



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กร
แห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Positive Organizational Psychology Variables Influencing
a High Performance Organization : The Company of Plants
at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761248



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การ
แห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Positive Organizational Psychology Variables Influencing
a High Performance Organization : The Company of Plants
at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

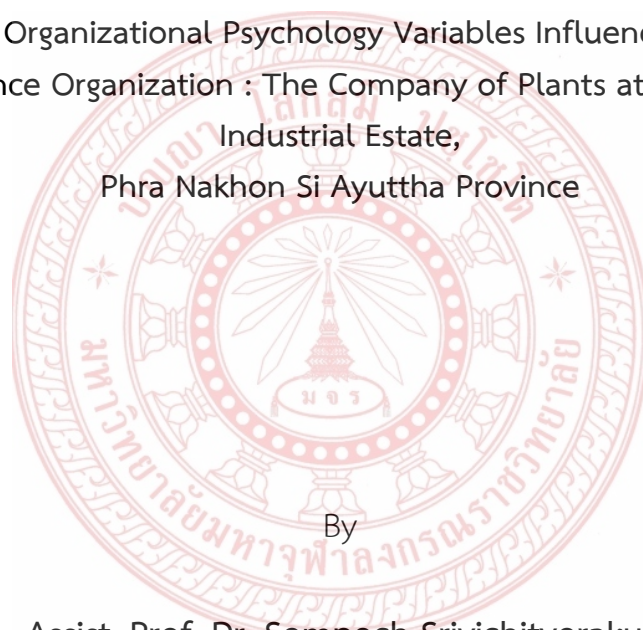
MCU RS 610761248

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High
Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech
Industrial Estate,
Phra Nakhon Si Ayuttha Province



By

Assist. Prof. Dr. Sompoch Srivichitvorakul

Faculty of Buddhism Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E. 2561

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610761248

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อเรื่องวิจัย : ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กร
แห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.อยุธยา
ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล
ส่วนงาน : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ : พ.ศ. ๒๕๖๑
ทุนอุดหนุนวิจัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในภาคสนาม ๔๐๐ ชุด และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๑๘ ท่าน จากผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ผลการวิจัย พบว่า

โดยความคิดเห็นจากพนักงานบริษัท ซึ่งเป็นตัวอย่าง มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, $S.D.=๐.๗๘๕$) ด้านพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กรค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$, $S.D.=๐.๗๗๗$) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, $S.D.=๐.๘๐๕$) ด้านการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$, $S.D.=๐.๗๙๓$) และด้านการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, $S.D.=๐.๘๐๔$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมบุคลากร องค์กรตามแบบของเบสหลักพุทธธรรมและองค์กรแห่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและสัมพันธ์ระดับสูง สำหรับผลการวิเคราะห์ความคาดหวัง ซึ่งปัจจัยที่ใช้พยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กรแบบ Bass พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism) ดังนั้น ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Best Practice) สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๘๘.๗ ($R=๐.๙๔๒$ $R^๒ = ๐.๘๘๗$)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้บริหารบริษัทได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยให้โอกาสพนักงาน ปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้

เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา แต่การลงโทษพนักงานที่เป็นด้านลบนั้น ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยง ถ้าหากเป็นในด้านบวก โดยนำส่วนดีของพนักงานมาใช้ประโยชน์ เช่น ต้องชี้แจงให้พนักงานได้รู้ล่วงหน้าเป็นต้น แต่ถ้าพนักงานยังทำผิดเงื่อนไขตามกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซ้ำ ๆ ผู้บริหาร จำเป็นจะลงโทษ โดยทำสัญญาใจกันไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายผลิตอาจจะทำผิดโดยไม่รู้ ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องใช้วิธีการแนะนำให้เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีก่อน หากไม่ปฏิบัติตามจึงหาวิธีลงโทษพนักงานจากเบาไปถึงหนักหรือให้ออก ตามความเหมาะสม เป็นต้น สำหรับความคาดหวังที่จะให้พนักงานปฏิบัติดีเลิศ โดยผู้บริหารจัดอบรมให้เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร ซึ่งผู้นำมีเป้าหมายให้พนักงานมีพฤติกรรมทำงานไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในองค์กรตลอดไปตามเป้าหมายของไทยแลนด์ ๔.๐

คำสำคัญ : จิตวิทยาองค์การเชิงบวก, องค์การแห่งความเป็นเลิศ



Research Title : Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : Case Study of Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province

Researcher : Assist. Prof. Dr. Sompoch Srivichitvorakul

Division : Faculty of Humanities Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal year : B.E. 2561

Funds for Research : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

Based on research. Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : Case Study of Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province". The researcher conducted Mixed Methods Research collected 400 field-based questionnaires and 18 in-depth interviews from managers in Hi-tech Industrial Estate.

The results are as follows :

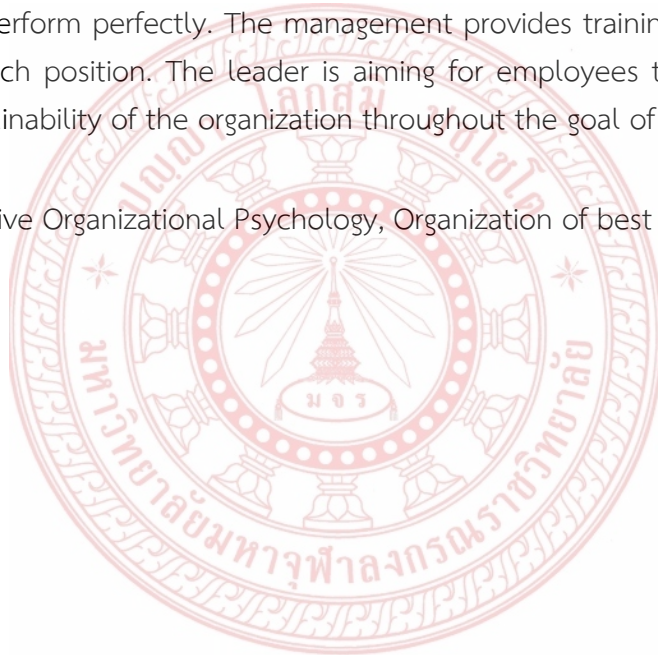
By opinion of the company staff, which is an example. The opinions on leadership change and development of the company were at a high level ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.785$). Good employee behavior toward the company / organization was high ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.777$). The organization of the learning organization for the advancement of the organization was very high ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.805$). The average level was high ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.793$) and the development of the organization of excellence was very high ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.804$).

Analysis of the relationship between leadership, Personnel Behavior, Bass's organizations, Buddhist principles and organizations of excellence have relatively high correlations and high correlations. For the results of the analysis of expectations which had the predictive factors or factors influencing positive organizational psychology to develop organizational leadership and personnel development for the organization of excellence, include organizational leadership style of Bass, Organ's Behavior, Senge,s organization and Buddhism, thus, positive psychological factors, to develop organizational leadership and human resources development to the organization of best practice, can predict is 88.7% ($R = 0.942$ $R^2 = 0.887$)

Based on qualitative data synthesis, the company executives use positive psychology by providing employees opportunities, improve, correct themselves and

using good corporate governance to manage employees within the organization with emphasis on ethics that every employee has always been treated. But the negative employee punishment, the company executives try to avoid. If it is on the positive side, the good part of the staff to use such as the need to clarify the staff to know. However, if the employee continues to breach the working rule and regulation, the company executive will be punished by mean of promising. Most of them are the production staff may be wrong. Hence the management realizes and values employees. It is recommended to understand the practice before it. If not, then find ways to punish employees from light to heavy or leave appropriately. For the expectation that the employees will perform perfectly. The management provides training to understand the career path in each position. The leader is aiming for employees to work towards the stability and sustainability of the organization throughout the goal of Thailand 4.0

Key words: Positive Organizational Psychology, Organization of best practice.



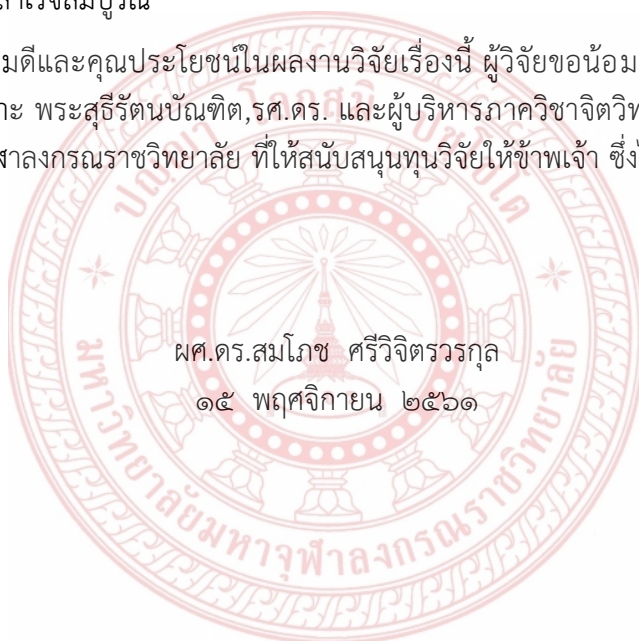
กิตติกรรมประกาศ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร
สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา” ได้ดำเนินการสำเร็จไปได้ด้วยดี โดยรับการสนับสนุนเพื่อทำวิจัยและให้คำปรึกษา
แนะนำวิธีการศึกษาค้นคว้าข้อมูล จากเอกสารข้อมูลและประชุมร่วมหลายครั้ง รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสาระสำคัญ โดยได้ปรับปรุงแก้ไขในเนื้อหาสาระอย่างละเอียด
รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์เมตตาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
และเชิงปริมาณ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง และได้รับแรงใจ ด้วยดีเสมอมา จนทำให้สามารถ
จัดทำผลงานวิจัยได้สำเร็จสมบูรณ์

คุณความดีและคุณประโยชน์ในผลงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอน้อมแต่พระคุณบิดามารดา
คณาจารย์ โดยเฉพาะ พระสุธีรัตนบัณฑิต,รศ.ดร. และผู้บริหารภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ให้สนับสนุนทุนวิจัยให้ข้าพเจ้า ซึ่งได้รับแรงใจตลอดมา

ผศ.ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพประกอบ.....	ญ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำวิจัย.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผนงานวิจัย.....	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย.....	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบจากการวิจัย.....	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	๔
๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๘
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๙
๒.๑ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	๙
๒.๒ การศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับพุทธจิตวิทยาเชิงบวก.....	๑๘
๒.๓ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Theory of Leadership).....	๓๓
๒.๔ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๓๖
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๔๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย.....	๔๕
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๔๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	๔๖
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๔๗
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๔๗
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๕๐
๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	๕๐
ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	๕๑
ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทฯ.....	๕๒
ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปฏิบัติงานฯ.....	๕๗

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกลุ่มปฏิบัติงานฯ	๖๘
ตอนที่ ๕ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบบูรณาการหลักพุทธธรรมฯ..	๖๙
๔.๒ การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์	๗๑
๔.๓ องค์ความรู้ที่รับจากการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๘๑
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	๘๗
๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....	๘๗
๕.๒ การอภิปรายผล.....	๙๔
๕.๓ การเสนอแนะ.....	๙๙
บรรณานุกรม.....	๑๐๓
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก บทความวิจัย	๑๐๘
ภาคผนวก ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	๑๒๑
ภาคผนวก ค รายชื่อและภาพผู้ให้สัมภาษณ์.....	๑๒๗
ภาคผนวก ง รูปภาพกิจกรรมที่ดำเนินการวิจัย.....	๑๓๔
แบบสรุปโครงการวิจัย	๑๔๙
ประวัติผู้วิจัย.....	๑๕๖



สารบัญญัตราสาร

ตารางที่	หน้า
๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายต่างๆ ในบริษัทฯ	๕๑
๔.๒ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (Bass)	๕๓
๔.๓ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านพฤติกรรมที่เป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (Organ)	๕๔
๔.๔ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า (Senge)	๕๕
๔.๕ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism)	๕๖
๔.๖ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านการพัฒนาองค์การแห่งความเป็นเลิศ (ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)	๕๖
๔.๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทฯ	๕๗
๔.๘ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค -ด้านอายุ	๕๘
๔.๙ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านอายุ-ต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงฯ	๕๙
๔.๑๐ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านอายุ-ต่อพฤติกรรมที่ดีต่อบริษัท/องค์กรฯ.....	๕๙
๔.๑๑ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านอายุ-ต่อองค์การการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรฯ	๖๐
๔.๑๒ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านอายุ-ต่อการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม.....	๖๐
๔.๑๓ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านอายุ-ต่อองค์แห่งความเป็นเลิศ	๖๑
๔.๑๔ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค -ด้านการศึกษา.....	๖๑
๔.๑๕ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านการศึกษา-ต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงฯ	๖๒

๔.๑๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค –ด้านตำแหน่ง.....	๖๓
๔.๑๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค –ด้านสถานภาพสมรส.....	๖๔
๔.๑๘ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านสถานภาพสมรส-ต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงฯ.....	๖๕
๔.๑๙ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค –ด้านรายได้.....	๖๕
๔.๒๐ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านรายได้-ต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงฯ.....	๖๖
๔.๒๑ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านรายได้-ต่อพฤติกรรมที่ดีต่อบริษัท/องค์กรฯ.....	๖๖
๔.๒๒ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านรายได้-ต่อองค์กรเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรฯ.....	๖๗
๔.๒๓ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านรายได้-ต่อปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม.....	๖๗
๔.๒๔ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นฯ ด้านรายได้-ต่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ.....	๖๘
๔.๒๕ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค.....	๖๙
๔.๒๖ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยทั้ง ๔ ด้านคือ ภาวะผู้นำ(Bass) พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge หลักพุทธธรรม(Buddhism).....	๗๐
๔.๒๗ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยทั้ง ๔ ด้านคือ ภาวะผู้นำ(Bass) พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge หลักพุทธธรรม(Buddhism) ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ.....	๗๐

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๑.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๗
๒.๑ แสดงสำนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑
๒.๒ แสดงบริเวณในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน อยุธยา	๑๗
๔.๑ แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศ.....	๘๑



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันได้มีพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization Development) กันอย่างแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การพยากรณ์ล่วงหน้าได้ยาก ดังนั้น การที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้ องค์กรไม่สามารถ ปรับปรุงตนเองโดยอาศัยเพียงจาก ประสบการณ์ที่เคยทำมาหรือปรับปรุงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของตนเอง เท่านั้น องค์กรจำเป็น จะต้องแสวงหารูปแบบขององค์กร ที่มีความสามารถในการปรับตัว และสามารถดำเนินการให้ ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน การที่จะก้าวไปสู่การเป็น องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HPO) ได้นั้น หมายถึง องค์กร นั้นจะต้องเป็นองค์กรที่เก่ง ภาวะผู้นำ (leadership) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ในการขับเคลื่อนองค์กร และบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ โดยมีแผน รองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถส่งผลต่อการทำงานที่รอบ ด้าน ทุกมุ่มมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตาม เวลา และสร้างคุณภาพในผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ทั้งนี้ การบริหารองค์กรจะต้องมีการวิเคราะห์ครบทุกมุ่มมอง หลายมิติ แล้วแต่ความ เหมาะสมและลักษณะขององค์กร โดยองค์กรที่ดีมีคุณภาพจะต้องทำให้พนักงานเกิดความหวังที่จะ นำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร De Geus (1997, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p.19) ทำให้มีผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่สามารถแข่งขันได้นั้น และมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยผ่านระดับการเรียนรู้ (Pettigrew & Whipp, 1991, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 13)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษากับองค์กรที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถส่งผลต่อการทำงานอย่างรอบด้านทุกมุ่มมอง ทำให้ สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและมีคุณภาพของ ผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ฉะนั้น การบริหารจัดการองค์กรด้วยจิตวิทยาเชิงบวก จะต้องมีการวิเคราะห์ให้ครบถ้วนทุกด้านและหลายมิติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและลักษณะของ องค์กรด้วย

โดยจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรเป็นการเน้นใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อศึกษาและ กำหนดการพัฒนาบุคคลในเชิงบวก ซึ่งเข้ากับการศึกษาในจิตวิทยาในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนา

มนุษย์สามารถถึงความล้มเหลวหรือโรคอาจจะมีผลเป็นความเข้าใจที่ไม่สมบูรณ์หรือจำกัดเกี่ยวกับสภาพบุคคลที่มีชีวิตที่ดี (the good life) ที่ดั้งเดิมมาจากแนวคิดของอาริสโตเติล (Aristotle, 1609) มาจากความคิดต่าง ๆ กันว่า อะไรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในชีวิต คืออะไรเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมชีวิตให้ดีที่สุดให้บริบูรณ์ที่สุด ซึ่งนักวิชาการในสาขาจิตวิทยามีความเห็นว่าคุณควรจะมีชีวิตที่มีความสุข (happy) ไม่อยู่ว่าง ๆ (engaged) และมีความหมาย (meaningful) เพื่อที่จะประสบกับ "ชีวิตที่ดี" ศาสตราจารย์มาร์ติน เซลิกแมน (Martin Seligman, 2004) ได้กล่าวถึงจิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ที่นักวิชาชีพอใช้ในการรักษาผู้ป่วยทางจิต ขณะที่ศาสตร์จิตวิทยา กำลังจะก้าวข้ามโมเดลที่มุ่งสนใจแต่โรคและอาการป่วยทางจิต จิตวิทยาสมัยใหม่จะช่วยพัฒนามนุษย์อย่างพวกเราไปในทิศทางที่ก้าวหน้า ซึ่งกล่าวถึงชีวิตที่ดีว่า "เป็นการใช้ความเข้มแข็งที่ไม่เหมือนใครของคุณทุก ๆ วัน ในการสร้างความสุขที่แท้จริงและความพอใจที่ล้นเหลือ ประเด็นความสนใจของนักวิชาการในสาขานี้รวมทั้งสถานะต่าง ๆ ของสุขารมณ์ (pleasure), flow, ค่านิยม, ความเข้มแข็ง (จุดแข็ง), คุณธรรม, ความสามารถพิเศษ (พรสวรรค์), และวิธีการที่ระบบและสถาบันทางสังคมสามารถสร้างส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ โดยมีประเด็นหลักคือ (๑) ประสบการณ์เชิงบวก (๒) ลักษณะทางจิต (psychological trait) ซึ่งคงทน (๓) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (๔) สถาบันที่ส่งเสริมการพัฒนาในแนวคิดนี้

นักวิจัยและนักปราชญ์บางพวก กล่าวคือ ศาสตราจารย์มาร์ติน เซลิกแมน ได้เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาทฤษฎีที่สามารถใช้เป็นแนวทาง (เช่น ทฤษฎี "P.E.R.M.A." หรือ หนังสือ *Character Strengths and Virtues* มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากศาสตร์นี้หลายอย่าง แนวคิดหลักอย่างหนึ่งของสาขานี้ก็คือ บ่อยครั้งอนาคตมักจะเป็นเหตุชกจูงมนุษย์ ผู้สร้างแนวคิดเกี่ยวกับ flow นิยามจิตวิทยาเชิงบวกว่า "การศึกษาวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับกิจกรรม (functioning) และความเจริญรุ่งเรือง (flourishing) เชิงบวกของมนุษย์ในหลายมิติรวมทั้งทางชีววิทยา โดยส่วนตัว โดยความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยสถาบัน โดยวัฒนธรรม และโดยหลักทั่วไปของชีวิตอื่น ๆ ส่วนนักจิตวิทยาอีกคู่หนึ่งได้แสดงรูปแบบของสุขภาพจิต ๔ อย่างคือ แบบเจริญรุ่งเรือง (flourishing) แบบดิ้นรน (struggling) แบบตะเกียกตะกาย (floundering) และแบบอ่อนกำลัง (languishing) แต่ว่า สุขภาพจิตที่สมบูรณ์จะเป็นการรวมตัวกันของความเป็นสุขทางอารมณ์ (emotional well-being) ความเป็นสุขทางจิต (psychological well-being) ความเป็นสุขทางสังคม"

สำหรับความสำคัญของปัญหาการวิจัย เนื่องจากบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนเมือง และส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ จึงถือได้ว่าเป็นแหล่งวิทยาการของประเทศที่ทันสมัยในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการผลิต ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น เพื่อนำพาองค์กรสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนตลอดไป ด้วยเหตุดังกล่าว ปัจจัยทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก ในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒ วัตถุประสงค์หลักของแผนงานวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก ในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การ ในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ เพื่อในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐

๑.๒.๔ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์กรกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาคั้งนี้ ใช้พื้นที่การศึกษาพระไตรปิฎกและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๔๐๐ คน และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๑๘ คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารหรือผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยยึดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เป็นตัวแทนประชากรที่เหมาะสม^๑ และทำการสังเคราะห์ ผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้จัดการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

^๑ อภินันท์ จันตะณี, ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการขั้นสูง, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด ๒๕๕๗), หน้า ๔๗.

