahavatthu 4 principles, respectively.

2. The results of testing the research hypothesis were found that employees with different genders, by overall, had different opinions on building effective teams. Therefore, the set research hypothesis was accepted. As for employees with different positions did not have different opinions on creating effective teams, rejected the set hypothesis. Employees with different educational level had different opinions at the statistically significant level of 0.05, accepted the set hypothesis. Employees with different working length did not have different opinions on creating effective working team at statistically significant level of 0.05, rejected.

3. Problems and obstacles in Integrating Buddha-dhamma in banking to boost trust and cooperation faces challenges due to cultural diversity and varying beliefs, leading to different interpretations and integration difficulties. The substantial resources and time needed for training further complicate adaptation. Developing suitable guidelines and fostering understanding, communication, and flexibility through consultation and teamwork are essential for successful implementation. To enhance trust and communication within banking teams using Buddha-dhamma principles, the recommendations include: promoting cultural understanding through knowledge exchange, providing training led by experts in collaboration with leaders, and fostering a safe environment for open communication. Additionally, emphasizing privacy, developing shared understanding through training on Buddha-dhamma principles, and designing flexible training programs are advised. Continuous team development should be monitored and supported with coaching and self-assessments to improve teamwork and align personal and organizational goals sustainably.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จาก พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ผศ.ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และ พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร. กรรมการที่ปรึกษา ตลอดจนคณาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่างๆ ถ่ายทอดองค์ความรู้ การศึกษา ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษาดีๆ ที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนช่วยเหลือส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้ และกำลังใจจากทุกท่านดังกล่าว ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเอื้อเฟื้อเป็นอย่างยิ่ง คุณค่าสิ่งดีงามและประโยชน์ได้อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอนอบน้อมถวาย เป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา กตเวทิตาคุณ แก่ บิดา มารดา ครูอุปัชฌาย์ อาจารย์ ญาติสนิทมิตรสหายทั้งหลาย และผู้มีคุณูปการทุกท่าน

นายรักเขต รัตนคุปต์

๒๘ เมษายน ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๑.๒ ความสำคัญปัญหา	๒
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๙
๒.๒ หลักสังคหวัตถุ ๔	๓๖
๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๔๒
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๔
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๔

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
	๓.๑ รูปแบบวิธีการวิจัย	๖๕
	๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๖๖
	๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๗๒
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	๗๖
	๔.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๙
	๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	๙๕
	๔.๔ องค์ความรู้	๑๒๒
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๕
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๔๑
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๗
	บรรณานุกรม	๑๕๙
	ภาคผนวก	๑๕๙
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือ	๑๖๖
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๖๙
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๔
	ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์	๑๘๒
	ภาคผนวก จ รูปภาพสัมภาษณ์	๑๘๖
	ประวัติผู้วิจัย	๑๙๒

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แนวคิดการทำงานเป็นทีม	๑๑
๒.๒	ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	๑๖
๒.๓	การสร้างทีมงานประสิทธิภาพ	๒๒
๒.๔	คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	๓๔
๒.๕	ความหมายของสังคหวัตถุ ๔	๔๐
๒.๖	จำนวนสาขาและเจ้าหน้าที่ของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา	๔๓
๒.๗	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม	๔๙
๒.๘	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	๕๖
๒.๙	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ ๔	๖๑
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๗
๔.๑	จำนวนและรายละเอียดข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ในภาพรวม	๗๘
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ทาน คือ การให้ การเสียสละ	๗๙
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน	๘๐
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๘๑
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านสมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้	๘๒
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวม	๘๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน	๘๔
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	๘๕
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการปรึกษาหารือกัน	๘๖
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน	๘๗
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	๘๘
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงาน ต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามเพศ	๘๙
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงาน ต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง	๙๐
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๙๑
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านภาพรวม	๙๒
๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน	๙๓
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุการทำงาน	๙๔

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑๙	ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	๙๕
๔.๒๐	ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	๙๖
๔.๒๑	ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการปรึกษาหารือกัน	๙๙
๔.๒๒	ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง	๑๐๑
๔.๒๓	ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	๑๐๓
๔.๒๔	จุดแข็ง ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน	๑๐๘
๔.๒๕	จุดอ่อน ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน	๑๑๒
๔.๒๖	โอกาส ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน	๒๒๕
๔.๒๗	อุปสรรค ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน	๑๑๘
๔.๒๘	ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา	๑๒๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ประเภทของทีมงาน	๑๓
๒.๒	แนวคิดองค์ประกอบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	๒๕
๒.๓	กรอบแนวคิดในงานวิจัย	๖๔
๔.๑	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๒
๔.๒	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๒๖



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎก ได้ระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับจุฬาลงกรณ ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

คำย่อ	พระสูตรตันตปิฎก ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ปา. (ไทย)	= สูตรตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	ภาษาไทย
อง.จตุกก. (ไทย)	= สูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	ภาษาไทย
อง.ปยจก. (บาลี)	= สูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปยจกนิบาตปาลี	ภาษาบาลี
ขุ.ธ. (ไทย)	= สูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท	ภาษาไทย
ขุ.อิติ. (บาลี)	= สูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตตกปาลี	ภาษาบาลี

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

ธนาคารพาณิชย์ (commercial bank) หมายถึง การประกอบธุรกิจประเภทรับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถาม หรือเมื่อสิ้นระยะเวลาอันได้กำหนดไว้ และใช้ประโยชน์จากเงินนั้นในทางหนึ่งหรือหลายทาง เช่น การให้กู้ยืม ซื้อขายหรือเก็บเงินตามตั๋วเงิน หรือตราสารเปลี่ยนมืออื่นใด ซื้อหรือขายเงินตราต่างประเทศ ทั้งนี้จะประกอบธุรกิจประเภทอื่นๆ อันเป็นประเพณีของธนาคารพาณิชย์ด้วยก็ได้ ระบบธนาคารพาณิชย์ในที่นี้ หมายถึง ธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งที่ตั้งอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานใหญ่หรือสาขาที่มีอยู่ภายในประเทศนั้น เพื่อให้เข้าใจวิธีการสร้างเงินของธนาคารพาณิชย์ได้ง่ายขึ้น^๑ ในปัจจุบันธนาคารพาณิชย์ มีการแข่งขันกันสูง แต่ละธนาคารต่างหากลยุทธ์ มาใช้เพื่อให้เกิดการบริการและความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ในส่วนสาขาของธนาคารมีบทบาทสำคัญกับธนาคารเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นหน้าด่านสำคัญในการรับลูกค้า พนักงาน ซึ่งเป็นกำลังหลักในการทำงาน สาขาถือเป็นทีมงานหลักที่ช่วยหารายได้และที่สำคัญลูกค้าจะคิดถึงเป็นอันดับแรก

การทำงานเป็นทีม เป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคคลในลักษณะของการเป็นทีมงาน โดยบุคคลที่อยู่ในทีมงานจะเป็นผู้ที่มามีบทบาทในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากทีมงานจะร่วมกันคิดหาแนวทางการพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น จึงทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมในยุคปัจจุบันควรมีการพัฒนารูปแบบ

^๑ วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, เศรษฐศาสตร์ทั่วไปสำหรับผู้เริ่มต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๑.

ให้มีความทันสมัย^๒ การทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อองค์กรใดมีพนักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูง มีทีมงานที่เข้มแข็ง มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสามัคคีต่อกัน ไม่มีปัญหาขัดแย้งกัน จะทำให้ทีมงานนั้นมีผลงานที่ออกมาดี “การทำงานเป็นทีม” คือ อีกหนึ่งรูปแบบการทำงานในฝันของใครหลายคน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าหากัน ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกัน ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจ มนุษย์นั้นไม่ใช่เครื่องจักรกล เมื่อคนหลายคนมาทำงานร่วมกันย่อมเกิดความเห็นที่แตกต่าง รวมไปถึงมีวิธีการทำงานที่ต่างกันไป บางครั้งความแตกต่างของแต่ต่างก็ผสมกลมกลืนเป็นการทำงานได้อย่างลงตัวไม่เกิดปัญหา แต่บางครั้งความแตกต่างก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานระบบทีมได้ อาจส่งผลให้การทำงานระบบทีมนี้เกิดความขัดแย้งขึ้น สิ่งที่ต้องการตลอดจนผู้บริหารทีมงาน ควรคำนึงถึงคือการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และจัดอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานระบบทีมให้มีความราบรื่นขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เช่นเดิม และสามารถบรรลุซึ่งความสำเร็จได้ในที่สุด

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

ปัญหาและอุปสรรคมักเกิดขึ้นกับการทำงานเสมอไม่ว่าจะเป็นการทำงานประเภทใดก็ตาม การทำงานเป็นระบบทีมนี้ประกอบไปด้วยคนหลายคนที่มีความแตกต่างกัน สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากการทำงานเป็นทีม ก็คือความขัดแย้ง ความขัดแย้งคือการที่สมาชิกในทีมมีความคิดหรือกิจกรรมเป็นไปในลักษณะไม่สอดคล้องกัน จึงทำให้ความคิดหรือกิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ทำให้เกิดความเสียหายรวมทั้งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมลดลง^๓ ดังนั้นทีมควรตั้งมือในการรับปัญหาและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาด้วยกันด้วย ทำความเข้าใจเรื่องความแตกต่าง และเคารพความคิดเห็นของคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันก็มีทัศนคติที่ดีกับปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา คิดวิเคราะห์อย่างถ่วงถ่วงเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม และจัดการอย่างรวดเร็วรอบคอบที่สุด เพราะบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดที่ต่างกันอย่างจำเป็นต้องมีหลักในการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมมือกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร โดยอาศัยหลักธรรมที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมที่ส่งเสริมในการช่วยเหลือเอื้อเพื่อเกื้อกูลหรือสงเคราะห์กันเพื่อให้เกิดความสามัคคีประสานมิตรไมตรีต่อกัน เป็นเรื่องยึดเหนี่ยวและแนวทาง

^๒ นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล, “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒” ปรินญาศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ๒๕๕๘), หน้า ๙.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

รอบข้าง และมีความรักความรับผิดชอบองค์กร เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างความสุขในองค์กรที่ยั่งยืน^๔

ผู้วิจัยทราบถึงปัญหาในการทำงานภายในสาขา เรื่องของการทำงานร่วมกัน สาขาที่มีการร่วมงานกันได้ดี สาขาก็จะมีบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานจะทำงานด้วยความสดชื่น ส่งผลที่ดีกับสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน หากสาขามีปัญหาในการร่วมงานกัน จะทำให้เกิดความขัดแย้งและส่งต่อบรรยากาศในการทำงาน การใช้หลักพุทธธรรม ในด้านการบริหารความสัมพันธ์ตามหลักสังคัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จะทำให้ทีมงานเกิดความสามัคคี เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การร่วมแรงร่วมใจกันก่อให้เกิดพลังที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงมุ่งมั่นฝึกฝนและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นจริงเป็นจัง เพื่อให้ก่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในที่สุด

ดังนั้นการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา จะเป็นตัวสะท้อนการทำงานเป็นทีมงานของธุรกิจธนาคาร ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในสาขา และองค์กร เพื่อสามารถบูรณาการงานบริการและการบริหารงานภายในของสาขาเพื่อให้เกิดเป็นต้นแบบในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของธนาคารในเขตอยุธยาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา เพื่อเพิ่มคุณภาพและความสุขในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ ความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา เป็นอย่างไร

^๔ สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ และคณะ, “หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน”, วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๖ (มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๓๑.

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา โดยการสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และหลักสังคหวัตถุ ๔ ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ได้แก่ ๑. ทาน คือการให้ ๒. ปิยวาจา คือวาจาอันเป็นที่รัก ๓. อตถจริยา คือการประพฤติประโยชน์ชวนช่วยเหลือกิจการ ๔. สมานัตตตา คือการทำตนเสมอด้วยปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย^๕

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

๑. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
๒. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
๓. การปรึกษาหารือกัน
๔. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
๕. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

^๕ อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐ - ๕๑.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา จำนวน ๒๓๔ คน^๖

๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๐ คน และได้แบ่งกลุ่มออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|--|------------|
| (๑) กลุ่มผู้ช่วยผู้จัดการสาขา อายุงาน ๑๐ ปี | จำนวน ๒ คน |
| (๒) กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจสาขา อายุงาน ๕ ปี | จำนวน ๒ คน |
| (๓) กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า อายุงาน ๑ ปี | จำนวน ๒ คน |
| (๔) กลุ่มผู้มาใช้บริการธนาคาร | จำนวน ๒ คน |
| (๕) กลุ่มนักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ | จำนวน ๒ คน |

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยสาขาที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี รวม ๒๒ สาขา

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินงานวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๒ พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๓ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

^๖ ศูนย์รวบรวมข้อมูลธนาคาร, จำนวนสาขาและจำนวนเจ้าหน้าที่ของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา, (อัดสำเนา).

สมมติฐานที่ ๔ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา” ผู้วิจัยกำหนดความหมายต่าง ๆ ของการใช้คำในวิจัยดังนี้

การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสถานะที่เฉพาะเจาะจง คือ ทฤษฎี แนวคิด หลักการ และความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง การประยุกต์เป็นการนำภาคทฤษฎี สู่ ภาคปฏิบัติ การประยุกต์เป็นการนำเอาความรู้สาขาหนึ่งมาปรับใช้กับอีกสาขาหนึ่ง การประยุกต์เป็นการปรับใช้มิใช่การลอกเลียนการประยุกต์เป็นการนำบางส่วนของบางสิ่งมาใช้ การประยุกต์นำสิ่งหนึ่งมาปรับใช้ในบทบาทหน้าที่ใหม่ เพื่อ เป้าหมายใหม่

การเสริมสร้าง หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความกล้าแสดงออก ทั้งในส่วนบุคคล ทีมงาน จนถึงระดับองค์กร ให้มีแนวคิดและการปฏิบัติไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนาเสริมสร้างทักษะความรู้ ความสามารถ กระบวนการเพื่อความอยู่รอดปรับตัวได้และเติบโตในโลกที่มีความท้าทาย แข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ธนาคารสาขาในเขตอยุธยา หมายถึง สาขาของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๒ สาขา

ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นระบบทีม มุ่งเน้นไปยังทรัพยากรบุคคล ซึ่งนี่คือฟันเฟืองสำคัญของการทำงานระบบทีมเลยทีเดียว หากทีมงานประกอบไปด้วยบุคลากรที่ไม่ดี ระบบทีมก็อาจพังได้เช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดการรวมตัวเป็นทีมงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง องค์กรในยุคนี้จึงให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเป็นอย่างมาก และการที่จะพัฒนาทีมงานที่ดีได้นั้นจะต้องมีการวางแผนการสร้างทีม (Team Building) ให้ดีและมีประสิทธิภาพด้วย เพื่อให้การทำงานระบบทีมยอดเยี่ยมที่สุด^๗

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อเกื้อกูล เรื่องที่จะสงเคราะห์กัน คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสาน

^๗ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว, สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ, ณ ห้องประชุมสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว, (๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔), หน้า ๔. (อัดสำเนา).

โลกคือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจลิมสลักเพลาทียัตถ ที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้ มี ๔ อย่าง คือ

ทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมที่เอื้อเฟื้อต่อกัน

ปิยวาจา หมายถึง การพูดจากับทุกคนด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ พูดจาน่ารัก น่านิยม นับถือ พูดสนับสนุนในสิ่งที่ถูกต้อง

อัตถจริยา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤตินในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น บำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือมีน้ำใจซึ่งกันและกัน

สมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่น ไม่ถือตัว ร่วมกิจร่วมงาน ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน ประพฤติปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย สร้างบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองในที่ทำงาน

แนวคิดในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการและกลยุทธ์ที่องค์กรใช้เพื่อสร้าง พัฒนา และรักษาทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อันได้แก่

๑) **การสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน** หมายถึง การสร้างพื้นฐานให้สมาชิกในทีมเชื่อถือและพึ่งพากันและกันได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สมาชิกทีมรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย

๒) **การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย** หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างชัดเจนและโปร่งใสภายในทีม เพื่อให้ทุกคนมีข้อมูลเท่าเทียมกันและเข้าใจเป้าหมายและหน้าที่ของตนและกันอย่างชัดเจน

๓) **การปรึกษาหารือกัน** หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยทุกคนได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและการตัดสินใจของทีม

๔) **การสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน** หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมที่สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีการส่งเสริมให้ทีมงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

๕) **การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง** หมายถึง การประเมินผลและติดตามการทำงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถระบุประเด็นที่ต้องการการปรับปรุงและสนับสนุนการพัฒนาของทีมในระยะยาว

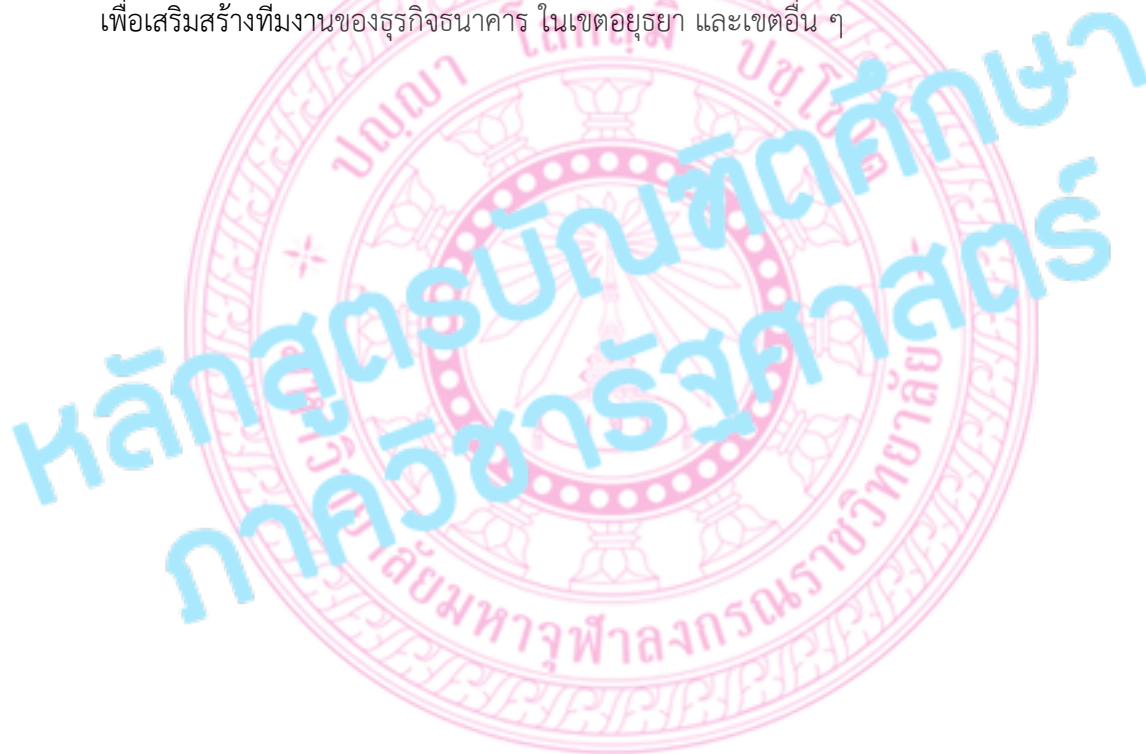
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับระดับการส่งเสริมทีมงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

๑.๗.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรม ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

๑.๗.๓ ได้ความรู้เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

๑.๗.๔ องค์ความรู้ทั้งหมด นำไปพัฒนาการบริการจัดการการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา และเขตอื่น ๆ



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา” ผู้วิจัยได้ทำศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

๒.๒ หลักสังคหัตถ์ ๔

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ในการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีม ประกอบในการศึกษา ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ แนวคิดการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายๆ คนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน^๑ ในการทำงานเป็นทีม เหตุผลเพราะคนเรามีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน เราควรนำจุดเด่นจุดดีของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นส่วน ๆ ย่อมได้ผลดีไม่เท่ากับการทำงานที่ร่วมมือกัน และความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับสมาชิกในทีมเป็นสำคัญ^๒ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้เกิดจากศาสตราจารย์กลุ่มหนึ่งของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด

^๑ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ศัพท์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, ๒๕๓๗), หน้า ๓๕๔.

^๒ วราภรณ์ ตระกูลชัยดี, การทำงานเป็นทีม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

โดยมีเอลตัน เมโย (Elton Mayo) ผู้ได้ชื่อว่าบิดาแห่งการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ในสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ๑๙๒๔ - ๑๙๓๒ คือ การศึกษาที่ ฮอว์ธอร์น (Hawthorne studies) รัฐอิลลินอยส์ของบริษัท อีเล็กทริก (western Electric Company) เป็นการศึกษาผลกระทบแสงสว่างที่มีต่อผลผลิตของงาน ผลการทดลองสรุปว่า กลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในห้องที่มีแสงสว่างเพียงพอมีผลการปฏิบัติงานที่มาก กล่าวคือ คนงานจะทำงานที่มีประสิทธิภาพที่มากกว่า ภายใต้สภาวะที่มีแสงสว่างเพียงพอ^๓

การทำงานเป็นทีมจากการอภิปรายผลของ เมโย ในการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne studies) ว่าสามารถสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพสูงได้ ดังนี้

๑. หัวหน้าสนใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคน
๒. หัวหน้ามีความภาคภูมิใจในสถิติผลงานของกลุ่ม
๓. หัวหน้าช่วยให้กลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน และวางแผนการทำงานเอง
๔. หัวหน้าให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มด้วยความจริงใจ
๕. กลุ่มภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม และผลงานนั้นได้รับการยอมรับและความสนใจ
๖. กลุ่มไม่มีความรู้สึกว่าถูกกดดัน ให้เปลี่ยนแปลง
๗. ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงหรือตัดสินใจจะมีการปรึกษากับกลุ่มก่อน
๘. กลุ่มมีความรู้สึกมั่นใจและเปิดเผยต่อกันบุคคลภายนอก^๔

ความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นต้นเหตุให้เกิดพฤติกรรมและความต้องการและจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจขึ้นอยู่กับระดับความปรารถนา ทฤษฎีนี้เชื่อว่าแรงจูงใจของพนักงานจะมีมากขึ้นเมื่อเขาเห็นผลลัพธ์ที่สูงขึ้น และความคาดหวัง (Expectancy theory) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากภายในให้แสดงพฤติกรรม กล่าวคือเป็นอิทธิพลภายในบุคคลซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน โดยเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำของตนเอง^๕

แนวคิดในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารในหน่วยงานจะใช้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมไว้ ๘ ประการ คือ

๑. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่จะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดีเสมอมา

^๓ สุนันทา เลานันท์, เอกสารการสอนการทำงานเป็นทีม, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : แอนด์ เมคสติกเกอร์แอนดีไซน์, ๒๕๔๙), หน้า ๓๖ - ๓๗.

^๔ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมจำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐.

^๕ รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชาการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๖.

๒. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของแต่ละบุคคลซึ่งมีใช้วัตถุ เช่น เกียรติยศ ตำแหน่ง การได้สิทธิพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น

๓. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การ เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงาน เป็นต้น

๔. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจ เช่น ได้แสดงฝีมือ ได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของคนและผู้อื่นรวมทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน เป็นต้น

๕. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร กับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ถ้ามีความสัมพันธ์ที่เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และมีความพึงพอใจในหน่วยงาน

๖. การปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะมีความสามารถแตกต่างกัน

๗. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกว่ามีหลักประกัน มีความมั่นคงในการทำงานที่ดี

๘. มีโอกาสมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ในฐานะเป็นบุคคลคนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นการแสดงความเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานซึ่งจะช่วยให้บุคคลผู้นั้นเกิดความรู้สึกของการมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ในการทำงานเป็นทีมเราควรนำจุดเด่นจุดดีของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นส่วน ๆ ย่อมได้ผลดีไม่เท่ากับการทำงานที่ร่วมมือกัน

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ	การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายๆ คนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
วราภรณ์ ตระกูลสฤณี	ในการทำงานเป็นทีม เหตุผลเพราะคนเรามีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน เราควรนำจุดเด่นจุดดีของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุนันทา เลาพันธ์	กลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในห้องที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มาก กล่าวคือ คนงาน จะทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ภายใต้ สภาวะที่มีแสงสว่างเพียงพอ
ทองทิพภา วิริยะพันธุ์	สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพสูงได้ ดังนี้ ๑. หัวหน้างานสนใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของสมาชิกแต่ละคน ๒. หัวหน้ามีความ ภาคภูมิใจในสถิติผลงานของกลุ่ม ๓. หัวหน้า ช่วยให้กลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน และวางเงื่อนไข การทำงานเอง ๔. หัวหน้าให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มด้วยตรงจริงใจ ๕. กลุ่มภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม และผลงาน นั้นได้รับการยอมรับและความสนใจ ๖. กลุ่มไม่ มีความรู้สึกว่าถูกกดดัน ให้เปลี่ยนแปลง ๗. ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงหรือตัดสินใจจะมีการ ปรึกษากับกลุ่มก่อน ๘. กลุ่มมีความรู้สึกมั่นใจ และเปิดเผยต่อกันบุคคลภายนอก
รังสรรค์ ประเสริฐศรี	บุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน โดยเป็นสิ่ง เราให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษา พฤติกรรมและการกระทำของตนเอง

๒.๑.๒ ความหมายและประเภทของทีมงาน

การดำเนินงานของธนาคารจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากทุกคนในทีมงานมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้น และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ด้วยวัตถุประสงค์เดียวกันและมุ่งการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีประเภทของทีมงานตามวัตถุประสงค์ ๔ รูปแบบ ได้แก่ ทีมแก้ปัญหา

(problem-solving team) ทีมบริหารงานด้วยตัวเอง (self-managed work team) ทีมข้ามสายงาน (cross-function team) และทีมเสมือนจริง (virtual teams)^๖

๑. ทีมแก้ปัญหา (problem-solving team)

ประกอบด้วยกลุ่มของพนักงานและผู้บริหารซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจและประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหรือหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหามีหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำตามคำแนะนำ หรือตัวอย่างของทีมแก้ปัญหานั้นมีด้วยกัน คือ ทีม QC (Quality Circles)

๒. ทีมบริหารงานด้วยตัวเอง (self-managed work team)

หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนรับผิดชอบต่อลักษณะงานทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้ว มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานที่ทีมบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม และสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

๓. ทีมข้ามสายงาน (cross-function team)

เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่การทำงาน มีความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าด้วยกันจากหน้าที่ทางธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่าง (Differentiation Capabilities) โดยเป็นการใช้กำลังแรงงาน (Task Force) ตั้งเป็นทีมข้ามหน้าที่ชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคณะกรรมการ (Committees) เข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาและทำโครงการที่ซับซ้อน ทีมข้ามหน้าที่ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกจะต้องเรียนรู้งานที่แตกต่างกัน มีความซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจและสร้างการทำงานเป็นทีมเนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

๔. ทีมเสมือนจริง (virtual teams) ลักษณะการทำงานจะเป็นทีม แต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องการระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจะมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน แต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกทางสังคมในระดับต่ำ

^๖ สำนักงาน ก.พ., การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf> [๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖].



ภาพที่ ๒.๑ ประเภทของทีมงาน^๗

๒.๑.๓ ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ละด้านไม่เหมือนกัน และความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสามารถลดความสูญเสียขององค์กร

ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม^๘ ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกันและบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สมาชิกจะผนึกกำลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอย่างราบรื่น และ

^๗ สำนักงาน ก.พ., “การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/BsvGW>

^๘ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, “ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม”, วารสารเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ปีที่ ๔, ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน, ๒๕๖๔) : ๔.

สร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตของงานทำให้องค์กรมีรายได้สูง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมทั้งแรงกาย ความคิดทักษะ ประสบการณ์เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีมเรียกว่า " One for all, all for one" ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความใกล้ชิดและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน และเพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน โดยสมาชิกทีมจะรับรู้ยอมรับและมีความเข้าใจกัน^๙ ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

๑. งานดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเห็นเป้าหมายของงานแต่ละงานอย่างชัดเจนและรวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรนั้นอีกด้วย เมื่อเราเข้าใจเป้าหมายของงานแต่ละงานก็จะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดีและประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๓. ลดความขัดแย้งในองค์กร การทำงานเป็นทีมทำให้เราไม่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในทีมเดียวกันแต่ก็มีใช้ว่าจะทำงานโดยราบรื่นเหมือนรอยด้วยกลีบกุหลาบเสมอไป

๔. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานเป็นทีมทำให้เราทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้

๕. ปลุกฝังความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเกิดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ในระดับที่พอใจ

๖. สร้างมิตรสัมพันธ์การทำงานกับคนที่รู้จัก จะทำให้เราได้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข

๗. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่มีความสุขจะเป็นพลังสร้างความสนใจให้เกิดความรักงานในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เราสบายอกสบายใจและมีสติปัญญาในการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ^{๑๐}

เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น หลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม

^๙ ญัตติพันธ์ เขจรนนทน และคณะ, การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ค, ๒๕๕๕), หน้า ๔๓ - ๔๕.

^{๑๐} ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและทีมงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : เอสแอนด์กราฟฟิค, ๒๕๕๕), หน้า ๒๑๗.

อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์กร หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน^{๑๑}

สรุปได้ว่า ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการทำงานเป็นทีมว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการนำจุดดีหรือประสบการณ์ของแต่ละคนมาช่วยกันเพื่อนำพาให้เกิดผลิตผลสูงสุดต่อองค์กร และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องด้วยมีแรงกระตุ้นภายในคือความต้องการ ด้านปัจจัย ๔ ในการทำงานเป็นทีม เหตุผลเพราะคนเรามีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน เราควรนำจุดเด่นจุดดีของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๒ ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงาน ก.พ.	หากทุกคนในทีมงานมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
พิมลพรรณ เพชรสมบัติ.	ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ	ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกันและบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

^{๑๑} ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา, หน้า ๑๑.

ตารางที่ ๒.๒ ประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ยงยุทธ เกษสาคร	การทำงานเป็นทีมทำให้เราเห็นเป้าหมายของงานแต่ละงานอย่างชัดเจนและรวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรนั้น จะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดีและประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ทองทิพภา วิริยะพันธุ์	การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น หลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน

๒.๑.๔ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การสร้างให้ทีมงานประสบความสำเร็จ (promoting team effectiveness) นั้น ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การสร้างทีมงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ คือ การเลือกสมาชิกของทีมงาน (team – member selection) การสร้างทีมงาน (team building) การให้ความรู้เกี่ยวกับทีมหรือแก่สมาชิก (team training) การพัฒนาทักษะของผู้นำทีม (leadership development) และการออกแบบโครงสร้างของงาน (work redesign / restructuring)^{๑๒} คำว่าทีมงาน จะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความแตกต่างและหลากหลายทางด้านความรู้ ความคิดและประสบการณ์ เมื่อองค์ประกอบหลักของทีม คือ สมาชิกที่เป็นบุคคล เป็นมนุษย์ที่มีเลือดเนื้อ มีชีวิต และจิตใจ จึงมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ทำอย่างไร การทำงานเป็นทีมจึงจะมีประสิทธิภาพ คำตอบคือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพราะจะช่วยให้สมาชิกเกิดความพร้อม กล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจ จะต้องปฏิบัติตนอย่างไร เพื่อที่จะมีส่วนร่วมช่วยให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความพร้อมเป็นทีมที่สามารถร่วมทำงานกันได้อย่างดีเยี่ยม ที่เรียกว่า ทีมเวิร์ค นั่นเอง^{๑๓}

แนวคิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีบทบาทในการสร้างทีมงานหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบจำลอง (Model) ของ Peter และคณะ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าจะทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ

^{๑๒} วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, การทำงานเป็นทีม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐ - ๒๖.

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปรียบเทียบบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะหรือลักษณะดังกล่าวต่อไปนี้

๑. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
๒. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
๓. การปรึกษาหารือกัน
๔. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
๕. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง^{๑๔}

การสร้างทีม (Team Building) เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ทีมปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement Team) หรือทีมที่จะดำเนินงานบางอย่างเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เช่น ทีมแก้ปัญหา หรือแม้กระทั่งทีมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น ทีมงานของผู้บริหาร (Management Team) ซึ่งอาจจะมีลักษณะที่เป็นทั้งแบบทางการ (จัดตั้งอย่างถาวร) หรือเป็นทีมเฉพาะกิจที่สมาชิกจะแยกย้ายกันไปทำงานของตนเมื่อเสร็จภารกิจแล้วก็ตาม ไม่ว่าทีมจะเกิดขึ้นอย่างไรและมีรูปแบบใด หัวใจสำคัญก็คือ เราจะทำอะไรให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการ ซึ่งเครื่องมือที่จะช่วยให้ทีมงานสามารถพัฒนาและผ่านปัญหาต่าง ๆ ไปได้ ซึ่งจะหมายถึงกระบวนการทำกิจกรรมร่วมกัน เริ่มจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายในกลุ่มเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเราจะสามารถอธิบายขั้นตอนในกระบวนการสร้างทีม (Team Building Process) ที่สำคัญ ๆ รวม ๕ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การรับรู้ปัญหา (Problem Awareness) เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการสร้างทีม ซึ่งจะใช้ได้กับทีมงานทั้งที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่ และทีมงานที่ดำเนินงานมานานแล้วโดยหัวหน้าทีมหรือสมาชิกจะตระหนักถึงปัญหาและต้องการจะแก้ไขปัญหาให้หมดไป โดยพยายามหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ จึงรวบรวมสมาชิกในทีมร่วมกันศึกษาและกำหนดปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม บางครั้งทีมงานที่ดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ก็อาจจะกำหนดปัญหาจากสถานการณ์จำลอง เพื่อร่วมกันแก้ไขและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาทีมงานก็ได้

ขั้นตอนที่ ๒ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Gathering and Analysis) สมาชิกในทีม จะร่วมกันกำหนดแนวทางในการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะได้ข้อเท็จจริงมาทำการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเลือกแนวทางปฏิบัติ ซึ่งอาจจะใช้การส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) การสัมภาษณ์ (Interview) หรือการสังเกต (Observation) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หรือเหตุการณ์จริง แล้วจึงนำมาศึกษารายละเอียด

^{๑๔} ญัตติพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ, การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, หน้า ๙๐ - ๙๒.

