

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธ์ภาพ ของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก*

THE DEVELOPMENT OF A CASUAL RELATIONSHIP MODEL FOR INCREASING THE PERSONAL RELATIONSHIP IN SMALL ENTERPRISES

วัชร มารุ่งเรือง

Watchara Marungreang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: kabongphet@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางพุทธจิตวิทยา และจิตวิทยาร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก 2) เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก และ 3) เพื่อตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการเชิงคุณภาพกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา นักจิตวิทยาและผู้บริหารองค์กรขนาดเล็ก โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 350 คน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยที่พบ อิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมผ่านทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดีเท่ากับ .50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณสมบัติของผู้สร้างสัมพันธ์ภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี (B) และสุนทรียสนทนา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .36 และ .45 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมผ่าน ทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี และสุนทรียสนทนา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .24 และ .65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ผู้บริหารที่มีคุณธรรม, ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี, ลักษณะผู้สร้างสัมพันธ์ภาพ

* Received 24 January 2020; Revised 29 February 2020; Accepted 29 February 2020



Abstract

This article has three objectives; 1) to study the Buddhist psychological theory and the contemporary psychology related to personnel relationship in small enterprises. 2) to develop the casual relationship model concept for increasing the personnel relationship in small enterprises. 3) To test and present the casual relationship model for increasing the personnel relationship in small enterprises. It was a mixed method research using quantitative method expanding to qualitative method. The important informants were Buddhist experts, psychologists, small organization administrators selected by purposive sampling, 9 persons. The sample group used in quantitative research was the purposive sampling method consisting of 350 persons. content analysis and inductive reasoning, descriptive statistics was used to analyze the quantitative data, a package program was used to analyze correlation coefficient, and LISREL program was used to test the index of item objective congruence between the model and empirical data.

When considered from direct and indirect influence found that good living attitudes had directly been influenced by moral administrators with effect size of .94, statistical significant at .01. Aesthetic conversation had directly been influenced by moral administrators with effect size of .18 and .53, statistical significant at .01 respectively and had indirectly been influenced by moral administrators through good living attitudes, .50, statistical significant at .01. The qualification of relationship maker had directly been influenced by good living attitudes (B) and aesthetic conversation with effect size of .36 and .45 respectively, statistical significant at .01 and had indirectly been influenced by moral administrators through good living attitudes and aesthetic conversation with effect size of .24 and .65, statistical significant at .01 respectively.

Keywords: Moral Administrators, Good Living Attitudes, Dialogue, Qualification Of Relationship Person

บทนำ

ในปัจจุบันซึ่งมีวิถีชีวิต ดำเนินไปด้วยการติดต่อพบปะกันอยู่ตลอดเวลา ความเจริญทางเทคโนโลยีเป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้การสื่อสารทุกระบบถูกปรับเปลี่ยนไป ภาษาก็เช่นเดียวกัน ได้ถูกพัฒนามาตามลำดับ ตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่ละสังคมมีการใช้ภาษาในรูปแบบที่



แตกต่างกันไปซึ่งหมายรวมถึง การสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สื่อสารความรู้สึกและร่วมแก้ปัญหา จนทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการฟังที่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น การเข้าใจภาษาท่าทางการเรียนรู้วิธีรับข่าวสารและวิธีให้ผลย้อนกลับ เป็นการสื่อสารเพื่อเข้าใจผู้อื่น ซึ่งต้องคำนึงถึงทัศนคติต่อชีวิตของตนเอง และผู้อื่น สามารถแยกแยะ มองเห็นคุณค่าของตนเอง ทัศนคติเป็นตัวนำให้แสดงพฤติกรรมของเรา เพราะฉะนั้นถ้าเราคิดว่าตนเองดี ขณะเดียวกันเราก็มีทัศนคติต่อคนอื่นว่าเขาก็ดีเช่นกัน เรียกว่าเป็นคนมองโลกในแง่ดี (มุกดา ศรียงค์, 2550)

การสนทนาเป็นเครื่องมือหลักสำหรับการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสนทนาที่ดีมีส่วนสำคัญ ทำให้เกิดความสุขในจิตใจของคู่สนทนา และมีส่วนทำให้ทั้งสองฝ่ายบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์สัมพันธภาพระหว่างกันด้วย การสนทนาที่ดีมีข้อแตกต่างกันระหว่างการพูดกับการสนทนา คนพูดเก่งไม่ได้หมายความว่าคุยเก่งหรือสนทนาเก่งด้วย บางทีคนที่พูดบนเวทีเก่งหรือพูดแล้วมีคนฟังจำนวนมาก แต่เมื่อมาสนทนาพูดคุยกันอาจน่าเบื่อหน่ายก็ได้ เป็นที่ยอมรับกันว่า การสนทนาที่ดีก็คือ การพูดคุยกันอย่างมีความสุข และได้ผลตามจุดมุ่งหมายในการพูดคุยของทั้งสองฝ่าย การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน นอกจากจะรู้และเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ รู้ความสามารถศักยภาพและเข้าใจตนเอง (ชินชัย แก้วเรือน, 2561) เข้าใจความต้องการและมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลแล้ว การปรับเปลี่ยนท่าทีและบุคลิกภาพ อันได้แก่ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ลักษณะและท่วงท่าในการแสดงออก นับเป็นสิ่งที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายพอใจกันและกันการปรับบุคลิกภาพให้เหมาะสมอาจเริ่มต้นไปทีละด้านดังนี้ ปรับการรับรู้เป็นขั้นตอนการทำความเข้าใจหรือตีความสิ่งที่ได้รับสัมผัสตามที่ตนเรียนรู้หรือมีประสบการณ์มาก่อน ปรับความเชื่อ หากมีความเชื่อเรื่องบุคลิกภาพอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง ในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ก็ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับคู่สัมพันธภาพ ปรับทัศนคติและค่านิยมทำให้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ (มุกดา ศรียงค์, 2550) (ทศพล เชิดชัยภูมิ, 2555)