๑.๔ ปัญหาต้องการทราบจากการวิจัย

๑.๔.๑ เพื่อต้องการทราบปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกของบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๒ เพื่อต้องการทราบตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การและความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๓ เพื่อต้องการทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก ในองค์กรกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม ไฮเทค

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

โดยหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ อธิปไตย ๔ พลธรรม ๕ ทางด้าน สาราณียธรรม ๖ และพุทธศาสนากับจิตวิทยา ซึ่งมีรากฐานที่เฉพาะเจาะจงในเรื่องความเข้าใจสภาพ จิตใจและความสุข ชีวิตเป็นทุกข์ ที่เกิดจากการยึดมั่นแนวคิดหรือความหวังเกี่ยวกับชีวิตและธรรมชาติ ความจริงที่ประกอบแต่กรรมดี ไม่กระทำความชั่วทั้งปวง ในปัจจุบันมีนักวิทยาศาสตร์จำนวนหนึ่งที่ กำลังศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้าและเชื่อมคำสอนกับความรู้ทางประสาทวิทยาศาสตร์ในเรื่อง สติ การอบรมจิต และวิธีการใช้ชีวิตเป็นอิสระ ปราศจากความยึดมั่นในสิ่งที่เป็นอกุศลซึ่งไม่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้มีชีวิตที่เป็นกุศล มีในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมและส่งผลให้มีความสุขยิ่งกว่า ซึ่งมี ๓ หลัก พุทธธรรม ที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือบริษัทและมีความหมายดังนี้

๑) **อธิปไตย ๔** หมายถึง หลักธรรม ๔ ประการ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย การใช้หลักพุทธธรรมด้านอธิปไตย ๔ เป็นหลักธรรม ๔ ประการ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ มุ่งหวังไว้ประกอบด้วย

ฉันทะ หมายถึง การรักและความพอใจทำงานในสิ่งที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ คือ เมื่อทำ การงานสิ่งใดก็ทำด้วยใจรักและพอใจด้วย หากรักในสิ่งที่ทำงานนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อ หน่ายในกิจที่ทำและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยดี

วิริยะ หมายถึง ความเพียรในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น คือเมื่อทำงาน สิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายามทำให้ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และมีมานะ อุตสาหะ ไม่ทอดทิ้งงานที่ได้รับมอบหมายและทำด้วยความขยันที่ใช้ความสามารถและสติปัญญา

จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานที่ทำ ทำใจจดจ่อในงานที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยการไตร่ตรอง ทำด้วยสติปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพิจารณาโทษและสิ่งเคราะห์ การทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบและการทำความเข้าใจในงาน ที่ทำ

วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ตรวจสอบในงานที่ทำนั้น ๆ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้ความสามารถ ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักวินิจฉัยวิเคราะห์ ตรวจสอบตราและทบทวนหาสาเหตุด้วยความรอบคอบและการเข้าถึงข้อมูล

๒) พลธรรม ๕ หรือ พละ ๕ คือ กำลังห้าประการ ได้แก่

ศรัทธาพละ หมายถึง ความเชื่อ กำลังการควบคุมความสงสัย

วิริยะพละ หมายถึง ความเพียร กำลังการควบคุมความเกียจคร้าน

สติพละ หมายถึง ความระลึกได้ กำลังการควบคุมความประมาท ไม่ใส่ใจ ใจลอย ไร้สติ

สมาธิพละ หมายถึง ความตั้งใจมั่น กำลังการควบคุมการวอกแวกไขว่ไขว่ ฟุ้งซ่าน

ปัญญาพละ หมายถึง ความรอบรู้ กำลังการควบคุมเพิกเฉยไม่สนใจ หลงงมงาย

โดยหลักธรรมที่คู่กับอินทรีย์ ๕ คือศรัทธินทรีย์ วิริยอินทรีย์ สตินทรีย์ สมานินทรีย์ ปัญญินทรีย์ โดยมีความเหมือนความแตกต่างและความเกี่ยวเนื่องคือ พละ ๕ เป็นธรรมที่กำจัดการอกุศลนิเวรณ อินทรีย์เป็นธรรมเสริมสร้างกุศลอิทธิบาท

๓) สาราณียธรรม ๖ หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี มีอยู่ ๖ ข้อ คือ

กายกรรม หมายถึง อันประกอบด้วยเมตตา คือ การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา เช่นการให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ไม่รังแกทำร้ายผู้อื่น

วจีกรรม หมายถึง อันประกอบด้วยเมตตา คือ การมีวาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พุดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

มโนกรรม หมายถึง อันประกอบด้วยเมตตา คือ ความคิดที่ประกอบด้วยเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นการคิดดีต่อกันไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท หากทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในสังคม

สาธารณโภคี หมายถึง การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร เพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน

ศีลสามัญญตา หมายถึง ความรักใคร่สามัคคี รักษาศีลอย่างเคร่งครัดเหมาะสมตามสถานะของตนมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะ ไม่เอารัตเอาเปรียบผู้อื่น

ทิวฐีสามัญญตา หมายถึง การมีความเห็นร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ

โดยสาราณียธรรมทั้ง ๖ ประการ ที่ผู้ใดได้ประพฤติจะเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกื้อกูลกันไม่ทะเลาะวิวาทกัน อันจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันตลอดไป

๔) จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การทำให้ชีวิตเป็นปกติสุข ชีวิตที่ดี และชีวิตที่มีความหมาย จากการเรียนรู้ การรับรู้ ทักษะที่ดี การพัฒนาการ ความคาดหวัง การคิดในทางสร้างสรรค์ และการมองโลกในแง่ดี ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรูสึกมีคุณค่าให้แก่บุคคลและมองโลกในแง่ดี

คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive Personal Traits) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีและจุดแข็งของบุคคล เป็นบุคลิกภาพเชิงบวก และคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง

องค์กรที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Institutions) เป็นการส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่สร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่บุคคลทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี

๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคือ พระไตรปิฎก จิตวิทยาเชิงบวก แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยา งานเขียนของผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน รวมถึงได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ ๑.๑ การแสดงแผนภาพเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

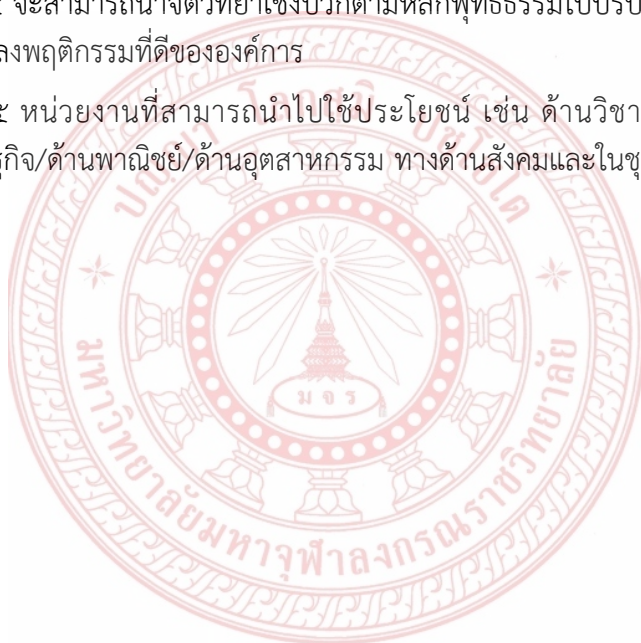
๑.๗.๑ จะทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๑.๗.๒ จะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ขององค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

๑.๗.๓ จะทำให้ได้องค์ความรู้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมองค์กรในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงไทยแลนด์ ๔.๐

๑.๗.๔ จะสามารถนำจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมไปปรับใช้กับองค์กรในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กร

๑.๗.๕ หน่วยงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ/ด้านพาณิชย์/ด้านอุตสาหกรรม ทางด้านสังคมและในชุมชน



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง จิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกของภาวะผู้นำ เพื่อบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ บุคลากรให้มีศักยภาพและคุณภาพในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และพัฒนา พัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อความเป็นเลิศของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีหัวข้อดังนี้

- ๑) การค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทหรือโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๒) การศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับพุทธจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำองค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร
- ๓) การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กร
- ๔) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมทางจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะผู้นำองค์กร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๒.๑ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

โดยนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมมีหน้าที่ ดังนี้

- ๑) จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม
- ๒) จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม
- ๔) จัดให้มีระบบและการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยจากอุตสาหกรรม
- ๕) อนุญาต อนุมัติการประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้ได้เพิ่มเติม ซึ่งสิทธิประโยชน์ สิ่งจูงใจ และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม

๒.๑.๑ การนิคมอุตสาหกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อให้บริการ ดังนี้

- ๑) การเตรียมพร้อมด้วยปัจจัยการผลิตซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
- ๒) เป็นกลไกของรัฐในการกระจายอุตสาหกรรมและความเจริญไปสู่ภูมิภาค

- ๓) เป็นกลไกของรัฐในการรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการอุตสาหกรรม
- ๔) เป็นกลไกของรัฐในการป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุภัยอันเกิดจากอุตสาหกรรม
- ๕) เป็นกลไกของรัฐในการจัดระบบและระเบียบการใช้ที่ดินในพื้นที่เฉพาะและเป็นส่วนหนึ่งของการวางผังเมืองตลอดจนการใช้ที่ดิน
- ๖) เป็นกลไกของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมทั่วไปอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและรวมถึงอุตสาหกรรมพื้นฐาน

๒.๑.๒ การให้บริการเบ็ดเสร็จครบวงจร

การจัดตั้งสำนักบริการเบ็ดเสร็จครบวงจร (One Stop Service Center : OSS) ขึ้น เพื่อให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการในการทำธุรกิจกับการนิคมอุตสาหกรรม เช่น การซื้อหรือเช่าที่ดิน การแนะนำพื้นที่ที่เหมาะสมในการตั้งโรงงาน การอนุมัติคำขออนุญาตและการออกใบรับรองที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อการจัดตั้งบริษัทหรือโรงงาน ในทุกขั้นตอนโดยง่ายหรือแม้แต่การพัฒนาจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม

๑) **ขั้นตอนดำเนินการ** ในปัจจุบันการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีนิคมอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการแล้ว ๕๖ นิคม กระจายอยู่ใน ๑๖ จังหวัด ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมที่ กนอ. ดำเนินการเอง จำนวน ๑๓ นิคม และนิคมอุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินงานกับผู้พัฒนา จำนวน ๓๒ นิคมอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเหตุการณ์มหาอุทกภัยเมื่อปี ๒๕๕๔ ทำให้นิคมอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายในอนาคต และเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่ประกอบกิจการเกี่ยวเนื่องกับโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมและประชาชนที่ได้รับผลกระทบ โดยรัฐบาลจึงได้ให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุนในการสร้างเขื่อนกั้นน้ำรอบนิคมอุตสาหกรรม ๒ ใน ๓ ของงบประมาณการก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำรอบนิคมอุตสาหกรรมทั้ง ๖ แห่ง ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรม บางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) นิคมอุตสาหกรรมของสหรัตนนคร สวนอุตสาหกรรม บางกะปิ เขตอุตสาหกรรม โรจนะ เขตอุตสาหกรรม นวนคร ในวงเงิน ประมาณ ๓,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีความยาวรอบพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ ๑๔๓ กิโลเมตร

๒) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ การนิคมอุตสาหกรรม ได้จัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันน้ำท่วม (Flood Protection / Flood Defence Unit) รวมความยาวประมาณ ๒๐ กิโลเมตร อุปกรณ์ชนิดนี้จะเป็นตัวสำรองเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ในพื้นที่ชั้นในของนิคมฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันน้ำท่วมในกรณีฉุกเฉินและความรวดเร็วในการจัดการกับปัญหามีคุณลักษณะที่สามารถติดตั้งได้รวดเร็ว โดยภายใน ๑ ชั่วโมง สามารถติดตั้งได้ระยะทาง ๑ กิโลเมตร และทันช่วงที่ เคลื่อนย้ายได้สะดวก สามารถถอดประกอบได้เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจสามารถรับแรงดันน้ำในระดับสูงได้ มีโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ แข็งแรง ทนทาน ทั้งยังสามารถจัดวางในพื้นที่โค้งงอ ๔๕-๙๐ องศาได้อย่างต่อเนื่องและสามารถปรับเพิ่มความยาวหรือปรับให้สั้นลงได้ มีอัตราการรั่วซึมต่ำ

ประหยัดแรงงานคน และกลับมาใช้ใหม่ได้ เก็บรักษาไว้ที่นิคมฯ ลาดกระบัง นิคมฯ สมุทรสาคร และนิคมอุตสาหกรรมบางพลีด้วย



ภาพที่ ๒.๑ แสดงสำนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๑.๓ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.)

กนอ. เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๙ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ และตราเป็นพระราชบัญญัติ กนอ. พ.ศ. ๒๕๒๒ ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๙ และได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อขยายขอบเขตของการพัฒนาพื้นที่จากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคบริการ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในการ พัฒนาและจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม โดยจัดพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่ร่วมกันอย่างมีระบบและมีระเบียบ และเป็นกลไกของรัฐบาลในการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกสู่ภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมี "นิคมอุตสาหกรรม" เป็นเครื่องมือดำเนินการ เพื่อเพิ่มมูลค่าการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมและรองรับการประกอบกิจการโรงงาน อุตสาหกรรมให้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และก่อให้เกิดการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม ไปสู่ทุกภูมิภาคของประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ขยายขอบเขตการพัฒนาจากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคบริการ

๑) นิคมอุตสาหกรรม ทำหน้าที่เป็นเขตพื้นที่ดิน เพื่อจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม เข้าไปอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วยพื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสีย ส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้น ยังประกอบด้วย บริการอื่น ๆ ที่จำเป็นอีก อาทิ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์ ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัย สำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

๒) ภาระหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

(๑) จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม

(๒) จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม

(๔) จัดให้มีระบบและการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุจากอุตสาหกรรม

(๕) อนุญาต อนุมัติการประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้ได้เพิ่มเติมซึ่งสิทธิประโยชน์ สิ่งจูงใจ และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม

๒.๑.๔ บทบาทของนิคมอุตสาหกรรม

๑) ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการผลิตซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

๒) เป็นกลไกของรัฐในการกระจายอุตสาหกรรมและความเจริญไปสู่ภูมิภาค

๓) เป็นกลไกของรัฐในการรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการอุตสาหกรรม

๔) เป็นกลไกของรัฐในการป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุอันเกิดจากอุตสาหกรรม

๕) เป็นกลไกของรัฐในการจัดระบบและระเบียบการใช้ที่ดิน ในพื้นที่เฉพาะและเป็นส่วนหนึ่งของการวางผังเมืองตลอดจนการใช้ที่ดิน

๖) เป็นกลไกของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมทั่วไป อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและรวมถึงอุตสาหกรรมพื้นฐาน

๒.๑.๕ การบริการเบ็ดเสร็จครบวงจร

โดย กนอ. ได้จัดตั้งสำนักบริการเบ็ดเสร็จครบวงจร (One Stop Service Center : OSS) ขึ้น เพื่อให้บริการแบบเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการในการทำธุรกิจกับ กนอ. ไม่ว่าจะเป็นการซื้อหรือเช่าที่ดิน การแนะนำพื้นที่ที่เหมาะสมในการตั้งโรงงาน การอนุมัติคำขออนุญาตและการออกใบรับรองที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อการจัดตั้งโรงงานในทุกขั้นตอนโดยง่าย หรือแม้แต่การพัฒนาจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมร่วมกับ กนอ.

๑) การพัฒนา กนอ. ปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการแล้ว ๕๕ นิคมฯ กระจายอยู่ใน ๑๖ จังหวัด ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมที่ กนอ.ดำเนินการเอง จำนวน ๑๓ นิคม และนิคมอุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินงานกับผู้พัฒนา จำนวน ๔๒ นิคมอุตสาหกรรม

๒) การกำกับดูแลกิจการของ กนอ. ซึ่งให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อันเป็นพื้นฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นต่อผู้ประกอบการ ผู้พัฒนานิคมฯ ชุมชน ผู้ร่วมทุน หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งนี้ คณะกรรมการ กนอ. ได้แต่งตั้งคณะ อนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับรวมถึงคณะกรรมการการใช้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนกำหนดค่านิยมร่วม ซึ่งประกอบไปด้วย

- (๑) นโยบายด้านบทบาทและความรับผิดชอบต่อของคณะกรรมการ กนอ.
- (๒) นโยบายด้านผู้ประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- (๓) นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร
- (๔) นโยบายด้านบุคลากรและการเรียนรู้

โดย กนอ. ได้ดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีข้างต้น ที่เน้นประสิทธิภาพ การควบคุม การตรวจสอบ การถ่วงดุล เปิดเผยข้อมูล ความโปร่งใส ตลอดจนจริยธรรมและจรรยาบรรณ คำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่าง ๆ และตอบสนองต่อความต้องการ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและคุมเข้มแข็งของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แนวปฏิบัติในการรับเรื่องร้องเรียน และการให้ความคุ้มครอง ตามนโยบาย กนอ.ใสสะอาด โดยการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยหรือกฎหมาย การทุจริต ประพฤติมิชอบ ฝ่าฝืนจริยธรรม จรรยาบรรณของ กนอ. ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑) เจตนาธรรม โดยให้การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนตามนโยบาย กนอ.ใสสะอาด การให้ความคุ้มครองตามนโยบายการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยหรือกฎหมายการทุจริต ประพฤติมิชอบ ฝ่าฝืนจริยธรรม จรรยาบรรณของ กนอ. มีแบบแผนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว เพื่อให้ กนอ. มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอันจะนำไปให้ กนอ. เจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืนและสง่างาม

(๑) เพื่อให้พนักงานดำเนินงานอย่างถูกต้องโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยสอดคล้องกับกฎหมาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณ ประมวลจริยธรรมรวมทั้งระเบียบต่าง ๆ ของ กนอ.

(๒) เพื่อให้พนักงานแจ้งอย่างสุจริตถึงพฤติกรรม หรือการปฏิบัติที่บ่งชี้ว่าขัด หรือสงสัยว่าขัดต่อกฎหมายโดยการทุจริต ประพฤติมิชอบ ฝ่าฝืนจริยธรรม จรรยาบรรณ ให้ กนอ. ทราบผ่านช่องทาง การร้องเรียนต่าง ๆ ที่ กนอ. จัดเตรียมให้

(ก) เพื่อให้พนักงานผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน ให้ความร่วมมือกับ กนอ. ด้วยความสุจริตใจตามนโยบายนี้ ได้รับความคุ้มครอง รวมถึงได้รับการป้องกันจากการถูกกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากการร้องเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

(ข) เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่าการรายงานและการแจ้งข้อมูลความผิดปกติในการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นจะไม่สร้างความลำบากหรือได้รับการลงโทษจากการร้องเรียนหรือการแจ้งข้อมูลดังกล่าว จึงสร้างกลไกสำหรับการป้องกันและการลดความกดดันที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างไม่เป็นธรรมกับผู้รายงาน หรือแจ้งข้อมูล ซึ่งรวมถึงการได้รับการปฏิบัติไม่ดีหรือถูกข่มขู่

๒) การควบคุมภายใน กนอ. ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินฯ มีการประเมินการควบคุมทั้งการประเมินผลระหว่างการทำงาน (Ongoing Monitoring) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลเป็นรายครั้ง (Separate Evaluation) ซึ่งประกอบด้วย การประเมินการควบคุมด้วยตนเอง (Control Self Assessment : CSA) และการประเมินการควบคุมอย่างอิสระ (Independent Assessment) โดยฝ่ายตรวจสอบภายใน ซึ่งข้อตรวจพบจากการตรวจสอบและการสอบทานอื่น ๆ ทั้งทางด้านการเงิน และมีใช้การเงิน ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ และมีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ กนอ. เป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในการจัดการที่มีความเท่าเทียม เป็นธรรมมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อันนำไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่มีความเชื่อมโยงและเกื้อกูลกันภายใต้ ๕ องค์กรประกอบ คือ สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล

๓) การบริหารจัดการสารสนเทศ กนอ. ได้พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมบริการ เพื่อยกระดับการให้บริการต่าง ๆ ของ กนอ. ดังนี้

(๑) โครงการยกระดับศูนย์บริการธุรกิจ Total Solution Center (TSC) ที่สำนักงานใหญ่และสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศ ด้านระบบอนุมัติ-อนุญาตทางอิเล็กทรอนิกส์ (electronics Permission & Privilege หรือ e-PP) ซึ่งครอบคลุมการให้บริการด้านสิทธิประโยชน์การใช้ที่ดิน การประกอบกิจการ และการขออนุญาตก่อสร้าง โดยรองรับการให้บริการผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ทั้งระบบปฏิบัติการ Android และ iOS เพื่อการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องแบบอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสาร (e-Paperless) ผ่านระบบ National Single Windows ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่าย ลดเวลาในการเดินทาง ลดขั้นตอน รวมทั้งความซ้ำซ้อนในการติดต่อกับหลายหน่วยงาน

(๒) การยกระดับระบบสารสนเทศทางบัญชี การเงิน งบประมาณ การบริหารพัสดุ และการบริหารงานบุคคล (Enterprise Resource Planning หรือ ERP) เพื่อปรับปรุงและสนับสนุนกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(๓) การให้บริการอินเทอร์เน็ตไร้สาย (IEAT Free Wi-Fi) เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้มาติดต่อที่สำนักงานใหญ่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing) เพื่อเพิ่มเสถียรภาพให้แก่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

(๔) การยกระดับศูนย์ปฏิบัติการ กนอ. โดยจัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Monitoring & Control Center หรือ EMCC) เพิ่มขึ้นอีก ๒ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง ได้แก่ นิคมฯลาดกระบัง นิคมฯภาคเหนือ นิคมฯ บางปะอิน นิคมฯ บางปู นิคมฯ แหลมฉบัง นิคมฯ มาบตาพุด ท่าเรือมาบตาพุด นิคมฯอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมฯสมุทรสาคร และนิคมฯภาคใต้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อม สามารถติดตาม และสั่งการเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นผ่านการประชุมทางไกล (VDO Conference) พร้อมกันทุกศูนย์

(๕) การประกาศใช้แนวนโยบาย และแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของ คณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์กับ กนอ.