แล้ววิเคราะห์โดยระดมความคิด (Brainstorm) ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มเกิดความเข้าใจในปัญหา และสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ขั้นตอนที่ ๓ การวางแผนการปฏิบัติการ (Action Planning) สมาชิกในทีมระดมความคิด โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหามากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ในการแก้ปัญหา และแผนการปฏิบัติการ (Action Plan) ที่เป็นรูปธรรม โดยอาจจะต้องขอความร่วมมือ และความคิดเห็นจากภายนอกกลุ่ม หรือที่ปรึกษา ตลอดจนอาจจะรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาเพิ่มเติมก่อนที่จะกำหนดแผนที่สมบูรณ์ได้

ขั้นตอนที่ ๔ การดำเนินงาน (Action Implementation) สมาชิกร่วมมือกันในการนำแผนงานไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมโดยต้องคอยดูแลให้สมาชิกปฏิบัติตามแผนงาน ให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการขณะเดียวกันก็ต้องคอยระวังไม่ให้เกิดปัญหาเพื่อคอยแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้น เพื่อไม่ให้ลุกลามเป็นปัญหาใหญ่ การนำแผนไปปฏิบัติจะช่วยให้สมาชิกมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม และยังเป็นการฝึกฝนการทำงานร่วมกันเป็นทีมในสถานการณ์จริงอีกด้วย

ขั้นตอนที่ ๕ การประเมินผลจากการดำเนินงาน (Evaluation Results) สมาชิกในทีมร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยร่วมมือร่วมใจและระดมความคิดในการประเมินผลการทำงาน และประสิทธิภาพของทีมงานว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ จะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ^{๑๔}

และยังมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดการส่งเสริมและสร้างทีมงาน มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดภารกิจหรืองานที่จะทำ หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานจะต้องกำหนดภารกิจหรืองานที่จะต้องทำวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมงานแต่ละคน

๒. สร้างความเข้าใจกับสมาชิกของทีม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ในการทำงานมาตรฐานในการทำงาน จะทำให้สมาชิกของทีมงานเกิดความผูกพันกับทีมงานเป็นอย่างมาก

๓. ระดมความคิด เมื่อผู้บริหารกับทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน สิ่งที่ต้องการได้จากการทำงาน ในทีมงานทุกคนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทักษะที่ใช้ในการทำงานที่มีอยู่ ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ ทรัพยากรในการทำงานที่มีอยู่ในการทำงาน

๔. คัดเลือกความคิด เป็นขั้นตอนการพิจารณาเพื่อคัดเลือกความคิดต่าง ๆ ระดมสมอง หรือ การระดมความคิดของสมาชิกในทีมงานทุกคนโดยผู้บริหารทีมงานจะทำการเลือกวิธีการ

^{๑๔} อ้างแล้ว, หน้า ๘๓ - ๘๕.

ปฏิบัติงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานที่เห็นว่าดีที่สุด มีข้อจำกัดน้อยที่สุด เพื่อนำความคิดเห็นไปกำหนดให้เป็นแผนปฏิบัติงาน

๕. กำหนดแผนปฏิบัติงาน หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรับทราบแผนงานตรงกัน เข้าใจตรงกัน ซึ่งแผนปฏิบัติงานที่ดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน

๖. ปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารจะต้องมีการกำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องคอยส่งเสริม สนับสนุน สั่งการ ให้คำแนะนำหรือกระตุ้นให้กำลังใจแก่ทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

๗. ประเมินผล เป็นการสรุปผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของการทำงาน คุณภาพของผลงาน และอุปสรรคที่เกิดขึ้น การดำเนินงานที่ได้ผลและสมควรให้ปฏิบัติต่อไป ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเทคนิคการส่งเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ^{๑๖}

การทำงานในฐานะทีมเดียวกัน คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม แทนที่จะทำในรูปของคณะกรรมการ จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ต้องการหลายประการ ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงที่มองเห็นกันและกัน แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อทีมตามบทบาทที่ตนเองต้องการเปลี่ยนจากการประชุมเป็นการพบกันเป็นทีมการพัฒนาเป็นทีม จะใช้เวลา ความอดทน ยืนหยัด การฝึกฝนต้องมีการเน้นถึงการพัฒนาแต่ละบุคคลตามบทบาทของเขาและการทำงานด้วยกัน จะต้องใช้ความพยายามเป็น ๒ เท่า การใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพจะไม่เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหัวใจหลักของการทำงานเป็นทีม คือ รู้จักคน และรู้จักกาลเวลา ดังนั้น การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จึงมีปัจจัยหลักสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน การร่วมกันวางแผนการทำงาน การเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อแนวทางบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การติดต่อสื่อสารร่วมกันของสมาชิกด้วยการใช้ระบบเปิด (Open System) กับองค์การภายนอกการแบ่งงานให้สมาชิกรับผิดชอบอย่างชัดเจน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหาจัดกลุ่มสมาชิกที่มีค่านิยม ความเชื่อ อารมณ์ คล้ายกับการทำงานอยู่ด้วยกัน เพื่อเพิ่มพลังในการทำงาน เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์^{๑๗}

การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น เราจึงต้องเข้าใจถึงวิวัฒนาการของการพัฒนาทีมงาน ที่แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนด้วยกัน ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาทีมงานนั้นเราสามารถแยกแยะแนวทางการดำเนินการของผู้บริหารออกได้เป็นสองรูปแบบด้วยกัน นั่นคือ

^{๑๖} ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและทีมงาน, หน้า ๒๐๓ - ๒๐๔.

^{๑๗} ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา, หน้า ๖๕ - ๖๖.

การบริหารทีมงาน (Managements) และการเพิ่มความสามารถและอำนาจตัดสินใจของทีมงาน (Team empowerment)^{๑๘}

๑. การเริ่มจัดทีมงาน (Team formation)

ขั้นที่ ๑ ในกระบวนการบริหาร การกำกับสั่งการ (Directing)

ขั้นที่ ๑ ในการพัฒนาศักยภาพ การจัดทีมงาน (Team formation)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาทีมงาน คือ การจัดทีมงาน โดยปกติตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) นั้น ขั้นตอนนี้ คือ ขั้นตอนที่ยังคงยังไม่เป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ดังนั้นขั้นที่ ๑ นี้จึงเป็นขั้นตอนของการเริ่มต้นพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งผู้นำ

ในขั้นนี้ผู้บริหารยังคงต้องบริหารด้วยการสั่งการก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งหมายถึง การที่ผู้บริหารยังคงต้องเสียเวลาไปกับ การลงรายละเอียด (Micro management) แบบวันต่อวัน หรือเรื่องต่อเรื่อง อาจเป็นการเสียเวลาไปโดยไม่สร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าแต่อย่างใดด้วยเหตุนี้หากองค์กรอยู่ในขั้นนี้ไปตลอด ผู้บริหารขององค์กรจะต้องเสียเวลาในการกำกับดูแล (Directing) ทีมงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาในการสร้างโอกาสธุรกิจใหม่ ๆ หรือสังเกตความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบสำคัญ ๆ ต่อบริษัทเลยซึ่งหากเป็นเช่นนี้ต่อไป องค์กรจะขาดศักยภาพในการแข่งขัน และในที่สุดแล้วองค์กรจะพ่ายแพ้ต่อบริษัทอื่นที่ใช้การนำ (Lead) แทนการบริหารแบบลงรายละเอียด (Micro management) อย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้

๒. การสร้างทีมให้แข็งแกร่ง (Team building)

ขั้นที่ ๒ ในกระบวนการบริหาร การแนะแนว ฝึกฝนและพัฒนาทีม (Coaching)

ขั้นที่ ๒ ในการพัฒนาศักยภาพทีมงาน การสร้างทีมให้แข็งแกร่ง

ขั้นที่สองของการพัฒนาทีมงาน คือ "การสร้างทีม" นี่คือการเริ่มต้นของการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถและอำนาจตัดสินใจของทีมงาน (Empowerment) แต่ยังไม่มีการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของลูกทีมด้วยตัวเองอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามทุกคนจะเริ่มรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะก้าวสู่การทำงาน ในบทบาทหน้าที่นั้น โดยปราศจากการบังคับควบคุม ในขั้นตอนต่อไปเมื่อพวกเขาได้รับการแนะแนวฝึกฝนและพัฒนาอย่างจริงจังแล้ว หัวใจหลักของขั้นที่สองในการพัฒนาทีมงานนี้ก็คือ การฝึกฝนและพัฒนาพนักงาน (Coaching) จนกระทั่งเขาเข้าใจบทบาท อำนาจและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

๓. การประสานการทำงาน (Collaboration)

ขั้นที่ ๓ ในกระบวนการบริหาร การให้เฉพาะการสนับสนุนอยู่ห่าง ๆ

ขั้นที่ ๓ ในการพัฒนาศักยภาพทีมงาน การมุ่งเน้นการประสานงาน

^{๑๘} สุดา สุวรรณภิรมย์, *ภาวะผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๓ – ๙๕.

ขั้นที่สามของการพัฒนาทีมงาน คือ "การประสานการทำงาน" ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารของบริษัทจะเริ่มปล่อยให้ทีมงานได้ทำงานด้วยตัวเองตามบทบาทและหน้าที่ที่รับมอบหมาย และให้การสนับสนุนอยู่ห่าง ๆ โดยไม่ลงไปกำกับดูแลในรายละเอียด เป้าหมายการพัฒนาในขั้นที่สามจึงเป็นการทำให้ทีมงานประสานการทำงานระหว่างกันและปล่อยให้การทำงานเป็นไปโดยอัตโนมัติ ผู้บริหารจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่อมีปัญหาที่เป็นเหตุผิดปกติวิสัยเกิดขึ้นเท่านั้น

๔. การควบคุมตนเองในทีม (Self-Direction)

ขั้นที่ ๔ ในกระบวนการบริหาร การกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่

ขั้นที่ ๔ ในการพัฒนาศักยภาพทีมงาน การทำให้ทีมควบคุมตนเอง

เราจะเห็นได้ว่าข้อสรุปขององค์กรในยุคแห่งการเรียนรู้นั้น เมื่อมีการพัฒนาทีมงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เราจะทำการบริหารจัดการ (Management) ทีมงานน้อยลง แต่มุ่งไปที่การพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถและอำนาจตัดสินใจของทีมงาน (Empowerment) จนในที่สุดทีมงานจะสามารถทำหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนไปได้โดยอัตโนมัติ จนผู้บริหารแทบไม่ต้องเสียเวลาไปอยู่ในขั้นตอนการปฏิบัติการเลยแต่นั้นคือ ทิศทางที่องค์กรยุคนี้จะต้องพัฒนาไปให้ถึงให้ได้

สรุปได้ว่า การสร้างให้ทีมงานประสบความสำเร็จเป็นเทคนิคที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีบทบาทในการสร้างทีมงานหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อผลักดันให้สมาชิกเกิดความพร้อม กล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจ ว่าจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร เพื่อที่จะมีส่วนช่วยให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความพร้อมเป็นทีมที่สามารถร่วมทำงานกันได้อย่างดี ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๓ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วรารณ ตระกูลสถิตย์	การสร้างให้ทีมงานประสบความสำเร็จ นั้น ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การสร้างทีมงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ คือ ๑.การเลือกสมาชิกของทีมงาน ๒.การสร้างทีมงาน ๓.การให้ความรู้เกี่ยวกับทีมหรือแก่สมาชิก ๔.การพัฒนาทักษะของผู้นำทีม และ ๕.การออกแบบโครงสร้างของงาน

ตารางที่ ๒.๓ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ	เทคนิคที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีบทบาทในการสร้างทีมงานหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบจำลอง (Model) ของ Peter และคณะ
ยงยุทธ เกษสาคร	แนวคิดการส่งเสริมและสร้างทีมงาน กำหนดภารกิจหรืองานที่จะทำ สร้างความเข้าใจกับสมาชิกของทีม ระดมความคิด กำหนดแผนปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล
ทองทิพภา วิริยะพันธุ์	การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จึงมีปัจจัยหลักสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน การร่วมกันวางแผนการทำงาน การเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อแนวทางการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การติดต่อสื่อสารร่วมกันของสมาชิกด้วยการใช้ระบบเปิด
สุดา สุวรรณภิรมย์	การพัฒนาทีมงานนั้นเราสามารถแยกแยะแนวทางการดำเนินการของผู้บริหารออกได้เป็นสองรูปแบบด้วยกัน นั่นคือ การบริหารทีมงาน (Managements) และการเพิ่มความสามารถและอำนาจตัดสินใจของทีมงาน (Team empowerment)

๒.๑.๕ คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ วิลเลียม จี ดายเออร์ (William G. Dyer) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

มีจุดมุ่งหมายและค่านิยมที่มีความชัดเจน โดยที่สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจและยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยมนั้น และมุ่งเน้นการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

บุคลากรเข้าใจในหน้าที่ตนเองได้รับมอบหมาย และเข้าใจบทบาทในการปฏิบัติงานของตนเอง

บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก

มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย โดยสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะแบ่งปันข้อมูลในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความจำเป็นต่อจุดมุ่งหมายของทีมและองค์การ

สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้นๆ

ผู้นำทีมมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงและได้รับการสนับสนุนจากลูกน้อง

สมาชิกในทีมมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

โครงสร้างและวิธีการทำงานของทีมมีความสอดคล้องกับงาน รวมทั้งจุดมุ่งหมายและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง^{๑๙}

ได้นักวิชาการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. ลักษณะของทีม เช่น ขนาดของทีม ซึ่งทีมที่มีขนาดใหญ่เกินไปอาจทำให้ความสามารถในการทำงานของทีมลดลง

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติงาน เช่น ความรู้และทักษะของสมาชิกในทีมและยุทธศาสตร์การทำงานของทีม เป็นต้น

๓. ประสิทธิภาพของทีม สามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มคุณค่าของผลงาน ความพึงพอใจของสมาชิก และการเพิ่มพูนความสามารถของทีม^{๒๐}

ได้นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

มีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่เป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด สมาชิกทุกคนในทีมร่วมกันทำงาน

มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง โดยที่สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการ

อภิปรายอย่างแท้จริง ซึ่งต้องเป็นการอภิปรายถกเถียงที่ตรงกับปัญหา ไม่ออกนอกเรื่อง หากมีผู้ใดนอกเรื่องก็จะมีคนดึงกลับเข้าเรื่องโดยเร็ว

^{๑๙} William G. Dyer, *Teams Building: Current issues and new alternative*, 3rd ed, (Boston: Addison Wesley, 1995), p. 16.

^{๒๐} Richard M. Steers et al., *Managing: Effective Organizations An Introduction*, (Boston Mass: Kent, 1985), p. 345.

๓. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน คือ ทุกคนในทีมยอมรับและเข้าใจอย่างชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมหรือองค์การ โดยมีความตั้งใจที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้น

๔. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกทุกคนในทีมตั้งใจฟังความคิดเห็นที่เพื่อนร่วมทีมเสนอ รวมทั้งกล้าออกความคิดเห็นโดยไม่รู้สึกกลัวว่าสมาชิกคนอื่นจะมองตนอย่างไร เช่น ความคิดเห็นไม่เข้าท่า เป็นต้น

๕. มีวิธีการทำงานเป็นทีมที่ไม่พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่กลับส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง รวมทั้งมีการนำความขัดแย้งเหล่านั้นขึ้นมาอภิปรายถกเถียง ประนีประนอมจนกว่าจะได้ข้อยุติ ซึ่งทีมจะช่วยกันสำรวจเหตุผลของผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบ โดยไม่มีการครอบงำหรือใช้อิทธิพลกับผู้ที่ไม่เห็นด้วยเด็ดขาด ทั้งนี้ทีมจะไม่แสดงความเป็นศัตรูหรือรังเกียจต่อผู้ที่มีความคิดเห็นขัดแย้ง แต่กลับรู้สึกว่าเป็นการแสดงออกให้เห็นความแตกต่างทางความคิดเห็นอย่างจริงใจ โดยสมาชิกทุกคนในทีมร่วมกันรับฟังความคิดเห็นเพื่อหาวิธีแก้ไขต่อไป และถึงแม้ไม่มีทางที่จะสามารถแก้ไขได้ ทีมก็จะช่วยกันหาวิธีหรือช่องทางที่จะอยู่ร่วมกันได้ ทำให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นไปด้วยความเห็นพ้องต้องกัน คือ สมาชิกทุกคนในทีมเห็นด้วยและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น ๆ

๗. มีการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานเป็นทีมในทางสร้างสรรค์ และเป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา เพื่อเป็นการแก้ไขสิ่งผิดพลาดหรือปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทีมเผชิญอยู่

๘. สมาชิกทุกคนในทีมรู้สึกมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น ทั้งเรื่องการทำงานของทีมหรือปัญหาต่าง ๆ โดยมีการเก็บความรู้สึกไว้น้อยที่สุด หากใครเสนอเรื่องขึ้นมาอภิปรายสมาชิกในทีมก็จะมีการแสดงความคิดเห็นได้ต่อกันอย่างกว้างขวาง รวมทั้งทำให้สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมทีมได้

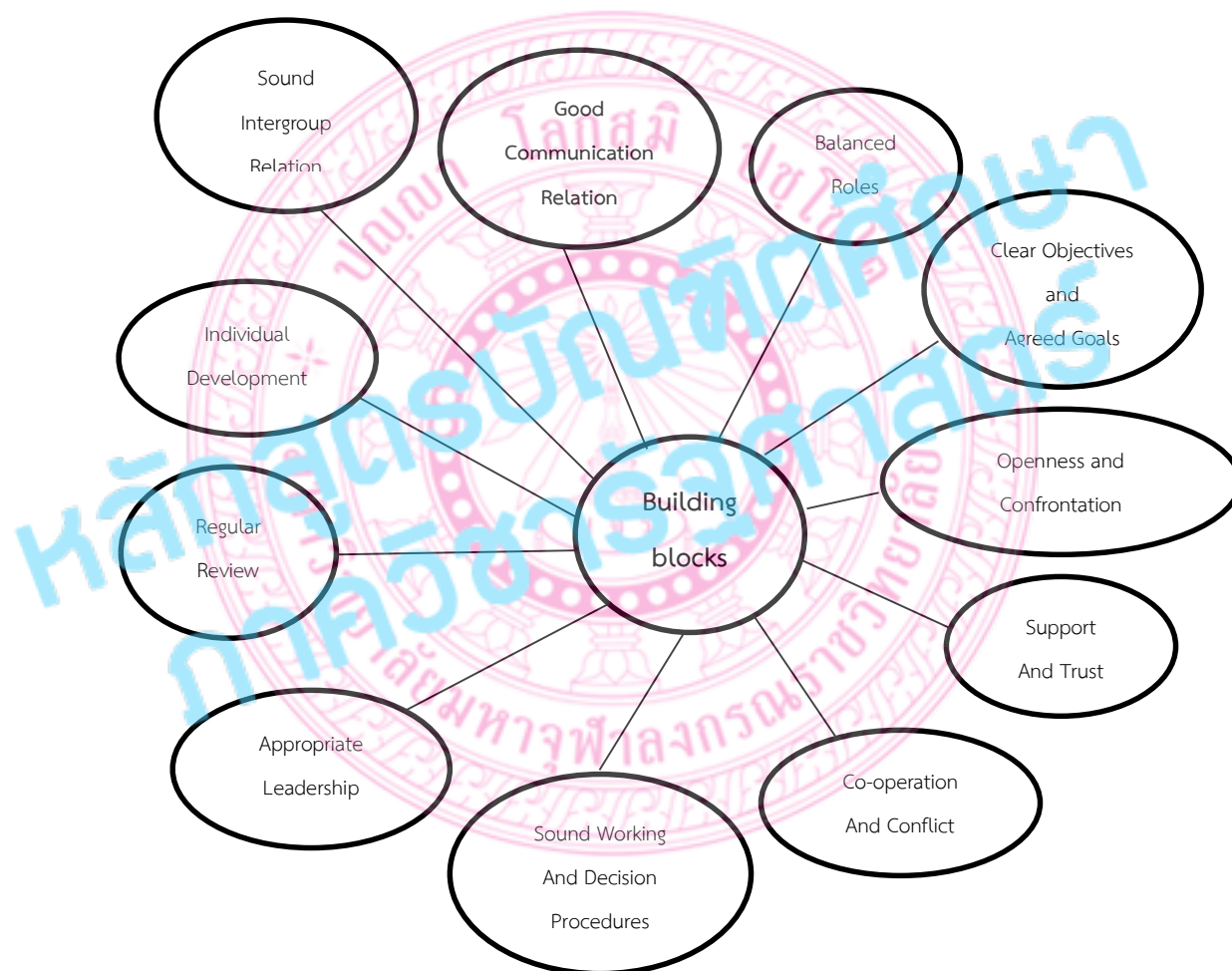
๙. เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานสมาชิกทุกคนในทีมเข้าใจและยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

๑๐. ผู้นำทีมไม่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลครอบงำทีม และในบางครั้งจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการเป็นผู้นำทีมตามสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม เนื่องจากสมาชิกในทีมย่อมมีความรู้และประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากสมาชิกในทีมให้ได้มากที่สุด

๑๑. เป็นทีมที่มีการตื่นตัวและรู้ตนเองอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน รวมทั้งช่วยกันสำรวจการทำงานของทีมอยู่เสมอว่าอยู่ในระดับใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างทั้งเรื่องงาน ระเบียบปฏิบัติ

กระบวนการทำงาน และพฤติกรรมของสมาชิกในทีม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายความสำเร็จของทีม โดยทีมจะต้องมีการหยิบยกปัญหาหารือร่วมกันหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นๆ^{๒๑}

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective teamwork) ที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ แนวคิดของ ไมค์ วูดค็อก (Mike Wood) และฟรานซิส (Francis) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ๑๑ ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” ประกอบด้วย



แผนภาพที่ ๒.๒ แนวคิดองค์ประกอบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ^{๒๒}

^{๒๑} Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York: McGraw – Hill, 1960), p. 232 – 235.

^{๒๒} Mike Wood, *Teams Development Manual*, 2rd ed, (Farnham: Gower, 1989), p. 75-116.

การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced Roles) คือ การที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การ ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งหรือบทบาทที่รับผิดชอบ นอกจากนี้การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีบทบาทเฉพาะตน ซึ่งบทบาทต่าง ๆ ในทีม

๑) ผู้นำ (leader) หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทตามหน้าที่ซึ่งระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ ผู้นำที่เน้นทีมงาน (Initiating Structure) มักจะเป็นผู้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทุกคนต้องถือปฏิบัติ และผู้นำที่เน้นบุคคล (Consideration) มักจะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๒) ผู้สนับสนุน (Supporter) หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของทีม ดังนั้นบุคคลในตำแหน่งนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ดีเยี่ยม และยังเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในทีมได้

๓) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีบทบาทพื้นฐานที่ทำให้ทีมมีความเชี่ยวชาญพิเศษ

นอกจากบทบาทต่าง ๆ ในทีมแล้ว ยังมีบทบาทด้านอื่น ๆ อีกมากมาย ได้แก่ บทบาทของสมาชิกหรือบทบาทตามหน้าที่ เช่น บทบาทของหัวหน้าทีมมีหน้าที่สั่งการ ตัดสินใจและควบคุมงาน รวมทั้งบทบาททั่วไป เช่น พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและการมาปฏิบัติงานตรงตามเวลา เป็นต้น

วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน^{๒๓} (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ การมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสมาชิกทุกคนในทีมเห็นด้วยกับเป้าหมายที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน รวมทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือรวมพลังในการทำงานเป็นทีมและเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน หากวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนก็จะส่งผลให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญได้ ดังนั้นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมก็คือการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งคุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจได้ง่าย ไม่ขัดข้องต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ สามารถตอบสนองต่อ

^{๒๓} ชลิตา ชาญวิจิตร และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของทีมงานด้านความคล้ายคลึงกันที่มีต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานทางการศึกษา, วารสารปัญญาภิวัฒน์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๐) : ๑๐๐.

วัตถุประสงค์ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ และสามารถปรับปรุงให้เข้ากับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี มีดังนี้

- ๑) กำหนดวัตถุประสงค์โดยใช้วิธีการทางประชาธิปไตย
- ๒) ผู้นำและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- ๓) ควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ที่ผลงานมากกว่าการกระทำ
- ๔) ควรกำหนดระยะเวลาในการกำหนดวัตถุประสงค์

๓. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) คือ การที่สมาชิกในทีมกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และกล้าเผชิญหน้าในการช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจและรู้สึกปลอดภัย มีความเชื่อถือและความไว้วางใจต่อกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยหลักการเปิดเผยและการเผชิญหน้าของทีม คือ การระบุประเด็น การสนับสนุน การแสดงทัศนะต่าง ๆ อย่างเต็มที่ การรับฟังคนอื่นโดยปราศจากการปกป้องท่าทีของตนเอง การระบุความแตกต่างและความสอดคล้องโดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความสอดคล้องนั้นและการตรวจสอบว่าปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขหรือไม่

นอกจากนี้ เพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถปรับพฤติกรรมได้อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีทักษะในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ๑) ความตั้งใจแน่วแน่ (assertion) คือ สมาชิกในทีมจะต้องทราบว่าตนคิดและต้องการอะไร มีการนำเสนอและมีวิธีดำเนินการที่ชัดเจน รวมทั้งดำเนินการจัดการกับปัญหาที่ละปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย
- ๒) การฟังแบบให้ความสนใจ (active listening) เป็นวิธีที่จะต้องนำไปปฏิบัติเมื่อมีการประชุมทีมเกิดขึ้น ซึ่งวิธีนี้จะช่วยปรับปรุงการสื่อสาร และช่วยให้สมาชิกในทีมมีการแสดงออกอย่างเปิดเผยมากขึ้น

๓) การให้ผลสะท้อนกลับ (giving) เป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกและการแสดงออกของสมาชิกในทีม การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการตั้งคำถามในฐานคติของบุคคลเมื่อผลสะท้อนกลับได้รับการพัฒนาในการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้สมาชิกในทีมสามารถเรียนรู้

ซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ทำให้ทีมมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

๔. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือ การที่สมาชิกในทีมให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยการสนับสนุนและความไว้วางใจกันมักเป็นสิ่งที่ไปด้วยกัน หากปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็อาจจะทำให้ไม่ได้รับ

ความสำเร็จอย่างดีที่สุด อีกทั้งยังเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้ปัญหาที่ทำให้การสนับสนุนกันไม่ประสบผลสำเร็จ ประการที่หนึ่งคือการที่คนเรามีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น การศึกษา ครอบครัวยุค ค่านิยม ความมุ่งหวัง ประการที่สองคือการแข่งขันภายในองค์กรที่สังกัดอยู่ และประการสุดท้ายคือการไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยที่สมาชิกแต่ละคนจะต้องสามารถเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียด ซึ่งแต่ละคนก็ยังคงมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้น หากสมาชิกทุกคนในทีมเห็นคุณค่าของการยอมรับ การสนับสนุน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีคุณภาพ สมาชิกทุกคนในทีมเกิดความพึงพอใจ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย

๕. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) ความร่วมมือ คือ การที่สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของวิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกในทีมบุคคลสามารถนำพาทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์ และยังทำให้เกิดการยอมรับกันของสมาชิกในทีม โดยมีการแบ่งปันข้อมูล ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ การสร้างความร่วมมือกับสมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันจะประกอบด้วยบุคคล ๒ ราย คือ ผู้ให้ความร่วมมือและผู้ขอความร่วมมือ ซึ่งความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากหากผู้ให้ความร่วมมือไม่เต็มใจ อันมีสาเหตุหลายประการ เช่น สัมพันธภาพระหว่างสองฝ่ายไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน และไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงาน เป็นต้น

แต่เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการทำงานเป็นทีมก็คือ ความขัดแย้ง ความขัดแย้งคือการที่สมาชิกในทีมมีความคิดหรือกิจกรรมเป็นไปในลักษณะไม่สอดคล้องกัน จึงทำให้ความคิดหรือกิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ทำให้เกิดความเสียหายรวมทั้งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมลดลง ซึ่งสาเหตุของความขัดแย้ง คือ ผลประโยชน์ขัดกันทำให้ตอบสนองความต้องการของสมาชิกทุกคนในทีมไม่ได้จึงเกิดการแก่งแย่งกัน ความคิดไม่ตรงกันหรือค่านิยมแตกต่างกันจึงยากที่จะเข้าใจกัน ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ต่างกันมีการปฏิบัติงานต่างกัน เป้าหมายต่างกัน และการไม่ยอมรับกัน เป็นต้น และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมก็ต้องมีการแก้ปัญหา โดยขั้นตอนในการแก้ปัญหาคือ การตรวจสอบอย่างรอบคอบว่าอะไรคือปัญหาของความขัดแย้ง นำทั้งสองฝ่ายมาหารือกันโดยส่งเสริมให้มีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย มีการกำหนดบทบาท ความคาดหวัง ความต้องการให้ชัดเจน และพยายามแก้ไขให้สอดคล้องกันโดยให้ทุกฝ่ายเห็นชอบ

ดังนั้นสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งและยอมรับความแตกต่างนั้นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้ทีมยอมรับความเป็นจริงในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิด

ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความก้าวหน้ามากขึ้น ซึ่งประโยชน์ของการบริหารความขัดแย้งก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ สมาชิกในทีมสามารถเรียนรู้และนำทักษะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานเป็นทีมได้

๖. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) คือ มีวิธีการบริหารงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา โดยที่สมาชิกในทีมมีการนำเอาปัญหามาอภิปรายและร่วมกันตัดสินใจ หรืออาจมอบหมายให้สมาชิกในทีมคนใดคนหนึ่งที่มีความเหมาะสมตัดสินใจ ซึ่งขั้นตอนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจการตรวจสอบทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาถึงการนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติและผลที่จะเกิดตามมา ทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมย่อมประกอบไปด้วยบุคคลหลาย ๆ คนที่มารวมตัวกันซึ่งก็มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่หรือความสามารถเฉพาะด้าน โดยพฤติกรรมของแต่ละคนมีผลกระทบต่อสมาชิกทุกคนในทีม ดังนั้น เมื่อการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้น

สมาชิกในทีมจำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่ต้องพิจารณา คือ ผู้มีอำนาจในแต่ละสถานการณ์ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือไม่ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้อย่างทั่วถึงหรือไม่ มีทรัพยากรที่เพียงพอโดยมีการประสานประโยชน์กันหรือไม่ และการตัดสินใจเป็นไปอย่างเป็นทางการหรือไม่ ทั้งนี้ กระบวนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะต้องมีความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

๗. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ การทำงานเป็นทีมจะต้องมีหัวหน้าทีมที่มีบทบาทของผู้นำ ทำหน้าที่แบ่งงานให้กับสมาชิกในทีม และพร้อมที่จะทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถนำพาให้ทีมประสบความสำเร็จได้ รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ทีมงานที่พัฒนาแล้วจะมีการเปลี่ยนภาวะผู้นำไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสมหรือมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในทีมอยู่เสมอ เนื่องจากการทำงานที่ดีนั้นจะต้องสามารถดึงเอาศักยภาพ ความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาใช้ได้ โดยที่ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะ ทั้งนี้ ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการมอบหมายงาน (Delegation) ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาในการคิดเพื่อแก้ไขปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาการบริหาร เพื่อทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพจำนวนมาก นอกจากนี้ การสนับสนุนให้ผู้นำทีมประสบความสำเร็จควรมีลักษณะ ๑๐ ประการ คือ

๑) มีความจริงใจและซื่อตรงต่อตนเอง

๒) ใช้การมอบหมายงานเป็นเครื่องมือให้สมาชิกในทีมได้มีการพัฒนาตนเอง และทำให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ

- ๓) มีความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- ๔) สามารถแสดงความสามารถให้สมกับการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในทีม
- ๕) มีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม
- ๖) ให้การยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีม
- ๗) เผชิญหน้ากับความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมา
- ๘) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและทีมอยู่เสมอ
- ๙) ปฏิบัติงานตามกฎและระเบียบ
- ๑๐) พยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม

๘. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) คือ การทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังการทำงานเสร็จเรียบร้อย เพื่อเป็นการประเมินการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของทีมในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ๑) การตรวจสอบความพยายามที่จะทำให้ทีมสามารถบรรลุตามแผนหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- ๒) การปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ
- ๓) การเพิ่มการสนับสนุน ความไว้วางใจ การเปิดเผย และความซื่อสัตย์
- ๔) การทำให้วัตถุประสงค์มีความชัดเจน
- ๕) การพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนางานและการทำงานเป็นทีม
- ๖) การเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำทีม
- ๗) การเพิ่มความเกี่ยวข้องและความผูกพันในงานและการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ ยังเป็นการเพิ่มการสนับสนุนการไว้วางใจ การเปิดเผย ความซื่อสัตย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำทีมได้อีกด้วย

๙. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) คือ การจัดให้สมาชิกในทีมได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับสมาชิกในทีม กิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้ศึกษาเพิ่มเติมในการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การฝึกอบรมอย่างมีระบบและต่อเนื่องการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนสมาชิกในทีมในการทำงานเพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้าน และหากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนก็สามารถหาคนที่เรียนรู้งานนั้นมา

แทนได้ การมอบหมายงานที่แตกต่างจากงานประจำที่เคยปฏิบัติเพื่อส่งเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้มีโอกาสแก้ไขปัญหาคือของของตนเองและปรับปรุงความรู้ความสามารถของตน เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นทีมก็คือการนำบุคลากรที่มีทักษะหลากหลายมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ดังนั้น ทีมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ และความสามารถของแต่ละคนในทีมซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของทีม นอกจากนี้ ควรมีการวิเคราะห์ความสามารถของสมาชิกในทีมในประเด็นปัญหาหลัก ๑๑ ประการ ซึ่งควรได้รับการพัฒนาก่อนที่จะเข้าร่วมทีม เนื่องจากจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

๑) การขาดความสามารถในการจัดการตนเอง ไม่สามารถใช้ทักษะและเวลาของตนให้มากที่สุด รวมทั้งไม่สามารถจัดการกับแรงกดดันในชีวิตประจำวัน

๒) มีค่านิยมที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เหมาะสมต่อชีวิตหรือการทำงานเป็นทีม

๓) มีความไม่ชัดเจนหรือสับสนในเป้าหมายชีวิตหรือการทำงานเป็นทีม

๔) ขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และขาดความสามารถในเปิดรับสิ่งท้าทายหรือโอกาสใหม่ ๆ

๕) ขาดทักษะ กลยุทธ์ และความสามารถในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาที่เพียงพอ

๖) ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และขาดความสามารถในการผลักดันแนวคิดใหม่ ๆ หรือใช้ประโยชน์จากแนวความคิดเหล่านั้น

๗) ไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะทำให้ผู้อื่นทำตาม

๘) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

๙) ขาดความสามารถหรือความเต็มใจในการเพิ่มพูนขีดความสามารถ

๑๐) ขาดความสามารถในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกในทีมที่พัฒนาได้ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้จากประสบการณ์ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น

๑๐. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Intergroup Relation) คือ การที่สมาชิกในทีมมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยสามารถเข้าใจปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับใช้ในทีม รวมทั้งมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ แม้ว่าทีมจะมีคุณลักษณะที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่หากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมแล้ว ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้

๑) การกระทำและการตัดสินใจของทีมมีการสื่อสารกันด้วยความเข้าใจ

๒) สมาชิกในทีมพยายามเข้าใจความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคของผู้อื่น และเข้าไปช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

๓) สมาชิกในทีมร่วมกันค้นหาวิธีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๔) มีการนำความคิดเห็นต่าง ๆ ของสมาชิกในทีมมาพิจารณาเพื่อให้การทำงานเป็นทีมเกิดประโยชน์สูงสุด

๕) เข้าใจในความแตกต่างของสมาชิกในทีม และนำความต่างต่างนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์

๑๑. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดี ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและได้รับข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ จึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ การหาวิธีหยังความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของสมาชิกทุกคนในทีมเพื่อใช้ในการถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน และสัญลักษณ์ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมากเพราะหากการสื่อสารไม่ดีก็จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานได้ โดยการสื่อสารนั้นมี ๒ วิธี ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการคือการติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีสัญลักษณ์อักษรเป็นหลักฐาน เช่น คำสั่ง และจดหมายของทางราชการ เป็นต้น และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการคือการติดต่อสื่อสารที่เกิดจากความใกล้ชิดเป็นการส่วนตัว ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบเป็นกันเองเช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน เป็นต้น

นอกจากการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารในการทำงานเป็นทีมหรือองค์การแล้วยังมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในการบังคับบัญชา ๓ รูปแบบ คือ

๑) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบดั้งเดิม และมักเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยมากจะเกี่ยวกับการสั่งการและการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติหรือทำตามระเบียบข้อบังคับ นโยบาย

๒) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่สนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชา และมักเป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีคือ ผู้

อยู่ใต้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ข้อหาหรือต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน (Horizontal Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมหรือระหว่างผู้นำทีม โดยส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารประเภทนี้จะไม่มีการทำให้่ง่ายต่อการเข้าใจ สะดวก รวดเร็ว และมักเป็นการสื่อสารสองทาง คือ มีการพูดคุยโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย จึงทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

สรุป มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ วิลเลียม จี ดายเออร์ (William G. Dyer) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective teamwork) ที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ แนวคิดของ ไมค์ วู้ดค็อก (Mike Wood) และฟรานซิส (Francis) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ๑๑ ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks”

ตารางที่ ๒.๔ คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
William G. Dyer	ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ๑.มีจุดมุ่งหมายและค่านิยมที่มีความชัดเจน ๒.บุคลากรเข้าใจในหน้าที่ตนเองได้รับมอบหมาย ๓.บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการไว้วางใจ ๔.มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ๕.สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๖. สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้น ๆ ๗. ผู้นำทีมมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงและได้รับการสนับสนุนจากลูกน้อง ๘. สมาชิกในทีมมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ๙. โครงสร้างและวิธีการทำงานของทีมมีความสอดคล้องกับงาน

ตารางที่ ๒.๔ คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ชลิตา ชาญวิจิตร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน คือ การมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสมาชิกทุกคนในทีมเห็นด้วยกับเป้าหมายที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน
Richard M. Steers	ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะประกอบไปด้วย ๑. ลักษณะของทีม เช่น ขนาดของทีม ๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติงาน ๓. ประสิทธิภาพของทีม
Douglas McGregor	ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่เป็นกันเอง มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
Mike Wood	การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ๑๑ ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks”

๒.๒ หลักสังคหวัตถุ ๔

การอยู่ร่วมกันในสังคม มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของทุก ๆ คน และปรารถนาที่จะได้ยื่นได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญ มากกว่าเสียงนินทาว่าร้ายพระพุทธรองค์ได้สอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่าจะต้องรู้จักการให้ ธรรมดาแล้วทุกชีวิตต่างดำรงอยู่ได้ด้วยการให้ หากมนุษย์ทุกคนในโลกรู้จักให้ทาน เสียสละแบ่งปัน ให้อภัยซึ่งกันและกัน ไม่พยาบาทปองร้ายกัน โลกนี้ย่อมจะเกิดความสงบสุขอย่างแน่นอน สังคหวัตถุ ซึ่งสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ในสูตรว่าด้วยสังคหวัตถุ ไว้ว่า^{๒๔}“ภิกษุทั้งหลายสังคหวัตถุ ๔ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ประการและทาน เปยยวัชชัตถจริยา ในโลกนี้และ สมานัตตา ในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลก

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์ ได้แก่^{๒๕}

๑. ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน แบ่งปัน แนะนำ ด้วยน้ำใจไมตรี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานไม่สูญเปล่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่ตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า“มณาปทายี ลภเต มณาปี”^{๒๖}

๒. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาสุดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี ความเป็นผู้นำรัก พุทธอย่างรักกัน วาจาที่รัก คือ วาจาไพเราะอ่อนหวาน มีหางเสียง สมานสามัคคี ซาบซึ้งใจทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ^{๒๗}

๓. อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดจนถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอดันเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล^{๒๘}

ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี หลักการสงเคราะห์ มี ๔ ประการ ได้แก่ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน การพูดจาด้วยวาจาอันเป็นที่รัก วาจาสุดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ กล่าวคำ

^{๒๔} วจ.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑.