สัมพันธภาพเป็นเรื่องสำคัญของการดำเนินชีวิตทั้งในระดับส่วนตัว และระดับส่วนรวม การติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิตของทุกคน เป้าหมายหลักในการติดต่อหรือสร้างความสัมพันธ์ ก็คือ การทำให้บุคคลที่สัมพันธ์ด้วยมีส่วน ทำให้ความต้องการของเราบรรลุผลนั่นเอง การเกี่ยวข้องระหว่างกันจะด้วยวิธีการหรือช่องทางใดก็ได้แล้วแต่ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นกิจกรรมทางสังคม เพราะทั้งสองฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันก็จะเกิดความรู้สึกหรืออารมณ์จาก การมีปฏิสัมพันธ์นั้น ๆ ซึ่งเมื่อใดบุคคลเกี่ยวข้องกันจนมีอารมณ์หรือ ความรู้สึกที่เป็นผลจาก การกระทำระหว่างกัน เราจะถือว่าบุคคลคู่นั้นมีสัมพันธภาพระหว่างกัน ดังนั้น จิตวิทยาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเป็นการศึกษาพฤติกรรมระหว่างมนุษย์ที่มีขอบเขตกว้างขวางกว่ามนุษย์สัมพันธ์ ตรงจุดที่สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็น



การสร้างพฤติกรรมทาง สังคมที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของทั้งสองฝ่าย แล้วสัมพันธ์ภาพหรือปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันนั้นก็อาจยุติลงโดยไม่ต้องการมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องไป เชื่อมโยงถึงระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์กันต่างฝ่ายอาจรู้สึกไม่พอใจซึ่งกันและกันได้ แต่ด้วยความจำเป็นจากเหตุต่าง ๆ ทำให้ต้องเกี่ยวข้องกันต่อไป จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายของตน สัมพันธภาพในองค์กรนั้นมีบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือองค์กรตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคม การสร้างสรรค์บรรยากาศทางมนุษยสัมพันธ์จะช่วยจรรโลงบุคคล และกลุ่มบุคคลไป ในทางเดียวกัน ทำให้เกิดองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงาน (ฐริภัทร ห้วยหงษ์ทอง, 2561) ฉะนั้นสัมพันธภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะงานใด ๆ ก็ดีจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของคนในหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนำพาสังคมให้เจริญไปในทางที่ถูกต้อง เกิดคุณค่าต่อองค์กรความสุขสงบในสังคม (สายฝน เลหาะวิสุทธิ, 2558)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางพุทธจิตวิทยาและจิตวิทยาร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก
2. เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก
3. เพื่อตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) สัมภาษณ์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ด้านจิตวิทยา และผู้บริหารองค์กรขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 รูป/คน เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางพุทธจิตวิทยาและจิตวิทยาร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก และพัฒนารอบแนวคิดในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก และในระยะที่ 2 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เพื่อตรวจสอบความตรง และนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก

ประชากร ประกอบด้วย บุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Hair และคณะ (ลำพอง กลมกุล, 2554) คือขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 คน ต่อ



1 พารามิเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 35 พารามิเตอร์ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณธรรม 3) แบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติในการดำเนินชีวิตที่ดี 4) แบบสอบถามความคิดเห็นสุนทรียสนทนา และ 5) แบบสอบถามความคิดเห็นลักษณะผู้สร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 – 5 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อสำรวจระดับการปฏิบัติและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุดไปจนถึงความคิดเห็นระดับมากที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมาสร้างข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ด้านจิตวิทยาและพุทธศาสนา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความชัดเจนของภาษาและข้อคำถาม โดยมีการกำหนดการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ +1 คือ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัย 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัยหรือไม่ และ -1 คือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นนำข้อคำถามทั้งหมดไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ .939



การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = KMO) ซึ่งค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก คือ บริษัท โทเนียร์กรุ๊ป จำกัด, บริษัท เอ็มไอดี อาร์คิเทค จำกัด, ห้างหุ้นส่วน เอ็มวีวิศวะภัณฑ์ จำกัด และ บริษัทเอกธนาพงศ์กรุ๊ป จำกัด ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามไปสอบถามด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 350 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง และความเหมาะสมของข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึก มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Inductive) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ แล้วนำมาตีความหมายและวิเคราะห์ความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดในการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ด้วยโปรแกรม LISREL