(๖) การจัดทำและซ้อมแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Business Continuity Planning หรือ BCP (IT)) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ กนอ. สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง แม้ในขณะที่เกิดเหตุการณ์อื่นทำให้เกิดการหยุดชะงัก หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินทางธุรกิจ พร้อมการจัดเตรียมศูนย์คอมพิวเตอร์สำรอง และโครงสร้างพื้นฐานที่ศูนย์ปฏิบัติการสำรอง พร้อมรองรับปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการหลักได้ทันที

๒.๑.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ได้กำหนดนโยบายการบริหาร และพัฒนาบุคลากร กนอ. ไว้ว่า “มุ่ง สร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องด้วยการ คัดคนดีสร้างคนเก่ง พัฒนาโครงสร้างและระบบงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมุ่งสร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องด้วยการพัฒนาพนักงาน ให้มีการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และมีพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ” ซึ่ง กนอ. ได้มีการพัฒนา และปรับปรุงระบบการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล ให้เต็มศักยภาพ โดยมีการทบทวนปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPI) ผลการดำเนินงานที่เชื่อมโยง และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร หน่วยงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงาน รวมทั้งเพื่อให้มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งตัวชี้วัด ประกอบด้วย Team-based KPI, Individual KPI และตัวชี้วัดที่สะท้อนคุณค่าร่วม (Core Value) ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับถือเป็นหัวใจของ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล



โดย กนอ. มีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร กนอ. เช่น การศึกษา/อบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้เพิ่มสวัสดิการให้บุคลากร กนอ. ดังนี้

๑) เครื่องแบบพนักงานในอัตราไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท/คน/ปีงบประมาณ ตามข้อบังคับว่าด้วยการช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าเครื่องแบบ พ.ศ. ๒๕๕๙

๒) เครื่องฟื้นคืนหัวใจด้วยระบบไฟฟ้าอัตโนมัติ (Automated External Defibrillator : AED) เพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วยฉุกเฉินจากภาวะหัวใจหยุดเต้นเฉียบพลัน

๓) อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ในสำนักงาน นิคมอุตสาหกรรม/ท่าเรืออุตสาหกรรม รวมทั้งพนักงานที่เข้าข่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามลักษณะความเสี่ยงในแต่ละพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม/ท่าเรืออุตสาหกรรม มีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

๔) ทบทวนหลักเกณฑ์ การมอบสวัสดิการโดยจัดของที่ระลึกสำหรับพนักงานเกษียณอายุราชการ และลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาการจ้างอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป มีอายุครบ ๖๐ ปี

๒.๑.๗ บริเวณที่ตั้งและสภาพแวดล้อมเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค

นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ตั้งอยู่หมู่ ๑ ตำบลบ้านเลน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ๒๒ โรงงาน และพนักงาน ๒๗,๕๑๑ คน ในเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค



ภาพที่ ๒.๒ แสดงบริเวณในเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หน้าที่ของนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

- ๑) จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม
- ๒) จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม
- ๔) จัดให้มีระบบและการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยจากอุตสาหกรรม
- ๕) อนุญาต อนุมัติการประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้ได้เพิ่มเติมซึ่งสิทธิประโยชน์ สิ่งจูงใจ และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม

บทบาทของนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

- ๑) ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการผลิตซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

- ๒) เป็นกลไกของรัฐในการกระจายอุตสาหกรรมและความเจริญไปสู่ภูมิภาค
- ๓) เป็นกลไกของรัฐในการรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการอุตสาหกรรม
- ๔) เป็นกลไกของรัฐในการป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุอันเกิดจากอุตสาหกรรม
- ๕) เป็นกลไกของรัฐในการจัดระบบและระเบียบการใช้ที่ดินในพื้นที่เฉพาะและเป็นส่วนหนึ่งของผังเมืองตลอดจนการใช้ที่ดิน
- ๖) เป็นกลไกของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมทั่วไปอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและรวมถึงอุตสาหกรรมพื้นฐาน

เนื่องจากเหตุการณ์มหาอุทกภัยเมื่อปี ๒๕๕๔ ทำให้นิคมอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายในอนาคต และเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน ทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่ประกอบกิจการเกี่ยวเนื่องกับโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมและประชาชนที่ได้รับผลกระทบ โดยรัฐบาลจึงได้ให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุนในการสร้างเขื่อนกั้นน้ำรอบนิคมอุตสาหกรรม ๒ ใน ๓ ของงบประมาณการก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำรอบนิคมอุตสาหกรรมทั้ง ๖ แห่ง ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (อุตสาหกรรมไฮเทค) นิคมอุตสาหกรรมของสหรัตนนคร สวนอุตสาหกรรมบางกะดี เขตอุตสาหกรรมโรจนะอุตสาหกรรม นวนคร ในวงเงินประมาณ ๓,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีความยาวรอบพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ ๑๔๓ กิโลเมตร

โดยในปี ๒๕๕๖ ทาง ก.นอ. ได้จัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันน้ำท่วม (Flood Protection / Flood Defence Unit) รวมความยาวประมาณ ๒๐ กิโลเมตร อุปกรณ์ชนิดนี้จะเป็นตัวสำรองเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ในพื้นที่ชั้นในของนิคมฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันน้ำท่วมในกรณีฉุกเฉินและความรวดเร็วในการจัดการกับปัญหามีคุณลักษณะที่สามารถติดตั้งได้รวดเร็ว โดยภายใน ๑ ชั่วโมง สามารถติดตั้งได้ระยะทาง ๑ กิโลเมตร และทันท่วงที เคลื่อนย้ายได้สะดวก สามารถถอดประกอบได้เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจสามารถรับแรงดันน้ำในระดับสูงได้ มีโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ แข็งแรง ทนทาน ทั้งยังสามารถจัดวางในพื้นที่โค้งงอ ๔๕-๙๐ องศาได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับเพิ่มความยาวหรือปรับให้สั้นลงได้ มีอัตราการรั่วซึมต่ำ ประหยัดแรงงานคน และกลับมาใช้ใหม่ได้ เก็บรักษาไว้ที่นิคมฯ ลาดกระบัง นิคมฯ สมุทรสาคร และนิคมอุตสาหกรรมบางพลีด้วย

๒.๒ การศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับพุทธจิตวิทยาเชิงบวก

โดยพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม ๒๐ อังคุดตริกนิกาย เอกกนิบาต ที่กล่าวถึงสภาพจิตเดิมของมนุษย์ว่าบริสุทธิ์ผ่องใส ปราศจากอุปกิเลสเครื่องเศร้าหมอง การที่บุคคลมีสุขภาพจิตเสื่อมโทรม เพราะถูกกลุ้มรุมด้วยปัญหาทางจิตใจ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเครียด

จนเกิดวิกฤตสุขภาพจิตได้ และเล่ม ๒๕ ขุททกนิกาย ขุททกปาฐะ ธรรมบท อุทาน อิติวุตตะกัฏ สุตตนิบาต โดยเฉพาะธรรมบท ตอนว่าด้วยจิตวรรค กล่าวถึงสภาวะจิตของมนุษย์ว่ามีเช่นไรมีลักษณะอย่างไรและจะฝึกอบรมจิตได้โดยวิธีการอย่างไร สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับพุทธจิตวิทยาส่วนหนึ่งได้

พระพุทโธสเถระ ผู้รจนา “คัมภีร์วิสุทธิมรรคฉบับมหาวิทยาลัทยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภาค ๑-๒” กล่าวถึงความบริสุทธิ์แห่งจิตตามขั้นตอนของไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นคัมภีร์ที่ให้ทั้งหลักการและวิธีการอย่างละเอียดโดยเฉพาะสมาธิเนเทศ การเจริญสมาธิเพื่อให้เกิดปัญญา ซึ่งศีล สมาธิ ปัญญา ต่างเกิดเพราะอาศัยกันและกัน คือหากไม่มีศีล สมาธิก็ไม่เกิด, หากสมาธิไม่เกิด ปัญญาก็ไม่เกิด, และหากปัญญาไม่เกิด วิปัสสนาซึ่งเป็นตัวการให้เห็นแจ้งบรรลุมรรคถึงการกำจัดกิเลสสภาวะก็ไม่เกิด หากจิตเห็นแจ้งถึงขั้นวิปัสสนา ก็จะหลุดพ้นจากอุปกิเลสทั้งปวง ถึงความหมดจดผ่องใส

๒.๒.๑ หลักพุทธธรรม^๑ คือ อิทธิบาท ๔ พลธรรม ๕ สารานियธรรม ๖ และสัปปริสธรรม ๗ คำสอนทางพระพุทธศาสนา มีรากฐานที่เฉพาะเจาะจง ในเรื่องความเข้าใจสภาพจิตใจและ ความสุข พระพุทธเจ้าทรงสอนว่า ชีวิตเป็นทุกข์ ที่เกิดจากการยึดมั่นแนวคิดหรือความหวังเกี่ยวกับชีวิตและ ธรรมชาติความจริงที่ไม่ประกอบด้วยกุศลโอบาย และสอนว่า การปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ ๘ (ซึ่งเป็นหลักที่สัมพันธ์กับการใช้ชีวิตที่ประกอบด้วยจริยธรรมและความเมตตากรุณา) จะช่วยกำจัดความรู้สึกว่ามีตัวตนที่ไม่เป็นกุศลโอบาย และกำจัดความทุกข์ที่มาพร้อมกับการไม่เห็นความจริงของชีวิต ในปัจจุบันมีนักวิทยาศาสตร์จำนวนหนึ่งที่กำลังศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้า และเชื่อมคำสอนกับ ความรู้ทางประสาทวิทยาศาสตร์ในเรื่องสติ การอบรมจิต และวิธีการใช้ชีวิตเป็นอิสระจากความยึดมั่นที่ไม่ดี เพื่อให้มีชีวิตที่เป็นกุศล ถูกจริยธรรม และมีความสุขยิ่งกว่า

๑) **อิทธิบาท ๔** คือหลักธรรม ๔ ประการ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย

ฉันทะ หมายถึง ความรัก และความพอใจในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจ ด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อง่ายในกิจที่ทำ (การเต็มใจ)

วิริยะ หมายถึง ความเพียรในการกระทำสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายาม และมีมานะอดุทธสาหะ ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (การตั้งใจ)

จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าถึง)

วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าใจ)

^๑ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๘๔-๓๘๗.

๒) พลธรรม ๕ หรือ พละ ๕ คือ กำลังห้าประการ ได้แก่

ศรัทธาพละ ความเชื่อ กำลังการควบคุมความสงสัย

วิริยะพละ ความเพียร กำลังการควบคุมความเกียจคร้าน

สติพละ ความระลึกได้ กำลังการควบคุมความประมาท การไม่ใส่ใจ ใจลอย ไร้สติ

สมาธิพละ ความตั้งใจมั่น กำลังการควบคุมการวอกแวกไขว่ไขว่ ฟุ้งซ่าน

ปัญญาพละ ความรอบรู้ กำลังการควบคุมเพิกเฉยไม่สนใจ หลงงมง่าย

เป็นหลักธรรมที่คู่กับอินทรีย์ 5 คือ ศรัทธินทรีย์ วิริยอินทรีย์ สตินทรีย์ สมาธิอินทรีย์ ปัญญาอินทรีย์ โดยมีความเหมือนความแตกต่างและความเกี่ยวเนื่องคือ พละ ๕ เป็นธรรมที่กำจัดแก้อกุศลนิวรณ์ อินทรีย์เป็นธรรมเสริมสร้างกุศล

๓) สาราณียธรรม ๖ หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี มีอยู่ ๖ ข้อ คือ

กายกรรม อันประกอบด้วยเมตตา คือ การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา เช่น การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ไม่รังแกทำร้ายผู้อื่น

วจีกรรม อันประกอบด้วยเมตตา คือ การมีวาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พุดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

มโนกรรม อันประกอบด้วยเมตตา คือ ความคิดที่ประกอบด้วยเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นการคิดดีต่อกันไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท หากทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในสังคม

สาธารณโภคี คือ การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร เพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน

ศีลสามัญญตา คือ ความรักใคร่สามัคคี รักษาศีลอย่างเคร่งครัดเหมาะสมตามสถานะของตนมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

ทัญญูสามัญญตา คือ การมีความเห็นร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ

โดยธรรม ๖ ประการ ที่ผู้ใดได้ประพฤติจะเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกื้อกูลกันไม่ทะเลาะวิวาทกัน อันจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันตลอดไป

๔) สัมปยุตธรรม ๗ หมายถึงแนวทางหรือธรรมะที่ทำให้มนุษย์เรานี้เป็นคนดี หรือจะเรียกได้ว่าเป็นธรรมะของคนนั่นเอง ซึ่งจะประกอบด้วยแนวคิดทั้ง ๗ ข้อ ซึ่งประกอบด้วยกัน ดังนี้

ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ การที่รู้และเข้าใจความเป็นมาเป็นไปของเหตุ และเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นตามมาหากเปรียบเทียบกับชีวิตประจำวันนั้นแล้ว การที่เราเข้าใจว่าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมเราถึงจน ทำไมเราถึงรวย หากรู้และเข้าใจที่แล้วก็กำหนดแนวทางต่อไปได้นั่นเอง

อัตถ์ญญาตา เป็นผู้รู้จักผล การที่เรารู้ วิเคราะห์ และเข้าใจผลที่จะตามมาจากเหตุการณ์ต่างต่าง เช่นว่า การหยิบหลักธรรมข้อนี้ขึ้นมาอ่านแล้ว สิ่งที่เราจะได้รับแทนมานั้นคืออะไร หรืออาจจะเรียกได้ว่าการเข้าใจเป้าหมายของตนก่อนที่จะปฏิบัติสิ่งใดใด

อัตถ์ญญาตา เป็นผู้รู้จักตน การเข้าใจตนเองก็นับว่าเป็นหนึ่งแนวคิดพัฒนาตนเองเช่นกัน การศึกษาตนเองให้เข้าใจนับได้ว่าเป็นสิ่งที่เคยจะกระทำในทุกกรณี ไม่ว่าจะ เป็นหน้าที่การงาน เพศหรือฐานะ นั่นก็เพื่อการเข้าใจและแก้ไขจุดบกพร่อง

มัตถ์ญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ในหลักแนวคิดนี้ค่อนข้างสำคัญมากสำหรับการใช้ชีวิตและการบริหารสิ่งต่างต่างการประมาณกำลังของตนว่า มีขีดจำกัดเพียงใด รองรับได้เพียงใด การยกตัวอย่างเปรียบเทียบ ดังเช่นคนเรามีเพียง ต้องการถือของยี่สิบชิ้นนั้น นับว่าไม่การไม่ประมาณนั้นจะสิ่งเราอาจจะทำไม่ได้ หรือทำไปแล้วจะเกิดผลเสียตามมาทีหลัง หากยังรั้งที่จะถือของทั้งยี่สิบชิ้นด้วยสองของก็อาจจะตกลงมาแตกหักเสียหายได้

กาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล ถูกกาลเทศะ วลีนี้ น่าจะสามารถอธิบายความหมาย ผู้รู้กาลได้เป็นอย่างดี การตกต่อเวลา และการแบ่งเวลาจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับตัวเองไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การตื่น การนอนหลับ

ปริสัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท บริษัทในที่นี้หมายถึงกลุ่มคน หรือชุมชน การที่รู้จักเข้าใจว่าชุมชนของเรามีอะไร ทำอะไรนั้นจะเป็นประโยชน์มากมายหลายหลายอย่างแก่ ตัวเองและผู้อื่น

บุคคลปโรปรัชญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตพาไปหาผล สุภาสิตไทยบทนี้ มีมิใช่การที่ยกทางเย็นย่อแก่เหล่าบัณฑิต แต่ความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นหมายถึง การเลือกคบคนให้ถูกทางและรู้ว่าควรกระทำต่อผู้นั้นเช่นไรเพื่อเกิดประโยชน์ ความสุขแก่ตนและผู้อื่น

๒.๒.๒ ศาสนาพุทธกับจิตวิทยา^๒ (Buddhism and psychology) เหลื่อมกันทั้งในทางทฤษฎีและการปฏิบัติในศตวรรษที่ผ่านมา โดยมีความเกี่ยวข้องกันหลัก ๆ ๔ อย่าง ดังนี้

๑) ปรากฏการณ์วิทยาเชิงพรรณนา (Descriptive phenomenology) โดยนักวิชาการตะวันตกได้พบในคำสอนของพระพุทธเจ้า ความรู้ในเรื่องจิตวิทยาเชิงปรากฏการณ์ (phenomenological psychology) ซึ่งเป็นการตรวจสอบจิตใจของตนเองอย่างละเอียด โดยเฉพาะจากพระอภิธรรม

๒) เป้าหมายในการบำบัดทางจิต มีนักจิตวิทยามนุษยนิยมได้เริ่มใช้แนวคิดไม่แบ่งเป็นสอง(non-dualism) และประสบการณ์รู้ความจริงของธรรมชาติ โดยเป็นเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง การพ้นจากโรคและของชีวิต มีการเผยแพร่ทฤษฎีที่แสดงความเชื่อมต่อกันในปี ๒๕๓๖

๓) การใช้ในการรักษา มีผู้บำบัดรักษาทางสุขภาพจิตในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติของศาสนาพุทธ (การเจริญสติ) สามารถบำบัดปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีหลักฐานที่ปรากฏให้เห็น

^๒ <https://th.wikipedia.org/wiki/ศาสนาพุทธกับจิตวิทยา>, ออนไลน์, สืบค้นวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

๔) จิตวิทยา หรือเรื่องทางจิตวิญญาณยอตนนิยม (ของโลกตะวันตก) จิตวิทยาได้กลายเป็นเรื่องนิยม แล้วผสมกับเรื่องทางจิตวิญญาณจนกลายเป็นความเชื่อสมัยใหม่ที่เรียกในโลกตะวันตกว่า นิวเอจ (New Age) แนวคิดพุทธต่าง ๆ เป็นส่วนผสมที่สำคัญของความเชื่อนี้

๒.๒.๓ เรื่องกรรม ที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร สรุปได้ ดังนี้^๓

กรรม ๒ (การกระทำ, การกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา ทางกายก็ตามทางวาจาก็ตาม ทางใจก็ตาม - action; deed)

๑) **อกุศลกรรม** (กรรมที่เป็นอกุศล, กรรมชั่ว, การกระทำที่ไม่ดี ไม่ฉลาด ไม่เกิดจากปัญญา ทำให้เสื่อมเสียคุณภาพชีวิต หมายถึง การกระทำที่เกิดจากอกุศลมูล คือ โลภะ โทสะ หรือโมหะ - unwholesome action; evil deed; bad deed)

๒) **กุศลกรรม** (กรรมที่เป็นกุศล, กรรมดี, การกระทำที่ดี ฉลาด เกิดจากปัญญา ส่งเสริมคุณภาพของชีวิตจิตใจ หมายถึง การกระทำที่เกิดจากกุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ หรืออโมหะ - wholesome action; good deed)

กรรม 3 ประกอบด้วย

๑) **กายกรรม** คือ ทำกรรมด้วยกาย ไม่ว่าจะทำกรรมชั่วหรือกรรมดี จัดเป็นกายกรรม เหมือนกันกายกรรมทางชั่ว มี ๓ อย่าง คือ ฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ ประพฤติผิดในกาม เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กายทุจริต แปลว่า ประพฤติชั่วทางกาย ซึ่งกายกรรมทางดี มี ๓ อย่างคือ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤตินอกกาม เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กายสุจริต แปลว่า ประพฤติชอบทางกาย

๒) **วจีกรรม** คือ การกระทำทางวาจาคือทำกรรมด้วยวาจา ด้วยคำพูด ไม่ว่าจะทำกรรมชั่วหรือกรรมดี จัดเป็นวจีกรรมเหมือนกันวจีกรรมทางชั่ว มี ๔ อย่าง คือ พูดเท็จ พูดคำหยาบ พูดส่อเสียด พูดเพื่อเจ้า เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า วจีทุจริต วจีกรรมทางดี มี ๔ อย่าง คือ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดเพื่อเจ้า เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า วจีสุจริต

๓) **มโนกรรม** คือ การกระทำทางใจ คือ ทำกรรมด้วยการคิด ไม่ว่าจะทำกรรมชั่วหรือกรรมดี จัดเป็นมโนกรรมเหมือนกัน โดยมีมโนกรรมทางชั่ว มี ๓ อย่าง คือ โลภ อยากรได้ของเขา พยาบาทปองร้ายเขา เห็นผิดจากคลองธรรม เรียกอีกอย่างว่า มโนทุจริต (ประพฤติชั่วด้วยใจ) มโนกรรมทางดี มี ๓ อย่าง คือ ไม่โลภอยากรได้ของเขา ไม่พยาบาทปองร้ายเขา เห็นชอบตามคลองธรรม เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มโนสุจริต (ประพฤติชอบด้วยใจ)

กรรม ๑๒ เป็นผลตามเวลา

๑) ทิฏฐธรรมเวทนียกรรม เป็นกรรมให้ผลในชาตินี้

๒) อุปปัชชเวทนียกรรม เป็นกรรมให้ผลในชาติหน้า

^๓ อ่างแล้ว, พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๑๕๙-๑๖๔.