^{๒๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๔๐/๑๖๗.

^{๒๖} วจ.ปญจก.(บาลี)๒๒/๔๔/๔๕.

^{๒๗} ขุ.อิติ. (ไทย) ๒๕/๙๘/๔๗๓.

^{๒๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลผล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๖), หน้า ๑๘๗.

สุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยมยินดี การประพัตินอันประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสังฆธรรมที่ทุกคนควรมาพิสูจน์ ผู้ที่ปฏิบัติตามย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพ้นทุกข์ เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ที่กลั่นออกมาจากกลางพระธรรมกายที่พระองค์ได้เข้าถึง ด้วยวิธีการทำใจให้หยุดนิ่งอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เป็นธรรมโอสถขนานเอก ที่สามารถเยียวารักชาติจิตใจของมวลมนุษยชาติ ให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์มีอานุภาพ เป็นอิสระอย่างแท้จริงและจะเกิดมหากุณนามีแต่ความรักความเมตตาปรารถนาดีต่อกันเสมอ

พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ใน สังคหวัตถุสูตร ว่า
ทานญ เปยยวชฌจ อตถจริยา จ ยา อิธ
สมานตตตา จ ฌเมสุ ตตถ ตตถ ยถารห

การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพัตินให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้ ความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอในธรรมทั้งหลายนั้น ๆ ตามควร การให้ทานซึ่งถือว่าเป็นการให้ที่ชนะทุกอย่าง ดังพุทธพจน์ “สพทานํ ฌมทานํ ชินาติ.” การให้ทาน ชนะการให้ทั้งปวง การผูกพยาบาทอาฆาตต่อกันก็เป็นการต่อแรงแม่สิ้นสุด^{๒๙} นักวิชาการที่ศึกษาพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของ สังคหวัตถุ ว่าวัตถุเครื่องสังเคราะห์ซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งในสนทนา เจริญไพเราะ สงเคราะห์เกื้อกูล และได้อธิบายในหัวข้อ “การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม” เพื่อให้มีมนุษย์สัมพันธ์มีความสุข ดังนี้

๑. ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่น ถือเป็นหลักสำคัญเบื้องต้นเพราะการผูกใจ กันนั้นต้องอาศัยหรือใช้การให้เป็นเบื้องต้น การให้เป็นการแสดงออกของไมตรีจิตของผู้ให้ ผู้รับย่อมพอใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กันนั้นเป็นความอบอุ่นของชีวิต

๒. ปิยะวาจา การเจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน เป็นหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญรองลงมา เพราะการให้อย่างเดียวยังไม่พอต่อการยึดเหนี่ยวน้ำใจ จึงต้องใช้คำพูดที่ไพเราะช่วยยึดเหนี่ยวอีกด้วย อย่าพูดหยาบ ผรุสวาท ให้ใช้คำพูดที่ไพเราะต่อกัน

^{๒๙} พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๕๔/๑๔๔.

๓. อุตถจริยา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวมจะทำให้เป็นคนน่ารักน่าคบถือ หมายความว่า เมื่อมีงานกิจใดที่เป็นประโยชน์ของส่วนรวมต้องช่วยกันทำเอื้อเพื่อ ช่วยทำธุรการงานของผู้อื่นเมื่อได้รับการร้องขอหรือต้องการความช่วยเหลือ

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตัวให้เข้ากันได้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน^{๓๐}

หลักสังคัตถุ ๔ ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้หลักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ เทคนิควิธีทำให้คนรักหรือมนต์ผูกใจคนนั่นเอง มีทั้งหมด ๔ ประการ ดังนี้

๑. ทาน การให้ คือ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. ปิยวาจา หรือ เปยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาสุดดีมน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

๓. อุตถจริยา การประพฤติ ประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^{๓๑}

และยังมีนักวิชาการให้ความหมายของหลักสังคัตถุ ๔ ว่า สังคัตถุมีสี่ประการ ได้แก่

๑. ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน (แบ่งปันไปมา)

๒. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าวพูดในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน (พูดจาจับใจ)

๓. อุตถจริยา ช่วยเหลือกัน (ช่วยกิจกันไป)

^{๓๐} สิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง, “การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม”, ใน ๒๐ ปี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (มิถุนายน ๒๕๕๑) : ๗๐.

^{๓๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๕.

๔. สมานัตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติดัวให้มีคุณสมบัติสม่ำเสมอปลาย
วางตัวดีต่อกัน (นิสัยเป็นกันเอง)^{๓๒}

สังคหัตถ์แปลว่า สังคหผลแปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็น
ธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหารผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่อง
มนุษยสัมพันธ์ก็จะมีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงาน เขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้
พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ เรียกว่าสังคหัตถ์ หมายถึงวิธีผูกใจคน พระพุทธ
องค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถม้าเข้าด้วยกัน ฉะนั้น
คนในสังคมก็ฉนั้น นั่นคือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนั้นก็
คือสังคหัตถ์ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหัตถ์ ๔
ประการ คือ

๑) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึง
ให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒) ปิยวาจา (เปื่อยวิหะ) วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าว
คำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดง
ประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี

๓) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญ
สาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอดันเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชน
ทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล
เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^{๓๓}

ดังนั้น หลักธรรมข้อนี้จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี และเอื้อเฟื้อเกื้อกูล
โดยเริ่มจากเกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือ การเอื้อเฟื้อแบ่งปันของ ๆ ตน
เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ดังนั้น การทำงานจะต้อง
ช่วยเหลือกันแบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัว รวมถึงการมีน้ำใจที่ดีต่อกัน ใช้วาจาประสานไมตรี การพูดจาด้วย
ถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์
และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือ
หลักเกณฑ์ ๔ ประการ คือ ๑) เว้นจากการพูดเท็จ ๒) เว้นจากการพูดส่อเสียด ๓) เว้นจากการพูดคำ

^{๓๒} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด,
(กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม, ๒๕๔๘).

^{๓๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

หยาบ และ ๔) เว้นจากการพูดเพื่อเจ้า และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ จะต้องพูดหรือ เจรจากันด้วยไมตรี และความปรารถนาดีต่อกัน ร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ ซึ่งหมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือ การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันจะต้องช่วยเหลือกันด้วยกำลังงาน (กาย) กำลังความคิด และกำลังทรัพย์ และที่สำคัญต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องถือคติที่ว่า มีทุกข์ร่วมด้าน มีสุขร่วมเสพ และผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอดันเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ รวมถึงการทำตนให้คงเส้นคงวา มีความมั่นคงในอารมณ์ (Maturity) ดังนั้น สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลกเหมือนลิมสลักที่ยึดกุมรถซึ่งแล่นไปไว้ได้ ฉะนั้น ถ้าไม่พึงมีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดา ก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุ แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความเป็นใหญ่ และเป็นผู้น่าสรรเสริญ

สรุปว่า สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นหลักในการสงเคราะห์กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นธรรมที่ทำให้คนแสดงความมีน้ำใจต่อกัน ซึ่งประกอบด้วยธรรม ๔ อย่าง คือ ทาน คือ การให้ ปิยวาจา การพูดจาอ่อนหวาน อตถจริยา ความช่วยเหลือกัน สมานัตตตา ความเสมอดันเสมอปลาย เป็นหลักธรรมที่สำคัญมาก ดังที่พระไตรปิฎกได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ “ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แล ทาน เปยยวัชชะ อตถจริยาในโลกนี้ และสมานัตตตาในธรรมนั้นๆ ตามสมควร สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลกเหมือนลิมสลักที่ยึดกุมรถซึ่งแล่นไปไว้ได้ ฉะนั้นถ้าไม่พึงมีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดา ก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุ แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นผู้น่าสรรเสริญ

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของสังคหวัตถุ ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑.	พุทธเจ้าตรัสไว้ในสูตรว่าด้วยสังคหวัตถุ ไว้ว่า ภิกษุทั้งหลายสังคหวัตถุ ๔ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ประการและทาน เปยยวัชชะอตถจริยา ในโลกนี้และสมานัตตตา ในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลก

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของสังคหัตถ์ ๔ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๔๐/๑๖๗. อง.ปญจก.(บาลี)๒๒/๔๔/๔๕.	ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์ การทำทานไม่สูญเปล่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มณาปทายี ลภเต มณาปี”
ช.อิตติ. (ไทย) ๒๕/๔๘/๔๗๓. พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) สิริวัฒน์ ศรีศรีเครื่อง	วาจาที่รัก คือ วาจาไพเราะอ่อนหวาน มีทางเสียสละสามัคคี ซาบซึ้งใจทำให้เกิดไมตรีรักใคร่กับผู้อื่น ความหมายของสังคหัตถ์ ๓ ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนไว้ด้วยกัน การประพาดิตนให้เป็นประโยชน์ ความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอในธรรมทั้งหลายนั้น ๆ ตามควร สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ดังคำที่ว่า ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจสนทนา เจริญไพเราะ สงเคราะห์ เกื้อกูล
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้หลักสังคหะสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)	สังคหัตถ์ ๔ มี ๔ ประการ คือ ทาน การให้ การเสียสละ ปิยวาจา การพูดจาด้วยคำไพเราะ อ่อนหวาน อุตถจริยา ช่วยเหลือกัน สามัคคีตตา เป็นผู้มีคุณสมบัติสม่ำเสมอ
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	สังคหะแปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหารผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ก็จะมีคนมาช่วยงานเมื่อไม่มีใครช่วยทำงาน เขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เรียกว่าสังคหัตถ์ หมายถึงวิธีผูกใจคน

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับธุรกิจธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ใช้ประกอบในการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ดังต่อไปนี้

ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) “ทีเอ็มบี” และ “ธนชาติ” เป็นคำที่สะท้อนถึงสถาบันการเงินที่มีความมั่นคง และอยู่เคียงข้างคนไทยมาอย่างยาวนาน เต็มไปด้วยเรื่องราวและความผูกพัน รวมไปถึงความไว้วางใจที่ลูกค้ามอบให้วันนี้ เรารวมเป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้ชื่อ ทีเอ็มบีธนชาติ (TMB Thanachart) ที่เกิดจากความตั้งใจในการหลอมรวมจุดแข็งของทั้งสองธนาคาร นำความโดดเด่นแต่ละด้านมาส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยมีโลโก้คือ ttb (ทีทีบี) ภายใต้ชื่ออย่างเป็นทางการว่า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) หรือ TMB Thanachart Bank Public Company Limited

จุดเริ่มต้นของ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) “ทีเอ็มบี” และ “ธนชาติ” เกิดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการทางการเงิน ให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าและสถานการณ์โลกยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ถือหุ้นของธนาคารธนชาติ และธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมกิจการระหว่างสองธนาคาร ซึ่งเป็นการนำเอาจุดแข็งที่แตกต่างกันมาส่งเสริมซึ่งกันและกัน จนนำไปสู่การทาบ้นทักข้อตกลงร่วมกันเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการรวมกิจการ ในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ในปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ภายใต้นโยบาย One Dream One Team One Goal ได้ดำเนินการรวมธนาคารใหม่ภายใต้แนวคิด One Dream ที่จะสร้างชีวิตทางการเงินที่ดีให้กับคนไทยทั่วประเทศ ด้วย One Team ที่แข็งแกร่งเป็นหนึ่งเดียว เพื่อไปถึง One Goal คือ การเป็นธนาคารที่ลูกค้าเลือกใช้และชื่นชอบจนต้องบอกต่อมากที่สุด เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ประกาศชื่อและแบรนด์ใหม่ประกาศชื่อและโลโก้ธนาคารใหม่ “ทีเอ็มบีธนชาติ” ซึ่งเป็นชื่อที่สื่อถึงความตั้งใจเริ่มต้นในการรวมธนาคาร นั่นคือ การนำความเชี่ยวชาญของทั้งสองธนาคารที่แตกต่างกันมาประสานจุดแข็งซึ่งกันและกัน ภายใต้ชื่อเป็นทางการว่า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) โดยมีโลโก้คือ ttb (ทีทีบี) และในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ทีเอ็มบีธนชาติ รวมเป็น One Bank อย่างสมบูรณ์ด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารและพนักงานทุกคน การกิจรวมธนาคารจึงสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ttb สามารถเปิดให้บริการลูกค้าได้อย่างเต็มรูปแบบพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้คนไทยมีชีวิตทางการเงินที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง^{๓๔}

^{๓๔} ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน), เกี่ยวกับ ทีทีบี, [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.ttbbank.com/th>, [๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖].

เพื่อเป็นการขานรับนโยบาย วิสัยทัศน์ในการให้บริการและการทำงานภายใต้องค์กรที่มีเป้าหมาย พันธกิจและวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้วิจัยจึงทำการวิจัย การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยพื้นที่การวิจัย ได้แก่ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยสาขาที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี รวม ๒๒ สาขา รายละเอียดดังนี้^{๓๕}

ตารางที่ ๒.๖ แสดงจำนวนสาขาและจำนวนเจ้าหน้าที่ของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา

จำนวนสาขาในเขตอยุธยา	จำนวนเจ้าหน้าที่
๑. สาขาธรรมศาสตร์-รังสิต	๘
๒. สาขาปทุมธานี	๑๐
๓. สาขาเมืองเอก รังสิต	๘
๔. สาขารังสิตคลอง ๓	๗
๕. สาขารังสิต-ปทุมธานี	๗
๖. สาขาฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต	๓๐
๗. สาขาเซ็นทรัล รังสิต	๑๑
๘. สาขาโลตัส นวนคร	๑๓
๙. สาขาบิ๊กซี ลำลูกกา	๑๑
๑๐. สาขาตลาดไท	๑๐
๑๑. สาขาโลตัส รังสิตคลอง ๗	๑๑
๑๒. สาขาตลาดเจ้าพรหม	๑๑
๑๓. สาขาเสนา	๑๐
๑๔. สาขาอยุธยาพาร์ค	๑๖
๑๕. สาขาสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยุธยา	๑๑
๑๖. สาขาตลาดบัวหลวง	๗
๑๗. สาขาบางซ้าย	๘
๑๘. สาขาคลองหลวง	๙
๑๙. สาขาเดอะไนน์ ทิวนนท์	๙
๒๐. สาขาเซ็นทรัล อยุธยา	๑๑

^{๓๕} ศูนย์รวบรวมข้อมูลธนาคาร, จำนวนสาขาและจำนวนเจ้าหน้าที่ของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา, (อัดสำเนา).

ตารางที่ ๒.๖ แสดงจำนวนสาขาและจำนวนเจ้าหน้าที่ของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา (ต่อ)

จำนวนสาขาในเขตอยุธยา	จำนวนเจ้าหน้าที่
๒๑. สาขาพระนครศรีอยุธยา	๙
๒๒. สาขาบางปะหัน	๗
รวมทั้งสิ้น ๒๒ สาขา	รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๓๔ ท่าน

ในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ผู้วิจัยใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ประกอบด้วย ๑. ทีมแก้ปัญหา (problem-solving team) ๒. ทีมบริหารงานด้วยตัวเอง (self-managed work team) ๓. ทีมข้ามสายงาน (cross-function team) ๔. ทีมเสมือนจริง (virtual teams) และใช้หลักพุทธธรรม คือ สังคหัตถ์ ๔ คือ ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์ ได้แก่

๑. ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดต็มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดจนคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี

๓. อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดจนถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดจนวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบในการศึกษาและเพื่อเป็นการเข้าใจถึงการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

พรรณพิตร เสริมศรี^{๓๖} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานและมีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = .452) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ($\bar{X} = 4.13$ S.D. = .618) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน $\bar{X} = 3.47$ S.D. = .641) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ รวมทั้งได้เสนอแนวทางการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิชัย เพ็งกรุด^{๓๗} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย ๕ ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย ได้แก่ ๑) ด้านการมีส่วนร่วม ๒) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ๓) ด้านการติดต่อสื่อสาร ๔) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านที่ต่ำสุด ๕) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

^{๓๖} พรรณพิตร เสริมศรี, “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙).

^{๓๗} อภิชัย เพ็งกรุด, “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง”, ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

๓. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ๑) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของงานร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วาทศิลป์ในการพูด เพื่อที่จะทำให้ครูทุกคนเกิดแนวคิดเป็นของตนเอง และสามารถนำแนวคิดนั้นมาเสนอแก่ที่ประชุม เมื่อได้เป้าหมายของงานแล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งเป้าหมายของงานให้ครูทุกคนทราบทุกครั้ง ๒) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง ให้ครูร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกันประเมินและติดตาม และร่วมกันแก้ปัญหา ๓) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละคน การพูดคุยกันนั้นก็ต้องใช้คำพูดที่เหมาะสม ใช้คำพูดที่น่าฟัง สุภาพเรียบร้อย ๔) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรัก ความศรัทธา ความจริงใจ ความเชื่อมั่น และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ครู ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ใช้คำพูดที่เป็นกัลยาณมิตร พูดแบบจริงใจ แสดงความห่วงใย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นกลางไม่อยู่ข้างใดข้างหนึ่ง กระทำตัวให้เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ ๕) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นจากการให้ใจ ให้ความรัก ให้ความห่วงใย จึงจะเป็นความสัมพันธ์อันดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์กับครูอยู่เป็นประจำ มีการถามสารทุกข์สุกดิบ มีการพบปะพูดคุยอยู่เป็นประจำ ไม่วางตนเป็นใหญ่ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ถือยศถือตำแหน่ง

พรสุดา ประเสริฐ^{๓๔} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

^{๓๔} พรสุดา ประเสริฐ, “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒”, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๔).

๑.๑ สภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.25$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.25$) ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.23$) ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.22$) และด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.18$) ตามลำดับ

๑.๒ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.76$) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.75$) ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.74$) ด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.73$) และด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.71$) ตามลำดับ

๑.๓ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ มีความต้องการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ ๑ ด้านการวางแผน ลำดับที่ ๒ ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ ๓ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ ๔ ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

๒. การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

๒.๑ การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๔๐ แนวทาง ได้แก่ ๑) ด้านการก่อตั้งทีม มี ๕ แนวทาง ๒) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี ๘ แนวทาง ๓) ด้านการวางแผน มี ๑๑ แนวทาง ๔) ด้านการปฏิบัติงาน มี ๙ แนวทาง ๕) และด้านการประเมินผล มี ๗ แนวทาง

๒.๒ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$)

คมขลัฐ ไพจิตรวโรตม^{๓๙} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑). นักเรียน

^{๓๙} คมขลัฐ ไพจิตรวโรตม, “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑).

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒). นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๓). นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ที่มีสายการเรียนต่างกัน ได้แก่ สายวิทย์-คณิต สายศิลป์-คำนวณ และสายสหศิลป์ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีสายการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๔). นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่า ๒.๕๐, ๒.๕๐-๒.๙๙, ๓.๐๐-๓.๔๙ และ ๓.๕๐-๔.๐๐ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๕). นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีจำนวนเพื่อนในกลุ่มต่างกัน ได้แก่ ๑-๔ คน, ๕-๘ คน และมากกว่า ๘ คนขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ที่มีจำนวนเพื่อนในกลุ่มต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม^{๔๐} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๒ อยู่ในระดับมาก ๒. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๒ อยู่ในระดับมาก ๓. การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๔. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

^{๔๐} ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๓).

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๕. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑๖. การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S6)ด้านการติดต่อสื่อสาร (S2) ด้านการมีส่วนร่วม (S5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์(S3)ความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ ๘๑.๒๐ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22786$ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $E = 0.194 + 0.364(S6) + 0.349(S2) + 0.379(S5) - 0.145(S3)$ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Zr = 0.387(Z6) + 0.421(Z2) + 0.373(Z5) - 0.226(Z3)$ ๗. แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ๗.๑ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารให้ครูผู้สอนได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ๗.๒ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน ๗.๓ ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ๗.๔ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พรรณพิตรรา เสริมศรี	ระดับการศึกษาและอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ รวมทั้งได้เสนอแนวทางการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
อภิชัย เฟื่องรุศ	๑. สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย ๕ ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย ได้แก่ ๑) ด้านการมีส่วนร่วม ๒) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ๓) ด้านการติดต่อสื่อสาร ๔) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านที่ต่ำสุด ๕) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์
พรสุตา ประเสริฐน	สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การสร้างทีมงานสภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๔๐ แนวทาง ได้แก่ ๑) ด้านการก่อตั้งทีม มี ๕ แนวทาง ๒) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี ๘ แนวทาง ๓) ด้านการวางแผน มี ๑๑แนวทาง ๔) ด้านการปฏิบัติงาน มี ๙ แนวทาง ๕) และด้านการประเมินผล มี ๗ แนวทาง

ตารางที่ ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม	แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการธุรกิจธนาคาร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ เกี่ยวกับธุรกิจธนาคาร ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารใน เขตอยุธยา ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์^{๔๑} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขต อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๕ คน เพศชาย จำนวน ๑ คน มีช่วงอายุระหว่าง ๒๗-๓๘ ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๔ คน ปริญญาโท ๒ คน ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการ ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ พบว่า ควรปรับปรุงในเรื่องของห้องน้ำ รวมไปถึงเรื่องที่จอดรถหน้าสาขา

^{๔๑} ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และคณะ, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขต อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ”, วารสารการบริหารและการจัดการ, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๘๑ - ๙๔.

ธนาคาร ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ พบว่า พนักงานต้องศึกษาผลิตภัณฑ์ของธนาคารที่มีการ Update อยู่เสมอ ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าพบว่า พนักงานควรทราบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของลูกค้าต้องบริการด้วยความเต็มใจ ด้านการให้ความมั่นใจ พบว่าธนาคารควรมีการสอบวัดความรู้มากกว่าปีละ ๑ ครั้ง เพื่อพนักงานทุกคนต้องได้รับการฝึกฝน และ Update ข้อมูลอยู่เสมอ ด้านการดูแลเอาใจใส่ พบว่า ทางสาขามีการแบ่งสัดส่วนของแผนก แต่ทุกส่วนงานต้องช่วยเหลือกัน ต้องดูแลลูกค้าโดยเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกในการให้บริการ ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการ พบว่า สถานที่ให้บริการมีความคับแคบที่นั่งไม่เพียงพอต่อจำนวนลูกค้า พนักงานมีจำนวนน้อยเกินไปทำให้ลูกค้าต้องรอคิวเป็นเวลานาน ที่จอดรถไม่เพียงพอ และไม่มีห้องน้ำ ให้บริการแก่ลูกค้า ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการพัฒนาการให้บริการในอนาคตพบว่าควรพัฒนาที่จอดรถ และห้องน้ำ ไว้บริการลูกค้า จัดปรับปรุงสถานที่ / สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เพิ่มบริการน้ำดื่มหนังสือพิมพ์ เป็นต้นพัฒนาอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูกค้ามากขึ้น เช่น เครื่องปรับสมดุลเงินฝากอัตโนมัติเครื่องรับฝากเงิน ควรจัดให้มีการเข้าเยี่ยมลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และมอบชุดของขวัญในเทศกาลสำคัญ เพื่อให้ลูกค้ารู้สึกว่าคุณค่าคือคนสำคัญ

นางสาวณัฐณี คุรุกิจวานิชย์^{๔๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ของธนาคารออมสิน ในเขตธนาคารออมสินภาค ๓” ผลการวิจัยพบว่า ๑) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง ๒๕-๓๐ ปี มีสถานภาพโสด เป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ๒) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ ๓) ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ด้านระยะเวลาที่เป็นลูกค้าธนาคารออมสิน แหล่งข้อมูลที่ทำให้รู้จัก ช่วงเวลาที่ใช้บริการ สถานที่ใช้บริการ และประเพณีธรรมเนียมส่วนด้านราคา ด้านช่องทางการจัดหน่วย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ด้านระยะเวลาที่เป็นลูกค้าธนาคารออมสิน แหล่งข้อมูลที่ทำให้รู้จัก ช่วงเวลาที่ใช้บริการ สถานที่ใช้บริการ

^{๔๒} ณัฐณี คุรุกิจวานิชย์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ของธนาคารออมสิน ในเขตธนาคารออมสินภาค ๓”, **หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘).

พรทิศา อังกินันท์^{๔๓} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมสูงสุด รองมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ ๒) ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ๖ ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการจูงใจ ๓) แนวทางในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ๑๐ แนวทาง คือ ๑.สร้างวิสัยทัศน์ร่วม ๒. กำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ๓. ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบราบ ๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ๖. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ๗. ให้โอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง ๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ๙. กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ ๑๐.ให้อำนาจในการตัดสินใจ

คุณหญิง เลขะกุล^{๔๔} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ เงินรับฝาก (DEP) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๑ รายได้ดอกเบี้ย (RI) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานอื่นๆ (OEI) หนี้สูญ หนี้สงสัยจะสูญและขาดทุนจากการด้อยค่าต่อเงินให้สินเชื่อ (NPL) และค่าใช้จ่ายดอกเบี้ย (I) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งนี้ รายได้ค่าธรรมเนียมและบริการ (FEE) อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ลูกค้ารายใหญ่ชั้นดี (MLR) และเงินให้สินเชื่อแก่ลูกหนี้ (LOAN) ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติจากการศึกษานี้ถ้าธนาคารต้องการทำกำไรให้เพิ่มขึ้น

^{๔๓} พรทิศา อังกินันท์, “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)”, **หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์และองค์การ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๖๐).

^{๔๔} คุณหญิง เลขะกุล, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง”, **หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๖๐).

ธนาคารควรพิจารณาการปล่อยสินเชื่อให้เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละรายเพื่อเป็นการลดหนี้สงสัยจะสูญจากการปล่อยสินเชื่อลง และควรรับเงินฝากเพิ่มขึ้น พร้อมกับหาแหล่งเงินทุนอื่นที่มีต้นทุนต่ำและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

สโรชา โชต^{๔๕} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปรับตัวและความพึงพอใจของผู้รับบริการธนาคารออมสินจังหวัดกำแพงเพชรในภาวะวิกฤตโควิด-๑๙” ผลการวิจัยพบว่า ตอนที่๑ ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ มีระดับอายุของผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่มีอายุ ๔๗-๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒ มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว-ค้าขาย จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔ มีรายได้ส่วนใหญ่ของผู้มาใช้บริการธนาคารอยู่ที่ ๘,๙๐๐ - ๑๖,๗๙๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ และมีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ ตอนที่ ๒ การบริหารจัดการของธนาคารออมสินการบริหารจัดการธนาคารออมสินจังหวัดกำแพงเพชร เมื่อพิจารณาผลรวมทั้ง ๓ ด้าน (ด้านการวางแผน, ด้านการควบคุมความเสี่ยง และด้านการประสานงาน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.228745$, $SD = 4.228745$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถหาค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้ ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.194372$, $SD = 0.110905$) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในส่วนของการจัดการประชุมเพื่อการวางแผนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.319481$, $SD = 0.816024$) ด้านการควบคุมความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.241558$, $SD = 0.071507$) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในส่วนของการธนาคารมีบริการเจลแอลกอฮอล์และการวัดอุณหภูมิของผู้รับบริการก่อนเข้ารับบริการธนาคาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.285714$, $SD = 0.711826$) ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.264286$, $SD = 0.043473$) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในส่วนของการพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญและไม่ซ้ำซ้อนกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.431169$, $SD = 0.673969$) ตอนที่๓ การรับรู้การปรับตัวของธนาคารออมสินการรับรู้การปรับตัวของธนาคารพิจารณาผลรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.163636$, $SD = 0.239216$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อสามารถหาค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้ อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลูกค้ายารู้ได้ว่าพนักงานทุกคนมีการป้องกันตนเองและปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวัง เช่นการสวมหน้ากากอนามัย และตรวจวัดอุณหภูมิก่อนปฏิบัติงานในช่วงโควิด- ๑๙ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.374026$, $SD = 0.724596$) อันดับสองมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลูกค้ายารู้ได้ถึง

^{๔๕} สโรชา โชต, “การปรับตัวและความพึงพอใจของผู้รับบริการธนาคารออมสินจังหวัดกำแพงเพชรในภาวะวิกฤตโควิด-๑๙”, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเรศวร, ๒๕๖๓).