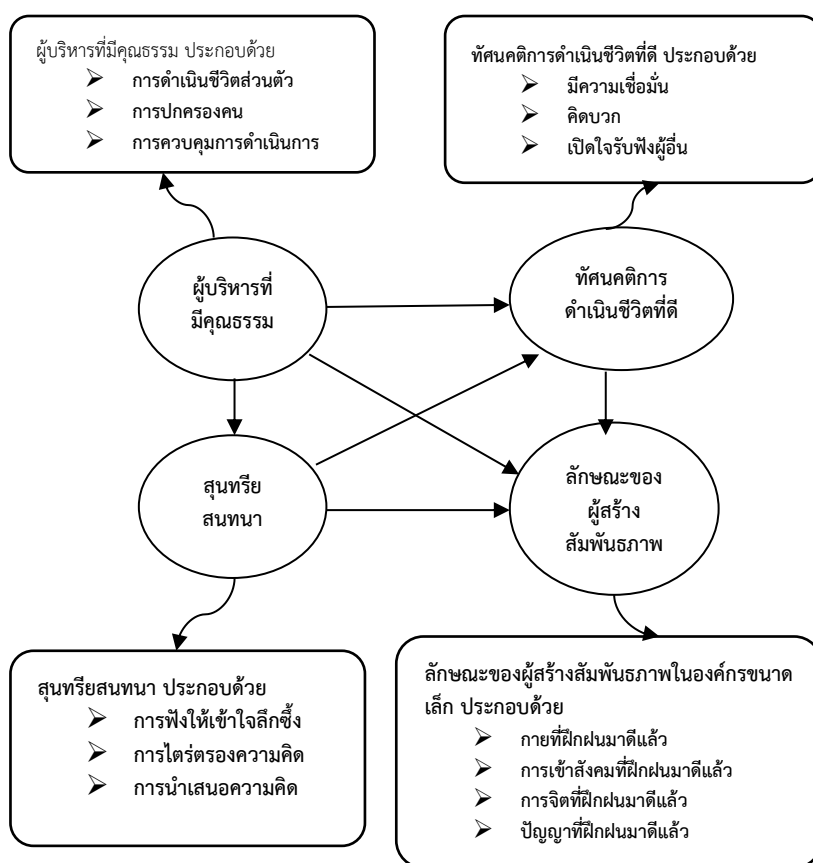
ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางพุทธจิตวิทยาและจิตวิทยาร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก พบดังนี้ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ได้แก่ วาจา 4 ภาวนา 4 การพัฒนามนุษย์ควรพัฒนา 4 ประการ คือ การพัฒนากาย ให้รู้จักปฏิบัติต่ออินทรีย์ทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศีลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ การ



ฝึกอบรมศิลป ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี พุทธศาสนาสรรให้เกิดการเกื้อกูลเกื้อกัน จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา มาบูรณาการใช้ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงาน ทฤษฎีจิตวิทยาร่วมสมัย ได้แก่ สุนทรียสนทนา เป็นกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล ที่นำความรู้ที่อยู่ในแต่ละบุคคลออกมาให้เกิดการคิดร่วมกัน ทำให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการพัฒนาตนเองทั้งด้านกายและใจ จึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และสามารถชักชวนผู้อื่นให้พัฒนาตนเองและทำงานเกื้อกูลสังคม

2. ผลการพัฒนารอบแนวคิดในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก พบตัวแปรและการเชื่อมโยง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็กที่ได้มาจากข้อมูลภาคสนาม



3. ผลการตรวจสอบและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก

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

ตัวแปรเหตุ	ผู้บริหารที่มีคุณธรรม			ทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี			สุนทรียสนทนา		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี	.94** (.04) 23.03		.94** (.04) 23.03						
สุนทรียสนทนา	.68** (.04) 18.03	.50** (.08) 6.47	.18** (.08) 2.27	.53** (.08) 6.72		.53** (.08) 6.72			
คุณสมบัติของผู้สร้างสัมพันธ์ภาพ	.56** (.03) 16.94	.65** (.06) 10.80	-0.08 (.05) -1.60	.60** (.07) 8.82	.24** (.03) 6.92	.36* (.05) 6.72	.45** (.02) 21.51		.45** (.02) 21.51
ค่าสถิติ	ไค-สแควร์ = 7.20 df = 6 p = .30 GFI = .99 AGFI = .95 RMSEA = .008								
สมการโครงสร้างของตัวแปร R SQUARE	B 0.89			C 0.50			D 0.46		

TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

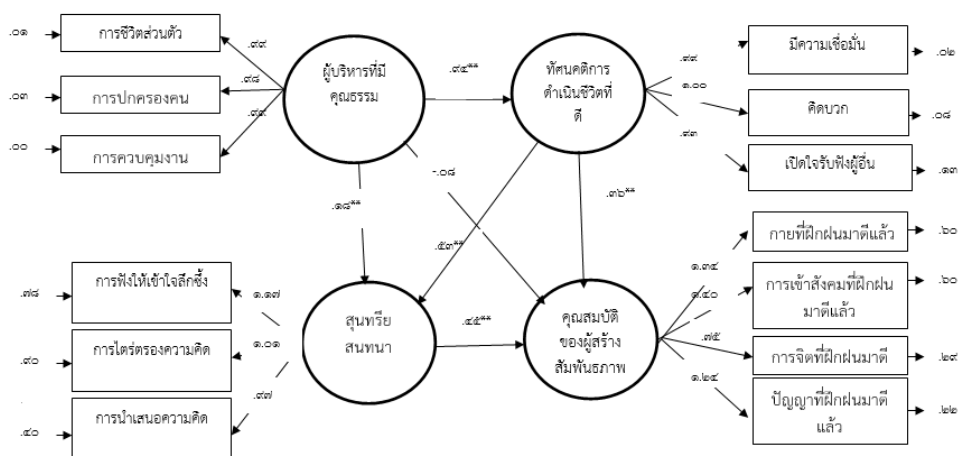
การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 2505.65 ที่องศาอิสระเท่ากับ 59 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.48 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.19 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.12 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.34 ผู้วิจัยพิจารณาปรับโมเดล จำนวน 49 เส้นทาง ทำให้ได้รูปแบบสมการโครงสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.20 องศาอิสระเท่ากับ 6 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .30 นั่นคือ



ค่าโค - สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี วัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ สนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R - SQUARE) ของสมการโครงสร้างตัวแปร ภายในแฝง พบว่า ผู้สร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กรขนาดเล็ก มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.46 แสดงว่า ตัวแปรภายในโมเดล คือ ลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรม ทักษะการดำเนินชีวิตที่ดี สนุกสนาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของผู้สร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กรขนาดเล็ก ได้ ร้อยละ 46.00 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมมีอิทธิพล ทางตรงที่มีผลต่อทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .94 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมและทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดีมีอิทธิพลทาง ตรงที่มีผลต่อสุนทรียสนทนา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .18 และ .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ตามลำดับ และลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมมีอิทธิพลทางอ้อมที่มีผลผ่านทัศนคติ การดำเนินชีวิตที่ดี เท่ากับ .50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ ดีและสุนทรียสนทนามีอิทธิพลทางตรงที่มีผลต่อคุณสมบัติของผู้สร้างสัมพันธ์ภาพ โดยมีขนาด อิทธิพลเท่ากับ .36 และ .45 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมมีอิทธิพลทางอ้อมที่มีผลผ่านทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี และสุนทรีย สนทนา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .24 และ .65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก

อภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. อภิปรายผลเพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางพุทธจิตวิทยาและจิตวิทยาร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก พบดังนี้

หลักธรรม ได้แก่ วาจา 4 และ ภาวนา 4 การพัฒนามนุษย์ควรพัฒนา 4 ประการ คือ การพัฒนากาย ให้รู้จักปฏิบัติต่ออินทรีย์ทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศีลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี พุทธจาสรรค์ให้เกิดการเกื้อกูลแก่กัน จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (จินนกุล หลวงอภัย, 2561) มาบูรณาการใช้ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงาน (ฐิริภัทร ห้วยหงษ์ทอง, 2561)

แนวคิดและทฤษฎีร่วมสมัย ประกอบด้วย ทฤษฎีวิเคราะห์สัมพันธ์ภาพของบุคลากร และสุนทรียสนทนา การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารของทีมงาน หลักของการสื่อสารเพื่อเข้าใจผู้อื่น ต้องคำนึงถึงทัศนคติต่อชีวิตของผู้คน มีความสามารถแยกแยะการมองเห็นคุณค่าของตนเอง จากทัศนคติของแนวคิดจิตวิทยาการสื่อสารสัมพันธ์ คนจะมีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อผู้อื่น จะเป็นตัวนำทางการแสดงพฤติกรรมที่ดีของเรา ขณะเดียวกันเราก็มีทัศนคติต่อคนอื่นว่าเขาก็ดี เราก็จะยอมรับความคิดเห็นและการ



กระทำ การดำเนินชีวิตก็จะมีแต่ความสงบสุข ไม่รู้สึกเป็นทุกข์ เรียกว่าเป็นคนมองโลกในแง่ดี (มุกดา ศรียงค์, 2550) หลักการของสุนทรียสนทนา ทำให้บุคลากรเกิดการฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังเสียงจากภายในมากขึ้น นำไปสู่การไตร่ตรองความคิด และนำเสนอความคิดใหม่ ทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2. อภิปรายผลการพัฒนากรอบแนวคิดในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ ลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรม ทักษะคิดในการดำเนินชีวิตที่ดี สุนทรียสนทนา และลักษณะของผู้สร้างสัมพันธภาพในองค์กรขนาดเล็ก ที่มีความเชื่อมโยงกัน ดังนี้