- ๓) อปรปรเวทนิยกรรม เป็นกรรมให้ผลในชาติต่อ ๆ ไป
- ๔) อโหสิกรรม เป็นกรรมที่เลิกให้ผล คือให้ผลเสร็จไปแล้ว หรือหมดโอกาสจะให้ผลต่อไป
- ๕) ชนกกรรม เป็นกรรมที่แต่งมาดีหรือชั่ว
- ๖) อุปถัมภกกรรม เป็นกรรมที่สนับสนุน ส่งให้ดียิ่งขึ้น กรรมเดิมแต่งให้ชั่ว ก็ส่งให้ชั่วยิ่งขึ้น
- ๗) ปุ่ปีฬกรรม เป็นกรรมปีบคั้นหรือขัดขวางกรรมเดิม คอยเบียนชนกกรรม เช่นเดิม แต่งมาดีเปลี่ยนให้ชั่ว เดิมแต่งมาชั่วเปลี่ยนให้ดี
- ๘) อุฆาตกรรม กรรมตัดรอน เป็นกรรมพลิกหน้ามือเป็นหลังมือ เช่นเดิมชนกกรรม แต่งไว้ดีเลิศ กลับที่เดียวลงเป็นขอตานหรือตายไปเลย หรือเดิมชนกกรรมแต่งไว้เลวมาก กลับที่เดียว เป็นพระราชหรือมหาเศรษฐีไปเลย
- ๙) ครุกรรม กรรมหนัก เป็นกรรมฝ่ายดี เช่น ทำสมาธิจนได้ฌาน กรรมฝ่ายชั่ว เช่น การทำอนันตริยกรรม มีฆ่าบิดามารดาเป็นต้น เป็นกรรมที่จะให้ผลโดยไม่มีกรรมอื่นมาขวางหรือกั้นได้
- ๑๐) พหุลกรรม เป็นกรรมที่ทำมาจนชิน
- ๑๑) อาสันนกรรม เป็นกรรมที่ทำเมื่อใกล้ตายหรือที่เอาจิตใจจ่อในเวลาใกล้ตาย อาสันนกรรมย่อมส่งผลให้ไปสู่ที่ดีหรือชั่วได้ เปรียบเหมือนโคแก่ที่อยู่ปากคอก แม้มแรงจะน้อย เมื่อเปิดคอกก็ออกได้ก่อน
- ๑๒) กตัตตากรรม เป็นกรรมสักแต่ว่าทำ คือ เจตนาไม่สมบูรณ์ อาจจะทำด้วยความประมาทหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ แต่ก็อาจส่งผลดีร้ายให้ได้เหมือนกัน ในเมื่อไม่มีกรรมอื่นจะให้ผลแล้ว

๒.๒.๔ การบริหารตามแบบธรรมมาธิปไตย^๔

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้อธิบายถึงการบริหารตามแนวของพระพุทธศาสนาว่า พุทธวิธีบริหารยึดหลักธรรมมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งเป็นอัตตาธิปไตย ผู้บริหารที่เป็นอัตตาธิปไตยก็มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนหรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้งโดยยึดคิดว่าถูกต้องคือถูกใจข้าพเจ้า ผู้บริหารประเภทนี้มักลงท้ายด้วยการเป็นเผด็จการ ส่วนผู้บริหารที่เป็นโลกาธิปไตยก็พยายามเอาใจทุกคนเพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้ เขาพยายามทำให้ถูกใจทุกคนซึ่งก็เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ผู้บริหารประเภทนี้มักหนีปัญหา เมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กรก็พยายามลอยตัวหนีปัญหา ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นธรรมาธิปไตย เขายึดถือคิดว่าถูกต้องไม่จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขากล้าตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยไม่พยายามลอยตัวหนีปัญหา เขายึดถือว่าอำนาจหน้าที่ มาพร้อมกับความรับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่กว่านั้นคือประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้า

^๔ https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid, ออนไลน์, สืบค้นวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

เห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่” โดยอธิบายวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปีเป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร เป็นหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณา หน้าที่ (function) ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC^๕

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

๒.๒.๕ คุณลักษณะของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาหลักประจำชาติ การนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้จะสอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย เพราะการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ก็เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี และคำสั่งสอนที่สำคัญ ๆ ของพระพุทธองค์ ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่ดีหรือวิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดีเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ ดังเช่น

ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ, อธิษฐานธรรม ๔, พรหมวิหารธรรม ๔, อคติ ๔, คหิสุข ๔, สังคหะวัตถุ ๔, ขันติโสรัจจะ หิริโอตตปปะ, อิทธิบาท ๔, เวสาร์ชชกรณะ ๕, ยุติธรรม ๕, อปริหานิยธรรม ๗, นาถกรณธรรม ๑๐, กัลยาณมิตรธรรม ๗ และบารมี ๑๐ ประการ (ทศบารมี) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและจัดการสมัยใหม่ได้ เพราะเป็นหลักธรรม (พระพรหมคณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ๒๕๕๒ : ๘๕๒)

โดยพฤติกรรมการแสดงออกว่ายอมรับในความเป็นผู้นำ

- ๑) มั่นใจว่า ความคิดหรือความเชื่อของผู้นำคือสิ่งที่ถูกต้อง
- ๒) มีความเชื่อที่คล้ายกับผู้นำ

^๕ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริการ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๖๕.

- ๓) แสดงการยอมรับต่อผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยใด ๆ
- ๔) แสดงการให้ความรักและพึงพอใจต่อผู้นำ
- ๕) เต็มใจที่จะเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ
- ๖) พยายามลอกเลียนแบบและเอาอย่างผู้นำ
- ๗) มีความรู้สึกร่วมกับผู้นำในการปฏิบัติภารกิจ
- ๘) พยายามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การให้สูงขึ้น
- ๙) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย

๒.๒.๖ จิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นแขนงวิชาหนึ่งของจิตวิทยา ที่นำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ ในการแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาและฝึกฝนอัจฉริยภาพ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคคลปกติ ให้มีความสุขและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ปัจจุบันแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะวิธีการศึกษาจิตวิทยาแบบดั้งเดิมนั้นมีความโน้มเอียงไปทางจิตวิทยาวิวิทยา และการบำบัดรักษา ความผิดปกติทางจิต มากกว่าการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางจิต อย่างไรก็ดี แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกนั้นมี เนื้อหาสาระที่ใหม่ และแตกต่างจากจิตวิทยาแบบดั้งเดิมหลายประเด็น ทำให้มีข้อวิพากษ์วิจารณ์ ช่องว่างขององค์ความรู้ และความท้าทายอยู่หลายประการ บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอ แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก การพัฒนาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก และความท้าทายในอนาคต^๖

๑) เทคนิคการสร้างความคิดเชิงบวก การคิดเชิงบวกเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร และกระบวนการเพื่อให้เป็นการขับเคลื่อนในการ สร้างสรรค์งานตามแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ตามกระแสสังคม ที่ไม่เคยหยุดนิ่ง การสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ต่อคนอื่น ต่องานและต่อสังคมนั้น ถือเป็นต้นทุนของ การทำงานอย่างมีความสุข อาจมีการเข้าใจว่าความเก่งวิชาการเพียงอย่างเดียว จะสามารถทำให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ความคิดนี้อาจจะไม่ใช่ความคิดที่ดี และถูกต้องในสมัยนี้แล้ว เนื่องจากสภาวะ การทำงานอยู่ในองค์กรและสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงสูง และขยายวงออกไปกว้างขวางมากขึ้น กล่าวคือระบบการสื่อสารทางเทคโนโลยีจะทำให้เราสามารถมองเห็นคนอื่นทั่วโลก ในขณะเดียวกันคน อื่นทั่วโลกก็มองเห็นเราเช่นกัน จากหน่วยงานที่เคยเป็นองค์กรทางสังคมแคบ ๆ เป็นระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ประเทศ แต่ละระดับเป็นเอกเทศ ไม่ยุ่งกัน แต่ปัจจุบันนี้จะแค่เพียงกั้นหน้ากั้น ตาทำงานตามอำเภอใจไม่ได้แล้ว จำเป็นที่จะต้องเพิ่มการมองภาพองค์กรรวมให้ครอบคลุมถึงทุกระดับ โดยต้องมองไกลไปถึงระดับสากลด้วย เพราะการแข่งขันระหว่าง

องค์กรมีสูงแม้ว่า เราไม่คิดจะแข่งกับใคร เขาก็แข่งกับเรา หากเราทำดีเท่าเดิม ดีแบบเรา ที่มีความเฉพาะตัวเกินไป อาจเป็นหน่วยงานมีการพัฒนาช้า ไม่สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

^๖ สุภารัตน์ ต้นดิวิวัฒน์, จิตวิทยาเชิงบวก : แนวคิด การพัฒนาและความท้าทายในอนาคต, วารสาร พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐, (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๐), หน้าบทคัดย่อ.

บางทีองค์กรที่ทำอยู่อาจจะถูกไล่ออกจากเวทีตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ประเทศในที่สุด ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับข้อมูลหรือสารสนเทศ ย่อมจะไม่ต้องถามคนที่เก่งวิชาการอย่างเดียว คนกลุ่มนี้ มักจะยึดความคิดของตัวเอง ยึดตามทฤษฎีเท่านั้น ประยุกต์ และยืดหยุ่นไม่เป็น ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ในปัจจุบันนี้ หากต้องการบุคลากรที่สามารถยอมรับความแตกต่างของสรรพสิ่งได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นสูง ตลอดจนมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จสูง บนความถูกต้องที่แตกต่างจากการกระบวนงานแบบเดิมจะต้องคิดในเชิงบวก ทั้งนี้การสร้างความคิดเชิงบวกต่อสังคม อันหมายถึงองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตลอดจนผู้ใช้ ด้วย การสร้างแรงบันดาลใจจากความคิดเชิงบวก เพราะจะต้องเรียนรู้คน เรียนรู้งานไปพร้อม ๆ กัน ในการปฏิบัติงานในองค์กร จะต้องเรียนรู้ให้ดีทุกและกลุ่มคน ซึ่งจะต้องมีผู้มีผู้ที่เป็นผู้นำอยู่ด้วย ดังนั้น การคิดเชิงบวกจึงเปรียบเสมือนการแสวงหาโอกาสในการทำงานเพื่อให้สามารถสร้างได้ทั้งภาพลักษณ์ที่ดี มีความโดดเด่นที่สนองความต้องการของผู้ใช้และสังคม ซึ่งเป็นการสร้างให้คนอื่นหรือสังคมในการยอมรับในเรื่องคุณภาพของงานเป็นประการสำคัญ

๒) การคิดเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน การจะทำงานให้มีความสุขและประสบผลสำเร็จ เป็นเรื่องที่เริ่มต้นมาจากความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน โดยจะต้องมีความรู้สึกดี ๆ ต่อการทำงานลงมือปฏิบัติงานด้วย ความรู้สึกว่าการทำงานและเต็มใจทำ ซึ่งจะทำให้ผลงานนั้นออกมาดี ผู้ทำงานก็จะมีมีความสุข ตั้งแต่เริ่มแรก คือเริ่มคิดและจะรู้สึกมีความสุขตลอดเวลาจนงานสำเร็จ ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน จะทำให้เป็นคนเก่ง คนกล้า มีความสามารถขึ้น มีความชำนาญ เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น คล่องแคล่วมากขึ้น จึงถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า โดยต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและในช่วงเวลาที่เหมาะสมด้วย เพราะการสร้างความคิดบวกให้กับตนเองในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นไม่สามารถเลือกสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และอารมณ์จากรอบข้างได้ ซึ่งอาจจะไม่มีทั้ง สุข ทุกข์ พอใจ ไม่พอใจผสมกันไป ในการทำงานที่ต้องทำ ได้คือการจัดการกับความคิดนั้นให้อยู่ในความพร้อมที่จะทำได้ดีที่สุด ฉะนั้น ตนเองจะต้องตัดสิ่งที่ไม่ดีออกไปให้ได้หรือลดทอนลงนั่นเอง และต้องรู้จักวิธีการสร้างพลังใจให้ตนเองรู้จักว่าจะอยู่อย่างไรจึงจะมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง นั่นคือ ตนเองต้องเปิดใจ สร้างความเข้าใจ สร้างความเชื่อใจและมั่นใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จขึ้นจึงได้

๓) บุคคลสำคัญที่เกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก มีดังนี้

ศาสตราจารย์มาร์ติน เซลิเกแมน (Martin Seligman) ได้ตั้งกล่าวถึง ”จิตวิทยาเชิงบวก” เป็นจิตวิทยาของชาวตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นจุดหลักของการพัฒนา เช่น การพัฒนาด้านคุณค่า สติรับรู้ในการปฏิบัติกิจต่าง ๆ การมองโลกในแง่ดี การมีความหวัง และการมีความสุข จิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นศาสตร์ใหม่ที่เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ให้มีความสุข โดยมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาตนเอง เป็นคนดี และมองโลกในแง่ดี ทั้งยังเป็นศาสตร์ที่อาศัยสติและ

วิธีการทางวิทยาศาสตร์อื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้อ้างอิงได้ ตลอดจนการมีแนวทางปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ชัดเจน^๗

ศาสตราจารย์อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, Abraham, 1954 : Positive Psychology Motivation and Personality) ได้พัฒนาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเกี่ยวกับความสุขและความเจริญรุ่งเรืองของมนุษย์ ต่อมานักจิตวิทยาเชิงบวกจึงได้พบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนทฤษฎีดังกล่าวแล้วได้สร้างความก้าวหน้าในสาขาจิตวิทยาเชิงบวก

ศาสตราจารย์ ดร.แดเนียล คาร์เนมัน (Daniel Kahneman, 1934 : The riddle of experience vs memory) ได้อธิบายความไม่สอดคล้องกันโดยแบ่งแยกความสุขตาม "ตอนที่รู้สึก" เทียบกับ "ตอนที่จำ" คือ เมื่อให้ระลึกถึงประสบการณ์ความรู้สึกในอดีต ความเอนเอียงทางความจำ (memory bias) เช่น Peak-End effect (ที่มักจะจำประสบการณ์ที่ระทึกใจน่าตื่นเต้น และประสบการณ์สุดท้ายมากที่สุด) มีบทบาทที่สำคัญ มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับคนไข้ colonoscopy (การส่องกล้องผ่านทวารหนัก เพื่อดูช่วงท้ายของลำไส้ใหญ่) ที่น่าทึ่งอย่างหนึ่ง คือ ดร. คาร์เนมันพบว่า ถ้าเพิ่มเวลาการส่องกล้องขึ้น ๖๐ วินาที คนไข้กล่าวว่าการส่องกล้อง (ที่ปกติเป็นการตรวจสอบที่ไม่สบาย) รู้สึกสบายกว่า เพียงแต่ต้องไม่ขยับกล้องในช่วงท้าย ๖๐ วินาที เพราะว่า การขยับกล้องเป็นเหตุก่อความรู้สึกไม่สบายมากที่สุด ดร. คาร์เนมัน ให้เหตุผลว่า "ตอนที่จำ" มักจะพุ่งความสนใจเป็นช่วงท้ายของประสบการณ์ ผลงานวิจัยเรื่องนี้ช่วยอธิบายความผิดพลาดของมนุษย์ในการพยากรณ์อารมณ์ความรู้สึกของตนเองในอนาคต

๔) **ลักษณะจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology)** เป็นสาขาใหม่ของทางจิตวิทยา ซึ่งได้รับการสรุปถึงวัตถุประสงค์ขึ้นในปี.ศ. 2000 โดยศาสตราจารย์มาร์ติน เซลิกแมน กับศาสตราจารย์มิฮาลลี ชิคเซนทมิฮาลลี ได้ทำการระบุว่า เราเชื่อว่าจิตวิทยาการทำงานของมนุษย์ในเชิงบวกจะเกิดขึ้นเมื่อบรรลุความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์และการแทรกแซงที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าสำหรับบุคคล ครอบครัวและชุมชน^๘

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วในโลกฝั่งตะวันตกโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สหรัฐอเมริกา ซึ่งศาสตราจารย์มาร์ติน เซลิกแมน ผู้เปรียบได้ว่าเป็นบิดาของศาสตร์ดังกล่าว ได้ให้ความหมายว่าเป็นจิตวิทยาของชาวตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นจุดหลักของการพัฒนา เช่น การพัฒนาด้านคุณค่า, สติรับรู้ในการปฏิบัติกิจต่าง ๆ, การมองโลกในแง่ดี, การมีความหวัง และการมีความสุข โดยจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นศาสตร์ใหม่ที่เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ให้มีความสุข โดยมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาตนเอง เป็นคนดี และมองโลกในแง่ดี ทั้งยังเป็น

^๗ <https://th.wikipedia.org/wiki/>, ออนไลน์, สืบค้นข้อมูล วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^๘ สายรุ้ง ธิตา วาริรัตน์ แก้วอุไร และเพ็ญพิศุทธิ์ ใจสนิท, การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้อย่างมีความสุข, **บทความวิชาการ**, ออนไลน์, แหล่งที่มา, สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ, <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/> สืบค้น วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

วิทยาศาสตร์ในด้านของการวิจัยตัวเลข สถิติ ที่สามารถนำมาใช้อ้างอิงได้ ตลอดจนมีแนวทางปฏิบัติ เป็นตัวอย่างที่ชัดเจน

ในปัจจุบันมีแนวคิดการพัฒนามนุษย์ที่น่าสนใจอีกแนวคิดหนึ่ง นั่นคือแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) แนวคิดนี้ใช้หลักวิทยาศาสตร์สังคมเข้ามาช่วยในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์โดยการศึกษาจุดแข็งและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลมุ่งพัฒนาคนให้มีความสุขโดยมีพื้นฐาน ความสุขจากการพัฒนาตนเองการเป็นคนดี มีมุมมอง ต่อชีวิตและโลกเชิงบวก จากผลการวิจัยของ แฟรงค์ปาจาเรส (Frank Pajares, 2009, pp.152-153) นำเสนอว่า ผู้เรียนที่ค้นพบจุดแข็งแห่งตน จะมีความเชื่อมั่นในศักยภาพ มีระดับการประสบความสำเร็จทางวิชาการที่สูงขึ้น สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพของความรู้และทักษะที่พวกเขาได้รวมถึงเป็นผู้ที่มีความพยายามมีความเพียรมีความยืดหยุ่น มีความสุขุมและมีความสนใจในงานด้านวิชาการหรือกิจกรรมมากขึ้น สามารถอธิบายถึงผลของการกระทำของตนเองนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะของงานและกิจกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันจากที่ตนได้เรียนรู้เปิดโอกาสให้พบประสบการณ์แห่งความสำเร็จและความสุขแก่ผู้เรียน

โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) และปีเตอร์เซ็งเก้ (Peter Senge) ผู้นำทางการศึกษาที่มี บทบาทสำคัญในปัจจุบันได้กล่าวถึงการนำแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกไปใช้นั้นยังไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควร เหตุด้วยยังขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดนี้หาก การจัดการศึกษาต้องการที่จะขับเคลื่อนสังคมการเรียนรู้สู่วิถีความยั่งยืนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง รวมทั้งการจัดการศึกษาและแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเข้าด้วยกัน (Howard Gardner, 2006, 2011, Peter Senge, 2012 as cited in Catherine o'brien, 2012 p. 1198) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้อย่างมีความสุข สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และเป็นส่วนหนึ่งใน การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพผ่าน การเรียนรู้อย่างมีความสุข พร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในการเรียนและการประกอบวิชาชีพในอนาคตต่อไป

๕) จิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนาปัญญาภายในการใช้จิตวิทยาเชิงบวก^๕ เมื่อไหร่ที่เด็กรู้สึกถูกคุกคาม สมองชั้นในของเด็กจะทำงานก่อนจนอาจทำให้สมองส่วนอื่น ๆ ทั้งส่วนการเรียนรู้คุณธรรมความรักหยุดทำงาน และเข้าสู่ภาวะปกป้องตัวเองหรือการเอาตัวรอด ตัวอย่างภาวะคุกคามโดยรอบคิดทางจิตวิทยาเชิงบวกคือ ศรีทธาในความดีงามของมนุษย์ และบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณค่าที่ ดีงามซึ่งมีอยู่แล้วให้งอกงามยิ่งขึ้น โดยปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน การกระทำที่ควรลด เพื่อไม่ให้เป็นการทำลายคุณค่าความเป็นมนุษย์ของเด็ก ๆ ซึ่งมีมาอยู่แล้ว ทั้งยังเป็นการลดการให้อาหารกับเมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีหรืออารมณ์ด้านลบที่อยู่ภายในจิตของเด็ก ๆ เพื่อให้

^๕ โรงเรียนนอกกะลา, จิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนาปัญญาภายใน , ออนไลน์, แหล่งที่มา, <https://th.wikipedia.org/wiki> วันที่สืบค้น ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

เมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีเหล่านั้นไม่เติบโตเช่นความอยาก ความหึง ความลุ่มหลง ความคิดลบ ความโกรธ
 ฉุนเฉียวเจ้าอารมณ์ ความเกลียด ความท้อแท้ ความอิจฉาความกลัว ความเบื่อหน่าย เป็นต้น

(๑) การลดเปรียบเทียบ ไม่ควรเปรียบเทียบเด็ก ๆ ไม่ว่าจะโดยการพูดหรือ การกระทำ
 เพราะไม่มีใครอยากถูกเปรียบเทียบว่าตนเองเป็นผู้ที่ด้อยค่ากว่า เด็กทุกคนแสดงพฤติกรรมออกมา
 อย่างเป็นธรรมชาติของตัวเองจึงไม่ควรเปรียบเทียบ พฤติกรรมระหว่างคนสองคน ถ้าจะชมหรือ
 สบถ่อนพฤติกรรมที่ต้องแก้ไขควรกระทำต่อเขาโดยตรง โดยไม่เปรียบเทียบกับคนอื่นหรือแม้แต่การ
 ทำงานเด็ก ๆ จะทำชิ้นงานหรือภาระงานที่ครูมอบให้ออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ครูจึงไม่ควร
 เปรียบเทียบระหว่างเด็กแต่ละคน แต่ครูมีหน้าที่ที่ต้องรู้ให้ได้ว่า พัฒนาการหรือศักยภาพแต่ละด้าน
 เขาอยู่ตรงไหน และหาวิธียกระดับเขาสูงขึ้นให้ได้ ครูไม่มีหน้าที่ตีตราโดยการให้ดาวหรือให้ลำดับ แต่
 สามารถสะท้อนกลับได้ การชื่นชมหรือการสะท้อนกลับที่ดีกลับจะสร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจ
 ให้กับผู้เรียนได้อย่างดีเช่นกัน

(๒) ลดการตีค่าการตัดสินและการชี้โทษ เด็กทุกคนทำชิ้นงานหรือภาระงานออกมาตาม
 ศักยภาพของตนเองอย่างไม่เสแสร้งงานที่ออกมาจะบอกถึงสิ่งที่เด็กรู้สิ่งที่เข้าใจหรือความสามารถของ
 เด็ก ครูมีหน้าที่ต้องรู้ว่ายังเหลือส่วนใดบ้างที่เด็กแต่ละคนยังไม่เข้าใจ หรือยังไม่มี ความสามารถเพื่อ
 จะได้ช่วยยกระดับเรื่องนั้นให้สูงขึ้นคำว่า “ศักยภาพที่สูงขึ้น” ไม่ได้มีขีดจำกัด ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้อง
 มีเกณฑ์ใด ๆ มาจับ ในการประเมินผู้ประเมินหรือครูต้องมีจิตของพรหมอันเต็มเปี่ยมไปด้วยความรัก
 ความเมตตา ให้การประเมินเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่ใช่เพื่อการตัดสินใส่ความหวังใจไว้ทุก ๆ การ
 ประเมิน พฤติกรรมของเด็ก ๆ ก็เช่นกัน การที่ครูเห็นว่าผิดเพราะเป็นพฤติกรรมที่แตกต่างจากกรอบ
 ความเชื่อของครูอันเกิดจากกรอบจารีต ค่านิยม หลักศีลธรรม กฎหมาย ข้อตกลงอารมณ์ให้ครูต้อง
 ฉุนเฉียว แต่ครูไม่ควรเล่นบทของพระเจ้าที่มีอำนาจคอยเป็นผู้ชี้ถูกผิดและชี้โทษอยู่ร่ำไป แท้จริงเด็ก
 แสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกไปอย่างไม่รู้หรือไม่ก็เพราะความไม่รู้ตัว เพียงครูแสดงอาการตอบสนอง
 ให้เขารู้ตัวเช่นการนิ่ง หรือครูตั้งคำถามกลับเพื่อให้เด็กได้รู้ตัว เมื่อรู้ตัวชั่วขณะนั้นเด็กก็จะกำกับตัวเอง
 ได้และหยุดพฤติกรรมนั้นได้ชั่วขณะ แต่ชั่วขณะนี้กลับสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ของสมองส่วนหน้าซึ่งเป็น
 สมองส่วนที่กำกับการแสดงออกด้วยอารมณ์ด้านบวกหรือด้านของความดีงาม ตัวอย่างคำถามกลับ
 เพื่อให้เด็กได้รู้ตัวและใคร่ครวญ เช่น

“เกิดอะไรขึ้นเล่าให้ครูฟังหน่อย?”