มาตรการความปลอดภัยที่ธนาคารวางแผนไว้ ไม่ว่าจะเป็นการล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ การตรวจวัดอุณหภูมิ และการสวมหน้ากากทุกครั้งก่อนเข้าธนาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.27013$, $SD = 0.67209$) อันดับสามมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลูกค้ารับรู้ได้ผ่านสภาพแวดล้อมภายในธนาคาร ว่าหากเข้ามาในธนาคารลูกค้าจะต้องเว้นระยะห่างกัน โดยสังเกตได้จากแผ่นป้าย แฝงกัน และการจัดที่นั่งแบบเว้นระยะห่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.218182$, $SD = 0.705586$) อันดับสี่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลูกค้าได้รับข้อมูลข่าวสารเพียงพอต่อการรับรู้เรื่องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการของธนาคารออมสิน เช่น การจำกัดคิวในการให้บริการลูกค้าในช่วงโควิด-๑๙ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.181818$, $SD = 0.807872$) อันดับห้ามีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลูกค้าสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของธนาคารในช่วงภาวะวิกฤตโควิด- ๑๙ ที่ธนาคารพยายามสื่อสารในหลายช่องทาง เช่น อินเทอร์เน็ต แผ่นป้ายโฆษณา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.135065$, $SD = 0.689394$) อันดับหกมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลูกค้ารับรู้ได้ถึงบริการที่รวดเร็วที่พนักงานพยายามปฏิบัติ เพื่อลดเวลาลูกค้าในการอยู่ภายในธนาคารให้น้อยลง เพื่อป้องกันความแออัดและเป็นการระบายลูกค้าออกอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.103896$, $SD = 0.694775$) อันดับเจ็ดมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลูกค้ารับรู้ว่าการธนาคารออมสินมีการให้บริการทางเลือก ผ่านแอปพลิเคชัน Mymo เพื่อลดการเดินทางเข้าสาขา และเป็นการลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - ๑๙ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.075325$, $SD = 0.621719$) อันดับแปดมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลูกค้ารับรู้เรื่องการปรับเปลี่ยนเวลาการเปิด-ปิดของธนาคาร เป็นช่วงเวลา ๙.๐๐ น.-๑๕.๐๐ น. เพื่อลดจำนวนลูกค้า และป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในสาขาให้น้อยลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 3.950649$, $SD = 0.796196$) ตอนที่๔ ความพึงพอใจของผู้รับบริการความพึงพอใจของผู้รับบริการธนาคารออมสินจังหวัดกำแพงเพชร เมื่อพิจารณาผลรวมทั้ง ๔ ด้าน (ด้านบุคคล, ด้านการบริการ, ด้านสถานที่ และด้านความปลอดภัย) พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับที่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.132787$, $SD = 0.187143$)และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถหาค่าเฉลี่ยของผู้ที่ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้ด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.418424$, $SD = 0.025417$) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในส่วนของพนักงานธนาคารปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวัง และสวมหน้ากากอนามัยทุกครั้งที่ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.223377$, $SD = 0.647088$) ด้านการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.141558$, $SD = 0.028974$) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในส่วนของการใส่ใจลูกค้าทุกครั้งและให้บริการด้วยความเต็มใจ เท่าเทียมกันทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.301299$, $SD = 0.716344$) ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.074075$, $SD = 0.037045$) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในส่วนของการมีการจัดสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ ตามแบบ Social Distancing เว้นระยะห่างในการให้บริการ อย่างน้อย ๑ เมตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.119481$, $SD = 0.774771$) ด้านความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.135844$, $SD = 0.053409$)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในส่วนของการมีเจลแอลกอฮอล์ให้บริการทุกจุด ไม่ว่าจะเป็นหน้าเคาเตอร์รับฝาก-ถอน หรือโต๊ะให้บริการสินเชื่อ และภายนอกก่อนเข้าธนาคาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.166234$, $SD = 0.687237$)

ตารางที่ ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการธุรกิจธนาคาร

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และคณะ	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ พบว่า ควรปรับปรุงในเรื่องของห้องน้ำ รวมไปถึงเรื่องที่จอดรถหน้าสาขานาคาร ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ พบว่า พนักงานต้องศึกษาผลิตภัณฑ์ของธนาคารที่มีการ Update อยู่เสมอ ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าพบว่า พนักงานควรทราบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของลูกค้าต้องบริการด้วยความเต็มใจ ด้านการให้ความมั่นใจ พบว่าธนาคารควรมีการสอบวัดความรู้มากกว่าปีละ ๑ ครั้ง
ณัฐณี คุรุกิจวานิชย์	ด้านผลิตภัณฑ์และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ด้านระยะเวลาที่เป็นลูกค้าธนาคารออมสิน แหล่งข้อมูลที่ทำให้รู้จัก ช่วงเวลาที่ใช้บริการ สถานที่ใช้บริการ และประเพณีธุรกรรม

ตารางที่ ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการธุรกิจธนาคาร (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พรจิตา อังกนันท์	แนวทางในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๑๐ แนวทาง คือ ๑.สร้างวิสัยทัศน์ร่วม ๒. กำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ๓. ออกแบบโครงสร้างองค์การแบบราบ ๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ๕.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ๖. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ๗. ให้โอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง ๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ๙. กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ ๑๐.ให้อำนาจในการตัดสินใจ
คุณหญิง เละกะกล	ทางสถิติจากการศึกษานี้ถ้าธนาคารต้องการทำกำไรให้เพิ่มขึ้น ธนาคารควรพิจารณาการปล่อยสินเชื่อให้เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละรายเพื่อเป็นการลดหนี้สงสัยจะสูญจากการปล่อยสินเชื่อลง และควรรับเงินฝากเพิ่มขึ้น พร้อมกับหาแหล่งเงินทุนอื่นที่มีต้นทุนต่ำและขนาดย่อม
สโรชา โชต	เมื่อพิจารณาผลรวมทั้ง ๓ ด้าน (ด้านการวางแผน, ด้านการควบคุมความเสี่ยง และด้านการประสานงาน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ด้านการควบคุมความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย การรับรู้การปรับตัวของธนาคาร ลูกค้ารับรู้ได้ว่าพนักงานทุกคนมีการป้องกันตนเองและปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวัง เช่นการสวมหน้ากากอนามัย และตรวจวัดอุณหภูมิก่อนปฏิบัติงานในช่วงโควิด- ๑๙

๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารใน เขตอยุธยา ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

สุนันท์ สารคำ^{๔๖} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” ผลงานวิจัยพบว่า ๑. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ ๒. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสมานัตตาด้านอัตถจริยา ด้านทาน และด้านปิยวาจา ตามลำดับ ๓. แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูดชี้แจงอธิบายเหตุผล พูด “ขอบคุณ” เมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จลุล่วง ยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แนะนำ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ มีความเป็นกลาง ยุติธรรม รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา

ประชัน เมืองโพธิ์^{๔๗} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ๑) การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน

^{๔๖} สุนันท์ สารคำ, “การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒”, **หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๔๗} ประชัน เมืองโพธิ์, “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาญจนบุรี”, **หลักสูตรพุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.158) เมื่อจำแนกตามรายด้านมากที่สุด คือ ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก (= 4.188) รองลงมา คือ ด้านสมานัตตา อยู่ในระดับมาก (= 4.158) และน้อยที่สุด คือ ด้านทาน อยู่ในระดับมาก (= 4.141) ตามลำดับ ๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอายุ และการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น ประชาชนที่มี เพศ อาชีพ และรายได้ต่างกัน ที่มีความคิดไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ๓) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประชาชนบางส่วนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริจาคด้วยระบบธนาคารขยะ, การประสานงานในหมู่บ้านเกิดความล่าช้า และบางครั้งการดำเนินงานยังทำด้วยความไม่เข้าใจ, การบริหารจัดการและชักชวนคนในชุมชนในการทำจิตอาสายังไม่ครอบคลุม และมีแก้ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ผลการสัมภาษณ์พบว่า ด้านทาน: ควรให้ความรู้ ให้โอกาส และแนวทางการพัฒนา เกิดความเข้าใจ ด้านปิยวาจา: เน้นการพูดที่มีการให้ความรู้ แลกเปลี่ยน และแสดงความคิดเห็น ด้านอัตถจริยา: การทำกิจกรรมโดยเน้นโครงการที่สำคัญ โดยมีชื่อโครงการว่า “ปันสะอาด” ด้านสมานัตตา: ต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและส่วนรวม มีการวางตนให้เหมาะสมมีความเสมอต้นเสมอปลาย

พระครูสังฆการวิมล (สุเทพ รัตโก)^{๔๔} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมสำหรับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) ผู้ดำเนินงาน ๒) กระบวนการทำงานและการจัดการ ๓) ทุนในการดำเนินงาน ๔) ความร่วมมือ และ ๕) ภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุหลักพุทธธรรมเพื่องานสาธารณสงเคราะห์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ประกอบด้วย ๑) สังคหวัตถุ ๔ สำหรับผู้ดำเนินงาน ๒) พรหมวิหาร ๔ เป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ ๓) อคติ ๔ เป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ จากการสัมภาษณ์มีเพิ่มเติมเรื่องหลักสามัคคีธรรมด้วยหลักพุทธธรรมสำหรับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมพัฒนาชุมชน อาชีพ ศาสนา และส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน โดยที่หลักธรรมทั้ง ๓ ช่วยส่งเสริมให้คนร่วมมือกันทำงานจน

^{๔๔} พระครูสังฆการวิมล (สุเทพ รัตโก), “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมสำหรับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร”, หลักสูตรพุทธศาสนตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

ประสบความสำเร็จได้ อีกทั้งยังสร้างความสามัคคี สันติสุข พัฒนาจิตใจ และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างยั่งยืนด้วย ทั้งนี้สามารถประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตและการประกอบกิจการของทั้งพระสงฆ์และฆราวาส

พระลักชัย จิตตสุโก (ลุ่มดี)^{๔๙} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ประชาชนที่มารับบริการจากสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ มีอายุ ๒๐ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ มีอาชีพค้าขาย/นักธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔ และมีรายได้ ๗,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการอยู่ในระดับมากทุกด้านผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ เจ้าหน้าที่ควรมีความใส่ใจในการให้บริการ ให้คำแนะนำช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่ ให้ความสะดวกรวดเร็วในการบริการ ใช้วาจาด้วยน้ำเสียงที่สุภาพอ่อนโยนมีไมตรีจิต ไม่แสดงอารมณ์และท่าทางที่ไม่เหมาะสม มีความกระตือรือร้นในการบริการ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เสียสละ เพื่อการบริการที่ดี วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และพร้อมที่จะรับฟังปัญหา ช่วยเหลือและแก้ไขปรับปรุงงานด้านบริการให้ดีขึ้นอย่างเต็มความสามารถ ให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อไป

พระครูชัยธรรโมภาส (ลำเพย ขยาภาโส)^{๕๐} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ พบว่า ๑.๑) สภาพ

^{๔๙} พระลักชัย จิตตสุโก (ลุ่มดี), “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์”, **หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^{๕๐} พระครูชัยธรรโมภาส (ลำเพย ขยาภาโส), “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์”, **หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

ปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารวิชาการ ตามลำดับ ๑.๒) สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ความต้องการจำเป็น ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และ การบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ๒) ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในกลุ่มร้อยละสามสิบ พบว่า กลยุทธ์หลัก ได้แก่ ๑. วิธีการดำเนินชีวิตสู่สังคมการเรียนรู้และสุขภาวะ ๒. การเร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ดูแลผู้สูงอายุ ๓. การจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (ในทุกระดับ) และ ๔. การระดมทรัพยากร ซึ่งมี ๒๐ กลยุทธ์รอง และ ๕๐ ตัวบ่งชี้ ๓) ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า คุณลักษณะของกระบวนการดำเนินการ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
นางสาวสุนันท์ สารคำ	แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูดชี้แจงอธิบายเหตุผล พูด “ขอบคุณ” เมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จลุล่วง ยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา พัฒนatanเองในด้านการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ตารางที่ ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
นายประชัน เมืองโพธิ์	การบริหารจัดการและชักชวนคนในชุมชนในการทำจิตอาสายังไม่ครอบคลุม และมีแก้ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านทนาย: ควรให้ความรู้ให้โอกาส และแนวทางการพัฒนา เกิดความเข้าใจ ด้านปิยวาท: เน้นการพูดที่มีการให้ความรู้ แลกเปลี่ยน และแสดงความคิดเห็น ด้านอรรถจริยา: การทำกิจกรรมโดยเน้นโครงการที่สำคัญ โดยมีชื่อโครงการว่า “ปันสะอาด” ด้านสมานัตตา: ต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและส่วนรวม มีการวางแผนให้เหมาะสมมีความเสมอต้นเสมอปลาย
พระครูสังฆการวิมล (สุเทพ รัตโก)	เช่น กิจกรรมพัฒนาชุมชน อาชีพ ศาสนา และส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน โดยที่หลักธรรมทั้ง ๓ ช่วยส่งเสริมให้คนร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จได้ อีกทั้งยังสร้างความสามัคคี สันติสุข พัฒนาจิตใจ และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างยั่งยืนด้วย ทั้งนี้สามารถประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตและการประกอบกิจการของทั้งพระสงฆ์และฆราวาส
พระสักรัย จิตตสุโก (ลุ่มดี)	แนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการเจ้าหน้าที่ควรมีความใส่ใจในการให้บริการ ให้คำแนะนำช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่ ให้ความสะดวกรวดเร็วในการบริการ ใช้วาจาด้วยน้ำเสียงที่สุภาพอ่อนโยนมีไมตรีจิต ไม่แสดงอารมณ์และท่าทางที่ไม่เหมาะสม มีความกระตือรือร้นในการบริการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เสียสละ เพื่อการบริการที่ดี วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ตารางที่ ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูชัยธรรโมภาส (ลำเพย ขยาภาโส)	ผลการพัฒนากลยุทธ์พบว่า กลยุทธ์หลัก ได้แก่ ๑. วิธี การดำเนินชีวิตสู่สังคมการเรียนรู้และสุขภาวะ ๒. การ เร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ดูแลผู้สูงอายุ ๓. การ จัดทำวิสัยทัศน์ร่วมและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (ในทุกระดับ) และ ๔. การระดมทรัพยากร ซึ่งมี ๒๐ กล ยุทธ์รอง และ ๕๐ ตัวบ่งชี้

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และหลักสังคหวัตถุ ๔ ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ได้แก่ ๑. ทาน ๒. ปิยวาจา ๓. อตถจริยา และ ๔. สมานัตตตา^{๕๑}

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์แนวคิดในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

๑. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
๒. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
๓. การปรึกษาหารือกัน
๔. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
๕. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง^{๕๒}

^{๕๑} อก.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐ – ๕๑.

^{๕๒} Peter และคณะ, อ่างใน ญัฏฐพันธ์ เจริญนันท์ และคณะ, การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๒๔), หน้า ๙๐ – ๙๒.



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัย ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยรูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจักได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการศึกษา ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับ

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกันหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ พนักงานธนาคาร ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยสาขาที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี รวม ๒๒ สาขา

กำหนดกลุ่มประชากรจากการให้ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าหน้าที่ประจำสาขา ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยสาขาที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี รวม ๒๒ สาขา ทั้งหมด ๒๓๔ คน^๑ โดยแบ่งเป็นสาขาเขตพื้นที่ ดังนี้

- | | | |
|----------------------|-------|--------|
| ๑. สาขาในเขตอยุธยา | จำนวน | ๑๓๔ คน |
| ๒. สาขาในเขตปทุมธานี | จำนวน | ๑๐๐ คน |

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970)^๒ จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคาร ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา ทั้งหมด ๑๔๔ คน

ตารางที่ ๓.๑ ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361

^๑ ศูนย์รวบรวมข้อมูลธนาคาร, จำนวนสาขาและจำนวนเจ้าหน้าที่ของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา, (อัดสำเนา).

^๒ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

ตารางที่ ๓.๑ ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (ต่อ)

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	100000	384

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสังเคราะห์มาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นศึกษาเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

ก. การสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการและเอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ข. ลักษณะสร้างเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ที่มีต่อบัณฑิต ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ด้านทาน : การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปันให้ความรู้และคำแนะนำ มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

๒. ด้านปิยวาจา : พูดคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

๓. ด้านอิตถจริยา : การทำประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยร่างกาย มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

๔. ด้านสมานัตตตา : การวางตัวเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ต่อคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียม มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา รวม ๕ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ด้านการสร้างควมไว้วางใจในระหว่างกัน มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

๒. ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

๓. ด้านการปรึกษาหารือกัน มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

๔. ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน มีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

๕. ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องมีคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๓ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

ค. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างไว้ไปดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ Face validity (ความตรงเชิงพื้นผิว) ซึ่งเป็นการตรวจสอบประเมินคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยที่ปรีกษาสารนิพนธ์ ทั้ง ๒ ท่าน ด้วยการตรวจสอบประเมินกรอบเนื้อหา ขอบเขตของแบบสอบถามประเด็นสำคัญของการสอบถาม ตลอดจนการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาเชิงวิชาการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการเก็บข้อมูล

๒) การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Contents validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ IOC (Index of Congruence)^๔ โดยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและเนื้อหาวิจัยไม่น้อยกว่า ๕ ท่าน ได้ผลการหาค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐ ทุกข้อ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการหาค่า IOC จำนวน ๕ ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

(๑) ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาวัณ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(๒) รศ.ดร.อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

(๓) ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

^๓ ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

^๔ พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ, ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ, (พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๒๒๔-๒๒๖.

(๔) พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, รศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(๕) ผศ.ดร. นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๓) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากขั้นตอนการหาค่า IOC แล้วไปแจกให้กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรของงานวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)^๕ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Try Out) ทั้งฉบับ

๔) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยที่วิเคราะห์ผลได้จากการทดลองใช้ (Try Out) ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๕) สร้างเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

๒) ผู้วิจัยเสนอติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

๓) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบการแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) กับกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ประจำสาขา ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา จำนวน ๑๔๔ คน โดยในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจก และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองพร้อมผู้ช่วยผู้วิจัย ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ รวมใช้ระยะเวลา ๑ สัปดาห์ ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่สามารถเก็บคืนได้ มีจำนวน ๑๔๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

^๕ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row, 1971), p. 67.

๔) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รับกลับมา ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสังคมศาสตร์

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

๓) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test) และค่าเอฟ (F - test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis technic)

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามเทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกันตามรูปแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจงในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive Selection) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๑๐ คน ได้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้ช่วยผู้จัดการสาขา อายุงาน ๑๐ ปี จำนวน ๒ คน

ลำดับที่	ชื่อ ฉายา นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวพรพรรณีย์ ประภาสวัสต์	ผู้ช่วยผู้จัดการ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร
๒	นางสาวชลาลัย มีศิลป์	ผู้ช่วยผู้จัดการ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาฟิวเจอร์พาร์ครังสิต

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจสาขา อายุงาน ๕ ปี จำนวน ๒ คน

ลำดับที่	ชื่อ ฉายา นามสกุล	ตำแหน่ง
๓	นางสาวมธุรฎา สุวรรณศรี	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร
๔	นางสาวทัศนีย์ กิ่งสันเทียะ	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า อายุงาน ๑ ปี จำนวน ๒ คน

ลำดับที่	ชื่อ ฉายา นามสกุล	ตำแหน่ง
๕	นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์วงศ์	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร
๖	นางศรารักษ์ มหาศรานนท์	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาฟิวเจอร์พาร์ครังสิต

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้ใช้บริการธนาคาร จำนวน ๒ คน

ลำดับที่	ชื่อ ฉายา นามสกุล	ตำแหน่ง
๗	นายเสถียร เลิศสกุลพันธุ์	ผู้ใช้บริการธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
๘	นายปลวัชร แก้วกล้า	ผู้ใช้บริการธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มที่ ๕ นักวิชาการทางด้านการจัดการเชิงพุทธ จำนวน ๒ คน

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง
๙	ผศ.ดร. นิกร ศรีราช	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย
๑๐	พระสุธวีรบัณฑิต,รศ.ดร.	พระอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการ เชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ ๒ เป็นข้อคำถามจำนวน ๒๐ ข้อ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ที่มีต่อปัจจัยรวม ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ทาน ๒. ปิยวาจา ๓. อตถจริยา ๔. สมานัตตตา ตอนที่ ๓ เป็นข้อคำถามจำนวน ๒๕ ข้อ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา รวม ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ๒. ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ๓. ด้านการปรึกษาหารือกัน ๔. ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน ๕. ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่า IOC ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) จำนวน ๕ รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทฤษฎี ด้านระเบียบวิธีวิจัย และด้านพระพุทธศาสนาหรือด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ๐.๘๖๒ และมีการใช้ภาษาไม่เหมาะสมในบางข้อ จึงต้องปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นขั้นตอนการเตรียมการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น ๔ ขั้นตอนดังนี้

๑) ทำการนัดหมายวันเวลาที่จะไปขอสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ๒) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
- ๓) ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วัน
- ๔) เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ระยะที่สอง เป็นขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอนดังนี้

- ๑) แนะนำตัวผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสร้างความคุ้นเคย
- ๒) แจ้งวัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ และอธิบายลำดับขั้นตอนในการสัมภาษณ์
- ๓) ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายรูป ในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ เพื่อใช้อ้างอิงในการสรุปผลการวิจัย

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นทีมงาน ของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๓) เพื่อนำเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) วิจัยทั้งเชิงปริมาณและวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

๔.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงาน จำนวน ๑๔๔ คน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๔๔)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๕๘	๔๐.๓
หญิง	๘๖	๕๙.๗
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐
ตำแหน่ง		
พนักงาน	๑๒๑	๘๔.๐
ผู้จัดการ หรือ รองผู้จัดการ	๒๓	๑๖.๐
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	๒๑	๑๔.๖
ปริญญาตรี	๘๒	๕๖.๙
ปริญญาโท ขึ้นไป	๔๑	๒๘.๕
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐
อายุการทำงาน		
๑ - ๕ ปี	๒๕	๑๗.๔
๖ - ๑๐ ปี	๖๙	๔๗.๙
๑๑ ปีขึ้นไป	๕๐	๓๔.๗
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓ ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ รองลงมาคือผู้จัดการ และรองผู้จัดการ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙ รองลงมาคือปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ และที่น้อยที่สุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙ รองลงมาคืออายุงาน ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗ และที่น้อยที่สุดคืออายุงาน ๑-๕ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔ ตามลำดับ

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ๒) ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดที่แสดงตัวอย่างค่าเฉลี่ย ($\text{Mean} = \bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\text{Standard Deviation} = \text{S.D.}$)

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ในภาพรวม

(n=๑๔๔)

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้าง ทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔	๓.๘๖	๐.๔๕๕	มาก
๒. ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๙๘	๐.๓๕๕	มาก
รวม	๓.๙๑	๐.๓๘๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๑$, $\text{S.D.}=๐.๓๘๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน คือ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ตามลำดับ

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) ทาน คือ การให้ การเสียสละ ๒) ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ๓) อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ๔) สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ ดังรายละเอียดที่แสดงตัวอย่างค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวม

(n=๑๔๔)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ทาน คือ การให้ การเสียสละ	๔.๑๕	๐.๕๑๙	มาก
๒. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน	๓.๖๙	๐.๖๐๑	มาก
๓. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓.๗๑	๐.๖๖๔	มาก
๔. สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้า กันได้	๓.๘๘	๐.๕๖๓	มาก
รวม	๓.๘๖	๐.๕๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๘๖, S.D.=๐.๕๕๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ทาน คือ การให้ การเสียสละ

(n=๑๔๔)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ทาน คือ การให้ การเสียสละ	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานในธนาคารมีการสงเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ	๔.๑๕	๐.๗๕๑	มาก
๒. พนักงานในธนาคารมีการงดโทษ (อภัย) ด้วยการไม่พยายาบทจองเวร ซึ่งเป็นการให้ที่ยากแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการด้วยความเข้าใจ	๔.๑๕	๐.๗๔๒	มาก
๓. พนักงานในธนาคารมีความเชื่อและความรู้ในหลักธรรมพระพุทธศาสนาเพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน	๔.๑๕	๐.๗๓๒	มาก
๔. พนักงานในธนาคารมีความเสียสละเวลาในความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม	๔.๑๕	๐.๗๓๘	มาก
๕. พนักงานในธนาคารมีความเอื้อเฟื้อแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ ในยามที่ประสบภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น	๔.๑๕	๐.๗๓๒	มาก
รวม	๔.๑๕	๐.๔๑๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ทาน คือ การให้ การเสียสละ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๔.๑๕, S.D.=๐.๔๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ปียวจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน

(n=๑๔๔)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ปียวจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานในธนาคารใช้วาจาด้วยถ้อยคำสุภาพกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๖๙	๐.๘๐๖	มาก
๒. พนักงานในธนาคารใช้ถ้อยคำที่เป็นประโยชน์ มีสาระ ด้วยถ้อยคำที่เป็นจริงกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๖๒	๐.๘๘๕	มาก
๓. พนักงานในธนาคารไม่ใช้ถ้อยคำที่กระทบกระทั่งหรือวาจาที่สร้างความเกลียดชังให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๗๔	๐.๙๕๓	มาก
๔. พนักงานในธนาคารรู้จักใช้คำกล่าวขอโทษ และกล่าวขอบคุณกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการอยู่เสมอ	๓.๖๕	๐.๘๙๗	มาก
๕. พนักงานในธนาคารมีการใช้ถ้อยคำที่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการละเว้นความขัดแย้งโดยเจตนาอันบริสุทธิ์เพื่อให้กิจการงานมีความสำเร็จราบรื่น เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต	๓.๗๔	๐.๙๕๙	มาก
รวม	๓.๖๙	๐.๖๐๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ปียวจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๖๙, S.D.=๐.๖๐๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

(n=๑๔๔)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานในธนาคารได้ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๗๘	๐.๘๘๖	มาก
๒. พนักงานในธนาคารมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการประพฤติดีทางจริยธรรม และคุณธรรมแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๗๒	๐.๘๓๒	มาก
๓. พนักงานในธนาคารมีความประพฤติที่ไม่ชอบทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๓.๖๓	๐.๙๔๔	มาก
๔. พนักงานในธนาคารมีการช่วยเหลือการทำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างเป็นประโยชน์และสร้างสรรค์	๓.๗๕	๐.๘๗๓	มาก
๕. พนักงานในธนาคารมีความประพฤติที่ไม่ชอบทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลังพนักงานในธนาคารทุ้มเทร่างกาย และแรงใจในการบำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณะ ในการช่วยเหลือพร้อมป้องกันการเกิดปัญหาและมีวิธีการแก้ไขภายใต้การรักษาชื่อเสียงขององค์กร	๓.๖๖	๐.๙๑๗	มาก
รวม	๓.๗๑	๐.๖๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๗๑, S.D.=๐.๖๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านสมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้

(n=๑๔๔)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านสมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. พนักงานในธนาคารมีการวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย			
วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ หน้าที่และบทบาทต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๘๓	๐.๘๑๑	มาก
๒. พนักงานในธนาคารปฏิบัติตามกฎและนโยบายขององค์กร อีกทั้งรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายเพื่อตนเองและส่วนรวม	๓.๘๓	๐.๘๔๗	มาก
๓. พนักงานในธนาคารไม่เอาเปรียบ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แก้ปัญหาและคิดในทางสร้างสรรค์กับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๘๑	๐.๘๖๑	มาก
๔. พนักงานในธนาคารปฏิบัติตามเหมาะสมเป็นผู้มีคุณธรรม	๓.๙๘	๐.๗๔๓	มาก
๕. พนักงานในธนาคารมีความเป็นกันเอง ไม่ถือเนื้อถือตัวกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	๓.๙๓	๐.๘๔๒	มาก
รวม	๓.๘๘	๐.๕๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านสมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๘๘, S.D.=๐.๕๖๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๑.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ๒) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย และ ๓) การปรึกษาหารือกัน ๔) การสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง ๕) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ดังรายละเอียดที่แสดงตัวอย่างค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวม

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	๓.๗๘	๐.๕๕๑	มาก
๒. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	๔.๐๗	๐.๕๙๓	มาก
๓. การปรึกษาหารือกัน	๔.๐๘	๐.๕๖๑	มาก
๔. การสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง	๔.๑๒	๐.๓๙๓	มาก
๕. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๓	๐.๕๗๗	มาก
รวม	๓.๙๘	๐.๓๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D.= ๐.๓๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน	๓.๖๙	๐.๗๔๑	มาก
๒. ภายในองค์กรมีความโปร่งใสในความสัมพันธ์ โดยไม่มีวาระซ่อนเร้น	๓.๗๘	๐.๘๕๔	มาก
๓. ภายในองค์กรมีการชื่นชมและชมเชย ยกย่องแก่ผู้ที่ทำผลงานออกมาดี	๓.๘๐	๐.๘๓๓	มาก
๔. ภายในองค์กรมีความเคารพซึ่งกันและกันตามลำดับอาวุโสและตำแหน่งงาน	๓.๘๘	๐.๘๓๐	มาก
๕. ภายในองค์กรมีการแสดงออกถึงความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในเรื่องของส่วนรวม	๓.๘๒	๐.๙๐๗	มาก
รวม	๓.๗๘	๐.๕๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.541) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ภายในองค์กรมีการสื่อสารที่ครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้รับทราบข้อมูล อยู่เสมอเป็นเรื่องสำคัญ	๔.๐๗	๐.๘๕๐	มาก
๒. ภายในองค์กรการสื่อสารที่เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และพร้อมกับ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ใช้ได้จริง	๔.๑๓	๐.๘๑๘	มาก
๓. ภายในองค์กรมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโดยพนักงานทุกคนมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	๔.๐๑	๐.๘๑๕	มาก
๔. ภายในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างการสื่อสารส่งถ่ายข้อมูล ระหว่างกันที่โปร่งใสและทั่วถึง	๔.๑๓	๐.๘๒๗	มาก
๕. ภายในองค์กรมีการสื่อสารที่ไม่กระทบความมั่นคงปลอดภัยและ สิทธิส่วนบุคคลของส่วนรวม	๔.๐๓	๐.๘๓๑	มาก
รวม	๔.๐๗	๐.๕๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๗$, S.D.=๐.๕๙๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการ
สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการปรึกษาหารือกัน

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการปรึกษาหารือกัน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน	๔.๐๓	๐.๘๕๖	มาก
๒. ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	๔.๐๑	๐.๘๔๙	มาก
๓. ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านช่วยลดความขัดแย้ง ความคับ ข้องใจ ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างหน่วยงาน ต่อหน่วยงาน	๔.๐๖	๐.๘๖๓	มาก
๔. ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านสวัสดิการและวิธีการจัด สวัสดิการ แผนงานเพื่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน	๔.๑๗	๐.๗๖๙	มาก
๕. ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านการฝึกอบรมและการให้ การศึกษาแก่พนักงาน ระบบการประเมินผลงาน รวมถึงการจัดหา จัดอบรมแนะนำทักษะการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน	๔.๑๕	๐.๗๖๖	มาก
รวม	๔.๐๘	๐.๕๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
ด้านการปรึกษาหารือกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๘$, S.D.=๐.๕๖๑) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการ
สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ภายในองค์กรมีการย้าความมุ่งมั่นร่วมมือในการทำงานตามนโยบายเพื่อเร่งรัดการบรรลุเป้าหมาย	๔.๑๒	๐.๗๑๔	มาก
๒. ภายในองค์กรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาการทำงานไปสู่ความยั่งยืนในธุรกิจธนาคาร	๔.๑๑	๐.๗๑๑	มาก
๓. ภายในองค์กรมีการร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	๔.๑๐	๐.๗๐๗	มาก
๔. ภายในองค์กรได้เปิดกว้างให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวก	๔.๑๒	๐.๗๒๔	มาก
๕. ภายในองค์กรได้สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	๔.๑๕	๐.๗๐๓	มาก
รวม	๔.๑๒	๐.๓๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๔.๑๒, S.D.=๐.๓๙๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ภายในองค์กรได้มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดำเนินการตามนโยบาย และติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยพิจารณาตามระยะเวลา ปริมาณ และคุณภาพ เป็นต้น	๓.๙๙	๐.๗๗๑	มาก
๒. ภายในองค์กรมีกระบวนการทำงานมีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพผ่านขั้นตอนกระบวนการทำงานที่วางไว้	๓.๘๑	๐.๙๑๘	มาก
๓. ภายในองค์กรมีการจัดทำตารางและกำหนดการในการติดตามงาน บันทึกและสรุปผลการติดตามงานทุกครั้ง	๓.๘๙	๐.๙๗๖	มาก
๔. ภายในองค์กรมีการติดตามความก้าวหน้าของงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลการติดตามงานให้หัวหน้างานและทีมงานรับทราบเสมอ	๓.๙๙	๐.๘๑๙	มาก
๕. ภายในองค์กรมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคร่งครัดต่อแผนงานที่กำหนดไว้ และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการติดตามงานไม่สำเร็จของทีมงาน	๓.๙๗	๐.๘๙๒	มาก
รวม	๓.๙๓	๐.๕๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๙๓, S.D.=๐.๕๗๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๒ ผลการการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงาน ต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามเพศ

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๕๘ คน)		หญิง (๘๖ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	๓.๗๗	๐.๕๕๑	๓.๘๓	๐.๕๐๐	-๐.๗๑	๐.๓๙๐
๒. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	๔.๐๗	๐.๕๑๓	๔.๐๗	๐.๖๔๕	-๐.๐๕	๐.๑๒๔
๓. การปรึกษาหารือกัน	๔.๐๖	๐.๕๑๗	๔.๑๐	๐.๕๙๒	-๐.๔๐	๐.๑๒๒
๔. การสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง	๔.๑๐	๐.๔๐๖	๔.๑๓	๐.๓๘๖	-๐.๕๒	๐.๖๕๔
๕. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๗	๐.๕๑๔	๓.๙๐	๐.๖๑๖	๐.๗๔	๐.๑๐๑
รวม	๓.๙๙	๐.๒๗๑	๔.๐๑	๐.๓๒๘	-๐.๒๖*	๐.๐๒๗

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม แตกต่างกัน ($t=-๐.๒๖^*$, $Sig.=๐.๐๒๗$) ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงาน ต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	ตำแหน่ง				t	Sig.
	พนักงาน (๑๒๑ คน)		ผู้จัดการ และรองผู้จัดการ (๒๓ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	๓.๗๗	๐.๕๒๘	๔.๐๐	๐.๔๓๑	-๒.๐๑	๐.๒๑๙
๒. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	๔.๐๕	๐.๕๙๓	๔.๑๗	๐.๕๙๙	-๐.๘๑	๐.๙๐๐
๓. การปรึกษาหารือกัน	๔.๐๘	๐.๕๗๖	๔.๑๐	๐.๔๘๖	-๐.๑๘	๐.๑๔๓
๔. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	๔.๑๒	๐.๓๙๘	๔.๑๐	๐.๓๗๖	๐.๒๒	๐.๗๑๘
๕. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๔	๐.๕๗๖	๓.๙๐	๐.๕๙๐	๐.๓๐	๐.๙๔๓
รวม	๓.๙๙	๐.๓๑๓	๔.๐๕	๐.๒๖๔	-๐.๘๙	๐.๑๘๒

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($t=-๐.๘๙$, $Sig.=๐.๑๘๒$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๕๔	๒	๐.๘๗๗	๓.๓๕๒*	๐.๐๓๘
ความไว้วางใจ	ภายในกลุ่ม	๓๖.๘๘๕	๑๔๑	๐.๒๖๒		
ระหว่างกัน	รวม	๓๘.๖๓๙	๑๔๓			
๒. ด้านการสื่อสารระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๕๒	๒	๐.๗๗๑	๒.๒๒๗	๐.๑๑๒
แบบเปิดเผย	ภายในกลุ่ม	๔๘.๘๒๗	๑๔๑	๐.๓๔๖		
	รวม	๕๐.๓๖๙	๑๔๓			
๓. การปรึกษาหารือกัน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๗๓	๒	๐.๒๓๗	๐.๗๕๐	๐.๔๗๔
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๕๓๓	๑๔๑	๐.๓๑๖		
	รวม	๔๕.๐๐๖	๑๔๓			
๔. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๖๘	๒	๐.๗๓๔	๕.๐๑๖**	๐.๐๐๘
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๖๓๐	๑๔๑	๐.๑๔๖		
	รวม	๒๒.๐๙๘	๑๔๓			
๕. การติดตามและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๖๘	๒	๐.๔๓๔	๑.๓๑๑	๐.๒๗๓
	ภายในกลุ่ม	๔๖.๖๙๐	๑๔๑	๐.๓๓๑		
	รวม	๔๗.๕๕๘	๑๔๓			
	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๐๗	๒	๐.๓๕๓	๓.๙๔๔*	๐.๐๒๒
รวม	ภายในกลุ่ม	๑๒.๖๓๕	๑๔๑	๐.๐๙๐		
	รวม	๑๓.๓๔๒	๑๔๓			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า

พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.944^*$, $Sig.=0.022$) ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในมิติทางด้านสังคมด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒-๔.๒๔

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงาน ต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านภาพรวม

(n=๑๔๔)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (๒๑ คน)	ปริญญาตรี (๘๒ คน)	ปริญญาโท ขึ้นไป (๔๑ คน)
		๔.๑๕	๔.๐๐	๓.๙๒
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	๔.๑๕	-	๐.๑๕	๐.๒๓*
ปริญญาตรี	๔.๐๐	-	-	๐.๐๘
ปริญญาโท ขึ้นไป	๓.๙๒	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำนวน ๑ คู่ คือ

๑) พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่า ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ในด้านภาพรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงาน ต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน

(n=๑๔๔)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
		(๒๑ คน)	(๘๒ คน)	(๔๑ คน)
		๔.๑๕	๔.๐๐	๓.๙๒
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	๔.๑๕	-	๐.๐๗	๐.๒๓*
ปริญญาตรี	๔.๐๐	-	-	-๐.๑๖
ปริญญาโท ขึ้นไป	๓.๙๒	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำนวน ๒ คู่ คือ

๑) พนักงานมีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่า ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ในด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน น้อยกว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาโทขึ้นไป

สมมติฐานที่ ๔ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุการทำงาน

(n=๑๔๔)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๗๘	๒	๐.๗๓๙	๒.๘๐๓	๐.๐๖๔
ความไว้วางใจ	ภายในกลุ่ม	๓๗.๑๖๑	๑๔๑	๐.๒๖๔		
ระหว่างกัน	รวม	๓๘.๖๓๙	๑๔๓			
๒. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๒๘	๒	๐.๓๑๔	๐.๘๙๑	๐.๔๑๓
สื่อสารระหว่างกัน	ภายในกลุ่ม	๔๙.๗๔	๑๔๑	๐.๓๕๓		
แบบเปิดเผย	รวม	๕๐.๓๖๘	๑๔๓			
๓. การ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖๕	๒	๐.๑๘๒	๐.๕๗๖	๐.๕๖๔
ปรึกษาหารือกัน	ภายในกลุ่ม	๔๔.๖๔๒	๑๔๑	๐.๓๑๗		
	รวม	๔๕.๐๐๖	๑๔๓			
๔. การสร้างความ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๑๙	๒	๐.๔๐๙	๒.๗๑๒	๐.๐๗๐
ร่วมมืออย่างแข็ง	ภายในกลุ่ม	๒๑.๒๗๙	๑๔๑	๐.๑๕๑		
ขัน	รวม	๒๒.๐๙๗	๑๔๓			
๕. การติดตาม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๗๑	๒	๐.๒๘๕	๐.๘๕๗	๐.๔๒๗
และส่งเสริมอย่าง	ภายในกลุ่ม	๔๖.๙๘๗	๑๔๑	๐.๓๓๓		
ต่อเนื่อง	รวม	๔๗.๕๕๘	๑๔๓			
	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑๘	๒	๐.๒๐๙	๒.๒๗๙	๐.๑๐๖
รวม	ภายในกลุ่ม	๑๒.๙๒๔	๑๔๑	๐.๐๙๒		
	รวม	๑๓.๓๔๒	๑๔๓			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($F=2.279$, $Sig.=0.106$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

๔.๓.๑ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามรายด้าน

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเชื่อ: ในหมู่พนักงานของธนาคารอาจมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อ ศาสนา การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอาจไม่ได้รับการยอมรับจากทุกคน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สบายใจหรือขาดความไว้วางใจในทีม	๑. ควรหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยจัดกิจกรรมหรือสัมมนาที่เปิดโอกาสให้พนักงานจากทุกวัฒนธรรมและความเชื่อได้แลกเปลี่ยนและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักคำสอนพุทธธรรมและวิธีการที่มันสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและสถานที่ทำงานได้อย่างไร นอกจากนี้ยังควรมีการสนับสนุนให้เกิดความเข้าใจและความเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อ
๒. การตีความหลักคำสอน: การตีความหลักพุทธธรรมอาจแตกต่างกันไปตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่ชัดเจนและความเข้าใจผิดในการประยุกต์ใช้ ในสภาพแวดล้อมการทำงาน	๒. ให้การฝึกอบรมโดยผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับพุทธธรรม และสามารถนำเสนอหลักคำสอนในแบบที่เป็นกลางและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและความเข้าใจผิด

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อ
เสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ
ระหว่างกัน (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การรวมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร: ธุรกิจธนาคารอาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และกำหนดไว้อย่างชัดเจน การนำหลักพุทธธรรมเข้ามาอาจต้องเผชิญกับความท้าทายในการรวมเข้ากับวัฒนธรรมนั้นๆ และอาจต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยน ๔. การฝึกอบรมและการพัฒนา: การฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจและประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานอาจต้องใช้เวลาและทรัพยากรมาก อาจพบปัญหาในการหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่เหมาะสม	๓. สร้างสะพานระหว่างหลักพุทธธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ โดยการทำงานร่วมกับผู้นำในองค์กรเพื่อระบุและส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องกันระหว่างทั้งสอง นี้จะช่วยให้การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ง่ายขึ้น ๔. ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำและตัวอย่างที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

จากตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหาและอุปสรรค คือ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในธุรกิจธนาคารเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและประสานความร่วมมือในทีมงานเป็นวิธีที่มีคุณค่า แต่ก็เผชิญกับอุปสรรคหลายประการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่ออาจทำให้การยอมรับและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมไม่เท่ากัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สบายใจหรือความขัดแย้ง การตีความหลักคำสอนที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนและความเข้าใจผิดในการนำไปใช้ นอกจากนี้การรวมหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่แล้วอาจเป็นความท้าทาย เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนและรวมเข้ากับระบบค่านิยมและการทำงานปัจจุบัน การฝึกอบรมและการพัฒนาที่จำเป็นสำหรับการนำหลักพุทธธรรมมาใช้อาจต้องใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างมาก ทำให้การปรับตัวและการยอมรับมีความท้าทาย ดังนั้น การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อลดผลกระทบของปัญหาเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความสำเร็จในการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการเสริมสร้างทีมงานในสภาพแวดล้อมของธุรกิจธนาคาร

ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาที่กล่าวมาเริ่มต้นด้วยการส่งเสริมความเข้าใจและความยอมรับทางวัฒนธรรม โดยการจัดกิจกรรมที่เปิดให้พนักงานทุกคนแลกเปลี่ยนและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักคำสอนพุทธธรรมและการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้มีการตีความหลักคำสอนอย่างเป็นกลางและเหมาะสม โดยมีการฝึกอบรมจากผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านพุทธธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้นำองค์กรเพื่อสร้างสะพานระหว่างหลักพุทธธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรปัจจุบันนั้นสำคัญ ช่วยให้การรวมเข้ากับระบบค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล และให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจริง จะช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่าและนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ในบริบทของหลักพุทธธรรม "การเปิดเผย" อาจมีความหมายที่ลึกซึ้งและหลายมิติ รวมถึงความจริงใจ ความเป็นเจ้าของ และการยอมรับความผิดพลาด. อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจนี้อาจแตกต่างกันอย่างมากในหมู่พนักงานจากวัฒนธรรมหรือพื้นหลังที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความท้าทายในการสื่อสารแบบเปิดเผย.	๑. จัดการฝึกอบรมเพื่อเน้นย้ำความสำคัญของความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการยอมรับความเชื่อที่แตกต่าง ช่วยให้ทีมเข้าใจและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงการเปิดเผยที่มาจากหลักคำสอนของพุทธธรรมและการตีความที่หลากหลาย.
๒. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยอาจต้องการให้บุคคลเปิดเผยความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความเชื่อส่วนตัวที่อาจไม่ถูกต้องหรืออ่อนไหว. สิ่งนี้อาจทำให้บางคนรู้สึกไม่สบายใจ โดยเฉพาะในวัฒนธรรมที่มีการให้ความสำคัญกับการรักษา "หน้า" หรือเกียรติยศ.	๒. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผย โดยสร้าง "พื้นที่ปลอดภัย" ในการแบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกโดยไม่กลัวการถูกตัดสิน ใช้การประชุมที่มีการชี้แจงวัตถุประสงค์และกฎข้อตกลงเพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจ.

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การใช้หลักพุทธธรรมในการสื่อสารแบบเปิดเผยอาจต้องพึ่งพาการใช้คำพูดหรือคำแนะนำที่มีความหมายเฉพาะเจาะจง ซึ่งการตีความเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความสับสนในการสื่อสาร.	๓. จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟัง ช่วยให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดเผย และสร้างสรรค์ โดยไม่สร้างความขัดแย้ง.
๔. แม้หลักพุทธธรรมจะส่งเสริมให้มีการเปิดเผยและความจริงใจ แต่บางคนอาจมีความเชื่อแข็งแกร่งเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว และอาจไม่ต้องการเปิดเผยข้อมูลหรือความรู้สึกส่วนตัวในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งอาจทำให้การสร้าง ความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นเรื่องยาก	๔. ให้ความรู้และส่งเสริมการเคารพในเรื่องของความเป็นส่วนตัวและขอบเขตในการสื่อสาร ช่วยให้ทุกคนในทีมเข้าใจว่าควรแบ่งปันข้อมูลและความรู้สึกในระดับใดที่เหมาะสม โดยไม่ละเมิดขอบเขตส่วนบุคคล.

จากตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหาและอุปสรรค คือ ความแตกต่างของความเข้าใจเกี่ยวกับ "การเปิดเผย" ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งรวมถึงความจริงใจและการยอมรับความผิดพลาด อาจทำให้เกิดความท้าทายในการสื่อสารระหว่างกันในหมู่พนักงานจากวัฒนธรรมหรือพื้นที่หลังที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การสื่อสารแบบเปิดเผยอาจทำให้บางคนรู้สึกไม่สบายใจ โดยเฉพาะในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการรักษาหน้า การตีความคำพูดหรือคำแนะนำตามหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกัน อาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดหรือความสับสน และความเชื่อเรื่องความเป็นส่วนตัวที่แข็งแกร่ง อาจขัดกับความต้องการในการเปิดเผยข้อมูลหรือความรู้สึกส่วนตัว ทำให้การสร้าง ความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นเป็นเรื่องยาก. ดังนั้น การหาทางแก้ไขที่เหมาะสมเพื่อเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผยภายในทีม

ข้อเสนอแนะ การจัดการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลายและการยอมรับทุกความเชื่อเป็น
สิ่งจำเป็น เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงการเปิดเผยตาม
หลักคำสอนพุทธธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพื่อการแสดงออกช่วยให้การสื่อสารแบบ
เปิดเผยเกิดขึ้นได้อย่างจริงใจและไม่กลัวการตัดสิน การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังเป็นสิ่ง
สำคัญ เพื่อให้พนักงานสามารถแบ่งปันและรับฟังความคิดเห็นของกันและกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง
นอกจากนี้ การเน้นความเข้าใจเรื่องความเป็นส่วนตัวและการกำหนดขอบเขตในการสื่อสารช่วยให้
สมาชิกทุกคนรู้ว่าควรแบ่งปันข้อมูลในระดับใดที่เหมาะสม โดยไม่ละเมิดขอบเขตส่วนบุคคล เหล่านี้คือ
แนวทางที่ช่วยแก้ไขปัญหและส่งเสริมการสื่อสารระหว่างกันในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อ
เสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการปรึกษาหารือกัน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. สมาชิกในทีมอาจมีความเข้าใจและการ ตีความหลักพุทธธรรมที่ต่างกันไป ทำให้ การปรึกษาหารืออาจเจอกับความท้าทายใน การหาจุดร่วมหรือข้อตกลงร่วมกัน เนื่องจาก ความแตกต่างในความเชื่อและการตีความ สอน	๑. จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการฟังสำหรับทุกสมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นได้อย่างเข้าใจและเคารพ.
๒. ในบางกรณี หลักพุทธธรรมอาจถูกตีความ หรือใช้ในแบบที่สนับสนุนความไม่สมดุลของ อำนาจในทีม ซึ่งอาจนำไปสู่การปรึกษาหารือ ที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่าเทียม ทำให้บางคน รู้สึกถูกขังนอกหรือไม่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่	๒. จัดสัมมนาหรือเวิร์กช็อปเพื่อแนะนำหลักพุทธ ธรรมและการตีความของมันในบริบทของการ ทำงานร่วมกันในทีม ช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจที่ คล้ายกันและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธรรมาภิบาล ในเขตอยุธยา ด้านการปฎิภาหหรือกัน (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การปฎิภาหหรือที่มีประสิทธิผลต้องการทักษะการสื่อสารที่ดี รวมถึงการฟังอย่างใส่ใจ และการแสดงออกที่ชัดเจน ความขาดแคลนทักษะเหล่านี้ในบางสมาชิกอาจทำให้การปฎิภาหหรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และไม่สามารถถ่ายทอดหรือรับรู้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	๓. กำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกันสำหรับการปฎิภาหหรือ เช่น การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคน ไม่ว่าจะมิตำแหน่งหรือสถานะอย่างไร ช่วยให้การปฎิภาหหรือเป็นไปอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม.
๔. การพัฒนาทีมงานที่มีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในกรณีที่มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมไม่สอดคล้องกับค่านิยมหรือเป้าหมายของบางส่วนของทีม อาจเกิดความคลาดเคลื่อนที่ ทำให้การปฎิภาหหรือไม่เป็นผลสำเร็จหรือไม่สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้	๔. นำเทคนิคการประชุมและการปฎิภาหหรือที่หลากหลายมาใช้ เช่น การใช้วงกลมสนทนา, การบริหารจัดการความขัดแย้ง, และการตัดสินใจแบบรวมธรรม (consensus) เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมและแสดงความคิดเห็น

จากตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหาและอุปสรรค คือ ความแตกต่างในความเข้าใจและการตีความหลักพุทธธรรมอาจนำไปสู่ความท้าทายในการสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน ขณะที่ความไม่สมดุลของอำนาจในทีมอาจส่งผลให้การปฎิภาหหรือไม่เป็นธรรม การขาดทักษะการสื่อสารและการฟังที่มีประสิทธิภาพยังเป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจและถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนในค่านิยมและเป้าหมายของทีมอาจทำให้การปฎิภาหหรือไม่สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้ การรับรู้และแก้ไขปัญหเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีความร่วมมือสูง

ข้อเสนอแนะ เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธรรมาภิบาลในด้านการปฎิภาหหรือกัน การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างมี

ประสิทธิผลและเคารพกัน การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมผ่านสัมมนาหรือเวิร์คช็อปช่วยให้ทุกคนมีมุมมองที่คล้ายกัน นอกจากนี้ การกำหนดกฎข้อตกลงร่วมกันสำหรับการปรึกษาหารือและการใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายจะช่วยให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ย่อมมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การสร้างทีมงานที่มีความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา **ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืน**

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ทีมงานที่ประกอบด้วยสมาชิกจากพื้นหลังทางวัฒนธรรมและความเชื่อที่หลากหลาย อาจพบความท้าทายในการยอมรับหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างความร่วมมือ ความแตกต่างในค่านิยมและความเชื่ออาจนำไปสู่ความไม่ลงรอยกันในการทำงานร่วมกัน	๑. จัดการฝึกอบรมหรือเวิร์คช็อปเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมและการตีความของมั่นในบริบททางธุรกิจ โดยเน้นการยอมรับความหลากหลายและการใช้หลักธรรมในการสร้างความร่วมมือ
๒. แม้ภายในกรอบของหลักพุทธธรรมเอง สมาชิกในทีมอาจมีการตีความหรือเน้นย้ำแง่มุมต่าง ๆ ของหลักคำสอนที่แตกต่างกัน สิ่งนี้อาจส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจและความขัดแย้งในการนำหลักคำสอนมาประยุกต์ใช้	๒. พัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังในทีม เพื่อให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่สมาชิกทุกคนรู้สึกปลอดภัยในการแบ่งปัน

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การประยุกต์ใช้หลักคำสอนที่มีธรรมชาติเป็นทางศาสนาหรือจิตวิญญาณในสภาพแวดล้อมที่ต้องมุ่งเน้นผลประกอบการและการแข่งขันอาจเป็นเรื่องท้าทาย การหาสมดุลระหว่างค่านิยมจิตวิญญาณและความต้องการทางธุรกิจอาจทำได้ยาก	๓. ชี้แจงวิธีที่หลักพุทธธรรมสามารถช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและผลประกอบการทางธุรกิจ โดยสร้างสมดุลระหว่างค่านิยมจิตวิญญาณและเป้าหมายทางธุรกิจ
๔. บุคคลหรือกลุ่มภายในทีมอาจต่อต้านการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากความสับสนเกี่ยวกับวิธีการทำงานเดิมหรือความไม่เชื่อมั่นในความสามารถของหลัก	๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเติบโตร่วมกัน สนับสนุนให้ทีมงานมองหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหาและอุปสรรค คือ ความหลากหลายของความเชื่อและค่านิยม อาจทำให้การยอมรับหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานของการสร้างความร่วมมือเป็นเรื่องยาก การตีความหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันอาจนำไปสู่ความไม่เข้าใจและความขัดแย้งภายในทีม นอกจากนี้ การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เน้นผลประกอบการอาจเป็นเรื่องท้าทาย และความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวต่อวิธีการใหม่ ๆ อาจลดประสิทธิภาพในการสร้างความร่วมมือที่แท้จริง การเอาชนะปัญหาเหล่านี้ต้องการความเข้าใจ การสื่อสาร และความยืดหยุ่นจากทุกฝ่ายเพื่อสร้างพื้นที่ร่วมที่เคารพและยอมรับความหลากหลายและความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมผ่านการฝึกอบรมและเวิร์กช็อปจะช่วยให้ทุกคนมีมุมมองที่เหมือนกันและรับรู้ถึงความสำคัญของการร่วมมือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังที่เปิดเผยและใส่ใจช่วยให้สมาชิกสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและเคารพในความหลากหลายของกันและกัน การชี้แจงวิธีที่หลักธรรมสามารถเสริมสร้างผลประกอบการทางธุรกิจและสร้างสมดุลระหว่างค่านิยมจิตวิญญาณกับเป้าหมายทางธุรกิจจะช่วยให้ทีมงานมุ่งหวังไปที่

เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ การสนับสนุนวัฒนธรรมการยอมรับและการปรับเปลี่ยนใหม่ ๆ จะทำให้ทีมสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้ว การทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขและปรับปรุงสามารถสร้างทีมที่มีความเข้าใจ ความเคารพ และความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอาจทำให้เกิดความท้าทายในการกำหนดเกณฑ์การวัดผลและการติดตามที่ชัดเจน เนื่องจากหลักพุทธธรรมมีลักษณะเน้นการพัฒนาภายในและจิตวิญญาณซึ่งอาจไม่สามารถวัดผลได้ง่ายด้วยตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม	๑. สร้างเกณฑ์และกรอบการวัดผลที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านจิตวิญญาณและความสำเร็จทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. สมาชิกบางคนอาจต้านทานต่อการใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทีมงาน เนื่องจากอาจรู้สึกว่าจะไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เข้าใจว่าหลักพุทธธรรมสามารถช่วยเสริมสร้างทีมงานในด้านการทำงานอย่างไร	๒. จัดการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและการยอมรับหลักพุทธธรรมในทีม โดยชี้แจงประโยชน์และวิธีการประยุกต์ใช้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทีมงาน
๓. การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้อาจทำให้เกิดการพัฒนาที่ไม่สม่ำเสมอในทีมงาน เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนอาจมีการตอบสนองและการเติบโตที่แตกต่างกัน เป็นผลให้บางคนอาจพัฒนาได้เร็วกว่าคนอื่น ส่งผลต่อความสมดุลภายในทีม	๓. ใช้เทคนิคการโค้ชและการประเมินตนเองเป็นประจำ เพื่อช่วยให้สมาชิกทุกคนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมถึงการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและทีมที่สอดคล้องกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการพัฒนาทีมงานอาจต้องเผชิญกับความท้าทายในการบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรหรือกระบวนการทำงานที่มีอยู่แล้ว ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร	๔. ทำงานร่วมกับผู้นำและสมาชิกทุกคนในการหาวิธีที่ดีที่สุดในการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการปรับเปลี่ยนและนวัตกรรมเพื่อรองรับหลักธรรมและความต้องการทางธุรกิจ

จากตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหาและอุปสรรค คือ การกำหนดเกณฑ์การวัดผลและติดตามที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากความเป็นจิตวิญญาณของหลักพุทธธรรมอาจทำให้ยากต่อการประเมินผลอย่างมีรูปธรรม สมาชิกบางคนในทีมอาจต้านทานไม่ยอมรับหรือไม่เข้าใจการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทีมงาน นำไปสู่การพัฒนาที่ไม่สม่ำเสมอภายในทีมเนื่องจากสมาชิกแต่ละคนมีการตอบสนองที่แตกต่างกัน และการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นเรื่องท้าทาย เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่มีอยู่และสร้างความเข้าใจร่วมกัน การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและการสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ การสร้างกรอบการวัดผลที่ชัดเจนและเหมาะสมกับค่านิยมพุทธธรรมเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถเห็นความคืบหน้าและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม การจัดอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและการยอมรับในหลักพุทธธรรมในทีมจะช่วยลดความต้านทานและเพิ่มความร่วมมือ การใช้เทคนิคการโค้ชและการประเมินตนเองช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกคนในทีม นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันเพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการทำงานปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งเหล่านี้ร่วมกันสร้างแนวทางที่ครอบคลุมเพื่อพัฒนาทีมงานที่ไม่เพียงแต่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น แต่ยังสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีความหมายและยั่งยืน

๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้ช่วยผู้จัดการสาขา อายุงาน ๑๐ ปี	จำนวน ๒ คน
กลุ่มที่ ๒ กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจสาขา อายุงาน ๕ ปี	จำนวน ๒ คน
กลุ่มที่ ๓ กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า อายุงาน ๑ ปี	จำนวน ๒ คน
กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้ใช้บริการธนาคาร	จำนวน ๒ คน
กลุ่มที่ ๕ นักวิชาการทางด้านการจัดการเชิงพุทธ	จำนวน ๒ คน

ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๒ ตอน คือ ๑. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒. ข้อคำถามความคิดเห็นที่มีต่อ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา สรุปได้ดังนี้

๑) จุดแข็ง ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ปัจจุบันเป็นอย่างไร

๑. การมีฐานลูกค้าที่ใหญ่ในอยุธยาถือเป็นจุดแข็งสำคัญสำหรับการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ด้วยฐานลูกค้าที่มีขนาดใหญ่ ธนาคารสามารถเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์และเข้าใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างดีที่สุด^๑

๒. การมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นอีกหนึ่งจุดแข็งหลักของธนาคาร ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในสายตาของลูกค้าและชุมชนโดยรวม ภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคารไม่เพียงแต่สะท้อนถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความมุ่งมั่นในการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นเลิศ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ และการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อสังคมในเชิงบวก ภาพลักษณ์ที่ดีช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับลูกค้าปัจจุบันและมีศักยภาพในการดึงดูดลูกค้าใหม่ โดยที่คนเหล่านั้นเลือกที่จะทำธุรกรรมกับธนาคารที่พวกเขารู้สึกว่าปลอดภัย มีความน่าเชื่อถือ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ ภาพลักษณ์ที่ดียังสร้างความแตกต่างให้กับธนาคารจากคู่แข่ง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในตลาดที่มีการแข่งขันสูง^๒

^๑ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^๒ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

๓. การมีชื่อเสียงด้านความน่าเชื่อถือเป็นหนึ่งในจุดแข็งที่สำคัญที่สุดสำหรับธนาคาร ชื่อเสียงนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความเสถียรและความปลอดภัยที่ธนาคารนำเสนอให้กับลูกค้าในการจัดการเงินทุนและการลงทุนของพวกเขาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ธนาคารแสดงออกผ่านการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ

ความน่าเชื่อถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ลูกค้าพิจารณาเมื่อเลือกที่จะฝากเงินหรือลงทุนกับธนาคาร ลูกค้าต้องการความมั่นใจว่าเงินของพวกเขาจะถูกจัดการอย่างปลอดภัยและสามารถเข้าถึงได้เมื่อพวกเขาต้องการ นอกจากนี้ ความน่าเชื่อถือยังเกี่ยวข้องกับความสามารถของธนาคารในการให้คำปรึกษาทางการเงินที่แม่นยำและเหมาะสม ซึ่งสามารถช่วยให้ลูกค้าตัดสินใจทางการเงินที่ดีที่สุดสำหรับตัวเองและครอบครัว^๓

๔. การสร้างและรักษาชื่อเสียงที่ดีในอยุธยายังทำให้ธนาคารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ในพื้นที่ได้ การเป็นพันธมิตรกับชุมชนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมท้องถิ่นช่วยเพิ่มการรับรู้ในเชิงบวกและสนับสนุนชื่อเสียงของธนาคารเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การมีชื่อเสียงที่ดียังเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษานักงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนความสำเร็จและนวัตกรรมในองค์กร^๔

๕. ในอยุธยามีฐานลูกค้าที่ใหญ่ และยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของทีมงาน โดยทีมงานสามารถเรียนรู้จากการโต้ตอบกับลูกค้าหลากหลายประเภทและเจอกับสถานการณ์ที่ท้าทายในการบริการ เป็นการสร้างโอกาสให้ทีมได้ปรับปรุงและเสริมสร้างทักษะการแก้ไขปัญหา การสื่อสาร และการบริการลูกค้าที่เป็นเลิศ ทั้งนี้ การมีทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดีถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาและขยายฐานลูกค้าให้มากขึ้น^๕

๖. ชื่อเสียงที่ดีและการเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในอยุธยาเป็นส่วนสำคัญที่สร้างขึ้นจากคุณภาพของบริการและผลิตภัณฑ์, การบริการลูกค้าที่เป็นเลิศ, และความสามารถในการสร้างความภักดีกับลูกค้า ชื่อเสียงที่ดีส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ของลูกค้าและสาธารณชนทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดลูกค้าใหม่และรักษาลูกค้าปัจจุบัน^๖

๗. ในอยุธยา มีลูกค้าที่มีความภักดีต่อธนาคาร เรื่องนี้ก็เป็นอีกหนึ่งจุดแข็งที่สำคัญสำหรับธนาคารในอยุธยา เพราะลูกค้าที่ภักดีไม่เพียงแต่จะใช้บริการต่อเนื่องและสร้างรายได้ที่มั่นคงให้กับ

^๓ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^๔ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^๕ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^๖ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

ธนาการ แต่ยังสามารถทำหน้าที่เป็นทูตส่งเสริมชื่อเสียงให้กับธนาการผ่านการบอกต่อโดยปากต่อปาก ซึ่งเป็นหนึ่งในช่องทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด^๗

๘. ในจังหวัด อุดรยุยานั้น มีข้อมูลที่ครอบคลุมที่จะช่วยให้ทีมสามารถทดสอบนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วยความมั่นใจมากขึ้น เนื่องจากสามารถวัดผลตอบรับและประเมินความสำเร็จได้จากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและเป็นตัวแทนของฐานลูกค้าโดยรวม การทดสอบและปรับใช้นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จสามารถนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและการยอมรับที่ดีขึ้นในระยะยาว^๘

๙. การมีเงินทุนสนับสนุนที่แข็งแกร่งเป็นจุดแข็งอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาการในเขตอุดรฯ การมีเงินทุนที่เพียงพอไม่เพียงแต่ช่วยให้ธนาการสามารถดำเนินการประจำวันได้อย่างราบรื่น แต่ยังสร้างพื้นที่ในการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทักษะ และเทคโนโลยีที่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของทีมงานได้^๙

๑๐. บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่เชื่อถือได้กับลูกค้า เพิ่มความไว้วางใจและความภักดีของลูกค้าต่อธนาการ การมีบุคลากรที่สามารถตอบคำถามซับซ้อน และเสนอโซลูชันที่เหมาะสมสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและส่งเสริมการบอกต่อโดยปากต่อปาก^{๑๐}

สรุปได้ว่า ธุรกิจธนาการในเขตอุดรฯมีจุดแข็งหลายด้านที่ช่วยเสริมสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีฐานลูกค้าที่ใหญ่และภักดี, ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีในชุมชน, ความน่าเชื่อถือในการบริการ, เงินทุนสนับสนุนที่แข็งแกร่งเพื่อการพัฒนา, และที่สำคัญคือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจให้กับลูกค้า จุดแข็งเหล่านี้ร่วมกันสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการเติบโตและการให้บริการที่เหนือกว่าในอนาคต ผ่านการมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญและระบบการสนับสนุนทางเงินทุนที่มั่นคง ธนาการในเขตอุดรฯสามารถนำเสนอบริการที่เป็นเลิศและผลิตภัณฑ์ที่นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้แม่นยำ ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในตลาด และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและองค์กรที่แข็งแกร่ง ทำให้ธนาการในอุดรฯไม่เพียงแต่เป็นที่ยอมรับในด้านคุณภาพของบริการ แต่ยังเป็นตัวอย่างของการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบและน่าเชื่อถือในภาคธนาการ

^๗ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^๘ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^๙ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๒๔ จุดแข็ง ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	ลำดับที่
๑	ฐานลูกค้า: มีฐานลูกค้าที่ใหญ่ในอยุธยา	๓	๑, ๕, ๘
๒	ชื่อเสียง: ธนาคารมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักในอยุธยา มีแบรนด์ที่แข็งแกร่ง ภาพลักษณ์ที่ดี	๔	๒, ๓, ๔, ๖
๓	ลูกค้าที่มีความภักดี: เป็นหนึ่งในช่องทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	๑	๗
๔	เงินทุน: ธนาคารมีเงินทุนสนับสนุน ธนาคารมีเงินทุนสำรองที่เพียงพอ	๑	๙
๕	บุคลากร: ธนาคารมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีพนักงานที่มีประสบการณ์ ทักษะ และความรู้	๑	๑๐

๒) จุดอ่อน ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ปัจจุบันเป็นอย่างไร

๑. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี, เช่น ธนาคารดิจิทัล, ปัญญาประดิษฐ์, และบล็อกเชน, เป็นจุดอ่อนที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นี้ต้องการการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้งานเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงอาจนำไปสู่ความไม่แน่นอนและความท้าทายในการรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าที่ต้องการบริการแบบดั้งเดิม จึงต้องมีการจัดการและสื่อสารการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อย่างรอบคอบเพื่อลดผลกระทบต่องานและลูกค้า^{๑๑}

๒. การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เข้มงวดเป็นจุดอ่อนสำคัญในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา กฎระเบียบที่เพิ่มขึ้นต้องการทรัพยากรและเวลามากในการตรวจสอบและให้ความมั่นใจว่าทุกด้านของการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนด ซึ่งอาจลดความสามารถในการยืดหยุ่นและความเร็วในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาด นอกจากนี้ ความจำเป็นในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อกฎระเบียบอาจจำกัดความสามารถในการลงทุนในพื้นที่อื่น ๆ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการเสริมสร้างทักษะของทีมงาน^{๑๒}

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

๓. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการมาถึงของธนาคารดิจิทัลเป็นจุดอ่อนที่สำคัญสำหรับธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา การเปลี่ยนแปลงนี้ต้องการการลงทุนทั้งในด้านเวลาและทรัพยากรเพื่อปรับปรุงระบบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม, ความท้าทายนี้ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างการยอมรับในหมู่พนักงานที่อาจต่อต้านหรือไม่เต็มใจที่จะปรับตัว เทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้าต้องการการสนับสนุนด้านทักษะและการฝึกอบรมที่ต่อเนื่อง และธนาคารที่ล่าช้าในการปรับตัวอาจพบว่าตัวเองเสียเปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งที่เป็นธนาคารดิจิทัลหรือมีการนำเสนอเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยกว่า^{๑๓}

๔. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี, โดยเฉพาะในด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI), เป็นจุดอ่อนที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นเรื่องที่ท้าทาย เนื่องจากต้องการทักษะและความรู้ที่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ การขาดการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ธนาคารตกอยู่ในสถานะที่ล่าช้าและไม่สามารถให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เต็มที่ ดังนั้น การสร้างความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ธนาคารและทีมงานมีความยืดหยุ่นและสามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล^{๑๔}

๕. การขาดทักษะที่จำเป็นในบุคลากรเป็นจุดอ่อนสำคัญที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ความไม่สามารถในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้าและตลาดอาจทำให้ธนาคารตกเป็นรองคู่แข่ง ทักษะที่ขาดหายไปอาจรวมถึงด้านเทคโนโลยี, การวิเคราะห์ข้อมูล, การสื่อสาร, และความเชี่ยวชาญทางการเงินที่เฉพาะเจาะจง การขาดทักษะเหล่านี้ต้องการการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของธนาคารในอยุธยา^{๑๕}

๖. การขาดทักษะดิจิทัลในพนักงานเป็นจุดอ่อนสำคัญในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ในยุคที่ธุรกิจธนาคารต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การขาดทักษะดิจิทัลไม่เพียงแต่ทำให้ธนาคารล้าหลังจากคู่แข่งเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการให้บริการลูกค้าที่มีความคาดหวังสูงในยุคดิจิทัล ธนาคารจำเป็นต้องลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อปรับปรุงทักษะดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้สามารถ

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

นำเสนอบริการที่นวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในยุคสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖}

๗. ธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงจากธนาคารหลายแห่งที่เสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่คล้ายคลึงกัน จุดอ่อนนี้ทำให้การดึงดูดและรักษาลูกค้าเป็นเรื่องที่ทำท่ายิ่งขึ้น การมีคู่แข่งจำนวนมากหมายความว่าธนาคารต้องไม่เพียงแต่เน้นที่การเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่เด่นเท่านั้น แต่ยังต้องสร้างความแตกต่างที่ชัดเจนเพื่อดึงดูดลูกค้า^{๑๗}

๘. การเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาปัจจุบันพบจุดอ่อนในเรื่องของกฎระเบียบที่เข้มงวดซึ่งลูกค้าต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบเหล่านี้อาจทำให้ธนาคารมีความยืดหยุ่นน้อยลงในการเสนอบริการและผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน โดยทำให้ธนาคารต้องใช้เวลาและทรัพยากรมากขึ้นในการตรวจสอบและปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านั้น ซึ่งอาจหวังเห็นว่าการเคลื่อนไหวและการตัดสินใจในบางครั้ง^{๑๘}