ผู้บริหารที่มีคุณธรรมเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในองค์กรนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิต การสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานทั้ง 3 ด้าน คือ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน (พระมหาศรีอรุณ คำโท, 2559) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการบริหารกายและใจ ให้สมดุลระหว่างระบบกับคน (นภวรรณ คณานฤกษ์, 2554) การครอบตนเป็นความสามารถในด้านการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมายได้สูงสุด มีการกระตุ้นจิตลำดับของกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นขึ้นนำตนเองให้มุ่งสู่ผลสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเองกล้าเสี่ยง ไม่ท้อถอย รู้ความสามารถศักยภาพและเข้าใจตนเอง (ชินชัย แก้วเรือน, 2561) การครอบงาน ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ รับผิดชอบผลที่เกิดจากการตัดสินใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร มีบุคลิกภาพดีวางตนเหมาะสมน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ชุมชน (ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว, 2561), (พิชญ่า ร่มโพธิ์ภักดี, 2557), (รัชณี ทำดี, 2555) การครอบงานยังเป็นการจัดความสำคัญ ความจำเป็นของตนให้ สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญใช้กระบวนการบริหารเน้นการวางแผน การควบคุม การจัดระเบียบ การดำเนินงานด้วยการใช้หลักพุทธธรรม ทำให้เป็นคนดี หลักพุทธธรรมการสื่อสารเพื่อบริหาร หลักธรรมสำหรับความยั่งยืนขององค์กร พร้อมทั้งหลักพุทธธรรมการประนีประนอมซึ่งเป็นการสร้างผลกระทบที่ดี แก่สังคม องค์กร ตลอดจนประเทศชาติ (พิชญ่า ร่มโพธิ์ภักดี, 2557), (ชินชัย แก้วเรือน, 2561)

การมีทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิตมีอิทธิพลต่อสุนทรียสนทนา การพัฒนานิสัยการฟังที่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น การเข้าใจภาษาท่าทางการเรียนรู้วิธีรับข่าวสารและวิธีให้ผลย้อนกลับ เป็นการสื่อสารเพื่อเข้าใจผู้อื่น ซึ่งต้องคำนึงถึงทัศนคติต่อชีวิตของตนเอง และผู้อื่น สามารถแยกแยะ มองเห็นคุณค่าของตนเอง ทัศนคติเป็นตัวนำให้แสดงพฤติกรรมของเรา เพราะฉะนั้นถ้าเราคิดว่าตนเองดี ขณะเดียวกันเราก็มีทัศนคติต่อคนอื่นว่าเขาดีเช่นกัน แบบ “I’m OK – You’re OK” เราจะยอมรับความคิดเห็นและการกระทำ ของเขาขณะเดียวกันตัว



เราเองก็ไม่นึกดูถูกตัวเอง การดำเนินชีวิตก็จะมีแต่ความสงบสุข ไม่รู้สึกเป็นทุกข์ เรียกว่าเป็นคนมองโลกในแง่ดี ทำให้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ (ทศพล เชิดชัยภูมิ, 2555), (มุกดา ศรีรงค์, 2550)

สุนทรียสนทนามีอิทธิพลต่อลักษณะของผู้สร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กรขนาดเล็ก หลักการของสุนทรียสนทนา ทำให้บุคลากรเกิดการฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังเสียงจากภายในมากขึ้น นำไปสู่การไตร่ตรองความคิด และนำเสนอความคิดใหม่ ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของเพลบพลาว มี 4 ระยะคือ ระยะเริ่มต้น ระยะระบุปัญหา ระยะแก้ไขปัญหา และระยะสรุปผล (นาถฤดี สุธีสถิร และคณะ, 2560) นอกจากนั้นสุนทรียสนทนา เป็นการให้การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เข้าใจบุคคล มีการสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สื่อสารความรู้สึกและร่วมแก้ปัญหา เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้ เกิดกระบวนการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติทักษะอย่างเป็นกระบวนการ (ชไมพร ดิสถาพร, 2554) นอกจากนั้นการใช้สุนทรียสนทนาของพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมและพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (จิตตวดี พุ่มพวง, 2552), (สุภัทรา ภักดีศรี, 2555) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกระบวนการสุนทรียสนทนาสำหรับนักศึกษาพยาบาล พบว่านักศึกษาที่ได้รับกระบวนการสุนทรียสนทนา เกิดการฟังอย่างลึกซึ้ง ด้วยการเคารพการสะท้อนและการเผยแพร่ด้วยเสียงภายในผ่านกิจกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้สำคัญ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสุนทรียสนทนาและเชื่อมโยงสู่องค์กรรวม ผู้เข้าโครงการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ และการพยาบาลแบบองค์รวม (ศิริรัตน์ จำปีเรือง, 2561)

สอดคล้องกับนาถฤดี สุธีสถิรและคณะ วิจัยพบว่า การได้รับพัฒนาด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนาได้แก่ ฟังให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง ไตร่ตรองความคิด และนำเสนอความคิดใหม่ ทำให้เกิด สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของเพลบพลาว มี 4 ระยะ คือ ระยะเริ่มต้น ระยะระบุปัญหา ระยะแก้ไขปัญหา และระยะสรุปผล หลักการของสุนทรียสนทนาสามารถประยุกต์มาใช้ในการจัดการความขัดแย้งในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการฟังอย่างลึกซึ้ง ความเคารพและการฟังเสียงจากภายในมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้จริง การใช้สุนทรียสนทนาพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมและพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (นาถฤดี สุธีสถิร และคณะ, 2560)