“ตอนนี้เธอรู้สึกอย่างไร?”

“เธอคิดว่าคนอื่นจะรู้สึกกับเรื่องนี้อย่างไร?”

“เธอคิดว่าควรทำอย่างไรที่ตัวเองจะสบายใจหรือคนอื่นจะสบายใจ?”

“เธอคิดว่าจะแก้ปัญหานี้อย่างไร?”

สิ่งที่ผู้ใหญ่ต้องตระหนักให้มากคือเราไม่สามารถตามไปชี้ทางหรือตามไปบอกเด็กว่าอะไร
 ควรหรือไม่ควร อะไรถูกหรือไม่ถูกได้ตลอดชีวิต หลังจากที่เราไปจากเราเด็กจะเป็นผู้เลือกด้วยตัวเอง ใน
 ที่สุดการฝึกให้เด็กได้รู้ด้วยตัวเองอย่างนี้จะทำให้เด็กมีความชำนาญในการที่จะกลับมารู้ตัวได้เร็วขึ้น
 ทั้งกล้าหาญที่จะเผชิญความจริงอย่างองอาจ เราต้องเชื่อว่า ไม่มีพฤติกรรมใดเลวร้ายเกินกว่าที่จะให้

อภัย และไม่มีอุปนิสัยใดที่จะแก้ไขไม่ได้ทราบเท่าที่ให้ออกแบบไม่จำกัด ในอีกทางหนึ่ง ครูกลับได้รับโอกาสดีที่ถูกทำลายด้วยพฤติกรรมของเด็กที่ทำให้ต้องหยุดหงิดฉุนเฉียวเกรี้ยวกราด มันเป็นได้ทั้งเครื่องทดสอบตัวเองและเครื่องขัดเกลาใจตัวเองไปด้วยในตัว

๓) ลดการล่อหลอกด้วยความอยากอันเป็นเงื่อนไขต่อความรัก อาจเคยได้ยินว่าพ่อแม่หรือครูบางคนทีบอกเด็ก ๆ ว่าจะรักพวกเขาทีต่อเมื่อพวกเขาทำตัวดี ๆ ความรักที่มีเงื่อนไขจะทำให้จิตแคบลงซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกบีบคั้นหากไม่ได้ตั้งใจที่คาดหวัง ความอยากส่วนใหญ่เป็นความอยากในสิ่งที่ยังไม่มีจริงเป็นแค่สิ่งที่คาดหวัง การล่อด้วยความอยากก็จะตามมาด้วยการแข่งขัน แย่งชิง และการหมกมุ่นผูกมัดด้วยความอยากนั้น เช่นการบอกว่า “เธอต้องเรียนเก่งที่สุดจึงจะสอบเป็นหมอได้แล้วเธอจะร่ำรวยและมีชีวิตที่ดี” ครูควรบอกเด็ก ๆ ว่า “แม่สอบเข้ามหาวิทยาลัยไม่ได้ ครูก็ยังรักและศรัทธาในตัวเธอ” หรือ “ไม่ว่าเธอจะเป็นอย่างไรครูยังรักและศรัทธาในตัวเธอ” หรืออะไรทำนองนี้

๔) ลดการสร้างภาพของความกลัวเพื่อการควบคุม ความกลัวกระตุ้นการทำงานของสมอง ส่วนอะมิกดาลาทำให้เด็กเข้าสู่โหมดปกป้อง หลบหลีกจากสิ่งที่จะทำให้เจ็บปวด สิ่งคุกคามหรือภัยอันตราย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เพราะทำให้เด็กไม่กล้าเผชิญกับสิ่งนั้น ความกลัวเกิดจากการได้เผชิญกับสิ่งนั้นจริงด้วยการได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัสจริง เช่น ถูกตีถูกดุด่าถูกคาดหวังให้สอบได้คะแนนสูง ถูกล่อหลอกด้วยรางวัลที่ไม่ได้รับความรัก ฯลฯ ต่อจากนั้นความกลัวส่วนใหญ่จะมาจากการสร้างภาพของความกลัวขึ้นมาโดยคนอื่นและตามมาด้วยการสร้างจินตนาการ ความกลัวของตนเอง หรือบางครั้งความกลัวก็เกิดจากความไม่รู้ ภาพของความกลัวถูกสร้างขึ้นในโรงเรียนนับร้อยพันอย่าง ส่วนใหญ่มีเบื้องหลังความคิดที่ต้องการควบคุม เช่น ถ้าส่งงานไม่ครบจะติด “ร” ถ้าไม่ตั้งใจเรียนจะสอบตกติด “0” หรือ จะให้ติด “มส” เพราะเวลาเรียนไม่ครบ ถ้าประพฤติไม่ดี จะถูกไล่ออกแล้วเครื่องหมายตราบาปเหล่านี้ก็ติดไปกับหลักฐานทางการศึกษาและติดอยู่ในใจของเด็กตลอดไป ทั้งที่ถ้าพิจารณาในเชิงจิตวิทยาเชิงบวก การกระทำของครูอย่างนั้น เป็นการทำลายคุณค่าความเป็นมนุษย์ในตัวเด็ก ครูมีหน้าที่ที่จะสร้างหนทางให้เด็กได้มีโอกาสแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ได้เสมอ หรือแค่เพียงชิ้นงานที่ส่งมาแม้ไม่ได้ครบทุกชิ้น ครูก็สามารถประเมินอย่างรอบด้านเพื่อค้นหาความงอกงามได้แล้ว หรือ การที่เด็กไม่สามารถมาเรียนได้ก็สร้างโอกาสให้เขาได้เกิดการเรียนรู้ได้เองโดยไม่จำเป็นต้องมานั่งรวมกันต่อหน้าครูเสมอไป เด็กทุกคนต้องการทางเลือกและโอกาสแบบไม่จำกัด ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวกที่จะเรียนรู้และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้

๕) ลดคำพูดด้านลบ การพูดคำด้านลบเช่นการปรามาส การเหยียดหยัน การดุด่า การกดดันคาดหวัง การล้อเลียนถึงปมด้อย การตั้งฉายา ล้วนแต่เป็นคำที่ให้อาหารหล่อเลี้ยงเมล็ดพันธุ์ไม่ดีในจิตให้เติบโต เช่นความกลัว ความเกลียด ความเศร้าหมอง ความรู้สึก ด้อยค่าเป็นต้น ทั้งยังเป็นการฝังความไม่จริงเหล่านั้นลงในจิตใต้สำนึกเพื่อให้มันส่งผลให้เป็นจริงในอนาคต ดังประโยคที่ว่า “เมื่อเราคิด เราพูด เราจะเป็น”

๖) เลิกใช้ความรุนแรง ความรุนแรงเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของสัตว์ที่แสดงออกมาเพื่อความอยู่รอด แต่มนุษย์ที่มีสมองส่วนหน้าซึ่งวิวัฒนาการมาใหม่กว่าสัตว์ใด ๆ เป็นสมองที่เรียนรู้และคอยกำกับเรื่องความดีงาม คุณธรรมจริยธรรมและการแสวงหาสิ่งสูงสุด ด้วยสมองส่วนนี้มนุษย์จึงมี

ศักยภาพที่จะหยุดความรุนแรง เราแต่ละคนมีหน้าที่หยุดสัญชาตญาณความรุนแรงและ การกดขี่ภายในจิตมนุษย์ด้วยการไม่ส่งต่อพฤติกรรมเหล่านั้นไปยังเด็ก ๆ หรือคนรุ่นต่อ ๆ ไป

๗) **สิ่งที่ควรทำสำหรับจิตวิทยาเชิงบวก** เพื่อให้อาหารแก่เมล็ดพันธุ์ดีในจิตแห่งองกาม เช่น ความรัก ให้อภัยความเบียดเบียน ความสงบ เมล็ดพันธุ์ปัญญา ความสุข เป็นต้น การสร้างภาพพจน์ด้านบวกให้กับผู้เรียนทุกคนโดยการให้ความรัก ให้เกียรติ รับฟัง แสดงความชื่นชมเมื่อมีโอกาส สร้างโอกาสให้เด็กได้ทำงานสำเร็จด้วยตัวเองเสมอ ๆ ตั้งแต่การชักจูงตัวเองหิ้วกระเป๋าเองทำงานในหน้าที่ที่ครูมอบหมาย เพื่อให้เด็กทุกคนรู้สึกได้ว่าตนเองมีคุณค่าได้รับความรักและมีความสามารถ

๘) **การปรับพฤติกรรมเชิงบวก** ต้องเข้าใจเบื้องต้นก่อนว่าพฤติกรรมมนุษย์แสดงออกนั้นเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้และการหล่อหลอมมาจากอดีต พฤติกรรมด้านลบที่แสดงออกมานั้นอาจสืบเนื่องมาจากการทำงานของสมอง ส่วนอะมิกลาลาซึ่งจะแสดงออกอย่างอัตโนมัติเมื่ออยู่ในภาวะกังวล ตระหนกหรือกลัว ทั้งนี้เป็นไปเพื่อปกป้องตนเอง ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกมามาจากการทำงานของสมองส่วนหน้าจะแสดงออกด้วยอารมณ์ด้านบวกหรือด้านของความดีงาม แต่ด้วยการทำงานของสมองสองส่วนที่เป็นปฏิภาคกันนั้นคือเมื่อสมองส่วนหน้าทำงาน ส่วนอะมิกลาลาจะไม่ทำงานหรือแบบตรงข้ามกัน เราจึงมีโอกาที่จะฝึกฝนให้สมองส่วนหน้าได้ทำงานเพื่อให้เด็ก ๆ ได้แสดงออกด้านบวกหรือด้านดีงามมากยิ่งขึ้น ในการแก้ไขพฤติกรรมด้านลบต้องเริ่มต้นจากให้เชื่อว่า ทุกพฤติกรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยให้การเรียนรู้ใหม่เป็นการเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบใหม่ โดยให้รู้ตัวให้การเรียนรู้ และให้การฝึกฝน ซึ่งเป็นความสามารถของสมองส่วนหน้าอยู่แล้ว เมื่อผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน ก็จะกลายเป็นอุปนิสัยคือเป็นพฤติกรรมใหม่ที่แสดงพฤติกรรมด้านบวกออกไปอย่างอัตโนมัติ

๙) **การให้รู้ตัว** ต้องกระทำด้วยจิตใจใหญ่คือเต็มเปี่ยมไปด้วยความรักความเมตตา พร้อมทั้งให้อภัยและให้โอกาสแบบไม่จำกัด เพราะพฤติกรรมที่เด็กแสดงออกส่วนใหญ่จะเป็นไปแบบอัตโนมัติ เป็นไปโดยไม่รู้ตัวว่าผิด-ถูกหรือ ไม่รู้ว่าเหมาะสม-ไม่เหมาะสม นั่นคือไม่รู้ตัวว่า “ไม่รู้” การทำให้เด็กรู้ตัวเป็นบันไดขั้นแรกของการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขพฤติกรรม ซึ่งอาจใช้วิธีการตั้งคำถามเช่น “เกิดอะไรขึ้น เล่าให้ครูฟังหน่อย?” “เธอกำลังรู้สึกอย่างไร?” “เธอคิดว่าคนอื่นจะรู้สึกกับเรื่องนี้อย่างไร?” การทำให้รู้ตัวเราไม่ควรชี้ถูกผิดหรือชี้โทษ และไม่ควรรู้คำพูดในลักษณะตีตรา การรู้ตัวโดยเฉพาะเมื่อรู้ตัวว่าทำไม่ถูกต้องก็เท่ากับการได้หยุดสมอง ส่วนอะมิกลาลาเพื่อให้สมองส่วนหน้าได้ทำงานขั้นต่อไป ให้การเรียนรู้คือการให้เด็กได้ใคร่ครวญกับสิ่งที่เกิดขึ้น ครูอาจจะตั้งคำถามเพื่อให้เด็กได้คิดเทียบเคียงด้วยตนเองกับผลของการแสดงพฤติกรรมทั้งด้านบวกและด้านลบต่อเหตุการณ์นั้น และควรถามเพื่อให้เด็กได้คิดเองว่า “จะแก้ไขสิ่งนั้นได้อย่างไร” หลังจากนั้นครูควรให้การเรียนรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านลบนั้นต่อผ่านเรื่องเล่าจากเหตุการณ์จริงที่เป็นผลของการแสดงออกต่อเหตุการณ์นั้นทั้งทางด้านลบและด้านบวก หรือละครปรับพฤติกรรมให้การฝึกฝน หมายถึงการให้เด็กได้แสดงพฤติกรรมด้านบวกออกมาจริง ๆ ไม่ใช่แค่พูด โดยใช้กับพฤติกรรมแม่แบบในการชักนำ อาจเอาแม่แบบจากคนในสังคมที่เป็นแรงบันดาลใจ พ่อแม่หรือครูก็ต้องเป็นแบบถูก เช่น เมื่อรู้ว่าร้านค้าทอนเงินให้เกินพ่อแม่ต้องแสดงให้เด็กเห็นว่าไม่ถูกต้องซึ่งต้องคืนเงินส่วนที่ได้รับเกินมา เมื่อเห็นขยะซึ่งไม่ว่าใครเป็นคนทิ้งเราก็ก้มเก็บไปทิ้งถึงขยะเสียเองแทนที่จะพรวดพราดหรือต่อว่าเด็ก ๆ ที่อยู่ใกล้ ๆ

บริเวณนั้นเมื่อเด็กพูดไม่ถูกต้องหรือพูดคำไม่สุภาพครูไม่ควรผลีผลามตำหนิออกไปแต่ให้พูดสิ่งที่ถูกต้องแทนเพื่อให้เด็กได้พูดทวนคำที่ถูกต้องนั้น หรือขณะที่ครูกำลังสอนถ้ามีเด็กบางคนเล่นกันไม่ตั้งใจเรียนแทนที่ครูจะตำหนิเด็กคนนั้นครูอาจใช้การชมหรือขอบคุณผู้ตั้งใจเรียนแทน เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าจะแก้ไขพฤติกรรมด้านลบเหล่านั้นอย่างไรแล้วครูต้องสนับสนุนให้เขาแก้ไขสิ่งนั้นให้ลุล่วงด้วยตนเองแล้วให้การชื่นชม การทบทวนฝึกฝนยังต้องทำต่อไปอีกระยะ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าพฤติกรรมด้านลบนั้นฝังอยู่ในจิตลึกเพียงใด

๒.๒.๗ มุมมองใหม่ในแวดวงสุขภาพจิตของจิตวิทยาเชิงบวก

สังคมโลกในปัจจุบันกำลังเผชิญปัญหา และความท้าทายในหลากหลายรูปแบบ อาทิ ภาวะโลกร้อนภัยธรรมชาติสภาพเศรษฐกิจที่กำลังถดถอยความยากจนและความมอดอยากอาชญากรรมและการก่อการร้ายไปจนถึงสงครามในรูปแบบต่าง ๆ ท่ามกลางความทุกข์เข็ญและโรคภัยที่เพิ่มมากขึ้นทุกขณะ แนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวกก็ได้เริ่มเครื่องมือในการศึกษาในอีกด้านหนึ่งของสัญญาและผลกระทบที่เกิดต่อภาวะจิตใจของมนุษย์กล่าวคือ มีความสนใจศึกษา เกี่ยวกับ สุขภาพจิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมี คุณภาพชีวิตที่ดี อย่างเป็นทางการโดยศาสตราจารย์ Martin E. P. Seligman นายกสมาคมนจิตวิทยา อเมริกาในปี 1998 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)^{๑๐}

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จิตวิทยากลายเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับโรคทางจิตเวชและการบำบัดเสียเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ จิตวิทยาให้ความสำคัญ กับการเยียวยาอาการผิดปกติทางจิต โดยใช้ความรู้ทางด้านจิตเวชเป็นหลัก อาจกล่าวได้ว่า จิตวิทยาได้ลดความสำคัญเรื่องการส่งเสริม และป้องกันปัญหาสุขภาพจิต และละเลยการให้ความสำคัญ กับเรื่องภูมิคุ้มกันทางจิตใจตลอดจนการ ส่งเสริมคุณลักษณะด้านบวก ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในงานสุขภาพจิต จิตวิทยาเชิงบวกจึงเปรียบได้กับเหรียญ อีกด้านหนึ่ง ของงานจิตวิทยาที่มุ่ง "ส่งเสริม" มากกว่าการ "ซ่อมแซม" และผู้เข้าไปยังการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการค้นพบ พัฒนา และนำไปใช้ของศักยภาพที่ซ่อนอยู่เพื่อนำไปสู่สุขภาวะทางกายและทางจิตใจ (Seligman et al., 2005)

การศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก มีรากฐานมาจาก ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ซึ่งครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านบวกของมนุษย์ในหลายมิติ ได้แก่ มิติด้านเวลา ๑) การศึกษาประสบการณ์ในอดีต: สุขภาวะโดยรวมและความพึงพอใจในชีวิต (Wellbeing and Satisfaction) ๒) ปัจจุบัน: ความสุขและความอภิรมย์ในกิจกรรมที่พึงพอใจ (Happiness and Flow experience) ๓) อนาคต: การมองโลกในแง่ดีและความหวัง (Optimism and Hope) เป็นต้น และสามารถแบ่งตาม ฐานการศึกษาออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับการรับรู้เชิงนามธรรม (Subject level) เช่น สุขภาวะ(Wellbeing) ความสุข(Happiness) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ระดับบุคคล(Individual level) เช่น บุคลิกภาพเชิงบวก(Positive characteristics) ความเฉลียวฉลาด(Talent and Wisdom) และความคิดสร้างสรรค์(Creativity) และระดับกลุ่ม(Group level)

^{๑๐} <http://www.sorpsor.com/ดู-สาระน่ารู้เกี่ยวกับสุขภาพจิต-ทั้งหมด/321>, ออนไลน์, แหล่งที่มา, สืบค้น ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

เช่นองค์กรเชิงบวก (Positive institution) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Altruism) และจริยธรรมในองค์กร (Work ethic)

สำหรับอนาคตของจิตวิทยาเชิงบวกนั้น Linley, Joseph, Harrington, และ Wood, (2006) ได้ให้มุมมองในบทความวิชาการ Positive Psychology: Past, present, and (possible) future ไว้ที่น่าสนใจ นั่นคือมีความเป็นไปได้ ๓ ลักษณะ เกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกในอนาคต ประการแรก จิตวิทยาเชิงบวกทำให้เกิดกระแสการศึกษาแบบผสมผสานและเชิงเปรียบเทียบ ผลการศึกษาระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิทยาแขนงอื่น ๆ เกิดจากการดึงความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาในหลายแขนงเข้าด้วยกัน ประการที่ ๒ จิตวิทยาเชิงบวกมีแนวโน้มบทความสำคัญไปเนื่องจากเมื่อถึงจุดที่มนุษย์นำหลักการ และเทคนิคต่าง ๆ ของจิตวิทยาเชิงบวกไปปรับใช้ และสามารถพัฒนาตนเองจนถึงขีดสุด ของการพัฒนาแล้ว เมื่อนั้นการศึกษาวิจัยและจิตวิทยาเชิงบวก อาจเหลือเพียงการศึกษารวบรวมผลการศึกษาที่เคยมีมาแล้วในอดีต (Meta-psychological integration) เท่านั้นเอง และประการที่สาม บางครั้งวงการศึกษาด้านจิตวิทยาขาดกลับไปสู่จุดเดิม ที่การมีเพียงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จากความร่วมมือที่เกิดขึ้นเป็นเพียงกระแสชั่วคราว

๒.๓ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Theory of Leadership) / ภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

โดยสมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

- ๑) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
- ๒) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
- ๓) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
- ๔) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงการใช้อำนาจ (Power-Influence Theories of Rensis Likert)
- ๕) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories of Citing Burns)

๒.๓.๑ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of Dubrin, 1998)

ลักษณะของภาวะผู้นำ ได้มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตก ตั้งแต่ทศวรรษ ๑๙๓๐ เรื่อยมา เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา เพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไร แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ ๖ ประการ ดังนี้

- ๑) ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and ambition)
- ๒) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead)
- ๓) ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and integrity)
- ๔) ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence)

๕) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)

๖) ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant knowledge)

ต่อมาเมื่อผลวิจัยเพิ่มเติม ที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High self-monitoring) โดยผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำว่าครั้งศตวรรษ สรุปลงได้ว่า คุณลักษณะมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบว่า คุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อความสำเร็จ ดังกล่าวได้