๙. การขาดแรงจูงใจในพนักงานเป็นจุดอ่อนที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอหรือไม่เปรียบเทียบกับธนาคารอื่นในพื้นที่ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับความพยายามและผลงานของตน อาจนำไปสู่การลดลงของความพึงพอใจในงาน ความภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดแรงจูงใจนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ แต่ยังส่งผลต่อทีมงานและองค์กรโดยรวม ทำให้การเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่ยากยิ่งขึ้น^{๑๙}

๑๐. หนึ่งในจุดอ่อนที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาคือปัญหาเรื่องแรงจูงใจและโอกาสในการเติบโตของพนักงาน หากพนักงานรู้สึกว่าไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือเติบโตในอาชีพ แรงจูงใจในการทำงานอาจลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ความรู้สึกที่ขาดการเชื่อมโยงกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กรและการขาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อาจทำให้พนักงานมองหาโอกาสในการทำงานที่อื่นที่

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

พวกเขาเห็นว่ามีโอกาสเติบโตและได้รับการสนับสนุนมากกว่า จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ธนาคารต้องแก้ไขจุดอ่อนนี้ด้วยการสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในอาชีพการงาน^{๒๐}

สรุปได้ว่า ธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยามีจุดอ่อนจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเช่น ธนาคารดิจิทัล, ปัญญาประดิษฐ์, และบล็อกเชน, นำมาซึ่งจุดอ่อนที่สำคัญสำหรับธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ต้องการการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนี้, กฎระเบียบที่เข้มงวดเพิ่มภาระในการตรวจสอบและยืดหยุ่นน้อยลงต่อความต้องการของตลาด การปรับตัวเข้ากับธนาคารดิจิทัลและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นทั้งจุดอ่อนและความท้าทาย ทำให้ธนาคารต้องปรับปรุงระบบและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ขาดทักษะในบุคลากรและทักษะดิจิทัลทำให้ธนาคารอาจตกเป็นรองคู่แข่ง การแข่งขันที่รุนแรงและกฎระเบียบที่เข้มงวดทำให้การรักษาและดึงดูดลูกค้าเป็นเรื่องยาก นอกจากนี้, การขาดแรงจูงใจและโอกาสในการเติบโตสำหรับพนักงานเป็นจุดอ่อนที่สำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในอาชีพการงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อแก้ไขจุดอ่อนเหล่านี้และเสริมสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง

ตารางที่ ๔.๒๕ จุดอ่อน ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	ลำดับที่
๑	ทักษะ: พนักงานของธนาคารอาจไม่มีทักษะที่จำเป็น ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการสื่อสาร	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๒	การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี: ธนาคารดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน	๓	๑, ๓, ๔
๓	กฎระเบียบ: ลูกค้าและธนาคาร ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกฎหมาย ที่เข้มงวด	๒	๒, ๘
๔	แรงจูงใจ: พนักงานของธนาคารอาจไม่มีแรงจูงใจ เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสในการเติบโต	๒	๙, ๑๐
๕	การแข่งขัน: ธนาคารมีคู่แข่งจำนวนมาก เสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่คล้ายคลึงกัน	๑	๗

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

๓) โอกาส ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ปัจจุบันเป็นอย่างไร

๑. โอกาสในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยามีมากมาย โดยสามารถถูกสนับสนุนโดยปัจจัยต่าง ๆ เช่นการขยายตัวของเศรษฐกิจ ซึ่งอยุธยาเป็นเมืองที่มีศักยภาพสูงในหลายด้าน รวมถึงการท่องเที่ยวที่คึกคัก, ภาคเกษตรกรรม, และอุตสาหกรรมที่มีการเติบโต ปัจจัยเหล่านี้สร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ธุรกิจธนาคารสามารถขยายการดำเนินงานและพัฒนาบริการใหม่ ๆ ได้ ด้วยเหตุนี้ การสร้างทีมงานที่มีความยืดหยุ่น มีทักษะ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้จึงเป็นสิ่งจำเป็น^{๒๑}

๒. การขยายตัวของเศรษฐกิจยังช่วยเพิ่มความต้องการบริการทางการเงินที่หลากหลาย ตั้งแต่บริการเกี่ยวกับการลงทุน, การเงินสำหรับธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง, ไปจนถึงบริการสำหรับภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ซึ่งเปิดโอกาสให้ธนาคารสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้^{๒๒}

๓. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ธนาคารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สร้างบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง^{๒๓}

๔. โอกาสในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาสามารถได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากการขยายตัวของธุรกิจ Fintech ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เพียงแต่ท้าทายธนาคารแบบดั้งเดิมด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ แต่ยังเป็นโอกาสในการสร้างความเข้มแข็งและความยืดหยุ่นให้กับทีมงานของธนาคารในยุคดิจิทัล^{๒๔}

๕. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานยังเปิดโอกาสให้ธนาคารสามารถเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในยุคดิจิทัลได้ดีขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า แต่ยังช่วยเสริมสร้างฐานลูกค้าใหม่ ๆ อีกด้วย การเสริมสร้างทีมงานด้วยความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการพัฒนาธุรกิจธนาคารให้เติบโตและยั่งยืน^{๒๕}

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

๖. การเติบโตของ Fintech ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมการเงิน สร้างแรงกดดันให้ธนาคารต้องปรับปรุงและพัฒนาบริการของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ายุคใหม่ ซึ่งมีความต้องการใช้บริการทางการเงินที่รวดเร็ว สะดวก และปลอดภัยผ่านช่องทางดิจิทัล^{๒๖}

๗. การมีศักยภาพสูงในด้านการท่องเที่ยวสามารถเป็นโอกาสในการพัฒนาบริการทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เช่น การเสนอบัตรเครดิตที่มีข้อเสนอพิเศษสำหรับนักท่องเที่ยว หรือการพัฒนาแอปพลิเคชันที่ช่วยให้การทำธุรกรรมทางการเงินขณะท่องเที่ยวง่ายและสะดวกมากขึ้น^{๒๗}

๘. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ธนาคารดิจิทัล, ปัญญาประดิษฐ์, และบล็อกเชน มาใช้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ธนาคารสามารถประมวลผลและจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ของทีมงาน การมีทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีล่าสุดจะช่วยให้พนักงานมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว^{๒๘}

๙. โอกาสในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ในด้านทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นหนึ่งในแง่มุมสำคัญที่ธนาคารสามารถใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล การมีบุคลากรที่มีทักษะด้าน data analytics ช่วยให้ธนาคารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าและตลาดได้อย่างลึกซึ้ง นำไปสู่การตัดสินใจที่ดีขึ้นและการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ^{๒๙}

๑๐. ทักษะดิจิทัล ในยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลกำลังเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการให้บริการของธนาคาร, การมีบุคลากรที่เข้าใจและสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่วเป็นสิ่งสำคัญมาก การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่เพียงแต่เพิ่มความสามารถของทีมในการให้บริการที่ดีขึ้นแก่ลูกค้าเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ธนาคารสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในองค์กรจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปรับปรุงและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เป็นการสร้างพื้นฐานที่ดีสำหรับการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดในอนาคต^{๓๐}

^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

สรุปได้ว่า ธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยามีโอกาสเติบโตสูงจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว ภาคเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ธนาคารต้องเสริมสร้างทีมงานที่มีทักษะใหม่ ๆ รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การขยายตัวของ Fintech และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป โอกาสสำคัญ ๆ ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างบริการใหม่ ๆ การเรียนรู้จาก Fintech เพื่อพัฒนาธุรกิจ และการเสนอบริการทางการเงินที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้ายุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ธนาคารต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของพนักงาน ธนาคารควรพัฒนากลยุทธ์ในการสรรหา พัฒนา และรักษาพนักงานที่มีทักษะ โดยเน้นทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะดิจิทัล Soft Skills และความรู้ด้านธุรกิจ Fintech การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้ธนาคารสามารถเสริมสร้างทีมงานที่มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

ตารางที่ ๔.๒๖ โอกาส ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	ลำดับที่
๑	การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี: ธนาคารต่าง ๆ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้	๓	๓, ๗, ๘, ๙
๒	ปัจจัยสนับสนุน: การขยายตัวของเศรษฐกิจ: อยุธยาเป็นเมืองที่มีศักยภาพสูง มีการท่องเที่ยวที่คึกคัก ภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีการเติบโต	๒	๑, ๒
๓	การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี: ธนาคารต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น data analytics, artificial intelligence, cybersecurity	๒	๕, ๙
๔	การขยายตัวของธุรกิจ Fintech: ธุรกิจ Fintech เข้ามา disrupt ธนาคารแบบดั้งเดิม	๒	๔, ๖
๕	การเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลแก่ทีมงาน: บุคลากรต้องเข้าใจและสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ	๒	๕, ๑๐

๔) อุปสรรค ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ปัจจุบันเป็นอย่างไร

๑. การเสริมสร้างทีมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจธนาคารสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในยุคดิจิทัลและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในเขตอยุธยาที่เป็นพื้นที่ที่มีประวัติศาสตร์และเป็นที่ตั้งของธุรกิจหลายแห่ง ธนาคารต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการหาและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงานในยุคปัจจุบัน^{๓๑}

๒. หนึ่งในอุปสรรคใหญ่ที่ธนาคารในเขตอยุธยาต้องเผชิญคือการแข่งขันที่สูงในการหาบุคลากรที่มีความสามารถ ธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น บริษัทเทคโนโลยี สตาร์ทอัพ และองค์กรข้ามชาติต่างก็มองหาบุคลากรที่มีทักษะเดียวกัน ทำให้ธนาคารต้องเสนอเงื่อนไขที่ดีกว่าเพื่อดึงดูดและรักษานักงานที่มีคุณภาพ^{๓๒}

๓. ความต้องการทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะเหล่านี้กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานของธนาคารในยุคดิจิทัล แต่ผู้ที่มีทักษะเหล่านี้อาจหาได้ยากและมักจะต้องการค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งสร้างความยากลำบากในการค้นหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในระยะยาว^{๓๓}

๔. การเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาหรือในทุกภูมิภาคต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายประการที่ต้องการการจัดการและวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อให้สามารถพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเทคโนโลยีและธุรกิจ Fintech คือหนึ่งในอุปสรรคหลักที่ธุรกิจธนาคารต้องเผชิญ^{๓๔}

๕. ธนาคารต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ๆ องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วอาจพบว่าตัวเองตามหลังคู่แข่งและสูญเสียความน่าสนใจในสายตาของบุคลากรที่มีศักยภาพ^{๓๕}

๖. การเสริมสร้างทีมงานสำหรับธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาหรือในพื้นที่ใดๆ ก็ตาม นับเป็นอุปสรรคใหญ่เนื่องจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและธุรกิจ Fintech ด้วยเหตุนี้ การรับมือกับอุปสรรคดังกล่าวจึงต้องการการวางแผนและกลยุทธ์ที่เข้าใจธุรกิจและเทคโนโลยีเหล่านี้อย่างลึกซึ้ง^{๓๖}

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

๗. เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เกิดความจำเป็นในการอัปเดตความรู้ และทักษะของพนักงานอยู่เสมอ การเข้าถึงการฝึกอบรมที่เหมาะสมและการพัฒนาทักษะให้ทันสมัยเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทีมสามารถรับมือกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้^{๓๗}

๘. ในอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรักษานักงานที่มีความสามารถสูงเป็นอีกหนึ่งความท้าทาย โดยเฉพาะในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การเติบโต และการมีส่วนร่วมอาจช่วยลดอัตราการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน^{๓๘}

๙. การเสริมสร้างทีมงานในธุรกิจธนาคาร โดยเฉพาะในเขตอยุธยาหรือพื้นที่ใด ๆ ที่มีความเฉพาะเจาะจงทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมอาจพบกับอุปสรรคหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกฎระเบียบที่เข้มงวด^{๓๙}

๑๐. ธนาคารต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาและการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม, การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้อาจสร้างความท้าทายในการฝึกอบรมและพัฒนาทีมงานให้ทันต่อความต้องการเหล่านี้^{๔๐}

สรุปได้ว่า ธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายประการในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อุปสรรคหลัก ๆ ประกอบด้วย การแข่งขันสูงในการหาบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและธุรกิจ Fintech และความต้องการในการปรับตัวขององค์กร ธนาคารต้องเสนอเงื่อนไขที่ดีกว่าเพื่อดึงดูดและรักษานักงานที่มีความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในยุคปัจจุบัน แต่ผู้ที่มีทักษะเหล่านี้หายากและต้องการค่าตอบแทนสูง ธนาคารต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ๆ องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วอาจสูญเสียความน่าสนใจในสายตาของบุคลากรที่มีศักยภาพ การเสริมสร้างทีมงานในเขตอยุธยาหรือพื้นที่ใด ๆ ก็ตาม นับเป็นอุปสรรคใหญ่เนื่องจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและธุรกิจ Fintech เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ธนาคารต้องพัฒนาทักษะของพนักงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ การรักษานักงานที่มีความสามารถสูงเป็นอีกหนึ่งความท้าทาย ธนาคารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การ

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

เติบโต และการมีส่วนร่วม ธนาคารต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาด การพัฒนาและการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้มีความจำเป็น แต่การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้อาจสร้างความท้าทายในการฝึกอบรมและพัฒนาทีมงาน ธนาคารควรมีกลยุทธ์ในการสรรหา พัฒนา และ รักษาพนักงานที่มีทักษะ กลยุทธ์นี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของ ตลาด

ตารางที่ ๔.๒๗ อุปสรรค ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาในปัจจุบัน

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	ลำดับที่
๑	การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว: เทคโนโลยีและธุรกิจ Fintech มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	๔	๔, ๖, ๙, ๑๐
๒	การแข่งขันสูง: หนึ่งในอุปสรรคใหญ่ที่ธนาคารในเขตอยุธยาต้องเผชิญคือการแข่งขันที่สูงในการหาบุคลากรที่มีความสามารถ	๒	๑, ๒
๓	ความต้องการทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล: ทักษะเหล่านี้กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานของธนาคารในยุคดิจิทัล	๒	๑, ๓
๔	การปรับตัวขององค์กร: ธนาคารต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ๆ	๒	๔, ๕
๕	การฝึกอบรมและพัฒนา: การมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาและพัฒนาบุคลากร	๒	๗, ๘

๔.๓.๓ ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

๑. ธนาคารสามารถใช้หลักการของทานโดยการสนับสนุนการศึกษาของพนักงานและชุมชน สามารถทำได้ผ่านทุนการศึกษาและโปรแกรมฝึกอบรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสามารถจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานในธนาคาร เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล, การบริหารความเสี่ยง, และการบริการลูกค้า เป็นต้น การลงทุนในทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาความสามารถของพนักงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับชุมชนโดยรวมอีกด้วย^{๔๑}

๒. โดยการเปิดโอกาสให้กับบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในธุรกิจธนาคาร เช่น การจัดโครงการฝึกงาน, การสร้างโครงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้านการเงินสำหรับนักเรียนและนักศึกษา เป็นต้น การกระทำเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ธนาคารได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเข้าใจความต้องการของชุมชน แต่ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคารในสายตาชุมชนอีกด้วย^{๔๒}

๓. การประยุกต์ใช้ศีลในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารหมายถึงการสร้างและรักษามาตรฐานของจรรยาบรรณในการทำงานและการปฏิบัติต่อกันในทีมงาน การมีจรรยาบรรณในการทำงานที่ชัดเจนและมาตรฐานการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมให้ทีมงานร่วมกันอย่างมีความเคารพและเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความสามัคคีในทีมงาน^{๔๓}

๔. การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารหมายถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีปัญญา การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นที่ทักษะทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์, การตัดสินใจ, และการแก้ไขปัญหา สามารถช่วยเสริมสร้างความสามารถของทีมงานในการรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจธนาคาร^{๔๔}

๕. การปลูกฝังวินัยในการทำงาน เช่น การตรงเวลา, การรักษาคำพูด, และการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ธนาคารควรส่งเสริมให้พนักงานใช้คำพูดที่สุภาพและอ่อนน้อมถ่อมตนในการสื่อสารกับลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความประทับใจและสร้างความเชื่อมั่น^{๔๕}

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

๖. การส่งเสริมให้พนักงานมีจิตใจที่สงบผ่านการฝึกฝนภาวนาหรือการมีสติในการทำงาน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียดได้ การมีจิตใจที่สงบยังช่วยในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่รอบคอบและมีปัญญา^{๔๖}

๗. การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา นั้นเป็นกลยุทธ์ที่สามารถช่วยให้ธุรกิจนั้นๆ พัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมให้พนักงานใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และการจัดฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร^{๔๗}

๘. การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ในเชิงบวกและองค์รวมไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารให้มีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคารในสายตาของสาธารณะ^{๔๘}

๙. การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ เข้ามาใช้ในธุรกิจธนาคารสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีการฝึกฝนการมีสติและการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม เช่น การจัดโปรแกรมการฝึกฝนการมีสติ (mindfulness training) หรือการฝึกโยคะ การมีสติและการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสมสามารถช่วยให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงผลการทำงานและความสามารถในการทำงานร่วมกันในทีม^{๔๙}

๑๐. การใช้สังคหวัตถุ ๔ ในธุรกิจธนาคารสามารถแสดงออกผ่านการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น การศึกษา, กีฬา, และสาธารณสุข เป็นต้น ธนาคารสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนโครงการเหล่านี้ ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคารเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ธนาคารสามารถเข้าถึงและเข้าใจความต้องการของลูกค้าในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ประสบปัญหาและสนับสนุนโครงการพัฒนาชุมชนสามารถเสริมสร้างความรู้สึกรักของการเป็นหนึ่งเดียวและความมีส่วนร่วมในองค์กร^{๕๐}

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา หรือ "สังคหวัตถุ ๔" นั้น สามารถช่วยเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธนาคารสามารถสนับสนุนการศึกษาของพนักงานและชุมชน ส่งเสริมจรรยาบรรณในการทำงาน พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีปัญญา ปลูกฝังวินัย และส่งเสริมให้พนักงานมีจิตใจที่สงบ การประยุกต์ใช้หลักเหล่านี้จะช่วยสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

^{๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

นอกจากนี้ การใช้สังคหวัตถุ ๔ ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคาร และช่วยให้ธนาคารเข้าใจความต้องการของลูกค้าในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ในธุรกิจธนาคาร ได้แก่ การจัดทุนการศึกษา การจัดฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ การสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือพนักงาน และการส่งเสริมการมีสติ โดยสรุป การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ เป็นกลยุทธ์ที่ยั่งยืนสำหรับธุรกิจธนาคารในการเสริมสร้างทีมงาน พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของสาธารณะ

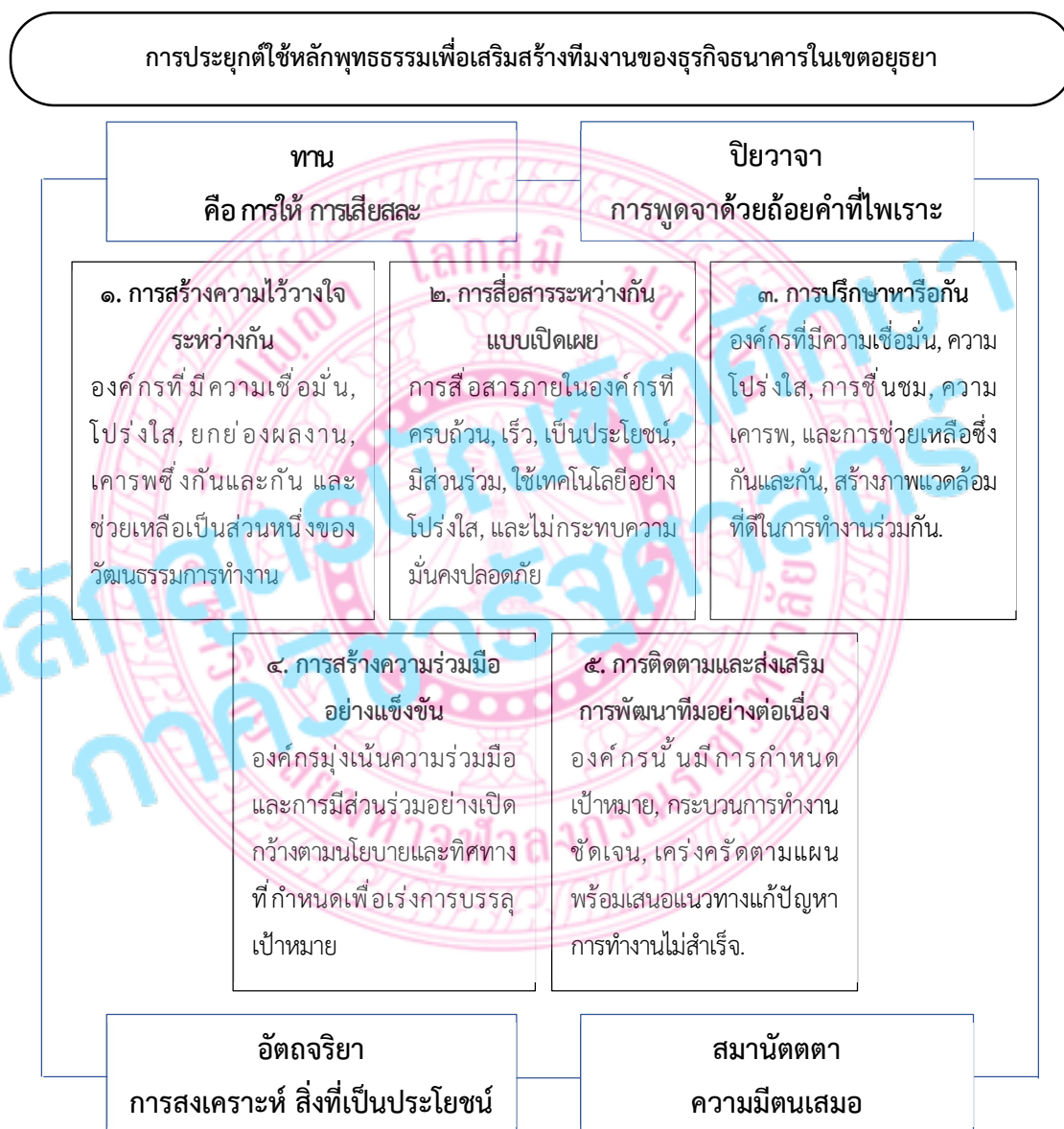
ตารางที่ ๔.๒๘ ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	ลำดับที่
๑	ทาน (การให้) การสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาทักษะ การสร้างโอกาสในการทำงาน	๓	๑, ๒, ๔
๒	ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) คือ การพูดจากับทุกคนด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ส่งเสริมให้พนักงานใช้คำพูดที่สุภาพและอ่อนน้อมถ่อมตนในการสื่อสารกับลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน	๓	๓, ๕, ๗
๓	อัทธจริยา (การสงเคราะห์) สามารถแสดงออกผ่าน การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น การศึกษา, กีฬา, และสาธารณสุข	๓	๓, ๘, ๑๐
๔	สมานัตตตา (ความมีตนเสมอ) การปลูกฝังวินัยในการทำงาน เช่น การตรงเวลา, การรักษาคำพูด, และการทำงานด้วยความซื่อสัตย์	๓	๕, ๖, ๙

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา” ทำให้ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้จากการวิจัย ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

(สังเคราะห์ข้อมูลโดย : ผู้วิจัย)

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา มีดังนี้

การศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา มีดังนี้

ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา **ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน** พบว่าการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในธุรกิจธนาคารเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและประสานความร่วมมือในทีมงานเป็นวิธีที่มีคุณค่า แต่ก็เผชิญกับอุปสรรคหลายประการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่ออาจทำให้การยอมรับและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมไม่เท่ากัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สบายใจหรือความขัดแย้ง การตีความหลักคำสอนที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนและความเข้าใจผิดในการนำไปใช้ นอกจากนี้ การรวมหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่แล้วอาจเป็นความท้าทาย เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนและรวมเข้ากับระบบค่านิยมและการทำงานปัจจุบัน การฝึกอบรมและการพัฒนาที่จำเป็นสำหรับการนำหลักพุทธธรรมมาใช้อาจต้องใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างมาก ทำให้การปรับตัวและการยอมรับมีความท้าทาย ดังนั้น การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อลดผลกระทบของปัญหาเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความสำเร็จในการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการเสริมสร้างทีมงานในสภาพแวดล้อมของธุรกิจธนาคาร

ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาก็กล่าวมาเริ่มต้นด้วยการส่งเสริมความเข้าใจและความยอมรับทางวัฒนธรรม โดยการจัดกิจกรรมที่เปิดให้พนักงานทุกคนแลกเปลี่ยนและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักคำสอนพุทธธรรมและการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้มีการตีความหลักคำสอนอย่างเป็นกลางและเหมาะสม โดยมีการฝึกอบรมจากผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านพุทธธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้นำองค์กรเพื่อสร้างสะพานระหว่างหลักพุทธธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรปัจจุบันนั้นสำคัญ ช่วยให้การรวมเข้ากับระบบค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล และให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจริง จะช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่าและนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา **ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย** พบว่า ความแตกต่างของความเข้าใจเกี่ยวกับ "การเปิดเผย" ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งรวมถึงความจริงใจและการยอมรับความผิดพลาด อาจทำให้เกิดความท้าทายในการสื่อสารระหว่างกันในหมู่พนักงานจากวัฒนธรรมหรือพื้นหลังที่ต่างกัน นอกจากนี้ การสื่อสารแบบเปิดเผยอาจทำให้บางคนรู้สึกไม่สบายใจ โดยเฉพาะในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการรักษาหน้า การตีความคำพูดหรือคำแนะนำตามหลักพุทธธรรมที่ต่างกัน อาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดหรือความสับสน และความเชื่อเรื่องความเป็นส่วนตัวที่แข็งแรง อาจขัดกับความต้องการในการเปิดเผยข้อมูลหรือความรู้สึกส่วนตัว ทำให้การ

สร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกันในที่ทีมเป็นเรื่องยาก. ดังนั้น การหาทางแก้ไขที่เหมาะสมเพื่อเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผยภายในทีม

ข้อเสนอแนะ การจัดการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลายและการยอมรับทุกความเชื่อเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงการเปิดเผยตามหลักคำสอนพุทธธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพื่อการแสดงออกช่วยให้การสื่อสารแบบเปิดเผยเกิดขึ้นได้อย่างจริงใจและไม่กลัวการตัดสิน การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พนักงานสามารถแบ่งปันและรับฟังความคิดเห็นของกันและกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้ การเน้นความเข้าใจเรื่องความเป็นส่วนตัวและการกำหนดขอบเขตในการสื่อสารช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าควรแบ่งปันข้อมูลในระดับใดที่เหมาะสม โดยไม่ละเมิดขอบเขตส่วนบุคคล เหล่านี้คือแนวทางที่ช่วยแก้ไขปัญหและส่งเสริมการสื่อสารระหว่างกันในที่ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการ**ปรึกษาหารือกัน** พบว่า ความแตกต่างในความเข้าใจและการตีความหลักพุทธธรรมอาจนำไปสู่ความท้าทายในการสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน ขณะที่ความไม่สมดุลของอำนาจในที่ทีมอาจส่งผลให้การปรึกษาหารือไม่เป็นธรรมชาติ ทักษะการสื่อสารและการฟังที่มีประสิทธิภาพยังเป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจและถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ความคลาดเคลื่อนในค่านิยมและเป้าหมายของทีมอาจทำให้การปรึกษาหารือไม่สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้ การรับรู้และแก้ไขปัญหเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีความร่วมมือสูง

ข้อเสนอแนะ เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในด้านการปรึกษาหารือกัน การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนในที่ทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเคารพกัน การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมผ่านสัมมนาหรือเวิร์คช็อปช่วยให้ทุกคนมีมุมมองที่คล้ายกัน นอกจากนี้ การกำหนดกฎข้อตกลงร่วมกันสำหรับการปรึกษาหารือและการใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายจะช่วยให้ทุกคนมีโอกาสร่วมและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การแก้ไขปัญหเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การสร้างทีมงานที่มีความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการ**สร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน** พบว่า ความหลากหลายของความเชื่อและค่านิยมอาจทำให้การยอมรับหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานของการสร้างความร่วมมือเป็นเรื่องยาก การตีความหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันอาจนำไปสู่ความไม่เข้าใจและ

ความขัดแย้งภายในทีม นอกจากนี้ การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เน้นผลประโยชน์อาจเป็นเรื่องท้าทาย และความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวต่อวิธีการใหม่ ๆ อาจลดประสิทธิภาพในการสร้างความร่วมมือที่แท้จริง การเอาชนะปัญหาเหล่านี้ต้องการความเข้าใจ การสื่อสาร และความยืดหยุ่นจากทุกฝ่ายเพื่อสร้างพื้นที่ร่วมที่เคารพและยอมรับความหลากหลายและความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมผ่านการฝึกอบรมและเวิร์กช็อปจะช่วยให้ทุกคนมีมุมมองที่เหมือนกันและรับรู้ถึงความสำคัญของการร่วมมือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังที่เปิดเผยและใส่ใจช่วยให้สมาชิกสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและเคารพในความหลากหลายของกันและกัน การชี้แจงวิธีที่หลักธรรมสามารถเสริมสร้างผลประโยชน์ทางธุรกิจและสร้างสมดุลระหว่างค่านิยมจิตวิญญาณกับเป้าหมายทางธุรกิจจะช่วยให้ทีมงานมุ่งหวังไปที่เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ การสนับสนุนวัฒนธรรมการยอมรับและการปรับเปลี่ยนใหม่ ๆ จะทำให้ทีมสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้ว การทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขและปรับปรุงสามารถสร้างทีมที่มีความเข้าใจ ความเคารพ และความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง

ปัญหา และอุปสรรค ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า การกำหนดเกณฑ์การวัดผลและติดตามที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากความเป็นจิตวิญญาณของหลักพุทธธรรมอาจทำให้ยากต่อการประเมินผลอย่างมีรูปธรรม สมาชิกบางคนในทีมอาจต้านทานไม่ยอมรับหรือไม่เข้าใจการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทีมงาน นำไปสู่การพัฒนาที่ไม่สม่ำเสมอภายในทีมเนื่องจากสมาชิกแต่ละคนมีการตอบสนองที่ต่างกัน และการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นเรื่องท้าทาย เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่มีอยู่และสร้างความเข้าใจร่วมกัน การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและการสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ การสร้างกรอบการวัดผลที่ชัดเจนและเหมาะสมกับค่านิยมพุทธธรรมเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถเห็นความคืบหน้าและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม การจัดอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและการยอมรับในหลักพุทธธรรมในทีมจะช่วยลดความต้านทานและเพิ่มความร่วมมือ การใช้เทคนิคการโค้ชและการประเมินตนเองช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกคนในทีม นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันเพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการทำงานปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งเหล่านี้ร่วมกันสร้างแนวทางที่ครอบคลุมเพื่อพัฒนาทีมงานที่ไม่เพียงแต่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น แต่ยังสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีความหมายและยั่งยืน

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา				
ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	ด้านการปรึกษาหารือกัน	ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	ด้านการติดตามพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
จัดกิจกรรมและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจหลักคำสอนพุทธธรรมและวิธีการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	ใช้หลักคำสอนพุทธธรรมช่วยส่งเสริมการสื่อสารเปิดเผยและความเคารพในความแตกต่าง	การฝึกอบรม การกำหนดกฎร่วม ช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน	การเวิร์กช็อปเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมทำให้ทีมงานมีมุมมองเหมือนกัน นำไปสู่การทำงานร่วมกัน	บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรสร้างทีมงานที่ร่วมมือและพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน



การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร			
ทาน คือ การให้ การเสียสละ	ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ	อัตถจริยา การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์	สมานัตตตา ความมีตนเสมอ
การนำหลักทานมาใช้ในธุรกิจธนาคารผ่านการแบ่งปันความรู้และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการร่วมมือและพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ	การใช้ปิยวาจาในธุรกิจธนาคารช่วยเสริมสร้างทีมงานด้วยการสื่อสารอย่างเคารพและสร้างแรงบันดาลใจ, เสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ	การประยุกต์อัตถจริยาในธุรกิจธนาคารผ่านการสงเคราะห์และสนับสนุนทีมงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเอื้ออาทรและเติบโตร่วมกัน	การใช้สมานัตตตาในธุรกิจธนาคารช่วยเสริมสร้างทีมงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมและยุติธรรม, สร้างความสามัคคีและเคารพซึ่งกันและกัน

แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

(สังเคราะห์ข้อมูลโดย : ผู้วิจัย)

จากแผนภาพที่ ๔.๒ แสดงให้เห็นการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสาร และลงพื้นที่ซึ่งสรุปใจความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา โดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ สามารถประยุกต์ได้ดังนี้

๑) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติงานทั้งภายในทีมและต่อสมาชิกภายนอก เช่น การให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมาแก่ลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน การแจ้งเตือนเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๒) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิด เช่น การจัดทำการประชุมทีมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือวางแผนโครงการใหม่ การสร้างกลุ่มทีมที่มีความหลากหลายในด้านทักษะและประสบการณ์เพื่อสร้างความเป็นอันดับแรกในการแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อน

๓) การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดเวลา ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง โดยการให้การฝึกอบรมที่เหมาะสม เช่น การฝึกฝนในการใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน หรือการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร

๔) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม สร้างพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม เช่น การสร้างกิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือ เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรมทีมที่สร้างสรรค์ การสนับสนุนการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและขอเจ้าให้กับสมาชิกในทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ อย่างมีสติและต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจร่วมกันในทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย

การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยเป็นหัวใจหลักในการสร้างและเสริมสร้างทีมงานในธุรกิจธนาคาร โดยเฉพาะในเขตอยุธยาที่อาจมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ สามารถช่วยให้การสื่อสารแบบเปิดเผยนั้นเกิดประสิทธิภาพและมีความหมายมากขึ้นได้ดังนี้

๑) เน้นการสร้างองค์กรที่เปิดกว้าง จัดทำบรรยายหรือสัมมนาเกี่ยวกับความสำคัญของการสื่อสารระหว่างทีมงานที่เปิดกว้างและโปร่งใส เช่น การสร้างพื้นที่ในการประชุมแบบเปิดกว้างที่เสนอไอเดียและปัญหา เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น

๒) สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดเผย สร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและความสะดวกสบายในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมงาน ให้ความสำคัญกับการตอบสนองและการรับฟังอย่างเท่าเทียมต่อทุกฝ่าย