ผู้บริหารที่มีคุณธรรมทำให้เกิดลักษณะของผู้สร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กรขนาดเล็กผ่านการสร้างทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิตของบุคลากร ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีความจริงใจ



เป็นมิตรกับทุกคน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น ประนีประนอมเข้าพบบ่าย มีความสนใจความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น พุดจาสุภาพนาเชื่อถือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเป็นกันเอง (รัชณี ทำติ, 2555) มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงวิสัยทัศน์ถึงทิศทางที่พึงปรารถนาในอนาคต มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม กระตุ้นบุคลากรให้มองปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบเปิดโอกาสที่จะให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (เผด็จ อมรศักดิ์, 2558) การเข้าใจตน ปฏิบัติตน เข้าใจผู้อื่น เข้าใจงานในปฏิบัติงาน ปฏิบัติทำงานด้วยจิตใจที่สงบบนหลักความมีสติและสัมปชัญญะ มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุ มีคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นหลักในการปฏิบัติ นำไปสู่ดำเนินชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าที่ยั่งยืนต่อตนเอง ต่อคน และต่องาน นำไปสู่การสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรและชุมชนเพื่อการอยู่ร่วมกัน สร้างระเบียบการวินิจัยสั่งการหรือการแก้ปัญหาซึ่งต้องอาศัยข้อเท็จจริงและหลักเหตุผล และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม (พระมหาศรีอรุณ คำโท, 2559)

สอดคล้องกับพระมหาศรีอรุณ คำโท ที่ศึกษาพบว่าการบริหารเชิงพุทธด้วยการสร้างจิตสำนึกให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานทั้ง 3 ด้าน คือ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน เป็นกระบวนการ ที่มุ่งเน้นการบริหารกาย และใจให้สมดุลระหว่างระบบกับคน เริ่มด้วยการสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรและชุมชนเพื่อการอยู่ร่วมกัน สร้างระเบียบการวินิจัยสั่งการหรือการแก้ปัญหาซึ่งต้องอาศัยข้อเท็จจริงและหลักเหตุผล และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม การเข้าใจตน ปฏิบัติตน เข้าใจผู้อื่นปฏิบัติตน เข้าใจงานในปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามสู่การปฏิบัติทำงานด้วยจิตใจที่สงบบนหลักความมีสติและสัมปชัญญะ มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่ง ยั่วยุเกรงอกเกรงใจในเพื่อนร่วมงาน องค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นหลักในการปฏิบัติ นำไปสู่ดำเนินชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าที่ยั่งยืนต่อตนเอง ต่อคน และต่องาน นำพาสังคมให้เจริญไปในทางที่ถูกต้อง เกิดคุณค่าต่อองค์กร ความสุขสงบในสังคม (พระมหาศรีอรุณ คำโท, 2559)

บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจรักอาชีพ รักงานที่ทำ และตั้งใจไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน ทำงานได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ วางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีระเบียบ ไม่ประพฤติดีกกฎหมาย ประพฤติปฏิบัติตามจารีตขนบธรรมเนียมประเพณีของที่ทำงาน เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาเสมอด้วยความเชื่อมั่น สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างมั่นใจ กล้าคิดกล้าพูดทำตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและกล้าเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจและเป็นตัวของตัวเอง มีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่ทำและพร้อมยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ (ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว, 2561) การที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองในด้านการดำเนินชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ และต่อองค์กรในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้บุคคลนั้นมีความสุข และส่งผลให้คนในองค์กรมีความสุข นำไปสู่ความสำเร็จ



ขององค์กรนำพาสังคมให้เจริญไปในทางที่ถูกต้อง เกิดคุณค่าต่อองค์กร ความสุขสงบในสังคม (สายฝน เลหาวิสุทธิ์, 2558)

ผู้บริหารที่มีคุณธรรมทำให้เกิดลักษณะของผู้สร้างสัมพันธภาพในองค์กรขนาดเล็กผ่าน การสร้างสุนทรียสนทนาของบุคลากร ในด้านการปกครองคนหรือการครองคน สิ่งสำคัญคือ ขวัญในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือร่วมใจ ร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างเต็มกำลัง ความรู้ ความสามารถประสานความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนและแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงาน กับเพื่อน ด้านความพึงพอใจรักอาชีพรักงานที่ทำ และตั้งใจไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ด้านความ กระตือรือร้นตั้งใจทำงานโดยใส่ใจต่องาน ทำงานได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ วางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานอยู่ตลอดเวลา (ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว, 2561)