๒.๓.๒ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Theories of Lewin, Lippitt and White)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มุ่งความสนใจไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์บางอย่าง เพื่อที่จะนำบุคคล และกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ โดยพิจารณาพฤติกรรมหรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ เหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้ จะถูกมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้โดยทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม จะเกี่ยวพันกับวิถีทางที่บุคคลนำ และพวกเขาจะใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกเรียกว่าสไตล์ความเป็นผู้นำ สไตล์ความเป็นผู้นำ คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ความเป็นผู้นำทุกอย่างจะเกี่ยวกับการใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายใน “สไตล์” ที่พวกเขา ใช้เพื่อที่จะให้เขาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยสองอย่างที่ถูกเน้นในการศึกษาความเป็น ผู้นำเชิงพฤติกรรม ดังนี้

๑) การมุ่งงานและการมุ่งคน

๒) การแบ่งงานกันทำ และการตัดสินใจ

๓) การประเมินผลงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับและความเป็นมิตรและการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

๒.๓.๓ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Theories : Fiedler's contingency theory)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ปีทศวรรษที่ ๑๙๖๐-๑๙๘๐ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล “วิธีที่ดีที่สุด” (best way) เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากันหลายแนวทางโดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม ๓ แบบ หรือ มิติ พฤติกรรมผู้นำ ๒ มิติ จากการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ดังกล่าวมาศึกษาสถานการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเลอร์ (Fiedler's contingency theory) ทฤษฎีความเป็นผู้ตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blashard's situational theory) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮ้าส์ (House's path-goal

theory) ทฤษฎีปทัสฐานการตัดสินใจของวรูมและเยทตัน (Vroom and Yetton's normative decision theory) เป็นต้น

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าวกำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกันส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้ผู้นำแตกต่างกันตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ให้ความสำคัญของสถานการณ์ควบคุม (situational control) ๓ สถานการณ์ คือ

- ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
- ๒) โครงสร้างงาน
- ๓) อำนาจตามตำแหน่งผลการวิจัย

๒.๓.๔ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการใช้อำนาจ (Power-Influence Theories of Rensis Likert)

การศึกษาประสิทธิภาพของจากอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ ซึ่งยอมรับกันว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้ว และสามารถมีอิทธิพลต่อเนื้อร่วมงานของผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์กรได้

ตัวบ่งชี้ของผู้นำที่มีอิทธิพล (Influence) อาจมองเห็นตั้งแต่ระดับง่าย ๆ เช่น ผู้นำใช้การพูดหวานล้อมจนผู้ฟังคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตาม ไปถึงการใช้อิทธิพลระดับที่มีความซับซ้อน เช่น การที่ผู้นำรู้วิธีการที่จะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาเป็นพวกและเข้ามาเป็นเครือข่ายของตน เพื่อให้ช่วยสนับสนุนความคิดใหม่หรือโครงการใหม่ที่ตนจะริเริ่มขึ้น เป็นต้น ผู้นำที่เชี่ยวชาญในการใช้อิทธิพลจึงมักเป็นนักเจรจาหวานล้อมได้ดีมีศิลปะการพูดจูงใจต่อหน้าชุมชนสูง

๒.๓.๕ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories's Citing Burns)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ความเป็นผู้นำจะเป็นจุดรวมของการวิจัย และการสร้างทฤษฎีขึ้นมาอย่างไม่ขาดสาย นักวิจัยจะดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง และขยายทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรมและสถานการณ์ออกไปอีก นอกจากนี้ นักวิจัยกำลังพิจารณาอย่างใกล้ชิดกับบทบาทของความเป็นผู้นำทางการบริหารภายในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นทุกขณะ ดังนั้นจึงมีทฤษฎีความเป็นผู้นำใหม่ปรากฏขึ้นอย่างต่อเนื่อง วิธีการศึกษาการเป็นผู้นำที่ดึงดูดความสนใจอย่างมากในช่วงเวลานี้คือ แนวความคิดของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หรือความเป็นผู้นำโดยวิสัยทัศน์และมีบารมี (transformational leadership : leadership through vision and charisma) และยังถูกเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ความเป็นผู้นำเชิงบันดาลใจ หรือผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น

๒.๔ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกสร มัยจิน^{๑๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก” มีหลายศาสตร์ที่พยายามศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับ ความสุข แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้พัฒนาและถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุข โดยการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกนี้ ประกอบด้วยการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง การปรับความคิดให้เป็นบวก และการกำหนดเป้าหมายในชีวิต ปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการ ดูแลสุขภาพทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อหวังให้บุคคลสามารถดูแลสุขภาพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติ ๘ ข้อ (การดูแลด้านร่างกาย ๑ ข้อ การดูแลด้านจิตใจ ๑ ข้อ การปรับความคิด ๕ ข้อ และการกำหนดเป้าหมาย ๑ ข้อ) โดยผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตาม กระบวนการดังกล่าวคือช่วยให้บุคคลเกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจตามมาในที่สุด

สุธารัตน์ ตันติวิวัฒน์^{๑๒} ได้วิจัยเรื่อง จิตวิทยาเชิงบวก : แนวคิด การพัฒนาและความท้าทายในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์หนึ่งในวิทยาศาสตร์ทางสังคมที่เชื่อมโยงความรู้ทั้งเชิงศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และพฤติกรรมของบุคคลปกติ โดยให้ความสำคัญกับการค้นหาแนวทางการเสริมสร้างอัจฉริยภาพเพื่อให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิวัฒนาการของการพัฒนาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเกิดขึ้นมาช้านาน อาจจะมีเรียกได้ว่าเกิดขึ้นมาพร้อมกับการเกิดของอารยธรรมมนุษย์ โดยได้รับอิทธิพลทั้งจากแนวคิดทางศาสนา ปรัชญา และจิตวิทยาโดยเฉพาะแนวคิดจิตวิทยามนุษยนิยม จากการทบทวนและสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีพบว่า แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับการศึกษา ปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยเน้นความเข้าใจประสบการณ์ของมนุษย์ในองค์กรวม เนื่องด้วยแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกนั้นมีเนื้อหาสาระที่ใหม่และแตกต่างจากจิตวิทยาแบบดั้งเดิมหลายประเด็น ทำให้มี ช่องว่างขององค์ความรู้และความท้าทายให้นักวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ได้ศึกษาและแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติมอีกหลายประเด็น

วิธัญญา วัฒนโณ^{๑๓} ได้ศึกษาเรื่อง ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานกลุ่มของผู้เรียน ผลการศึกษาคือ ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกประกอบด้วยตัวแปรจิตวิทยาเชิง

^{๑๑} เกสร มัยจิน, การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก, เอกสารประกอบการสัมมนา, (คณะพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต, ๒๕๕๘), หน้า ๑๔.

^{๑๒} สุธารัตน์ ตันติวิวัฒน์, วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, ออนไลน์, แหล่งที่มา, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐. <https://tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/75954m> สืบค้นวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๑๓} วิธัญญา วัฒนโณ, ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานกลุ่มของผู้เรียน, ออนไลน์, แหล่งที่มา, <file:///C:/Users/computer/Downloads/Documents/285>, สืบค้นวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

บวก ๔ ตัวแปร ได้แก่ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถแห่งตน และการฟื้นพลัง ดังนี้

๑) ความหวัง (hope) ความหวังคือความคาดหวังว่าตนเองจะได้รับประสบการณ์ในทางบวกและเชื่อว่าตนเองจะมีอิทธิพลต่อ ประสบการณ์ของตนในทางบวกได้ (American Psychology Association [APA], 2007) ความหวังประกอบด้วย องค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคิดเกี่ยวกับแนวทาง และความคิดเกี่ยวกับความ ตั้งใจ (Lopez, Rose, Robinson, Marques, & Pais-Ribeiro, 2009; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002)

๒) การมองโลกในแง่ดี (optimism) การมองโลกในแง่ดีเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตในเชิงบวก (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011) และเป็นทัศนคติว่าสิ่งที่เกิดขึ้นดีที่สุด และความปรารถนาหรือจุดมุ่งหมายของ ตนเองจะบรรลุเป้าหมายหรือถูกเติมเต็มอย่างไม่เต็มที่สิ้นสุด (APA, 2007)

๓) การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) การรับรู้ความสามารถของตนหรือความเชื่อมั่น (confidence) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับขีด ความสามารถของตนเองที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา (APA, 2007)

๔) การฟื้นพลัง (resilience) การฟื้นพลังเป็นความสามารถของบุคคลในการสะท้อนกลับหรือการกลับสู่สภาพเดิมหลังจากเผชิญกับความยากลำบากความขัดแย้งความล้มเหลวหรือแม้แต่เหตุการณ์ในเชิงบวก เป็นความ ก้าวหน้าและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (Avey, Luthans, & Youssef, 2010) กล่าวได้ว่าการฟื้นพลังเป็นความสามารถในการต่อสู้ฟันฝ่าในการเผชิญกับ EDUCA 2015 เหตุการณ์ที่เป็นความยากลำบาก (Abolghasemi & Varaniyab, 2010) ซึ่งเป็นกระบวนการและผลลัพธ์ของการ ปรับตัวต่อประสบการณ์ในชีวิตที่เป็นความยาก ลบากและท้าทาย โดยเฉพาะ ความยืดหยุ่นและการปรับตัวทางจิตใจ อารมณ์และพฤติกรรมต่อความต้องการภายในและภายนอก (APA, 2007)

อมราพร สุรการ^{๑๔} ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสุขที่แท้จริง และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐบาลการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ ๓ และปีที่ ๔ ที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๘๔๙ คนผลการวิเคราะห์แบบจำลอง พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์(χ^2) = ๑๕๓๔.๓๙, $df = ๓๓๑$ ($p = ๐.๐$), RMSEA = ๐.๐๗๒, CFI = .๙๖, GFI

^{๑๔} อมราพร สุรการ, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ออนไลน์, แหล่งที่มา, <https://www.tcithaijo.org/index.php/JBSD/issue/view/3261> วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

= ๘๗, AGFI = .๘๔, NFI = .๙๕, NNFI = .๙๒ และพบว่าตัวแปรตามทางพฤติกรรม คือ พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาลได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (.๗๑) และการสนับสนุนจากครู (.๒๐) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบุคลิกภาพแบบเข้มแข็ง (.๔๘) การสนับสนุนจากครอบครัว (.๑๓) และการสนับสนุนจากเพื่อน (.๐๙) และตัวแปรตามทางจิต คือ ความสุขที่แท้จริงของนักศึกษาพยาบาลได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (.๗๙) และการสนับสนุนจากเพื่อน (.๑๕) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบุคลิกภาพแบบเข้มแข็ง (.๕๓) การสนับสนุนจากครอบครัว (.๑๕) และการสนับสนุนจากครู (.๑๑) โดยตัวแปรทั้งหมดได้แก่ บุคลิกภาพแบบเข้มแข็ง การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากครู การสนับสนุนจากเพื่อนและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขที่แท้จริงได้ร้อยละ ๗๔ และสามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาลได้ร้อยละ ๘๖

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์^{๑๕} คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งพบว่า ไม่มีคุณลักษณะหนึ่งเดียวหรือกลุ่มของคุณลักษณะรวมที่สามารถนำมาอธิบายถึงความสามารถของผู้นำได้ ต่อมานักวิจัยจึงเปลี่ยนมุมมองมาศึกษาว่าสถานการณ์มีอิทธิพลต่อทักษะและพฤติกรรมของผู้นำได้อย่างไร สิ่งที่ตามมาของการศึกษาภาวะผู้นำก็คือ มีความพยายามที่จะระบุลักษณะสำคัญที่แยกแยะระหว่าง การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective leaders) กับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล (Non-effective leaders) การศึกษาดังกล่าวพยายามชี้ให้เห็นแบบอย่างพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งสามารถทำให้ผู้นำเกิดประสิทธิผลได้อย่างไร ต่อมานักวิจัยได้ใช้ตัวแบบสถานการณ์จำลอง (Contingency model) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal traits) ตัวแปรทางสถานการณ์ (Situational variables) และ ความมีประสิทธิภาพของผู้นำ (Leader effectiveness) การศึกษาภาวะผู้นำในยุคต่อมา (ประมาณทศวรรษ 1970 – ปลายทศวรรษ 1980) นักวิจัยได้หันกลับมาเน้นการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การอีกครั้งหนึ่ง การตรวจสอบดังกล่าวนำมาสู่ข้อสรุปว่า ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่มีความสลับซับซ้อนมากขององค์การ

วราภรณ์ สุบรรณ^{๑๖} ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ๓ อันดับ คือ ๑) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ๒) การบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย

^{๑๕} สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ที่มา : http://www.educationworld.com/a_issues/chat/chat025.shtml

^{๑๖} วราภรณ์ สุบรรณ, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๖), หน้าบทคัดย่อ.

เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับ คือ ๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ๒) การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก (ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี)

บรรจบ บุญจันทร์^{๑๗} โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาฯ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

๑) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และอายุ พบว่า ทุกปัจจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์เป็นผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยด้านการบูรณาการเทคโนโลยีระหว่าง กลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร ๑ - ๙ ปี และ กลุ่มประสบการณ์เป็นผู้บริหาร ๑๙ - ๔๐ ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ทุกกลุ่ม ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัย

๒) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติดังนี้ $x^2=59.14$, $df=69$, $P\text{-value}=0.79558$, $RMSEA=0.000$, $CN=819.4895$, $GFI = 0.9850$, $AGFI=0.9704$ ๓) ปัจจัยที่มี อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยเรียงลำดับค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้

(๑) อิทธิพลทางตรง มี ๔ ปัจจัย คือ ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี ปัจจัย วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี

(๒) อิทธิพลทางอ้อมมี ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่ส่งผ่านปัจจัย การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีและปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีที่ส่งผ่านปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และ (๓) อิทธิพลรวมมี ๔ ปัจจัย คือ ปัจจัย วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบูรณาการเทคโนโลยี และปัจจัยสมรรถนะทางเทคโนโลยี

^{๑๗} บรรจบ บุญจันทร์, การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต ๑-๗ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๑-๓, รายงานการวิจัย (สาขาบริหารการศึกษา), (คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๔).

เฉลิมฤทธิ์ สารกุล^{๑๘} ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการเป็นกรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ส่วนตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และปัจจัยระดับองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยด้านภาวะผู้นำ ด้านการดำเนินงานและด้านการจัดการ ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ธิดาเดียว เจริญมิตร^{๑๙} ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ๑) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีอายุการทำงาน ๑๕ ปี ขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป และมีค่าใช้จ่าย ต่อเดือนอย่างพอใช้ ๒) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงในรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ๓) พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมกรช่วยเหลือและ พฤติกรรมกรนึกถึงผู้อื่น ๔) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม กรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ($r = 0.646$)

พรทิพย์ ไชยฤกษ์^{๒๐} ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน(องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมและการรับรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖, ๔.๒๑ และ ๔.๑๙ ตามลำดับ และบุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑, ๔.๑๒ และ ๓.๙๐ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิดและด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กร

^{๑๘} เฉลิมฤทธิ์ สารกุล, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๘.

^{๑๙} ธิดาเดียว เจริญมิตร, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๖.

^{๒๐} พรทิพย์ ไชยฤกษ์, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕.

ด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด (B= ๐.๕๒๗) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด (B=๐.๓๓๓๙) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด (B= ๐.๔๑๗) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด (B=๐.๒๔๖) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

แสงเดือน รักษาใจ^{๒๑} ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ ๑ - ๔ ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้อภิปรายของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

๒) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น ๓) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์^{๒๒} ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ ๓.๘๓ ความพึงพอใจในงานเท่ากับ ๓.๘๐ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ ๓.๘๘ และทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเท่ากับ ๓.๗๕ ๒) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ๓) ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกไม่เป็นตัวแปรกำกับความ

^{๒๑} แสงเดือน รักษาใจ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๔.

^{๒๒} เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘.

สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล^{๒๓} ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๒) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

๓) ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร ได้แก่ บรรยากาศที่เน้นความเป็นอิสระ บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานและบรรยากาศที่ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปณิตารีย์ ฟองแพร์^{๒๔} ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษานาครายูโอบี (United Overseas Bank) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ส่วนระดับการศึกษาและสถานภาพในงานวิจัยนี้ไม่พบความแตกต่าง แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรบางส่วนเท่านั้น ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรจัดเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง โดยปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้านรูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้ และควรพัฒนาควบคู่ไปกับปัจจัยเบื้องต้นทั้ง ๕ ปัจจัย

^{๒๓} วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕.

^{๒๔} ปณิตารีย์ ฟองแพร์, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.

จันจิรา โส๊ะประจัน^{๒๕} ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

๑) พนักงานบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมด้านการอยู่รอด ด้านการมีความพึงพอใจและด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับดี

๒) พนักงานบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับดี

๓) พนักงานบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอยู่ในระดับดี

๔) พนักงานบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมในการทำงานดี จะสัมพันธ์กับผู้ที่อายุมาก ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน

๕) ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพและปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด

สิรินาถ ตามาวงษ์วาน^{๒๖} อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า ๕ ปี รายได้ ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป มีพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า พลังขับเคลื่อนในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับการความผูกพันที่มีต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พลังขับเคลื่อนในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มีการอภิปราย สรุปผลและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

^{๒๕} จันจิรา โส๊ะประจัน สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

^{๒๖} สิรินาถ ตามาวงษ์วาน, สาขาจัดการภาครัฐและเอกชน, (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๘).

สุกฤษฎ์ ขวัญเมือง^{๒๗} ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานครในระดับสูง ๒) ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

อิงอร ตั้งพันธ์^{๒๘} ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ผลการวิจัยคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน เพศหญิง อายุ ๒๐-๓๔ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท อายุงานตั้งแต่ ๘ ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงานและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่อในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กร ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

^{๒๗} สุกฤษฎ์ ขวัญเมือง, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙.

^{๒๘} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อิงอร ตั้งพันธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๘.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ...” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามภาคสนาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จิตวิทยาองค์การเชิงบวก ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก และการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหัวข้อและขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบวิธีการวิจัย
- ๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และสนับสนุนโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารหรือผู้จัดการ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๑) รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ตามจำนวนที่กำหนดไว้

๒) รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารหรือผู้จัดการบริษัทในเขตอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามเทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกันตามรูปแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนดจากบุคลากรในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane, ๑๙๗๓ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) ตามจำนวนผู้เชี่ยวชาญในบริษัทที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๑๘ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การสร้างเครื่องมือวิจัยจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีการจัดการสุขภาวะแบบองค์เพื่อประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคกลางตอนบนซึ่งมีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิและจากอาจารย์ที่ปรึกษานำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ประเด็นในสิ่งที่ต้องการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล เชิงปริมาณเป็นการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ประกอบด้วย ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร/พนักงานในเขตอุตสาหกรรมไฮเทค ที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรหรือบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นหลัก และ ๕ หัวข้อใหญ่ ๆ ละ ๔ ข้อย่อย รวมประมาณ ๓๒ ข้อย่อย

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นเลิศของบุคลากรในองค์กร ตามปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกๆ โดยมี ๗ หัวข้อหลักและ ๓๕ ข้อย่อย

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดสำหรับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่อาจมีขึ้นเพิ่มเติม

โดยการหาความค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองเก็บข้อมูล (Try - out) จากพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำผลของข้อมูลเฉพาะที่มีการวัดมาตราส่วนประมาณค่า มาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของ

Cronbach (1974) เป็นสหสัมพันธ์อัลฟา (α - Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นให้ใกล้เคียงกับ ๑ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา = ๐.๘๖๓

๓.๓.๒ เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฯ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารหรือผู้จัดการเชิงลึก (In-depth Interview) ตามจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ๑๘ คน ตามที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้กำหนดแผนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการใช้สำรวจ (Survey Research) ได้แก่การแจกแบบสอบถาม บริษัทหรือหน่วยงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๔๐๐ ตัวอย่าง ตามที่กำหนดไว้

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จะใช้การสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยนำหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองของคณะมนุษยศาสตร์ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่งและเคลื่อนไหว

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

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

๑) การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) โดยวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง จิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานในองค์กร

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยและสมมติฐาน

ทางสถิติ คือการทดสอบสมมติฐานด้วย t - test, ANOVA : F - test และ LSD. (Least - Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งถ้ามีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า ๐.๐๕ แสดงว่า Sig. มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

๓) การทดสอบสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson s moment Correlation analysis) สำหรับทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์การกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรม สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์นั้นใช้เกณฑ์ เช่น ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเท่ากับ ๐ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เท่ากับ ๐ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ซึ่งจะแปลผลไปตามเกณฑ์การวัดระดับสหสัมพันธ์ ที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การแปลผลระดับสหสัมพันธ์นั้น ๆ

๔) การทดสอบสหสัมพันธ์ (Multiple Regression) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรง แบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศฯ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามที่ได้มีผลมาจากตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยทั้งหมด โดยคาดการณ์หรือพยากรณ์ว่ามีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การแห่งความเป็นเลิศฯ

สำหรับเกณฑ์การวัดระดับสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation and Multiple Regression) ตามเกณฑ์ของอภินันท์ จันตะณี (๒๕๔๙ : ๗) เพื่อใช้วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๐๑ - ๐.๒๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๒๑ - ๐.๔๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๔๑ - ๐.๖๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๖๑ - ๐.๗๕ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๗๖ - ๐.๙๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๙๑ - ๑.๐๐ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์

เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เทคนิค ๖C ได้แก่ การจัดกรอบแนวคิด (Conceptualize) การแสดงความคิดเห็น (Commentate) การจัดหมวดหมู่ (Category) การจำแนกกลุ่ม (Classify) การจัดเนื้อหาสาระ (Content) และประเด็นสำคัญ (Concept) โดยจัดกระทำไปพร้อม ๆ กันในช่วงการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการจดบันทึกย่อ และการถอดเทปบันทึกจากการสัมภาษณ์ รวมทั้งสรุปได้ภาพถ่ายจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน พร้อมทั้งการจัดหมวดหมู่ในแต่ละตัวแปร จนกระทั่งได้ข้อมูลครบถ้วนและเหมาะสมที่จะนำไปสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป



บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ...” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามภาคสนาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จิตวิทยาองค์การเชิงบวก ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก และการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหัวข้อและขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

โดยแสดงสัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้^๑

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้

\bar{X} แทน	ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ
S.D. แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
* แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ (ใช้กับ t-test, F-test)
** แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ (ใช้กับ Multiple correlation)

สัญลักษณ์ที่ใช้กับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ดังนี้

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple R)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (Multiple R^2)
Adj. R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่พยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coeff.)