๓) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารในทีม อาทิเช่นการใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์หรือเครื่องมือการสื่อสารอื่น ๆ เพื่อสร้างช่องทางที่สะดวกสบายและมีประสิทธิภาพสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๔) สร้างการสนับสนุนและการกำกับดูแล สร้างระบบการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและการกำกับดูแลที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสารระหว่างทีม โดยให้ความสำคัญกับการฝึกฝนทักษะการสื่อสารและการเป็นผู้นำที่ดีในทีมงานทุกคน เพื่อสร้างความมั่นใจและความสามารถในการเชื่อมโยงและสื่อสารในทีมอย่างเป็นระบบ

โดยการปฏิบัติตามข้อแนะนำเหล่านี้ จะช่วยให้ทีมงานธนาคารในเขตอยุธยาสามารถสร้างการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในธุรกิจของตนได้ในที่สุด

ด้านการบริหารหรือกัน

การเสริมสร้างทีมงานในธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาด้านการบริหารและหาหรือสามารถทำได้โดยการดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้:

๑) วางแผนและกำหนดเป้าหมาย เริ่มต้นด้วยการวางแผนเพื่อเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสามารถและความต้องการของธุรกิจในการให้บริการการศึกษาและหาหรือให้กับลูกค้าในเขตอยุธยา

๒) การสรรหาและการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ค้นหาและเลือกบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับการให้บริการการศึกษาและหาหรือในธุรกิจธนาคาร นอกจากนี้ยังควรพิจารณาความเหมาะสมทางวัฒนธรรมและคุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น การมีทักษะในการสื่อสารและการเป็นผู้นำที่ดี

๓) การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม ให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการศึกษาและหาหรือ เช่น การฝึกทักษะการสื่อสาร, การวิเคราะห์ทางการเงิน, และความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกฎระเบียบทางการเงิน

๔) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงาน โดยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้พนักงานมีความสุขและมีสมาธิในการทำงาน และส่งเสริมความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในการให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ลูกค้า

การดำเนินการตามขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยให้ธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาสามารถเสริมสร้างทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญในการให้บริการการปรึกษาและหารือให้กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง

การเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาเพื่อการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่งสามารถทำได้โดยการปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้

๑) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทำให้ทุกคนในทีมเข้าใจและมุ่งหวังในเป้าหมายเดียวกัน เช่น การเพิ่มยอดขาย การปรับปรุงการบริการหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือ ทำให้ทุกคนในทีมรู้ว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของพวกเขาคืออะไร และมีช่องทางสื่อสารที่เปิดเผยตลอดเวลา เช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ การจัดประชุมประจำสัปดาห์หรือการใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์

๓) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ สร้างโอกาสให้ทีมมีโอกาสทำงานร่วมกันผ่านการจัดกิจกรรมทีม การฝึกอบรมร่วม หรือการสร้างพื้นที่ทำงานแบบเปิดกว้างที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกของทีม

๔) สร้างวินัยและความรับผิดชอบ การสร้างวินัยและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นระเบียบจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุขและความมั่นใจในการทำงาน เช่น การกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน การให้คำแนะนำและการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติตามข้อเสนอเหล่านี้จะช่วยให้ทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่งและเติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและอนาคต

ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

๑) การเสริมสร้างทีมงานในธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาเพื่อการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดยใช้วิธีต่อไปนี้:

๒) การพัฒนาทักษะและความรู้ จัดการอบรมและสัมมนาให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคารและสามารถเป็นประโยชน์ต่องานที่ต้องทำในอนาคต นอกจากนี้ยังสามารถสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานของพวกเขา

๓) การให้กำลังคน พัฒนาและสนับสนุนโครงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยให้โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้จากกันและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

๔) การใช้เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการพัฒนาทีมงาน เช่น ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (e-learning platforms) เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงเนื้อหาการฝึกอบรมได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังสามารถใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานและการประเมินผลการทำงานของทีม

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา: สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาภายในองค์กร โดยส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน ทำให้มีการเรียนรู้แบบต่อเนื่องและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร

ทาน (การให้)

การเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาโดยประยุกต์หลัก ทาน (การให้) เพื่อพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้ดังนี้

๑) การให้ความรู้และทักษะ ให้การอบรมและพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นทั้งทักษะทางเทคนิคและทักษะการทำงานร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) การให้กำลังคน สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยให้เขามีโอกาสสำคัญในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในทีม

๓) การให้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่จำเป็น ให้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ระบบบริหารจัดการลูกค้า (CRM), ระบบบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management Systems) ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น

๔) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุน สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ในทีม โดยสร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และพัฒนาภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้ยังสามารถสร้างระบบรางวัลและการประเมินผลที่สนับสนุนพนักงานในการพัฒนาตนเองอีกด้วย

ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ)

การเสริมสร้างทีมงานในธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาโดยใช้หลัก ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) เพื่อพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดยดังนี้

๑) พัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการพูดจาไพเราะซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการทำงาน ธนาคาร เน้นการอบรมในด้านการสื่อสารระหว่างทีมงาน การสื่อสารกับลูกค้า และการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีม

๒) อาสาสมัครเพื่อความเป็นธรรมและการเสริมสร้างวัฒนธรรม สร้างการอบรมเกี่ยวกับความเป็นธรรมและการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยเน้นให้พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับการปฏิบัติตามหลักการและมารยาทที่ถูกต้องในการทำงาน

๓) วางแผนและสร้างความรับผิดชอบ สร้างการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับทีมงาน เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบและความรับผิดชอบต่องาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน

๔) จัดการสนับสนุนและช่วยเหลือ สร้างวงจรการตอบรับและช่วยเหลือภายในทีม โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ ทำให้ทีมงานมีความเชื่อมั่นและความร่วมมือที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเติบโตอย่างยั่งยืน

การประยุกต์หลัก ปิยวาจา เพื่อพัฒนาทีมงานในธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาจะช่วยเสริมสร้างทักษะและความพร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

อรรถจริยา (การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์)

การเสริมสร้างทีมงานในธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาโดยใช้หลัก อรรถจริยา (การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์) เพื่อพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดยดังนี้

๑) การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้ ให้การสนับสนุนทีมงานในเรื่องของการศึกษา และการเรียนรู้โดยให้ทุนการศึกษาหรือการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานในธุรกิจธนาคาร

๒) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างการแข่งขันที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริจาคหรือการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมทำความสะอาดชายหาด การเรียนรู้การจัดการเงินสำหรับกลุ่มผู้จัดการเงินที่ยากไร้ ฯลฯ ซึ่ง จะสร้างความภูมิใจและสร้างความเข้าใจในสำคัญของการสร้างสังคมที่ยั่งยืน

๓) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผ่านการทำงานร่วมกับชุมชน สนับสนุนโครงการที่เชื่อมโยงกับชุมชนท้องถิ่น เช่น การสร้างพันธมิตรกับโรงเรียนหรือมูลนิธิในพื้นที่เพื่อให้ ความรู้และทักษะทางการเงินแก่เยาวชนและชุมชนในพื้นที่

๔) การสร้างโอกาสการเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเป็นผู้นำในโครงการหรือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์และการพัฒนาชุมชน โดยให้พนักงานได้รับการฝึกฝนในการนำ ทีม การวางแผนโครงการ และการเสนอแนะและรับฟังผู้อื่นอย่างเหมาะสม

สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย)

การเสริมสร้างทีมงานในธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาโดยประยุกต์หลัก "สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย)" เพื่อพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้ดังนี้

๑) สร้างการเข้าใจและความตระหนักรู้ สร้างการเข้าใจและความตระหนักรู้ให้กับทีมงานเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของธุรกิจธนาคาร โดยการให้ข้อมูลและการแสดงตัวอย่างจากผู้นำองค์กร เพื่อให้ทีมรู้ว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จและวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒) สนับสนุนและกำลังใจ สนับสนุนและกำลังใจให้แก่ทีมงานในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง โดยการให้คำแนะนำและการพิจารณาที่เป็นประโยชน์ และการสร้างวงจรตอบรับที่สนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของทีม

๓) การสร้างศักยภาพและการพัฒนา สร้างศักยภาพและการพัฒนาทีมงานโดยให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ไม่ว่าจะโดยการจัดอบรมภายในหรือการสนับสนุนให้เข้าร่วมการศึกษาต่อ เพื่อให้ทีมงานมีความรู้และความสามารถที่เพียงพอในการทำงานในธุรกิจธนาคาร

๔) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนความเชื่อมั่นและความเป็นอยู่ร่วมกัน โดยส่งเสริมความเป็นอยู่ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสามารถสร้างวงจรตอบรับที่สนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของทีมอย่างต่อเนื่องในองค์กรได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยาโดยใช้หลักสังคมศาสตร์สี่อย่าง มีดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดเวลา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม โดยการประยุกต์ใช้หลักสังคมศาสตร์สี่อย่างเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างควมไว้วางใจและความเข้าใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทีมงาน และส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนขององค์กร

ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย จัดทำบรรยายหรือสัมมนาเกี่ยวกับความสำคัญของการสื่อสารระหว่างทีมงานที่เปิดกว้างและโปร่งใส สร้างพื้นที่ในการประชุมแบบเปิดกว้างที่เสนอไอเดียและปัญหา เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดเผย สร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและความสะดวกสบายในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมงาน ให้ความสำคัญกับการตอบสนองและการรับฟังอย่างเท่าเทียมต่อทุกฝ่าย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารในทีม อาทิเช่นการใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์หรือเครื่องมือการสื่อสารอื่น ๆ สร้างการสนับสนุนและการกำกับดูแล สร้างระบบการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและการกำกับดูแลที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสารระหว่างทีม ให้ความสำคัญกับการฝึกฝนทักษะการสื่อสารและการเป็นผู้นำที่ดีในทีมงานทุกคน

ด้านการบริหารหรือกัน วางแผนและกำหนดเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายชัดเจนเกี่ยวกับความสามารถและความต้องการของธุรกิจในการให้บริการการปรึกษาและหารือให้กับลูกค้าในเขตอยุธยา การสรรหาและการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ค้นหาและเลือกบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม และพิจารณาความเหมาะสมทางวัฒนธรรมและคุณสมบัติส่วนบุคคล การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม ให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการปรึกษาและหารือ เช่น การฝึกทักษะการสื่อสาร และการวิเคราะห์ทางการเงิน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงาน และส่งเสริมความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในการให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ลูกค้า

ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ทีมมุ่งหวังในเป้าหมายเดียวกัน เช่น เพิ่มยอดขาย ปรับปรุงการบริการ หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ สร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของพวกเขา และมีช่องทางสื่อสารที่เปิดเผยตลอดเวลา เช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ ผ่านการจัดกิจกรรมทีม การฝึกอบรมร่วม หรือการสร้างพื้นที่ทำงานแบบเปิดกว้าง สร้างวินัยและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นระเบียบ เช่น กำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน

ด้านการติดตามพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะและความรู้ จัดการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ในธุรกิจธนาคาร และสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญของพนักงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง การให้กำลังใจคนสนับสนุนโครงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยให้โอกาสในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ และสร้างโอกาสให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง การใช้เทคโนโลยี ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเข้าถึงเนื้อหาการฝึกอบรมได้ตลอดเวลา และใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานและการประเมินผลการทำงานของทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร

ทาน (การให้) การให้ความรู้และทักษะ อบรมและพัฒนาทักษะเทคนิคและการทำงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจ สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในทีม การให้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่จำเป็นสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุน สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ในทีม และสร้างระบบรางวัลและการประเมินผลที่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง

ปิยวาจา (พูดจาไพเราะ) พัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการพูดจาไพเราะเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีม โดยการอบรมในด้านการสื่อสารระหว่างทีมงานและกับลูกค้า เพื่อเสริมสร้างทักษะสำคัญในการทำงานธนาคาร อาสาสมัครเพื่อความเป็นธรรมและการเสริมสร้างวัฒนธรรม สร้างการอบรมในเรื่องความเป็นธรรมและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับการปฏิบัติตามหลักการและมารยาทที่ถูกต้องในการทำงาน วางแผนและสร้างความรับผิดชอบ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับทีมงานเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบและความรับผิดชอบต่องาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน จัดการสนับสนุนและช่วยเหลือ สร้างวงจรการตอบรับและช่วยเหลือภายในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ ทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเติบโตอย่างยั่งยืน

อรรถจริยา (การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์) การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้ ให้ทุนการศึกษาหรือเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของทีมงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างการแข่งขันในกิจกรรมการบริจาคหรือการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผ่านการทำงานร่วมกับชุมชน สนับสนุนโครงการที่เชื่อมโยงกับชุมชนท้องถิ่น การสร้างโอกาสการเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเป็นผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์และการพัฒนาชุมชน

สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) สร้างการเข้าใจและความตระหนักรู้ เสนอเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของธุรกิจธนาคารให้ทีมเข้าใจ และสร้างความเข้าใจว่าทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จและวิสัยทัศน์ขององค์กร สนับสนุนและกำลังใจ ให้คำแนะนำและกำลังใจให้ทีมพัฒนาทักษะและความสามารถของตน และสร้างวงจรตอบรับที่สนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของทีม การสร้างศักยภาพและการพัฒนา ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ด้วยการจัดอบรมภายในหรือการสนับสนุนให้เข้าร่วมการศึกษาต่อ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน สนับสนุนความเชื่อมั่นและความเป็นอยู่ร่วมกัน และสร้างวงจรตอบรับที่สนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของทีมในองค์กร

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นทีมงาน ของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๓) เพื่อนำเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูป/คน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท (Content Analysis Technique) ตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ประกอบการสังเกตของผู้วิจัย และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กับพนักงานธนาคาร ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยสาขาที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี รวม ๒๒ สาขา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๔๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage : %) และพรรณนาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อธิบายระดับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา ใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard : S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test)

และค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรที่มีสามกลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการ LSD (Least Significant Different : LSD) และจะมีการสรุปตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓ ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ รองลงมาคือผู้จัดการ และรองผู้จัดการ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙ รองลงมาคือปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ และที่น้อยที่สุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙ รองลงมาคืออายุงาน ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗ และที่น้อยที่สุดคืออายุงาน ๐-๕ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน คือ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๕๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ทาน คือ การให้ การเสียสละ พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

อรรถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านอรรถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๕๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

การสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔๑

การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙๓

การปรึกษาหารือกัน พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการปรึกษาหารือกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖๑

การสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๙๓

การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗๗

๕.๑.๒ ผลการการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม แตกต่างกัน ($t=-0.26^*$, $Sig.=0.027$) ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($t=-0.88$, $Sig.=0.082$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.944^*$, $Sig.=0.022$) ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=2.278$, $Sig.=0.006$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

การสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในธุรกิจธนาคารเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและประสานความร่วมมือในทีมงานเป็นวิธีที่มีคุณค่า แต่ก็เผชิญกับอุปสรรคหลายประการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่ออาจทำให้การยอมรับและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมไม่เท่ากัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สบายใจหรือความขัดแย้ง การตีความหลักคำสอนที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนและความเข้าใจผิดในการนำไปใช้ นอกจากนี้ การรวมหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่แล้วอาจเป็นความท้าทายเนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนและรวมเข้ากับระบบค่านิยมและการทำงานปัจจุบัน การฝึกอบรมและการพัฒนาที่จำเป็นสำหรับการนำหลักพุทธธรรมมาใช้จะต้องใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างมาก ทำให้การ

ปรับตัวและการยอมรับมีความท้าทาย ดังนั้น การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อลดผลกระทบของปัญหาเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความสำเร็จในการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการเสริมสร้างทีมงานในสภาพแวดล้อมของธุรกิจธนาคาร

ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาก็กล่าวมาเริ่มต้นด้วยการส่งเสริมความเข้าใจและความยอมรับทางวัฒนธรรม โดยการจัดกิจกรรมที่เปิดให้พนักงานทุกคนแลกเปลี่ยนและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักคำสอนพุทธธรรมและการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้มีการตีความหลักคำสอนอย่างเป็นกลางและเหมาะสม โดยมีการฝึกอบรมจากผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านพุทธธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้นำองค์กรเพื่อสร้างสะพานระหว่างหลักพุทธธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรปัจจุบันนั้นสำคัญ ช่วยให้การรวมเข้ากับระบบค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล และให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจริง จะช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่าและนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ความแตกต่างของความเข้าใจเกี่ยวกับ "การเปิดเผย" ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งรวมถึงความจริงใจและการยอมรับความผิดพลาด อาจทำให้เกิดความท้าทายในการสื่อสารระหว่างกันในหมู่พนักงานจากวัฒนธรรมหรือพื้นหลังที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การสื่อสารแบบเปิดเผยอาจทำให้บางคนรู้สึกไม่สบายใจ โดยเฉพาะในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการรักษาหน้า การตีความคำพูดหรือคำแนะนำตามหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกัน อาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดหรือความสับสน และความเชื่อเรื่องความเป็นส่วนตัวที่แข็งแกร่งอาจขัดกับความต้องการในการเปิดเผยข้อมูลหรือความรู้สึกส่วนตัว ทำให้การสร้าง ความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นเรื่องยาก ดังนั้น การหาทางแก้ไขที่เหมาะสมเพื่อเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผยภายในทีม

ข้อเสนอแนะ การจัดการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลายและการยอมรับทุกความเชื่อเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงการเปิดเผยตามหลักคำสอนพุทธธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพื่อการแสดงออกช่วยให้การสื่อสารแบบเปิดเผยเกิดขึ้นได้อย่างจริงใจและไม่กลัวการตัดสิน การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พนักงานสามารถแบ่งปันและรับฟังความคิดเห็นของกันและกันโดยไม่เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้ การเน้นความเข้าใจเรื่องความเป็นส่วนตัวและการกำหนดขอบเขตในการสื่อสารช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าควรแบ่งปันข้อมูลในระดับใดที่เหมาะสม โดยไม่ละเมิดขอบเขตส่วนบุคคล เหล่านี้คือแนวทางที่ช่วยแก้ไขปัญหาลดและส่งเสริมการสื่อสารระหว่างกันภายในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรึกษาหารือกัน พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ความแตกต่างในความเข้าใจและการตีความหลักพุทธธรรมอาจนำไปสู่ความท้าทายในการสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน ขณะที่

ความไม่สมดุลของอำนาจในทีมอาจส่งผลให้การปรึกษาหารือไม่เป็นธรรม การขาดทักษะการสื่อสาร และการฟังที่มีประสิทธิภาพยังเป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจและถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ความคลาดเคลื่อนในค่านิยมและเป้าหมายของทีมอาจทำให้การปรึกษาหารือไม่สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้ การรับรู้และแก้ไขปัญหาล่าช้าจะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีความร่วมมือสูง

ข้อเสนอแนะ เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในด้านการปรึกษาหารือกัน การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเคารพกัน การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมผ่านสัมมนาหรือเวิร์กช็อปช่วยให้ทุกคนมีมุมมองที่คล้ายกัน นอกจากนี้ การกำหนดกฎข้อตกลงร่วมกันสำหรับการปรึกษาหารือและการใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายจะช่วยให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การแก้ไขปัญหาล่าช้าอย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การสร้างทีมงานที่มีความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ความหลากหลายของความเชื่อและค่านิยมอาจทำให้การยอมรับหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานของการสร้างความร่วมมือเป็นเรื่องยาก การตีความหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันอาจนำไปสู่ความไม่เข้าใจและความขัดแย้งภายในทีม นอกจากนี้ การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เน้นผลประโยชน์ประกอบอาจเป็นเรื่องท้าทาย และความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวต่อวิธีการใหม่ๆ อาจลดประสิทธิภาพในการสร้างความร่วมมือที่แท้จริง การเอาชนะปัญหาล่าช้าต้องการความเข้าใจ การสื่อสาร และความยืดหยุ่นจากทุกฝ่ายเพื่อสร้างพื้นที่ร่วมที่เคารพและยอมรับความหลากหลายและความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมผ่านการฝึกอบรมและเวิร์กช็อปจะช่วยให้ทุกคนมีมุมมองที่เหมือนกันและรับรู้ถึงความสำคัญของการร่วมมือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังที่เปิดเผยและใส่ใจช่วยให้สมาชิกสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและเคารพในความหลากหลายของกันและกัน การชี้แจงวิธีที่หลักธรรมสามารถเสริมสร้างผลประโยชน์ทางธุรกิจและสร้างสมดุลระหว่างค่านิยมจิตวิญญาณกับเป้าหมายทางธุรกิจจะช่วยให้ทีมงานมุ่งหวังไปที่เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ การสนับสนุนวัฒนธรรมการยอมรับและการปรับเปลี่ยนใหม่ๆ จะทำให้ทีมสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้ว การทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขและปรับปรุงสามารถสร้างทีมที่มีความเข้าใจ ความเคารพ และความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง

การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ การกำหนดเกณฑ์การวัดผลและติดตามที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากความเป็นจิตวิญญาณของหลักพุทธธรรม อาจทำให้ยากต่อการประเมินผลอย่างมีรูปธรรม สมาชิกบางคนในทีมอาจต้านทานไม่ยอมรับหรือไม่เข้าใจการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทีมงาน นำไปสู่การพัฒนาที่ไม่สม่ำเสมอภายในทีม เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนมีการตอบสนองที่แตกต่างกัน และการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นเรื่องท้าทาย เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่มีอยู่และสร้างความเข้าใจร่วมกัน การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและการสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ การสร้างกรอบการวัดผลที่ชัดเจนและเหมาะสมกับค่านิยมพุทธธรรมเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถเห็นความคืบหน้าและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม การจัดอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและการยอมรับในหลักพุทธธรรมในทีมจะช่วยลดความต้านทานและเพิ่มความร่วมมือ การใช้เทคนิคการโค้ชและการประเมินตนเองช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกคนในทีม นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันเพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการทำงานปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งเหล่านี้ร่วมกันสร้างแนวทางที่ครอบคลุมเพื่อพัฒนาทีมงานที่ไม่เพียงแต่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น แต่ยังสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีความหมายและยั่งยืน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นทีมงาน ของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ๓) เพื่อนำเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

จากการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน คือ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรรณพิตร เสริมศรี**^๑ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ ๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานและมีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($X = ๓.๗๒$ S.D. = .๔๕๒) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ($X = ๔.๑๓$ S.D. = .๖๑๘) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ($X = ๓.๔๗$ S.D. = .๖๔๑) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ รวมทั้งได้เสนอแนะแนวทางการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิชัย เพ็งกรุด**^๒ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย ๕ ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๑$, S.D. = ๐.๕๗) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย ได้แก่ ๑) ด้านการมีส่วนร่วม ๒) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ๓) ด้านการติดต่อสื่อสาร ๔) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านที่ต่ำสุด ๕) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

^๑ พรรณพิตร เสริมศรี, “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ ๓”, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙).

^๒ อภิชัย เพ็งกรุด, “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง”, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

ทวน คือ การให้ การเสียสละ จากการวิจัยพบว่า การนำหลักทวนมาใช้ในธุรกิจธนาคาร ผ่านการแบ่งปันความรู้และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการร่วมมือและพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรสุตา ประเสริฐ^๓** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.76$) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.75$) ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.74$) ด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.73$) และด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.71$) ตามลำดับ การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๔๐ แนวทาง ได้แก่ ๑) ด้านการก่อตั้งทีม มี ๕ แนวทาง ๒) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี ๘ แนวทาง ๓) ด้านการวางแผน มี ๑๑ แนวทาง ๔) ด้านการปฏิบัติงาน มี ๙ แนวทาง ๕) และด้านการประเมินผล มี ๗ แนวทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม^๔** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๓). นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ที่มีสายการเรียนต่างกัน ได้แก่ สายวิทย์-คณิต สายศิลป์-คำนวณ และสายสหศิลป์ มีพฤติกรรมทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีสายการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕๔). นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอน

^๓ พรสุตา ประเสริฐ, “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒”, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๔).

^๔ คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม, “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑).

ปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่า ๒.๕๐, ๒.๕๐-๒.๙๙, ๓.๐๐-๓.๔๙ และ ๓.๕๐-๔.๐๐ มีพฤติกรรมทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๕).นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีจำนวนเพื่อนในกลุ่มต่างกัน ได้แก่ ๑-๔ คน, ๕-๘ คน และมากกว่า ๘ คนขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ที่มีจำนวนเพื่อนในกลุ่มต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปียวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน จากการวิจัยพบว่า การใช้ปียวาจา ในธุรกิจธนาคารช่วยเสริมสร้างทีมงานด้วยการสื่อสารอย่างเคารพและสร้างแรงบันดาลใจ, เสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม^๕ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ อยู่ในระดับมาก ๒. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ อยู่ในระดับมาก ๓. การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๔. ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์^๖ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานควรทราบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของลูกค้าต้องบริการด้วยความเต็มใจ ด้านการให้ความมั่นใจ พบว่าธนาคารควรมีการสอบวัดความรู้

^๕ สิริศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๓).

^๖ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และคณะ, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี”, วารสารการบริหารและการจัดการ, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๒).

มากกว่าปีละ ๑ ครั้ง เพื่อพนักงานทุกคนต้องได้รับการฝึกฝน และ Update ข้อมูลอยู่เสมอ ด้านการดูแลเอาใจใส่ พบว่า ทางสาขามีการแบ่งสัดส่วนของแผนก แต่ทุกส่วนงานต้องช่วยเหลือกัน ต้องดูแลลูกค้าโดยเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกในการให้บริการ ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการ พบว่า สถานที่ให้บริการมีความคับแคบที่นั่งไม่เพียงพอต่อจำนวนลูกค้า พนักงานมีจำนวนน้อยเกินไปทำให้ลูกค้าต้องรอคิวเป็นเวลานาน ที่จอดรถไม่เพียงพอ และไม่มีห้องน้ำ ให้บริการแก่ลูกค้า ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการพัฒนาการให้บริการในอนาคตพบว่าควรพัฒนาที่จอดรถ และห้องน้ำ ไว้บริการลูกค้า จัดปรับปรุงสถานที่ / สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เพิ่มบริการน้ำดื่มหนังสือพิมพ์ เป็นต้นพัฒนาอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูกค้ามากขึ้น เช่น เครื่องปรับสมดุลเงินฝากอัตโนมัติเครื่องรับฝากเงิน ควรจัดให้มีการเข้าเยี่ยมลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และมอบชุดของขวัญในเทศกาลสำคัญ เพื่อให้ลูกค้ารู้สึกว่าคุณค่าคือคนสำคัญ

อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น จากการวิจัยพบว่า การประยุกต์อัตถจริยาในธุรกิจธนาคารผ่านการสงเคราะห์และสนับสนุนทีมงานสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเอื้ออาทรและเติบโตร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวณัฐณี คุรุกิจวานิชย์^๗ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ของธนาคารออมสิน ในเขตธนาคารออมสินภาค ๓” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ด้านระยะเวลาที่เป็นลูกค้าธนาคารออมสิน แหล่งข้อมูลที่ทำให้รู้จัก ช่วงเวลาที่ใช้บริการ สถานที่ใช้บริการ และประเภทรูขุมทรัพย์ส่วนด้านราคา ด้านช่องทางการจัดหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ด้านระยะเวลาที่เป็นลูกค้าธนาคารออมสิน แหล่งข้อมูลที่ทำให้รู้จัก ช่วงเวลาที่ใช้บริการ สถานที่ใช้บริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิศา อังกินันท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทรูขุมทรัพย์ธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ๖ ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

^๗ ณัฐณี คุรุกิจวานิชย์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ของธนาคารออมสิน ในเขตธนาคารออมสินภาค ๓”, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘).

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการจูงใจ

สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ จากการวิจัยพบว่า การใช้สมานัตตตาในธุรกิจธนาคารช่วยเสริมสร้างทีมงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมและยุติธรรม, สร้างความสามัคคีและเคารพซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนันท์ สารคำ**^๔ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” ผลงานวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูดชี้แจงอธิบายเหตุผล พูด “ขอบคุณ” เมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จลุล่วง ยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แนะนำ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่เป็ประโยชน์ มีความเป็นกลาง ยุติธรรม รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสัถย จิตตสุโก (ลุ่มดี)**^๕ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์” ผลการศึกษาวิจัยการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ เจ้าหน้าที่ควรมีความใส่ใจในการให้บริการ ให้คำแนะนำช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่ ให้ความสะดวกรวดเร็วในการบริการ ใช้วาจาด้วยน้ำเสียงที่สุภาพอ่อนโยนมีไมตรีจิต ไม่แสดงอารมณ์และท่าทางที่ไม่เหมาะสม มีความกระตือรือร้นในการบริการ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เสียสละ เพื่อการบริการที่ดี วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และพร้อมที่จะรับฟังปัญหา ช่วยเหลือและแก้ไขปรับปรุงงานด้านบริการให้ดีขึ้นอย่างเต็มความสามารถ ให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อไป

^๔ สุนันท์ สารคำ, “การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒”, **หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^๕ พระสัถย จิตตสุโก (ลุ่มดี), “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์”, **หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

๕.๒.๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานศึกษา สงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จากการวิจัยพบว่า จัดกิจกรรมและฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความเข้าใจหลักคำสอนพุทธธรรมและวิธีการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ **พรรณพิตร เสริมศรี**^{๑๐} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ ๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ รวมทั้งได้เสนอแนะแนวทางการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาการทำงานเป็น ทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิชัย เพ็งกรุด**^{๑๑} ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ๑) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหาร สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของงานร่วมกัน โดยผู้บริหาร สถานศึกษาควรใช้วาทศิลป์ในการพูด เพื่อที่จะทำให้ครูทุกคนเกิดแนวคิดเป็นของตนเอง และสามารถ นำแนวคิดนั้นมาเสนอแก่ที่ประชุม เมื่อได้เป้าหมายของงานแล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งเป้าหมาย ของงานให้ครูทุกคนทราบทุกครั้ง ๒) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุก คนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง ให้ครูร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ

^{๑๐} พรรณพิตร เสริมศรี, “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ ๓”, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙).

^{๑๑} อภิชัย เพ็งกรุด, “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง”, ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

ร่วมกันประเมินและติดตาม และร่วมกันแก้ปัญหา ๓) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละคน การพูดคุยกันนั้นก็ต้องใช้คำพูดให้เหมาะสม ใช้คำพูด ที่น่าฟัง สุภาพเรียบร้อย ๔) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรัก ความศรัทธา ความจริงใจ ความเชื่อมั่น และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ครู ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ใช้คำพูดที่เป็นกัลยาณมิตร พูดแบบจริงใจ แสดงความห่วงใย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นกลางไม่อยู่ข้างใดข้างหนึ่ง กระทำตัวให้เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ ๕) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นจากการให้ใจ ให้ความรัก ให้ความห่วงใย จึงจะเป็นความสัมพันธ์อันดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์กับครูอยู่เป็นประจำ มีการถามสารทุกข์สุกดิบ มีการพบปะพูดคุยอยู่เป็นประจำ ไม่วางตนเป็นใหญ่ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ถือยศถือตำแหน่ง

ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย จากการวิจัยพบว่า ใช้หลักคำสอนพุทธธรรมช่วยส่งเสริมการสื่อสารเปิดเผยและความเคารพในความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรสุตา ประเสริฐ**^{๑๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ มีความต้องการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ ๑ ด้านการวางแผน ลำดับที่ ๒ ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ ๓ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ ๔ ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ๔๐ แนวทาง ได้แก่ ๑) ด้านการก่อตั้งทีม มี ๕ แนวทาง ๒) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี ๘ แนวทาง ๓) ด้านการวางแผน มี ๑๑แนวทาง ๔) ด้านการปฏิบัติงาน มี ๙ แนวทาง ๕) และด้านการประเมินผล มี ๗ แนวทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม**^{๑๓} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีสายการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็น

^{๑๒} พรสุตา ประเสริฐ, “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒”, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๔).

^{๑๓} คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม, “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๑).

ทีมในการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕๔). นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่า ๒.๕๐, ๒.๕๐-๒.๙๙, ๓.๐๐-๓.๔๙ และ ๓.๕๐-๔.๐๐ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน, ด้านการสื่อสารกันอย่างไม่เปิดเผยและด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๕).นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีจำนวนเพื่อนในกลุ่มต่างกัน ได้แก่ ๑-๔ คน, ๕-๘ คน และมากกว่า ๘ คนขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ที่มีจำนวนเพื่อนในกลุ่มต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านการปรึกษาหารือกัน จากการวิจัยพบว่า การฝึกอบรม การกำหนดกฎร่วม ช่วยสร้างความเข้าใจ และความไว้วางใจ ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๒ อยู่ในระดับมาก ๒. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๒ อยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรจิตา อังกนันท์**^{๑๔} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมสูงที่สุด รองมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ ๒) ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ๖ ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

^{๑๔} พรจิตา อังกนันท์, “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)”, **หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์และองค์การ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๖๐).

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการจูงใจ ๓) แนวทางในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ๑๐ แนวทาง คือ ๑.สร้างวิสัยทัศน์ร่วม ๒. กำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ๓. ออกแบบโครงสร้างองค์การแบบราบ ๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ๕.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ๖. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ๗. ให้โอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง ๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ๙. กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ ๑๐.ให้อำนาจในการตัดสินใจ

ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น การเวิร์กช็อปเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมทำให้ทีมงานมีมุมมองเหมือนกัน นำไปสู่การทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา ประเสริฐ^{๑๕} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ สภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.25$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.25$) ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.23$) ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.22$) และด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.18$) ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวณัฐณี คุรุกิจวานิชย์^{๑๖} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ของธนาคารออมสิน ในเขตธนาคารออมสินภาค ๓” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ด้านระยะเวลาที่เป็นลูกค้าธนาคารออมสิน แหล่งข้อมูลที่ทำให้รู้จัก ช่วงเวลาที่ใช้บริการ สถานที่ใช้บริการ และประเภทรูขุมกรรรม ส่วนด้านราคา ด้านช่องทางการจัดหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการให้บริการ และ

^{๑๕} พรสุดา ประเสริฐ, “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒”, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๔).

^{๑๖} ณัฐณี คุรุกิจวานิชย์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ของธนาคารออมสิน ในเขตธนาคารออมสินภาค ๓”, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร ๒๕๕๘).