ผู้บริหารที่มีคุณธรรมสร้างบุคลากรให้มีสุนทรียสนทนาการมีทัศนคติที่ดีในการดำเนิน ชีวิต การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีระเบียบแบบแผน มีความรู้ มีความรับผิดชอบ การมีมนุษย สัมพันธ์ดี นับถือผู้อื่น มีความสามารถหลายด้าน ร่าเริง มีวินัย สามารถทำงานใหญ่ด้วยความ ละเอียดย ด้วยการใช้หลักพุทธธรรมสำหรับคิดไตร่ตรองโดยแยบคาย หลักพุทธธรรมสำหรับ สร้างสัมพันธ์ทางสังคม หลักพุทธธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล หลักพุทธธรรมสำหรับ ความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ พร้อมทั้งหลักพุทธธรรมนำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ของผู้บริหาร เป็นต้นแบบสร้างแรงบันดาลใจ แก่คนในองค์กร (พิชญา ร่มโพธิ์ภักดิ์, 2557) ให้เกิดทัศนคติในการดำเนินชีวิตที่ดี เกิดจากการตระหนักรู้ในตนเอง รู้อารมณ์ตนเองและมอง เห็นตนเองตามความเป็นจริงมากขึ้น ผ่านการสะท้อนกลับทั้งท่าทางและความรู้สึจากเพื่อน เกิดเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง ได้รับความสนุกสนาน เกิดการสร้างมิตรภาพภายในกลุ่ม และ ช่วยสร้างความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นความกระตือรือร้นความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดการ เรียนรู้ที่จะมองตนเองและผู้อื่นในด้านที่ดีหรือในเชิงบวก ตลอดจนได้มองเห็นคุณค่าของการ ดำเนินชีวิตตามตำแหน่งชีวิตแบบ I am Ok you ok ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มองเห็นคุณค่าใน ตนเอง ผู้อื่น เกิดความร่วมมือร่วมใจและเกิดการเรียนรู้ที่จะมาปรับใช้ในชีวิตของตนเอง (ศจีแพรว โปธิกุล, 2555), (ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว, 2561)

3. ตรวจสอบและนำเสนอโมเดล

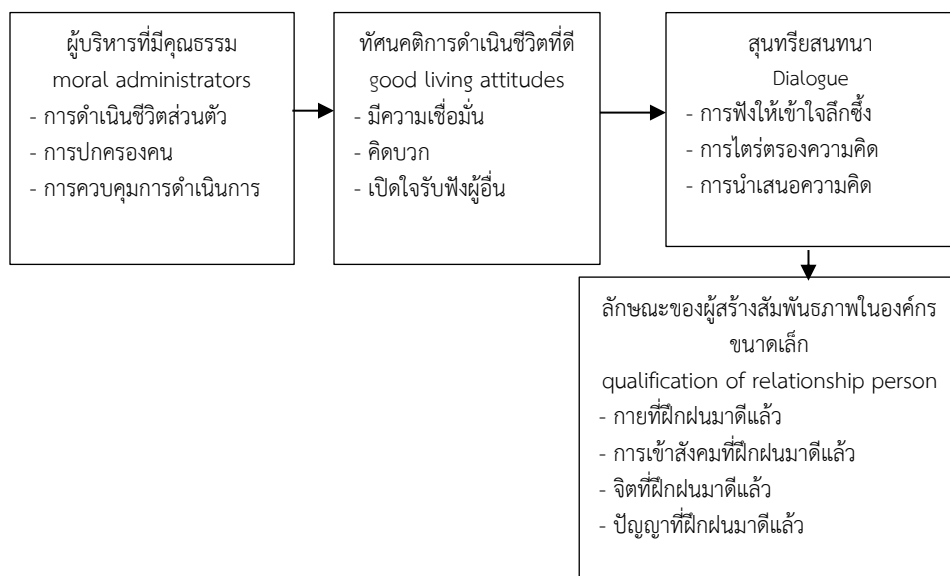
ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ เข้าใจกฎหมายข้อบังคับระเบียบแบบแผน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีประสบการณ์ทำงานมีทักษะในการบริหารจัดการ ให้ประสบ ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีวิสัยทัศน์ในการคิด ริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพอย่าง ต่อเนื่องกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคนใน องค์กร (ภูมิภัทร ไชยสาลี, 2558) เน้นความสามารถในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การ วางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ การแจกจ่ายงาน การสื่อสารภายใน การประชุม มีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาอุปสรรคความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการความสามารถในการนำนโยบายไป ปฏิบัติความสามารถในการบริหารเงินความสามารถในการติดต่อสื่อสารความสามารถในการ



ประชุมวางแผนและมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ พร้อม กลยุทธ์ และสามารถถ่ายทอด ติดต่อสื่อสารความคิดสู่ผู้ปฏิบัติ และการจัดการตนเอง ด้วยการใช้หลักพุทธธรรมปัญญาสำหรับคิดวิเคราะห์ วางแผน และมองการณ์ไกล หลักพุทธธรรมสำหรับจัดการงานด้วยความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งหลักพุทธธรรมสำหรับเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ (รัชณี ทำดี, 2555), (พิชญา ร่มโพธิ์ภักดิ์, 2557), (เผด็จ อมรศักดิ์, 2558) บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างดี และสามารถคาดคะเนปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า เมื่อบุคลากรกลายเป็นผู้ที่มีคุณภาพจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับโลก และนำไปสู่ผลกำไรและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2554)

องค์ความรู้ใหม่

เมื่อนำผลการศึกษามาสังเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก (MADR Model) หมายถึง โมเดลที่ประกอบด้วยลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรม ทักษะในการดำเนินชีวิตที่ดี สนทริยสนทนา และลักษณะของผู้สร้างสัมพันธภาพในองค์กรขนาดเล็ก สามารถเขียนเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก (MADR Model)



ภาพผังโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก (MADR Model) สามารถอธิบายได้ ดังนี้ ลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติในการดำเนินชีวิตที่ดี เกิดความเชื่อมั่น คิดบวก และเปิดใจรับฟังผู้อื่น ส่งผลทำให้คนในองค์กรเกิดการตั้งใจในการฟังอย่างลึกซึ้ง คิดไตร่ตรองและนำเสนอความคิดออกมาได้อย่างดี ทำให้พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ที่อบรมตนแล้วด้านกาย ศีล จิตและปัญญา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ ลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรม ทัศนคติในการดำเนินชีวิตที่ดี สนุกทริยสนทนาและลักษณะของผู้สร้างสัมพันธภาพในองค์กรขนาดเล็ก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 13 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรขนาดเล็ก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรภายในโมเดล คือ ลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรม และทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี และ สนุกทริยสนทนา สามารถอธิบายความแปรปรวนของผู้สร้างสัมพันธภาพในองค์กรขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 46.00

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ตัวแปรทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี มีอิทธิพลทางตรงต่อผู้บริหารที่มีคุณธรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรสนุกทริยสนทนา มีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมและทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .18 และ .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรมผ่านทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดีเท่ากับ .50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรคุณสมบัติของผู้สร้างสัมพันธภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดีและสนุกทริยสนทนา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .36 และ .45 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะผู้บริหารที่มีคุณธรรม (A) ผ่าน ทัศนคติการดำเนินชีวิตที่ดี และ สนุกทริยสนทนา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .24 และ .65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลวัย ต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีคุณค่าระหว่างกัน ทำให้ได้รับรู้ปัญหาสุขภาพจิตใจ อารมณ์ ส่งผลให้เกิดการดูแลซึ่งกันและกัน
2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสัมพันธภาพตามหลักพุทธจิตวิทยา ซึ่งองค์ประกอบของแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนั้นเหมาะสมสำหรับการใช้วัดตัว



แปรตามหลักพุทธจิตวิทยา ดังนั้นจึงควรนำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปนำเสนอให้กับบุคคลหรือองค์กรที่มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสัมพันธภาพ เพื่อให้เข้าใจในกระบวนการนำไปสู่การส่งเสริมสัมพันธภาพ

3. ควรมีการทำการศึกษาวิจัยตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เนื่องจากข้อเสนอแนะนี้ได้จากผลการวิจัยภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีตัวแปรอีกจำนวนมาก ทั้งตัวแปรทางพุทธจิตวิทยาและตัวแปรทางจิตวิทยาซึ่งผู้สนใจศึกษาทำวิจัยต่ออาจทำการศึกษาวิจัยตัวแปรด้านอื่น ๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

- จิตตวดี พุ่มพวง. (2552). การจัดการความขัดแย้งในการทำงานด้วยสุนทรียสนทนา. ใน *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินกุล หลวงอภัย. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(2), 75-92.
- ชไมพร ดิสถาพร. (2554). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนโดยใช้สุนทรียสนทนาและการสื่อสารอย่างสันติเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการสื่อสารภายในครอบครัวของผู้ปกครองเยาวชนผู้เข้ารับการบำบัดยาเสพติด. ใน *ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินชัย แก้วเรือน. (2561). การบูรณาการการครองใจคนตามแนวทางพระพุทธศาสนา. ใน *ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทศพล เชิดชัยภูมิ. (2555). การเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงานด้วยทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารของทีมงาน. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นภวรรณ คณานุรักษ์. (2554). บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 31(1), 123-133.



- นาถฤดี สุธีสถิต และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลโยธธ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(ฉบับพิเศษ มกราคม-เมษายน), 127-137.
- เผด็จ อมรศักดิ์. (2558). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นเลิศ. ใน *ดัชนีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พระมหาศรีอรุณ คำโท. (2559). พุทธวิถีทางการบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(3), 1-10.
- พิชญา ร่มโพธิ์ภักดี. (2557). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงแรม. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูมิภัทร ไชยสสี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน. ใน *ดัชนีนิพนธ์บริหารดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์*. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ภูมิภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2561). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(3), 123-135.
- มุกดา ศรีรงค์. (2550). จิตวิทยาเพื่อการติดต่อสื่อสารและเข้าใจผู้อื่น. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 16(2), 11-17.
- รัชณี ทำดี. (2555). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของพนักงานส่วนตำบลอำเภอ กบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ลำพอง กลมกุล. (2554). อิทธิพลของกระบวนการสะท้อนคิดต่อประสิทธิผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: การวิจัยแบบผสมวิธี. ใน *ดัชนีนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศจีแพรว โปธิกุล. (2555). การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ จำปีเรือง. (2561). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกระบวนการสุนทรียสนทนาสำหรับนักศึกษาพยาบาล. ใน *ดัชนีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- สายฝน เลาะห์วิสุทธิ. (2558). บุคลิกภาพและสัมพันธภาพของบุคลากร ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 25(1), 1-3.
- สุภัทรา ภัคศิรี. (2555). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์. ใน *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.