Constant(a) แทน ค่าคงที่

** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

^๑ อภินันท์ จันตะนี, ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการขั้นสูง, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจรัสสินทวงศ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔.

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

โดย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และสถานภาพ โดยแจกแจงตามความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์ ข้อ ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลัก พุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัท/โรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

(n=๔๐๐)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	๔๐๐	๑๐๐
เพศ		
เพศชาย	๑๑๐	๒๗.๕๐
เพศหญิง	๒๙๐	๗๒.๕๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐
อายุ		
ไม่เกิน ๒๕ ปี	๑๑๖	๒๙.๐๐
๒๖ - ๓๕ ปี	๑๔๘	๓๗.๐๐
๓๖ - ๔๕ ปี	๙๐	๒๒.๕๐
๔๖ - ๕๐ ปี	๓๐	๗.๕๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๖	๔.๐๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐
วุฒิการศึกษา		
ไม่เกินมัธยมปลาย/ปวช.	๑๙๘	๔๙.๕๐
อนุปริญญา/ปวส.	๘๒	๒๐.๕๐
ปริญญาตรี	๙๖	๒๔.๐๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๔	๖.๐๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐
ดำรงตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	๕๘	๑๔.๕๐
ฝ่ายการผลิต	๒๓๔	๕๘.๕๐
ฝ่ายการตลาด	๑๘	๔.๕๐
ฝ่ายคลังสินค้า	๒๒	๕.๕๐
อื่น ๆ (ระบุ)	๖๘	๑๗.๐๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐

สถานภาพ		
โสด	๑๘๖	๔๖.๕๐
แต่งงานแล้ว(อยู่ด้วยกัน)	๑๗๒	๔๓.๐๐
แต่งงานแล้ว(แยกกันอยู่)	๒๔	๖.๐๐
หม้าย/หย่าร้าง	๑๘	๔.๕๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๒	๑๓.๐๐
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗๐	๔๒.๕๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๘๐	๒๐.๐๐
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๖๔	๑๖.๐๐
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๒๒	๕.๕๐
๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๒	๓.๐๐
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐ ส่วนเพศชาย มีจำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐ มีช่วงอายุ ๒๖-๓๕ ปี จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๐ รองลงมาคือ อายุไม่เกิน ๒๕ ปี จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๐ และต่ำสุดคือช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๐ มีวุฒิการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ รองลงมาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐ และต่ำสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ โดยอยู่ฝ่ายการผลิต มีจำนวน ๒๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๐ และต่ำสุดคือฝ่ายการตลาด มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ สำหรับสถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นโสด มีจำนวน ๑๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๐ รองลงมาคือแต่งงานแล้ว(อยู่ด้วยกัน) จำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ และต่ำสุดคือหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ ส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๐ และต่ำสุดคือ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐ เป็นต้น

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม

ไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ ๑.๒.๒ คือความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานฯ และข้อ ๑.๒.๓ คือความคิดเห็นทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การฯ ซึ่งจำแนกออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (Bass)

- ๒) พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (Organ)
- ๓) องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า(Senge)
- ๔) การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism)
- ๕) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)

ตารางที่ ๔.๒ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

(n=๕๐๐)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมฯ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
๑. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (Bass)			
๑.๑ ลักษณะผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดี	๔.๒๘	๐.๗๖๓	มาก
๑.๒ การเป็นผู้นำต้องมีความรู้ประสบการณ์สามารถนำองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว	๔.๒๖	๐.๗๔๒	มาก
๑.๓ ผู้นำต้องมีความเมตตาสูงและมีคุณธรรมจริยธรรมด้วย	๔.๒๒	๐.๗๕๖	มาก
๑.๔ ผู้นำเป็นผู้มีบารมีที่สามารถคุ้มครองหรือมีอิทธิพลหรืออุดมการณ์ต่อการนำบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร	๓.๙๔	๐.๗๖๖	มาก
๑.๕ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๑	๐.๗๙๕	มาก
๑.๖ กระตุ้นให้เกิดความคิดและปัญญา/ฉลาดเพื่อปฏิบัติงาน	๔.๐๗	๐.๗๙๘	มาก
๑.๗ การคำนึงถึงความเป็นอิสระ/ปัจเจกบุคคลทางความคิด	๓.๙๖	๐.๗๗๘	มาก
๑.๘ ผู้นำองค์กรที่มีคุณภาพต้องปราศจากโลภะ โทสะ โมหะ	๔.๐๕	๐.๗๗๗	มาก
๑.๙ ผู้นำต้องยึดกุศลกรรม โดยการกระทำกรรมดี ส่งเสริมและพัฒนาชีวิตจิตใจบุคลากรให้มีปัญญาและฉลาดหลักแหลม	๔.๑๒	๐.๘๙๒	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๗๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D.=๐.๗๗๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๑.๑ ลักษณะผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๘$, S.D.= ๐.๗๖๓) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อ ๑.๒ การเป็นผู้นำต้องมีความรู้ประสบการณ์สามารถนำองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D.=๐.๗๔๒) อยู่ในระดับมาก และข้อ ๑.๔ ผู้นำเป็นผู้มีบารมีที่สามารถคุ้มครองหรือมีอิทธิพลหรืออุดมการณ์ต่อการนำบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๙๔$, S.D.= ๐.๗๖๖) ซึ่งยังอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
(n=๔๐๐)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมฯ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
๒. พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (Organ)			
๒.๑ บุคลากรต้องตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและการนัดพบ	๔.๒๕	๐.๗๖๓	มาก
๒.๒ การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔.๒๔	๐.๗๙๘	มาก
๒.๓ การรักษาและใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๐	๐.๗๙๓	มาก
๒.๔ พฤติกรรมความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	๔.๒๕	๐.๗๖๙	มาก
๒.๕ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กร	๔.๑๖	๐.๗๕๘	มาก
๒.๖ พฤติกรรมการคำนึงถึงการให้เกียรติกับผู้อื่นและสังคม	๔.๑๗	๐.๗๕๙	มาก
๒.๗ พฤติกรรมการอดทนและอดกลั้นในการปฏิบัติงานที่ดี	๔.๑๓	๐.๗๗๑	มาก
๒.๘ พฤติกรรมของบุคลากรต้องมีความละเอียดรอบคอบที่อาจเกิดจากพฤติกรรม/กระทำผิดของตนต่อผู้อื่นและองค์กร	๔.๐๗	๐.๗๙๕	มาก
๒.๙ บุคลากรในองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ เช่น ไม่พูดเท็จ พูดคำ ส่อเสียด พูดคำหยาบ พูดเพื่อเจ้า พูดแบบไม่สร้างสรรค์	๔.๐๘	๐.๗๙๑	มาก
รวม	๔.๑๗	๐.๗๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๗, S.D.=๐.๗๗๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๒.๑ บุคลากรต้องตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและการนัดพบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๕, S.D.=๐.๗๖๓$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อ ๒.๒ การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๒๔, S.D.=๐.๗๙๘$) อยู่ในระดับมาก และข้อ ๒.๘ พฤติกรรมของบุคลากรต้องมีความละเอียดรอบคอบที่อาจเกิดจากพฤติกรรม/กระทำผิดของตนต่อผู้อื่นและองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๐๗, S.D.=๐.๗๙๕$) และอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

(n=๔๐๐)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมฯ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
๓. องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า(Senge)			
๓.๑ ความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากรในองค์กรมีความพร้อมเสมอ	๔.๐๓	๐.๗๙๖	มาก
๓.๒ ผู้นำองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรคิดเชิงบวก	๔.๑๒	๐.๗๘๕	มาก

๓.๓ การนำองค์กรสู่การเรียนรู้บุคลากรต้องพร้อมใจทุกระดับ	๔.๐๙	๐.๘๐๒	มาก
๓.๔ การเป็นบุคลากรที่รอบรู้และรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	๔.๑๐	๐.๗๘๐	มาก
๓.๕ มีแผนการคิดเชิงระบบหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ในหน่วยงาน	๔.๐๗	๐.๗๙๘	มาก
๓.๖ การสร้างวิสัยทัศน์ต่อภาระหน้าที่ให้ก้าวหน้าได้ชัดเจน	๔.๐๘	๐.๘๑๑	มาก
๓.๗ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร	๔.๐๙	๐.๘๑๙	มาก
๓.๘ การสร้างองค์กรเรียนรู้ด้านการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปด้วย	๔.๐๕	๐.๘๑๒	มาก
๓.๙ องค์กรต้องแบ่งระดับการเรียนรู้ของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและผลในการกระทำดี/ทำผิดด้วย	๔.๐๒	๐.๘๔๒	มาก
รวม	๔.๐๗	๐.๘๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๗, S.D. = ๐.๘๐๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๓.๒ ผู้นำองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรคิดเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๗๘๕$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อ ๓.๔ การเป็นบุคลากรที่รอบรู้และรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๗๘๐$) อยู่ในระดับมาก และข้อ ๓.๙ องค์กรต้องแบ่งระดับการเรียนรู้ของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและผลในการกระทำดี/ทำผิดด้วย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๘๔๒$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

(n=๔๐๐)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมฯ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
๔.การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism)			
๔.๑ องค์กรต้องเน้นให้เห็นผลที่ทำความดีจะได้ผลดี แต่ถ้าหากทำความที่ไม่ดีจะได้รับผลลัพธ์ในทางลบด้วย	๓.๙๗	๐.๗๘๖	มาก
๔.๒ อุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติให้กับองค์กรด้วยจิตใจที่รับผิดชอบ โดยทำจิตใจผ่องใสที่ได้ปฏิบัติงานหรือให้บริการผู้อื่น	๔.๐๑	๐.๘๑๐	มาก
๔.๓ เอาใจใส่งาน,ไม่ประมาท/มีสติตั้งมั่น/ตั้งใจเพื่อปฏิบัติ, การรู้บุคคลร่วมงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	๔.๑๘	๐.๘๓๑	มาก
๔.๔ การพินิจ/วิเคราะห์/ไตร่ตรอง,รอบรู้/เคารพความคิดของผู้อื่น/รู้จักพุทธบริษัทและควบคุมคุณภาพงานที่ทำ	๔.๑๒	๐.๘๓๙	มาก
๔.๕ รักพอในงานที่ทำ/ความเชื่อมั่น/มีเมตตา/มีการรู้เหตุรู้ผล มีการวางแผนและจัดการด้วยใจรักในงานที่ปฏิบัติ	๔.๑๙	๐.๗๗๔	มาก
๔.๖ ขยันหมั่นเพียร คิดทำสิ่งที่ดี รู้ความสามารถของตนแล			

จัดคนให้ตรงกับสายงาน ขยันทำสิ่งที่สร้างคุณค่างานฯ	๔.๒๐	๐.๗๗๕	มาก
๔.๗ การปฏิบัติงานตามจิตวิทยาเชิงบวกในการใส่ใจทำงาน มุ่งที่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติฯ	๔.๑๒	๐.๗๖๕	มาก
๔.๘ การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมีสมาธิ/จิตใจจดจ่อ มุ่งคง ต่องานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติฯ	๔.๑๖	๐.๗๖๓	มาก
๔.๙ บุคลากรในองค์กรต้องมีจิตใจที่ว่าการทำกรรมดีเยี่ยมได้ดี โดยยึดคำกล่าวว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”	๔.๑๓	๐.๗๙๑	มาก
รวม	๔.๑๒	๐.๗๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๗$, $S.D.=๐.๘๐๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๔.๖ ขยันหมั่นเพียร คิดทำสิ่งที่ดี รู้ความสามารถของตนและจัดคนให้ตรงกับสายงาน ขยันทำสิ่งที่สร้างคุณค่างานฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๐$, $S.D.=๐.๗๗๕$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ ๔.๕ รักพอใจงานที่ทำ/ความเชื่อมั่น/มีเมตตา/มีการรู้เหตุรู้ผลมีการวางแผนและจัดองค์การด้วยใจรักในงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๙$, $S.D.=๐.๗๗๔$) อยู่ในระดับมาก และข้อ ๔.๒ องค์กรต้องเน้นให้เห็นผลที่ทำความดีจะได้ผลดี แต่ถ้าหากทำความดีที่ไม่ดีจะได้รับผลลัพธ์ในทางลบด้วยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๙๗$, $S.D.=๐.๗๘๖$) และอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

(n=๔๐๐)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมฯ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
๕.องค์การแห่งความเป็นเลิศ (ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)			
๕.๑ การแบ่งปันข้อมูลและเปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูลหรือข้อบ่งชี้	๔.๑๔	๐.๗๖๘	มาก
๕.๒ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและทรงพลังทำให้เชื่อถือได้	๔.๑๖	๐.๗๗๖	มาก
๕.๓ การเรียนรู้และรับข้อมูลอย่างต่อเนื่องหรือพัฒนาต่อยอด	๔.๑๓	๐.๗๙๔	มาก
๕.๔ การใส่ใจเพื่อบริการสมาชิกหรือลูกค้าที่เน้นที่ผลสัมฤทธิ์	๔.๑๕	๐.๘๖๔	มาก
๕.๕ การสร้างพลังในระบบและกลไกให้หน่วยงาน/องค์การ	๔.๐๓	๐.๗๙๙	มาก
๕.๖ การกระจาย/แบ่งปันอำนาจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	๓.๙๙	๐.๘๒๗	มาก
๕.๗ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร	๔.๐๙	๐.๘๑๒	มาก
๕.๘ การสร้างสรรค์องค์กรในเชิงบวก โดยคิดดี ปฏิบัติดี และ ไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและสังคมรอบด้าน	๔.๑๙	๐.๗๙๔	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๘๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามองค์การแห่งความเป็นเลิศ (ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๑$, $S.D.=๐.๘๐๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อ ๕.๒ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและทรงพลังทำให้เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๖$, $S.D.=๐.๗๗๖$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อ ๕.๔ การใส่ใจเพื่อบริการสมาชิกหรือลูกค้าที่เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๕$, $S.D.=๐.๘๖๔$) อยู่ในระดับมาก และข้อ ๕.๖ การกระจาย/แบ่งปันอำนาจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๙๙$, $S.D.=๐.๘๒๗$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ

โดยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ ๑.๒.๔ คือการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฯ

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

(n = ๔๐๐)

การปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	ระดับความคิดเห็น				t	Sig.
	ชาย (n = ๑๑๐)		หญิง (n = ๒๙๐)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
รายการปฏิบัติงานในบริษัทฯ						
๑. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ(Bass)	๓.๙๕	๐.๖๒๙	๔.๑๗	๐.๕๙๘	-๓.๒๙๐	.๐๐๑*
๒. พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร(Organ)	๓.๙๘	๐.๖๒๙	๔.๒๔	๐.๖๓๘	-๓.๖๐๗	.๐๐๐*
๓. องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า (Senge)	๓.๘๗	๐.๖๗๑	๔.๑๕	๐.๖๕๒	-๓.๘๕๙	.๐๐๐*
๔. การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism)	๓.๘๙	๐.๖๕๘	๔.๒๐	๐.๖๓๙	-๔.๓๒๐	.๐๐๐*
๕. องค์กรแห่งการเป็นเลิศ (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)	๓.๕๐	๐.๖๑๕	๓.๗๑	๐.๖๓๓	-๓.๐๖๑	.๐๐๒*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha = ๐.๐๕$ ทั้ง ๕ ด้าน แสดงว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งแตกต่างกัน คือพนักงานชายและพนักงานหญิงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค - ด้านอายุ

(n= ๔๐๐)

รายการปฏิบัติงานบริษัทในนิคมฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (Bass)	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๒๑๐	๔	๓.๐๕๓	๘.๓๒๐	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๒๘๓	๓๙๕	.๓๕๐		
	รวม	๑๕๐.๔๙๔	๓๙๙			
๒. พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (Organ)	ระหว่างกลุ่ม	๒๐.๐๙๕	๔	๕.๐๒๔	๑๓.๖๐๗	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๔๕.๘๒๙	๓๙๕	.๓๙๖		
	รวม	๑๖๕.๙๒๔	๓๙๙			
๓. องค์กรแห่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า (Senge)	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๒๔๖	๔	๔.๐๖๑	๙.๘๘๘	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๖๒.๒๔๓	๓๙๕	.๔๑๑		
	รวม	๑๗๘.๔๘๙	๓๙๙			
๔. การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism)	ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๒๖๒	๔	๕.๕๖๖	๑๔.๕๙๓	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๕๐.๖๕๔	๓๙๕	.๓๘๑		
	รวม	๑๗๒.๙๑๗	๓๙๙			
๕. องค์กรแห่งการเป็นเลิศ (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)	ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๒๖๒	๔	๔.๗๙๒	๑๓.๓๔๒	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๕๐.๖๕๔	๓๙๕	.๓๕๙		
	รวม	๑๗๒.๙๑๗	๓๙๙			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F - test) ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha = ๐.๐๕$ ทั้ง ๕ ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (.๐๐๐*), พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร(.๐๐๐*), องค์กรแห่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า(.๐๐๐*), การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม(.๐๐๐*), และองค์กรแห่งการเป็นเลิศ (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) (.๐๐๐*), แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน

บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least – significant different) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๙ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงฯ	ไม่เกิน ๒๕ ปี	๒๖-๓๕ปี	๓๖-๔๕ปี	๔๖-๕๐ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
ไม่เกิน ๒๕ ปี	-	.๑๘๒*	.๔๕๔*	.๔๑๘*	.๓๕๓*
๒๖ – ๓๕ ปี	-	-	.๒๗๒*	.๒๓๖*	-
๓๖ – ๔๕ ปี	-	-	-	-	-
๔๖ – ๕๕ ปี	-	-	-	-	-
๕๖ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๙ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๑๘๒*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๔๕๔*) มากกว่า (.๔๑๘*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๓๕๓*) ช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป สำหรับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า(.๒๗๒*) และมากกว่า (.๒๓๖*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑๐ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มีพฤติกรรมที่ดี ต่อบริษัท/องค์กร	ไม่เกิน ๒๕ ปี	๒๖-๓๕ปี	๓๖-๔๕ปี	๔๖-๕๐ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
ไม่เกิน ๒๕ ปี	-	.๓๐๐*	.๖๒๔*	.๓๖๖*	.๓๖๕*
๒๖ – ๓๕ ปี	-	-	.๓๒๔*	-	-
๓๖ – ๔๕ ปี	-	-	-	-	-
๔๖ – ๕๕ ปี	-	-	-	-	-
๕๖ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๓๐๐*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๖๒๔*) มากกว่า (.๓๖๖*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า(.๓๖๖*) และมากกว่าช่วง

อายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมากกว่า (.๓๖๕*) สำหรับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๓๒๔*) ซึ่งมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑๑ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์กรเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรฯ	ไม่เกิน ๒๕ ปี	๒๖-๓๕ปี	๓๖-๔๕ปี	๔๖-๕๐ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
ไม่เกิน ๒๕ ปี	-	.๒๓๒*	.๕๐๔*	.๕๓๗*	.๕๖๑*
๒๖ - ๓๕ ปี	-	-	.๒๗๒*	.๓๐๕*	-
๓๖ - ๔๕ ปี	-	-	-	-	-
๔๖ - ๕๕ ปี	-	-	-	-	-
๕๖ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๓๒๓*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๕๐๔*) มากกว่า (.๕๓๗*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๕๖๑*) ช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป สำหรับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๒๗๒*) และมากกว่า (.๓๐๕*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี ซึ่งมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตารางที่ ๔.๑๒ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปฏิบัติงานตาม หลักพุทธธรรม	ไม่เกิน ๒๕ ปี	๒๖-๓๕ปี	๓๖-๔๕ปี	๔๖-๕๐ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
ไม่เกิน ๒๕ ปี	-	.๒๐๕*	.๖๐๘*	.๔๕๗*	.๖๐๙*
๒๖ - ๓๕ ปี	-	-	.๔๐๓*	.๒๕๓*	.๔๐๕*
๓๖ - ๔๕ ปี	-	-	-	-	-
๔๖ - ๕๕ ปี	-	-	-	-	-
๕๖ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๒๐๕*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๖๐๘*) มากกว่า (.๔๕๗*) ช่วงอายุของกลุ่ม

ตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า(.๖๐๙*) ช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป สำหรับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า(.๔๐๓*) มากกว่า (.๒๕๓*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี และมากกว่า(.๔๐๕*) ช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑๓ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์กรเป็นเลิศ (ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)	ไม่เกิน ๒๕ ปี	๒๖-๓๕ปี	๓๖-๔๕ปี	๔๖-๕๐ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
ไม่เกิน ๒๕ ปี	-	.๑๙๖*	.๕๘๗*	.๓๘๒*	.๕๖๗*
๒๖ - ๓๕ ปี	-	-	.๓๙๑*	-	-
๓๖ - ๔๕ ปี	-	-	-	-	-
๔๖ - ๕๕ ปี	-	-	-	-	-
๕๖ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๑๙๖*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๕๘๗*) มากกว่า (.๓๘๒*) ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๔๖-๕๐ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๕๖๗*) ช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป สำหรับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ๒๖-๓๕ ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า(.๓๙๑*) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑๔ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค -ด้านการศึกษา

(n= ๔๐๐)