ด้านบุคลากร ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ด้านระยะเวลาที่เป็นลูกค้าธนาคารออมสิน แหล่งข้อมูลที่ทำให้รู้จัก ช่วงเวลาที่ใช้บริการ สถานที่ใช้บริการ

ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหลักพุทธธรรม เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรสร้างทีมงานที่ร่วมมือและพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม^{๑๗}** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ผลการวิจัยพบว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน การมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **หญิง เลขาภรณ์^{๑๘}** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำ กำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ เงินรับฝาก (DEP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑ รายได้ดอกเบี้ย (RI) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำ กำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานอื่นๆ (OEI) หนี้สูญ หนี้สงสัยจะสูญและขาดทุนจากการด้อยค่าต่อเงินให้สินเชื่อ (NPL) และค่าใช้จ่ายดอกเบี้ย (I) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งนี้รายได้ค่าธรรมเนียมและบริการ (FEE) อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ลูกค้ารายใหญ่ชั้นดี (MLR) และเงินให้สินเชื่อแก่ลูกหนี้ (LOAN) ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติจากการศึกษานี้ ถ้าธนาคารต้องการทำกำไรให้เพิ่มขึ้น ธนาคารควรพิจารณาการปล่อยสินเชื่อให้เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละรายเพื่อเป็นการลดหนี้สงสัยจะสูญจากการปล่อยสินเชื่อลง และควรรับเงินฝากเพิ่มขึ้น พร้อมกับหาแหล่งเงินทุนอื่นที่มีต้นทุนต่ำและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

^{๑๗} สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๓).

^{๑๘} หญิง เลขาภรณ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง” **หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๖๐).

๕.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา จำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

การสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในธุรกิจธนาคารเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและประสานความร่วมมือในทีมงานเป็นวิธีที่มีคุณค่า แต่ก็เผชิญกับอุปสรรคหลายประการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่ออาจทำให้การยอมรับและการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมไม่เท่ากัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สบายใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสัขัย จิตตสุโก (ลุ่มดี)**^{๑๙} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์” ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การให้บริการที่ไม่เท่าเทียมและความล่าช้าในบางกรณี ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง การทำงานของเจ้าหน้าที่ต้องมีการพัฒนาในด้านความเอื้อเฟื้อและการใช้วาจาที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความสะดวกของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น การสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการบริการเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นสำนักงานเทศบาลจึงควรเน้นการอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีทักษะการสื่อสารที่ดี การมีสติปัญญาในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ และการให้บริการที่มีคุณภาพและรวดเร็ว นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริการสามารถช่วยลดความล่าช้าและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยให้ประชาชนมีความพึงพอใจสูงสุดและส่งเสริมภาพลักษณ์ของสำนักงานเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิชัย เพ็งกรุด**^{๒๐} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารภายในทีมที่ยังต้องการการปรับปรุง การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของทุกคนในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีการทำงานที่สามัคคี การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะ

^{๑๙} พระสัขัย จิตตสุโก (ลุ่มดี), “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์”, **หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^{๒๐} อภิชัย เพ็งกรุด, “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง”, **ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้น ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนนั้นต้องอาศัยการสื่อสารที่เข้าใจง่ายและมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีปฏิสัมพันธ์ที่จริงใจและเปิดกว้าง โดยผู้บริหารควรมีบทบาทในการปูพื้นฐานความเชื่อมั่นและความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ด้วยการใช้ภาษาที่สร้างสรรค์และไม่ตรีจิตในการสื่อสาร ทั้งนี้ การสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งระหว่างผู้บริหารและครูจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ความแตกต่างของความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ซึ่งทำให้เกิดความท้าทายในการสื่อสารระหว่างกันในหมู่พนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนันท์ สารคำ^{๒๑} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า เช่น การขาดแคลนทรัพยากรที่ส่งเสริมการศึกษาทำให้การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมเกิดข้อจำกัด นอกจากนี้ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เพียงพออาจทำให้การนิเทศและการประเมินผลไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง ปัญหาเหล่านี้ต้องการการจัดการที่เข้มข้นและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังพบว่าการจัดการกับความเห็นที่แตกต่างและข้อเสนอแนะที่มาจากครูผู้สอนและผู้บริหารส่วนกลางนั้นอาจยากลำบาก เนื่องจากขาดการรับฟังและเคารพความเห็นที่แตกต่าง ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและลดประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงทักษะการสื่อสารและการบริหารจัดการที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชน เมืองโพธิ์^{๒๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอด่านมะขาม จันทบุรี” ผลการศึกษพบว่า ความเข้าใจและการรับรู้ที่แตกต่างกันของประชาชนต่อโครงการ โดยเฉพาะในด้านทานที่ยังขาดการให้ความรู้และโอกาสในการมีส่วนร่วม การประสานงานในชุมชนที่เข้าเกินไปและการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบยังเป็นอุปสรรคสำคัญ ซึ่งต้องการการปรับปรุงและพัฒนาในหลายๆ ด้านเพื่อให้ชุมชนเข้าใจและเห็นคุณค่าในการร่วมมือกัน นอกจากนี้

^{๒๑} สุวนันท์ สารคำ, “การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒”, **หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๒๒} ประชน เมืองโพธิ์, “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอด่านมะขาม จันทบุรี”, **หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการปันสะอาดภายใต้หลักอัตถจริยาต้องเน้นกิจกรรมที่สำคัญและชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในชุมชนสามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่ตามมาจากการมีส่วนร่วม ส่วนด้านปิยวาจา ควรมีการสื่อสารที่เปิดเผยและสร้างสรรค์ ซึ่งจะกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเพิ่มความเข้าใจในกลุ่มชุมชน สุดท้ายคือด้านสมานัตตา ซึ่งจำเป็นต้องส่งเสริมความรับผิดชอบและความเป็นธรรมในหมู่ชาวบ้าน เพื่อสร้างการร่วมมือที่มั่นคงและยั่งยืนในการบริหารจัดการธนาคารขยะให้สำเร็จ

การปรึกษาหารือกัน พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ การขาดทักษะการสื่อสารและการฟังที่มีประสิทธิภาพยังเป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจและถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ความคลาดเคลื่อนในค่านิยมและเป้าหมายของทีมอาจทำให้การปรึกษาหารือไม่สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม^{๒๓}** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ผลการวิจัยพบว่า การปรึกษาหารือกันยังมีอุปสรรค โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารและครูมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้การสื่อสารและความไว้วางใจระหว่างกันมีปัญหา การไม่มีการปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพนี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม แนวทางในการแก้ไขปัญหาสมควรรวมถึงการเสริมสร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิกในทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรจิตา อังกิ้นน^{๒๔}** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านการปรึกษาหารือกันที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร การขาดการสื่อสารที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมที่จำกัดเป็นปัญหาหลักที่ทำให้การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ การไม่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่รองรับและความขาดแคลนในการสนับสนุนเทคโนโลยีที่เหมาะสมยังเป็นอุปสรรคใหญ่ที่ป้องกันไม่ให้เกิดการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล

การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ความเชื่อและค่านิยมอาจทำให้การยอมรับหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานของการสร้างความร่วมมือเป็นเรื่องยาก การตีความหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันอาจนำไปสู่ความไม่เข้าใจและความขัดแย้งภายในทีม สอดคล้อง

^{๒๓} สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๓).

^{๒๔} พรจิตา อังกิ้นน, “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” **หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์กร**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๖๐).

กับงานวิจัยของ พระครูสังฆการีวิมล (สุเทพ รัตโก)^{๒๕} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมสำหรับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า แม้จะมีความพยายามใช้หลักธรรมในการสร้างความร่วมมือและพัฒนาชุมชน แต่ยังมีอุปสรรคในด้านทุนการดำเนินงาน กระบวนการจัดการ และการมีส่วนร่วมที่ไม่เพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวม การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต้องการการทบทวนและปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้ตอบโจทย์ชุมชนและสถานการณ์อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังพบว่าภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่ท้าทาย ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนและการจัดการที่รอบคอบยิ่งขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด การเพิ่มความแข็งแกร่งในด้านนี้จะช่วยให้การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานสาธารณสงเคราะห์เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีผลกระทบที่ยั่งยืนต่อชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูชัยธรรโมภาส (ลำเพย ขยาภาโส)^{๒๖} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า การจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากรยังต้องการการเสริมสร้าง นอกจากนี้ การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการพิจารณาเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่เข้มแข็งและยั่งยืน การใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ช่วยให้โรงเรียนผู้สูงอายุมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและมีความสุข การพัฒนากลยุทธ์ที่เน้นการดำเนินชีวิตสู่สังคมการเรียนรู้และสุขภาวะ การเร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ดูแลผู้สูงอายุ การจัดทำวิสัยทัศน์ร่วม และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพของกลยุทธ์เหล่านี้ยังขึ้นอยู่กับการระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน และประชาชนจะช่วยให้การบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุมีความยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้ดียิ่งขึ้น

การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาที่มั่นคงอย่างต่อเนื่อง พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ การกำหนดเกณฑ์การวัดผลและติดตามที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากความเป็นจิตวิญญาณของหลักพุทธธรรม

^{๒๕} พระครูสังฆการีวิมล (สุเทพ รัตโก), “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมสำหรับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร” *หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๒๖} พระครูชัยธรรโมภาส (ลำเพย ขยาภาโส), “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์”, *หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

อาจทำให้ยากต่อการประเมินผลอย่างมีรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรรณพิตรรา เสริมศรี**^{๒๗} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ ๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานยังมีค่าเฉลี่ยต่ำ แสดงถึงการขาดกลไกในการประเมิน และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกันที่มีความเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างในระดับการศึกษาและอายุราชการมีผลต่อการรับรู้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพรวมขององค์กร การศึกษาเสนอว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในด้านการตรวจสอบและทบทวน ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลงานของตนและของทีม การเสริมสร้างความสามารถนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรสุตา ประเสริฐ**^{๒๘} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนและการก่อตั้งทีมเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด แต่ยังมีขาดแคลนในด้านการปฏิบัติงานและการสร้างบรรทัดฐาน ซึ่งต้องการการปรับปรุง ประเด็นเหล่านี้เกิดจากการที่ไม่มีกระบวนการติดตามผลและประเมินผลที่ชัดเจน ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การพัฒนากลยุทธ์ที่ครอบคลุมและการมีระบบประเมินผลที่เข้มงวดจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างและรักษาทีมงานที่มีประสิทธิผล การสร้างมาตรการและเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการทำงานของทีมงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าทุกส่วนมีการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถทำการปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที นอกจากนี้ การมีช่องทางในการสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างสมาชิกจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมได้ การเน้นย้ำความสำคัญของการมีส่วนร่วม

^{๒๗} พรรณพิตรรา เสริมศรี, “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ ๓”, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙).

^{๒๘} พรสุตา ประเสริฐ, “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒”, การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๔).

ร่วมจากทุกฝ่ายในการวางแผนและการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ทีมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรับมือกับอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. การพัฒนาโปรแกรมอบรมเชิงปฏิบัติการ องค์กรควรพัฒนาโปรแกรมอบรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมและการประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถนำไปใช้ในการสร้างความเข้าใจและการทำงานร่วมกันในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมอบรมควรรวมถึงกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจร่วมกันในหมู่สมาชิกทีม

๒. การสร้างแนวปฏิบัติและนโยบายสนับสนุน องค์กรควรพัฒนาและบรรจุหลักพุทธธรรมเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแนวปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการนำไปใช้ในทุกด้านของการดำเนินงาน นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมและค่านิยมพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรมและเอื้อต่อการพัฒนาส่วนบุคคลและอาชีพ

๓. การเสริมสร้างความเข้าใจในหลักพุทธธรรมผ่านสื่อสารและกิจกรรม องค์กรควรเสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับหลักพุทธธรรมในหมู่พนักงานสามารถทำได้โดยใช้ช่องทางสื่อสารภายในและการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การเชิญวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับพุทธธรรมมาแบ่งปันความรู้ การจัดการประชุมหรือเวิร์กช็อปเพื่อสำรวจและแลกเปลี่ยนวิธีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานการณ์การทำงานจริง และการสนับสนุนการศึกษาและการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมผ่านทรัพยากรการเรียนรู้ภายในองค์กร

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่ใช้หลักพุทธธรรม ธุรกิจธนาคารควรพัฒนาและจัดทำโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับพนักงานโดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม เช่น การให้โดยไม่หวังผลตอบแทน, การมีจิตใจที่เปิดกว้าง, ความอดทน, และการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยโปรแกรมนี้ควรออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในหลักธรรมและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การทำงานจริง

๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนหลักพุทธธรรม การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการทีมงานและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นสำคัญยิ่ง ธนากรควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงค่านิยมเหล่านี้ เช่น การมีความเมตตาคุณ, การยอมรับความแตกต่าง, และการส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกันในทีม วัฒนธรรมดังกล่าวสามารถถูกสร้างขึ้นผ่านกิจกรรมร่วมกัน, การประชุมที่มีการแบ่งปันความคิดเห็นอย่างเปิดเผย, และการมีส่วนร่วมของทุกคนในการตัดสินใจ

๓. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการประเมินและให้รางวัล การประเมินผลงานและการให้รางวัลในองค์กรควรสะท้อนถึงหลักคุณธรรมและหลักการของพุทธธรรม เช่น การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมมือกันเป็นทีม นอกจากนี้ การให้รางวัลไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแค่ผลลัพธ์ทางวัตถุเท่านั้น แต่ยังควรรวมถึงการประเมินคุณธรรม การทำงานร่วมกันอย่างมีจิตวิญญาณทีม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีภายในทีม การใช้วิธีการเหล่านี้ในการประเมินและให้รางวัลจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในองค์กรและกระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ศึกษาเปรียบเทียบกับธุรกิจในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในวิธีการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างทีมงาน, การวิจัยครั้งต่อไปอาจขยายขอบเขตไปยังธุรกิจธนาคารในพื้นที่อื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบว่าแนวทางนี้มีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์อย่างไรบ้างในบริบทที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักคำสอนของศาสนาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบกับหลักพุทธธรรมได้ด้วย

๒. วิเคราะห์ผลกระทบต่อความพึงพอใจและผลการดำเนินงานของพนักงาน การวิจัยในอนาคตอาจมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ว่าการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างทีมงานมีผลกระทบอย่างไรต่อความพึงพอใจในการทำงานและผลการดำเนินงานของพนักงาน นี่จะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่แท้จริงของการนำหลักคำสอนมาประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓. พัฒนาและทดสอบโมเดลการฝึกอบรมที่ใช้หลักพุทธธรรม หลังจากศึกษาและวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างทีมงานของทีมในธุรกิจธนาคารได้แล้ว การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาการพัฒนาและทดสอบโมเดลการฝึกอบรมที่ออกแบบมาเพื่อสอนและประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเหล่านั้นในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง โมเดลนี้ควรรวมถึงวิธีการสอน, กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง, และการประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อวัดผลลัพธ์ของการฝึกอบรม นอกจากนี้, การทดลองใช้โมเดลนี้ในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายจะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิผลและข้อจำกัดของการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ค, ๒๕๔๕.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมจำกัด, ๒๕๕๑.

ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาศาสนา ชุตคำวัด. กรุงเทพมหานคร : วัดราชโอรสาราม, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

_____. พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลผล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา, ๒๕๕๙.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๙.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๓๒. กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙.

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ. ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๙.

ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : เอสแอนด์กราฟฟิค, ๒๕๔๙.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๙.

วรารณ ตระกูลสถิตย์. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **ศัพท์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, ๒๕๓๙.

สุดา สุวรรณภิรมย์. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์, ๒๕๕๙.

สุนันทา เลาหันนันทน์. **เอกสารการสอนการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : แอนด์
เมคสติกเกอร์แอนดีไซน์, ๒๕๔๙.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม. “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี”. **หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว**. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๙.

คุณหญิง เลขาภรณ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง”. **หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๖๙.

ณัฐณี คุรุกิจวานิชย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์ของธนาคารออมสินในเขตธนาคารออมสินภาค ๓”. **หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๙.

ประชัน เมืองโพธิ์. “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอดำรงวิทยะ จ. ภูเก็ต”. **หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๙.

พรจิตา อังกนันทน์. “แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)”. **หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๖๙.

พรรณพิตร เสริมศรี. “การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ ๓”. **รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พรสุตา ประเสริฐน. “การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต ๒”. **การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๙.

พระครูชัยธรรโมภาส (ลำเพย ขยาภาโส). “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์”. **หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๙.

พระครูสังฆการวิมล (สุเทพ รัตโก). “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมสำหรับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร”. **หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๙.

พระลักชัย จิตตสุโก (ลุ่มดี). “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์”. **หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๙.

สโรชา โชต. “การปรับตัวและความพึงพอใจของผู้รับบริการธนาคารออมสินจังหวัดกำแพงเพชรในภาวะวิกฤตโควิด-๑๙”. **หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเรศวร, ๒๕๖๙.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒”. **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๙.

สุนันท์ สารคำ. “การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒”. **หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๙.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อภิชัย เพ็งกรุด. “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง”. **ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๙

๑.๒.๓ บทความ/วารสาร

ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และคณะ. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขต อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี”. **วารสารการบริหารและการจัดการ ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑**. มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๙.

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ และคณะ. “หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน”. **วารสารมหาจุฬานาครทรรณ ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๖**. มิถุนายน ๒๕๖๙.

(๓) บทความ :

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. “ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม”. **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน, ๒๕๖๙ : ๔.

ชลิดา ชาญวิจิตร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของทีมงานด้านความคล้อยคลึงกันที่มีต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานทางการศึกษา. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙ : ๑๐๐.

วิมลทิพย์ วัฒนารัตน์ และพนารัตน์ เดชกุลทอง. “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านจิตอาสาของนักเรียนห้องเรียนพิเศษ โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา อำเภอมือง จังหวัดชัยภูมิ”.

วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๙ : ๓๗-๔๗).

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ธนัชชัย สิงห์มัตย์. **การคิดเชิงประยุกต์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/500910>. [๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕].

ธนาคารแห่งประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.bot.or.th/Thai/FinancialInstitutions/FIStructure/THA_Fi_Structure/FI_Structure_TH.pdf. [๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖].

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงาน ก.พ.. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>. [๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖].

อาสาสมัครวิกิพีเดีย. ธนาคารพาณิชย์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://shorturl.asia/rZ6vO> [๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕].

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ :

ศูนย์รวบรวมข้อมูลธนาคาร. จำนวนสาขาและจำนวนเจ้าหน้าที่ของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตอยุธยา. อัดสำเนา).

สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว. สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ. ณ ห้องประชุมสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว. ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙. อัดสำเนา).

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. “การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา: หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม”. ใน ๒๐ ปี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. มิถุนายน ๒๕๕๙.

(๗) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์. นางศรารักษ์ มหาศรานนท์. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาฟิวเจอร์พาร์ครังสิต, วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

_____. นางสาวชลาลัย มีศิลป์. ผู้ช่วยผู้จัดการ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาฟิวเจอร์พาร์ครังสิต, วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

_____. นางสาวทัศนีย์ กิ่งสันเทียะ. เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

_____. นางสาวพรพรรณย์ ประภาสสวัสดิ์. ผู้ช่วยผู้จัดการ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

_____. นางสาวมธุรฎา สุวรรณศรี. เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร, วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

_____. นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์วงศ์. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสนวนคร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัมภาษณ์. นายปลวัชร แก้วกล้า. ผู้ใช้บริการธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน), ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.
- _____. นายเสถียร เลิศสกุลพันธุ์. ผู้ใช้บริการธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน), ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.
- _____. ผศ.ดร. นิกร ศรีราช. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.
- _____. พระสุธีรบัณฑิต,รศ.ดร. พระอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Secondary Sources

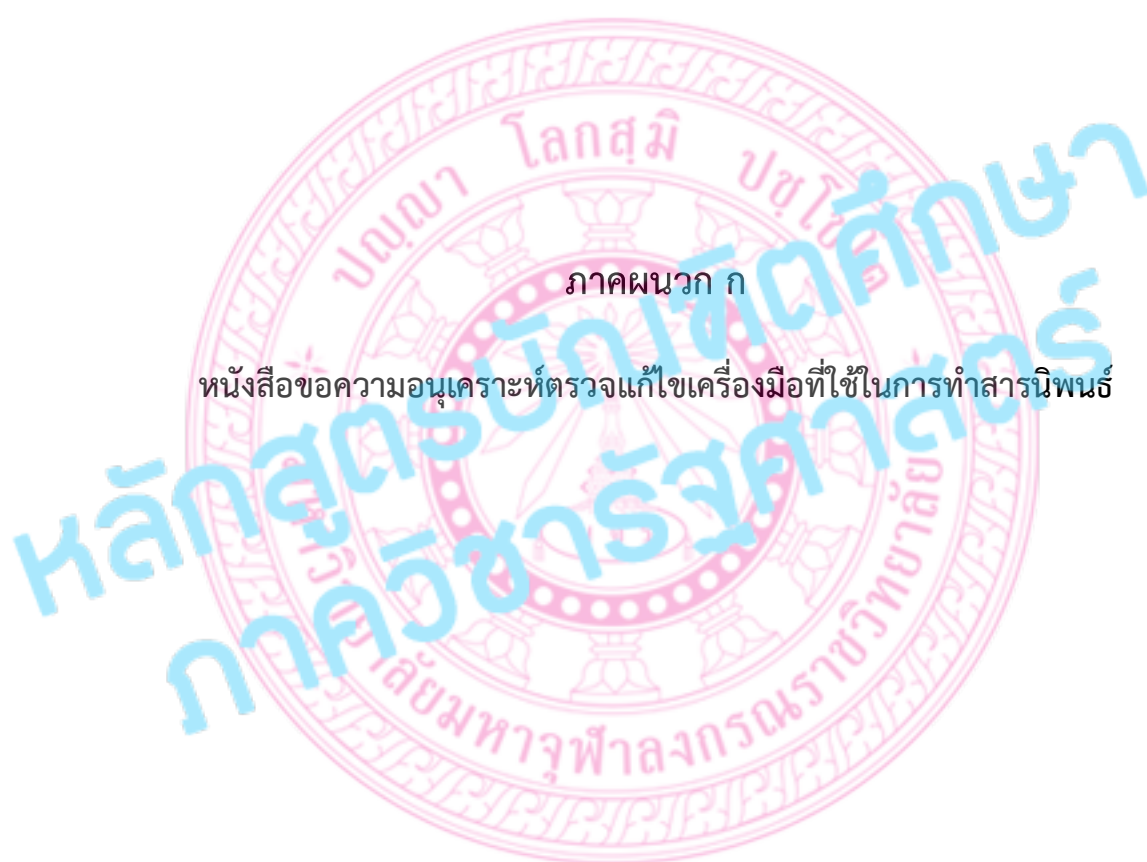
(1) Books

- Douglas McGregor. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill, 1960).
- Lee J. Cronbach. *Essentials of Psychological Testing*. 4 th ed. New York: Harper & Row, 1971).
- Mike Wood. *Teams Development Manual*. 2rd ed. Farnham: Gower, 1989).
- Richard M. Steers et al., *Managing: Effective Organizations An Introduction*. Boston Mass: Kent, 1985).
- William G. Dyer. *Teams Building: Current issues and new alternative*. 3rd ed. Boston: Addison Wesley, 1995)
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), (1970).



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๓๑

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

เนื่องด้วย นายรักเขต นามสกุล รัตนคุปต์ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๐๑๒๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขต
อยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสุจิตต์บัณฑิต, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(ผศ.ดร.นิกร ศรีราช)

ผู้ประสานงาน : นายรักเขต รัตนคุปต์

โทร. ๐๘๑-๑๓๗๐-๔๙๖๖

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๖๒๕๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการศึกษาวิจัย
เจริญพร คุณวรรณรัตน์ หับเกษม ผู้จัดการเขตธุรกิจสาขา - อยุธยา ธนาคารทหารไทยธนชาติ
(มหาชน)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑๔๔ ชุด

เนื่องด้วย นายรักเขต นามสกุล รัตนกุล รัตนกุล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๑๒๐๔๒๑๔
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักธรรม เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารใน
เขตอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อการนี้
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการแจกแบบสอบถามในหน่วยงานของ
ท่าน และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีรัตติบัณฑิต, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : นายรักเขต รัตนกุล
โทร. ๐๘๑ - ๑๗๒ - ๘๙๖๖





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” โปรดตอบแบบสอบถามตามความเห็นอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ที่มีต่อปัจจัยรวม ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ทาน ๒. ปิยวาจา ๓. อุตถจริยา และ ๔. สมานัตตา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา รวม ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ๒. ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ๓. ด้านการปรึกษาหารือกัน ๔. ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง และ ๕. ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความเมตตาอนุเคราะห์

นายรักเขต รัตนคุปต์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. ตำแหน่ง

☐ พนักงาน ☐ ผู้จัดการ รองผู้จัดการ

๓. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่า ปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ขึ้นไป

๔. อายุการทำงาน

☐ ๐ - ๕ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี ☐ ๑๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้าง
ทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ที่มีต่อปัจจัยรวม ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ทาน ๒. ปิยวาจา
๓. อตถจริยา ๔. สมานัตตตา

คำชี้แจง: โปรดอ่านแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ
ท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวโดยมีความหมายดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ทาน (การให้ การเสียสละ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมที่เอื้อเฟื้อต่อกัน)					
๑. พนักงานในธนาคารมีการสงเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก่ ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ					
๒. พนักงานในธนาคารมีการงดโทษ (อภัย) ด้วยการไม่พยายามทวงเวอร์ ซึ่งเป็นการให้ที่ยากแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการด้วยความเข้าใจ					
๓. พนักงานในธนาคารมีความเชื่อและความรู้ในหลักธรรม พระพุทธศาสนาเพื่อมาปรับใช้ในการทำงาน					
๔. พนักงานในธนาคารมีความเสียสละเวลาในความสุขส่วนตน เพื่องาน ของส่วนรวม					
๕. พนักงานในธนาคารมีความเอื้อเฟื้อแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ ใน ยามที่ประสบภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น					
๒. ปิยวาจา (การพูดจากับทุกคนด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะสำหรับ กาลเทศะ)					
๑) พนักงานในธนาคารใช้วาจาด้วยถ้อยคำสุภาพกับผู้ร่วมงานและ ผู้รับบริการ					
๒) พนักงานในธนาคารใช้ถ้อยคำที่เป็นประโยชน์ มีสาระ ด้วยถ้อยคำที่เป็น จริงกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					
๓) พนักงานในธนาคารไม่ใช่ถ้อยคำที่กระทบกระทั่งหรือวาจาที่สร้างความ เกลียดชังให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					
๔) พนักงานในธนาคารรู้จักใช้คำกล่าวขอโทษ และกล่าวขอบคุณกับ ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการอยู่เสมอ					
๕) พนักงานในธนาคารมีการใช้ถ้อยคำที่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการละ เว้นความชั่วโดยเจตนาอันบริสุทธิ์เพื่อให้กิจการงานมีความสำเร็จ ราบรื่น เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต					

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕	๔	๓	๒	๑
๓. อัตถจริยา (การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือมีน้ำใจซึ่งกันและกัน)					
๑) พนักงานในธนาคารได้ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					
๒) พนักงานในธนาคารมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการประพฤติดีทางจริยธรรม และคุณธรรมแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					
๓) พนักงานในธนาคารมีความประพฤติที่ชอบทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๔) พนักงานในธนาคารมีหารช่วยเหลือการทำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างเป็นประโยชน์และสร้างสรรค์					
๕) พนักงานในธนาคารมีความประพฤติที่ไม่ชอบทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลังพนักงานในธนาคารทุ่เมแรงกายและแรงใจในการบำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณะ ในการช่วยเหลือ พร้อมป้องกันการเกิดปัญหาและมีวิธีการแก้ไขภายใต้การรักษาชื่อเสียงขององค์กร					
๔. สมานัตตตา (ประพฤติปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย สร้างบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองในที่ทำงาน)					
๑) พนักงานในธนาคารมีการวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ หน้าที่และบทบาทต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					
๒) พนักงานในธนาคารปฏิบัติตนตามกฎหมายและนโยบายขององค์กร อีกทั้งรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายเพื่อตนเองและส่วนรวม					
๓) พนักงานในธนาคารไม่เอาเปรียบ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แก้ปัญหา และคิดในทางสร้างสรรค์กับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					
๔) พนักงานในธนาคารปฏิบัติตนเหมาะสมเป็นผู้อยู่ในศีลธรรม					
๕) พนักงานในธนาคารมีความเป็นกันเอง ไม่ถือเนื้อถือตัวกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา รวม ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑.ด้านการสร้างความไว้วางใจในระหว่างกัน ๒.ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ๓.ด้านการปรึกษาหารือกัน ๔. ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ๕.ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

คำชี้แจง: โปรดอ่านแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวโดยมีความหมายดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕	๔	๓	๒	๑
๑.ด้านการสร้างความไว้วางใจในระหว่างกัน					
๑) ภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน					
๒) ภายในองค์กรมีความโปร่งใสในความสัมพันธ์ โดยไม่มีวาระซ่อนเร้น					
๓) ภายในองค์กรมีการชื่นชมและชมเชย ยกย่องแก่ผู้ที่ทำผลงานออกมาดี					
๔) ภายในองค์กรมีความเคารพซึ่งกันและกันตามลำดับอาวุโสและตำแหน่งงาน					
๕) ภายในองค์กรมีการแสดงออกถึงความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในเรื่องของส่วนรวม					

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	๕	๔	๓	๒	๑
๒. ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย					
๑) ภายในองค์กรมีการสื่อสารที่ครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้รับทราบข้อมูลอยู่เสมอเป็นเรื่องสำคัญ					
๒) ภายในองค์กรการสื่อสารที่เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และพร้อมทั้งคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ใช้ได้จริง					
๓) ภายในองค์กรมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโดยพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
๔) ภายในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างการสื่อสารส่งถ่ายข้อมูลระหว่างกันที่โปร่งใสและทั่วถึง					
๕) ภายในองค์กรมีการสื่อสารที่ไม่กระทบความมั่นคงปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคลของส่วนรวม					
๓. ด้านการปรึกษาหารือกัน					
๑) ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน					
๒) ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
๓) ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านช่วยลดความขัดแย้ง ความคับข้องใจที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน					
๔) ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านสวัสดิการและวิธีการจัดสวัสดิการแผนงานเพื่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน					
๕) ภายในองค์กรมีปรึกษากันในด้านการฝึกอบรมและการให้การศึกษาแก่พนักงาน ระบบการประเมินผลงาน รวมถึงการจัดหา จัดอบรมแนะนำทักษะการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน					

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕	๔	๓	๒	๑
๔. ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน					
๑) ภายในองค์กรมีการย้าความมุ่งมั่นร่วมมือในการทำงานตามนโยบาย เพื่อเร่งรัดการบรรลุเป้าหมาย					
๒) ภายในองค์กรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาการทำงานไปสู่ความยั่งยืนในธุรกิจธนาคาร					
๓) ภายในองค์กรมีการร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์					
๔) ภายในองค์กรได้เปิดกว้างให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวก					
๕) ภายในองค์กรได้สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
๕. ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง					
๑) ภายในองค์กรได้มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดำเนินการตามนโยบาย และติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยพิจารณาตามระยะเวลา ปริมาณ และคุณภาพ เป็นต้น					
๒) ภายในองค์กรมีกระบวนการทำงานมีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพผ่านขั้นตอนกระบวนการทำงานที่วางไว้					
๓) ภายในองค์กรมีการจัดทำตารางและกำหนดการในการติดตามงาน บันทึกและสรุปผลการติดตามงานทุกครั้ง					
๔) ภายในองค์กรมีการติดตามความก้าวหน้าของงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลการติดตามงานให้หัวหน้างานและทีมงานรับทราบเสมอ					
๕) ภายในองค์กรมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคร่งครัดต่อแผนงานที่กำหนดไว้ และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการติดตามงานไม่สำเร็จของทีมงาน					





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร

ในเขตอยุธยา

ผู้วิจัย : นายรักเขต รัตนคุปต์ นิสิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคาร ในเขตอยุธยา” ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ปัจจุบันเป็นอย่างไร

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ เพื่อเสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....ปี อายุงาน.....ปี วุฒิการศึกษา.....

สถานที่ทำงาน.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้าง
ทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา ปัจจุบันเป็นอย่างไร

จุดแข็ง

จุดอ่อน

ปัญหา อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้สังกัด ๔ เพื่อเสริมสร้างทีมงานของ
ธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์

นายรักเขต รัตนคุปต์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





นางสาวชลาชัย มีศิลป์ ผู้ช่วยผู้จัดการ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
สาขาฟิวเจอร์พาร์ครังสิต, วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



นางสาวพรพรรณ ประภาสวดี ผู้ช่วยผู้จัดการ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
สาขาโลตัสนวนคร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



นางศรารักษ์ มหาศรานนท์

นางศรารักษ์ มหาศรานนท์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
สาขาฟิวเจอร์พาร์คศรีนครินทร์, วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



เสาวลักษณ์ พิมพ์วงศ์

นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์วงศ์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
สาขาโลตัสนวนคร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



ทัศนีย์ กิ่งสันเทียะ

นางสาวทัศนีย์ กิ่งสันเทียะ เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
สาขาโลตัสนวนคร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



นางสาวมธุรฎา สุวรรณศรี

นางสาวมธุรฎา สุวรรณศรี เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
สาขาโลตัสนวนคร, วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



นายพลวัชร แก้วกล้า ผู้ให้บริการธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน),
๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



นายเสถียร เลิศสกุลพันธุ์ ผู้ให้บริการธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน),
๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



ผศ.ดร. นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.



พระสุธีวีรบัณฑิต,รศ.ดร. พระอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นายรักเขต รัตนคุปต์
- เกิด : วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๑
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๙๑/๖๙๒ หมู่๓ หมู่บ้านทรัพย์สิน
ซอย ๒๔ ตำบลบึงยี่โก อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐
- การศึกษา : ปริญญาตรีเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเงินการธนาคาร มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- ประสบการณ์ทำงาน : ผู้ช่วยผู้จัดการ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัส
นวนคร
- ผลงานทางวิชาการ : รักเขต รัตนคุปต์ และคณะ. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร
พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในปัจจุบัน : วิเคราะห์จากทฤษฎีของ
มาลโลว. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร.ครั้งที่ ๔,
มิถุนายน ๒๕๖๖ : ๘๗-๙๘.
รักเขต รัตนคุปต์ และคณะ. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อ
เสริมสร้างทีมงานของธุรกิจธนาคารในเขตอยุธยา. วารสารพุทธ
นวัตกรรมการจัดการ, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ กรกฎาคม-สิงหาคม
๒๕๖๗ : ๑๘-๒๙.
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๙๑/๖๙๒ หมู่๓ หมู่บ้านทรัพย์สิน
ซอย ๒๔ ตำบลบึงยี่โก อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐
โทรศัพท์ ๐๘๑ ๑๗๒ ๘๙๖๖
- ปีการศึกษาที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๕
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๗