รายการปฏิบัติงานบริษัท ในนิคมฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงและ พัฒนาบริษัทฯ(Bass)	ระหว่างกลุ่ม	๕.๓๒๕	๓	๑.๗๗๕	๔.๘๔๒	.๐๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๑๔๕.๑๖๙	๓๙๖	.๓๖๙		
	รวม	๑๕๐.๔๙๔	๓๙๙			
๒. พฤติกรรมการเป็น บุคลากรที่ดีต่อบริษัท/ องค์กร(Organ)	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๔๐	๓	๐.๔๑๓	๐.๙๙๔	.๓๙๕
	ภายในกลุ่ม	๑๖๔.๘๖๔	๓๙๖	๐.๔๑๖		
	รวม	๑๖๕.๙๒๔	๓๙๙			

๓. องค์กรแห่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ ก้าวหน้า (Senge)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๓๒๐ ๑๗๖.๑๙๖ ๑๗๘.๕๘๙	๓ ๓๙๖ ๓๙๙	๐.๗๗๓ ๐.๕๕๕	๑.๗๓๘	.๑๕๙
๔. การปฏิบัติงานตาม หลักพุทธธรรม (Buddhism)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๗๒๔ ๑๗๒.๑๙๓ ๑๗๒.๙๑๗	๓ ๓๙๖ ๓๙๙	๐.๒๔๑ ๐.๕๓๕	๐.๕๕๕	.๖๔๕
๕. องค์กรแห่งการเป็น เลิศ (แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๑๔๑ ๑๕๘.๘๘๗ ๑๖๑.๐๒๘	๓ ๓๙๖ ๓๙๙	๐.๗๑๔ ๐.๕๐๑	๑.๗๗๙	.๑๕๑

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F - test) ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha = 0.05$ มี ๑ ด้าน คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัท (.๐๐๓*) ส่วนอีก ๔ ด้าน พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (.๓๙๕) องค์กรแห่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า (.๑๕๙) การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (.๖๔๕) และองค์กรแห่งการเป็นเลิศ (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) (.๑๕๑) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทที่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least - significant different) ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ด้านการศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	หรือ ปวช.	หรือ ปวส.	หรือเทียบเท่า	ป.บัณฑิตขึ้นไป
ไม่เกินมัธยม/ปวช.	-	.๑๙๓*	-	-
อนุปริญญา/ปวส.	-	-	-.๓๒๖*	-.๓๔๘*
ปริญญาตรี	-	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๑๙๓*) สำหรับระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ น้อยกว่า (-.๓๒๖*) และน้อยกว่า (-.๓๔๘*) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑๖ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค -ด้านตำแหน่ง

(n= ๔๐๐)

รายการปฏิบัติงานบริษัท ในนิคมฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงและ พัฒนาบริษัทฯ(Bass)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒,๑๘๐ ๑๔๘.๓๑๔ ๑๕๐.๔๙๔	๔ ๓๙๕ ๓๙๙	๐.๕๕๔ ๐.๓๗๕	๑.๔๕๑	.๒๑๖
๒. พฤติกรรมการเป็น บุคลากรที่ดีต่อ บริษัท/องค์กร (Organ)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒,๑๖๙ ๑๖๓.๗๕๕ ๑๖๕.๙๒๔	๔ ๓๙๕ ๓๙๙	๐.๕๕๒ ๐.๔๑๕	๑.๓๐๘	.๒๖๖
๓. องค์กรแห่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ ก้าวหน้า (Senge)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑,๑๐๐ ๑๗๗.๓๘๙ ๑๗๘.๔๘๙	๔ ๓๙๕ ๓๙๙	๐.๒๗๕ ๐.๔๔๙	๐.๖๑๒	.๖๕๔
๔. การปฏิบัติงานตาม หลักพุทธธรรม (Buddhism)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑,๑๐๕ ๑๗๑.๘๑๒ ๑๗๒.๙๑๗	๔ ๓๙๕ ๓๙๙	๐.๒๗๖ ๐.๔๓๕	๐.๖๓๕	.๖๓๘
๕. องค์กรแห่งการเป็น เลิศ (แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐,๙๔๖ ๑๖๐.๐๘๒ ๑๖๑.๐๒๘	๔ ๓๙๕ ๓๙๙	๐.๒๓๖ ๐.๔๐๕	๐.๕๘๔	.๖๗๕

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F - test) ซึ่งค่า Sig. มีค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha=0.05$ ทั้ง ๕ ด้าน คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร ด้านองค์กรแห่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม และองค์กรแห่งการเป็นเลิศ แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค –ด้านสถานภาพสมรส

(n= ๔๐๐)

รายการปฏิบัติงานบริษัทในนิคมฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ(Bass)	ระหว่างกลุ่ม	๕.๓๒๕	๓	๑.๗๗๕	๔.๘๔๒	.๐๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๑๔๕.๑๖๙	๓๙๖	.๓๖๙		
	รวม	๑๕๐.๔๙๔	๓๙๙			
๒. พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร(Organ)	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๔๐	๓	๐.๔๑๓	๐.๙๙๔	.๓๙๘
	ภายในกลุ่ม	๑๖๔.๘๖๔	๓๙๖	๐.๔๑๖		
	รวม	๑๖๕.๙๒๔	๓๙๙			
๓. องค์กรแห่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า (Senge)	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๒๐	๓	๐.๗๗๓	๑.๗๓๘	.๑๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๗๖.๑๙๖	๓๙๖	๐.๔๔๕		
	รวม	๑๗๘.๕๑๖	๓๙๙			
๔. การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism)	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๒๔	๓	๐.๑๐๘	๐.๕๕๕	.๖๔๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๒.๑๙๓	๓๙๖	๐.๔๓๕		
	รวม	๑๗๒.๕๑๗	๓๙๙			
๕. องค์กรแห่งการเป็นเลิศ (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๔๑	๓	๐.๗๑๔	๑.๗๗๙	.๑๕๓
	ภายในกลุ่ม	๑๕๘.๘๘๗	๓๙๖	๐.๔๐๑		
	รวม	๑๖๑.๐๓๘	๓๙๙			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F – test) ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสถิติทางสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha = 0.05$ มี ๑ ด้าน คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (.๐๐๒*) ส่วนอีก ๔ ด้าน พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (.๓๙๘) องค์กรแห่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า(.๑๖๒) การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (.๖๔๘) และองค์กรแห่งการเป็นเลิศ (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) (.๑๕๓) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ ที่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least – significant different) ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

สถานภาพสมรส	โสด	แต่งงานแล้ว (อยู่ด้วยกัน)	แต่งงานแล้ว (แยกกันอยู่)	หม้ายหรือ หย่าร้าง
โสด	-	.๒๓๑*	-	-
แต่งงานแล้ว(อยู่ด้วย)	-	-	-	-
แต่งงาน(แยกกันอยู่)	-	-	-	-
หม้ายหรือหย่าร้าง	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๘ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๒๓๑*) ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๑๙ การทดสอบค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค –ด้านรายได้

(n= ๔๐๐)

รายการปฏิบัติงานบริษัท ในนิคมฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
๑. ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงและ พัฒนาบริษัทฯ(Bass)	ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๘๓๗	๕	๒.๖๗๖	๗.๙๗๙	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๖๕๗	๓๙๔	๐.๓๔๗		
	รวม	๑๕๐.๔๙๔	๓๙๙			
๒. พฤติกรรมการเป็น บุคลากรที่ดีต่อบริษัท/ องค์กร(Organ)	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๒๙๖	๕	๓.๒๕๙	๘.๕๘๒	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๔๙.๖๒๘	๓๙๔			
	รวม	๑๖๕.๙๒๔	๓๙๙			
๓. องค์กรแห่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ ก้าวหน้า (Senge)	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๖๗๕	๕	๓.๓๓๕	๘.๑๒๐	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๖๑.๘๑๔	๓๙๔	๐.๔๑๑		
	รวม	๑๗๘.๔๘๙	๓๙๙			
๔. การปฏิบัติงานตาม หลักพุทธธรรม (Buddhism)	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๒๒๖	๕	๓.๘๔๕	๙.๘๕๗	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๕๓.๖๙๑	๓๙๔	๐.๓๙๐		
	รวม	๑๗๒.๙๑๗	๓๙๙			
๕. องค์กรแห่งการเป็น เลิศ (แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง)	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๔๖๒	๕	๒.๒๙๒	๖.๐๓๙	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๔๙.๕๖๖	๓๙๔	๐.๓๘๐		
	รวม	๑๖๑.๐๒๘	๓๙๙			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F - test) ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha=0.05$ ทั้ง ๕ ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (.๐๐๐*), พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (.๐๐๐*), องค์กรแห่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า (.๐๐๐*), การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (.๐๐๐*), และองค์กรแห่งการเป็นเลิศ (แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) (.๐๐๐*), แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least - significant different) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงฯ	ไม่เกิน : บาท	๑๐,๐๐๑ -	๑๕,๐๐๑ -	๒๐,๐๐๑ -	๓๐,๐๐๑
	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน๑๐,๐๐๐	-	.๔๗๔*	.๔๕๒*	.๓๘๘*	-
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	-	-	-	-	-.๔๑๘*
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๐,๐๐๑.-ขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๔๗๔*) มากกว่า (.๔๕๒*) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า (.๓๘๘*) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ น้อยกว่า (-.๔๑๘*) ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๒๑ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พฤติกรรมที่ดีต่อบริษัท/องค์กร	ไม่เกิน : บาท	๑๐,๐๐๑ -	๑๕,๐๐๑ -	๒๐,๐๐๑ -	๓๐,๐๐๑
	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน๑๐,๐๐๐	-	.๔๑๗*	.๕๗๗*	.๕๗๐*	-
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	-	-	-	-	-.๔๔๙*
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๐,๐๐๑.-ขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๑ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๕๑๗*) มากกว่า (.๕๗๗*) กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า (.๕๗๐*) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ น้อยกว่า (-.๔๔๙*) ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๒๒ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พฤติกรรมที่ดีต่อ บริษัท/องค์กร	ไม่เกิน : บาท	๑๐,๐๐๑ -	๑๕,๐๐๑ -	๒๐,๐๐๑-	๓๐,๐๐๑
	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน๑๐,๐๐๐	-	.๕๐๐*	.๕๘๒*	.๖๑๔*	-
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	-	-	-	-	-.๔๔๘*
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๐,๐๐๑.-ขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๒ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๕๐๐*) มากกว่า (.๕๘๒*) กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า (.๖๑๔*) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ น้อยกว่า (-.๔๔๘*) ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๒๓ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค

ปฏิบัติงานตาม หลักพุทธธรรม	ไม่เกิน : บาท	๑๐,๐๐๑ -	๑๕,๐๐๑ -	๒๐,๐๐๑-	๓๐,๐๐๑
	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน๑๐,๐๐๐	-	.๔๘๗*	.๕๙๕*	.๗๑๒*	-
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	-	-	-	-.๓๒๕*	-
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๐,๐๐๑.-ขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๓ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๔๘๗*) มากกว่า (.๕๙๕*) กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า (.๗๑๒*) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ น้อยกว่า (-.๓๒๕*) ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ ๔.๒๔ การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค

องค์กรเป็นเลิศ (ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)	ไม่เกิน : บาท	๑๐,๐๐๑ -	๑๕,๐๐๑ -	๒๐,๐๐๑-	๓๐,๐๐๑
	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐	-	.๔๑๐*	.๔๖๘*	.๕๕๐*	-
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	-	-	-	-	-.๔๒๔*
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๐,๐๐๑.-ขึ้นไป	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากกว่า (.๔๑๐*) มากกว่า (.๕๖๘*) กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า (.๕๕๐*) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทฯ น้อยกว่า (-.๔๒๔*) ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานของบริษัทในเขตนิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ ๑.๒.๔ คือการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์กรกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมฯ

H_0 : ภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรแบบ Senge หลักพุทธธรรม(Buddhism) และองค์กรแห่งความเป็นเลิศไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรแบบ Senge หลักพุทธธรรม(Buddhism) และองค์กรแห่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๒๕ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน
บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดเห็นต่อปฏิบัติทั้ง ๕ ด้าน	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้าน				องค์กรแห่ง ความเป็นเลิศ
	ภาวะผู้นำ ตาม Bass	พฤติกรรม องค์กร	องค์กรแบบ Senge	พุทธธรรม (Buddhism)	
-ภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass	.๑๐๐**	.๗๗๘**	.๗๒๔**	.๖๘๖**	.๖๖๒**
-พฤติกรรมองค์กร(Organ)	.๗๗๖**	๑.๐๐**	.๘๓๕**	.๘๐๔**	.๗๖๕**
-องค์กรตามแบบ Senge	.๗๒๔**	.๘๓๕**	๑.๐๐**	.๘๕๕**	.๘๐๗**
-พุทธธรรม (Buddhism)	.๖๘๖**	.๘๐๔**	.๘๕๕**	๑.๐๐**	.๘๔๙**
-องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	.๖๖๒**	.๗๕๖**	.๘๐๗**	.๘๔๙**	๑.๐๐**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ (Multiple Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามวงจรคุณภาพมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามอิทธิบาท ๕ ด้าน คือด้านภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ๑ ด้านคือพฤติกรรมองค์กร(.๗๗๘) และสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๓ ด้านคือองค์กรตามแบบ หลักพุทธธรรม และองค์กรแห่งความเป็นเลิศ(.๗๒๔, .๖๘๖, .๖๖๒) ส่วนด้านพฤติกรรมองค์กร(Organ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีทั้ง ๔ ด้าน(.๗๗๖, .๘๓๕, .๘๐๔, .๗๖๕) สำหรับด้านองค์กรตามแบบ Senge มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ(.๗๒๔) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๓๕, .๘๔๕, .๘๐๗) และด้านหลักพุทธธรรม (Buddhism) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ (.๖๘๖) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๐๔, .๘๕๕, .๘๔๙) รวมทั้งด้านองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Best) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มี ๒ ด้านคือด้านภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมองค์กร(.๖๖๒, .๗๕๖) และด้านองค์กรตามแบบ และหลักพุทธธรรม(.๘๐๗, .๘๔๙) ตามลำดับ

ตอนที่ ๕ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารฯ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยมีสมมติฐานการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ(Bass) พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism) ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

H_1 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ(Bass) พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism) ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ตารางที่ ๔.๒๖ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ(Bass) พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.	Beta	F	Sig
ตำแหน่ง	.๐๑๕	.๐๓๕	.๗๔๘	๒๙๖.๗๑	.๐๐๐**

R = .๘๖๖, R^๒ = .๗๕๐,
AdjustR^๒ = .๗๔๘

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

By Durbin-Watson = 1.909

จากตาราง ๔.๒๖ พบว่าจากการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศฯ ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.01$ เท่ากับ $.000^*$ ซึ่งแสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามหรือความเป็นเลิศของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ตำบลบ้านหว้า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ ๗๕.๐ (R = .๘๖๖, R^๒ = .๗๕๐)

ตารางที่ ๔.๒๗ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ (Bass) พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism) ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ดังนี้

ตัวพยากรณ์ด้าน	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.๐๑๔	.๐๑๕	-	.๑๒๓	.๙๐๒
-ภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass	.๐๕๙	.๐๔๒	.๐๕๗	๑.๓๘๒	.๑๖๘
-พฤติกรรมองค์กร(Organ)	.๐๗๓	.๐๕๒	.๐๗๕	๑.๔๐๐	.๑๖๒
-องค์กรตามแบบ Senge	.๒๒๑	.๐๕๓	.๒๓๒	๔.๑๖๘	.๐๐๐**
-พุทธธรรม (Buddhism)	.๕๓๓	.๐๔๙	.๕๕๒	๑๐.๘๐๒	.๐๐๐**

R = .๘๖๖ R^๒ = .๗๕๐ By Durbin-Watson = ๑.๙๐๙ นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

จากตาราง ๔.๒๗ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๑ โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศฯ ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.01$ เท่ากับ $.000^*$ แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กร (Bass) พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism) ดังนั้น ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวก เพื่อ

พัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ ๘๘.๗ ($R = .๙๔๒$
 $R^2 = .๘๘๗$)

๔.๒ การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ออยุธยา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน ๑๘ ท่าน สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

๔.๒.๑ ปัจจัยเกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งผู้บริหารบริษัทได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยผู้บริหารบริษัทแคนอน^๒ ได้ให้ออกาสพนักงานปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่ทำผิดพลาดให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา เช่น การใช้หลักพุทธธรรม ในการบริหารบุคลากรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังที่กำหนดไว้

ส่วนบริษัทฮาน่า^๓ ได้ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารบุคลากรในบริษัท เช่น การดำเนินงาน การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นตามครรลองธรรม โดยผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพ ต้องสามารถเป็นผู้นำพาบริษัทให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานนี้ เพื่อให้ผลผลิตออกมาตามที่กำหนดไว้และเป็นตามความต้องการของผู้สังเกตจากต่างประเทศ

โดยทางบริษัทลินเซ็น^๔ ทางบริษัทได้เน้นให้พนักงานรักด้วยใจและผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะ เป็นวิชาการซึ่งสอดคล้องกับการใช้อิทธิบาท ๔ เพื่อบริหารพนักงานฯ สรุปได้ดังนี้

๑) ฉันทะ เป็นการรักและความพอใจทำงานในสิ่งที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ คือ เมื่อทำงานสิ่งใดก็ทำด้วยใจรักและพอใจด้วย หากรักในสิ่งที่ทำงานนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำและมีความเต็มใจในงานที่ทำด้วย

๒) วิริยะ เป็นความเพียรในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น คือเมื่อทำงานสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายามทำให้ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และมีมานะอดสาหัสไม่ทอดทิ้งงานที่ได้รับมอบหมายและทำด้วยความขยันขันแข็งเต็มความสามารถและสติปัญญา

^๒ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแคนอน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^๓ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทฮาน่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^๔ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทลินเซ็น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

๓) จิตตะ เป็นการเอาใจใส่ต่องานที่ทำ ทำใจจดจ่อในงานที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยการไตร่ตรอง ทำด้วยสติปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพิจารณาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบและการทำใจให้เข้าถึงงานนั้น ๆ

๔) วิมังสา เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ตรวจสอบในงานที่ทำนั้น ๆ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้ความสามารถ ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพิจารณาวิเคราะห์ ตรวจสอบและทบทวนหาสาเหตุด้วยความรอบคอบและการเข้าถึงข้อมูลเป็นอย่างดี

สำหรับบริษัทไดคูเร (ไทยแลนด์)^๕ ได้ใช้พุทธธรรมซึ่งสอดคล้องกับพละ ๕ ประการ โดยผู้บริหารของบริษัท มีความพลังและความเข้มแข็ง เชื่อว่าการอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรัก ความเพียรไม่เกียจคร้าน ไม่ประมาท มีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจมั่น ไม่มีการวอกแวก เขวไขว่ ฟุ้งซ่าน มองงานอย่างรอบด้าน ไม่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติงานและไม่หลงมกมาย รวมทั้งพนักงานจะต้องมีความพลังทางร่างกาย จึงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

โดยบริษัทเบนซ์มาร์ค อีเลคทรอนิกส์^๖ ซึ่งผู้บริหารที่ใช้หลักพุทธธรรมด้านสาราณียธรรม ๖ เป็นกรณีที่ผู้บริหารสร้างสามัคคีในหมู่ของพนักงานในบริษัท โดยมีอยู่ ๖ ข้อคือ

๑) กายกรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารมีความเมตตาต่อกับพนักงาน คือการกระทำทางกายที่ให้ ความเมตตาพนักงาน และให้ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อพนักงานด้วยกัน ไม่รังแกทำร้ายซึ่งกันและกัน

๒) วจีกรรม เป็นการที่ผู้นำใช้วาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้าย พนักงานต่อผู้อื่นที่จะทำให้พนักงานเกิดความกังวลใจหรือเดือดร้อน

๓) มโนกรรม ผู้นำต้องมีความเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยอบรมให้พนักงานมี ความคิดที่ดีต่อกัน ไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท ต้องอบรมให้พนักงานทุกคนคิดแล้ว ปฏิบัติเหมือนกันสามัคคีก็เกิดขึ้นในหมู่พนักงานด้วยกัน

๔) สาธารณโภคี ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อให้พนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างคือ ให้พนักงานได้ รู้จักการแบ่งปันสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันสมควร เพื่อแสดงถึงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในบริษัทเดียวกัน

๕) สีสสามัญญตา ผู้นำต้องแสดงถึงการให้ความรักใคร่ความสามัคคี รักษาศีลอย่างเคร่งครัดเหมาะสมตามสถานะของตนมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามระเบียบวินัยของบริษัท หรือ กฎเกณฑ์ของหมู่พนักงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

๖) ทิฏฐิสามัญญตา โดยผู้บริหารองค์กรในบริษัทฯ ต้องให้มีการแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน ไม่ถือตัวหรือเห็นแก่ตัว รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานด้วยกัน ซึ่งจัดให้มีความร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์และส่งเสริมพนักงานที่ปฏิบัติดีตามหลักธรรมเพื่อความสงบสุข

^๕ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทไดคูเร(ไทยแลนด์) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^๖ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายสายการผลิต บริษัทเบนซ์มาร์ค อีเลคทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑.

โดยผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรในบริษัท ส่วนใหญ่ได้ยึดหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ แต่อาจไม่ได้เรียงลำดับตามหลักสาราณียธรรม ๖ ประการ ซึ่งมีการใช้ผสมผสานกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสความเหมาะสมกับสถานการณ์ในละแต่ละองค์กรหรือพนักงานแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคล โดยพิจารณาจากความประพฤติของพนักงานที่จะทำให้เกิดความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกื้อกูลกันไม่ทะเลาะวิวาทกัน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันในองค์กรตลอดไป

ในด้านจิตวิทยาเชิงบวก โดยบริษัทมิติซุ่ย ไฮเทค (ประเทศไทย)^๗ การทำให้ชีวิตเป็นปกติสุข ชีวิตที่ดี และชีวิตที่มีความหมาย จากการเรียนรู้ การรับรู้ ทักษะที่ดี การพัฒนาการ ความคาดหวัง การคิดในทางสร้างสรรค์ และการมองโลกในแง่ดี โดยผู้บริหารของบริษัทฯ ได้ดำเนินการกับบุคลากร คือ อารมณ์เชิงบวกของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร เป็นความรู้สึกและอารมณ์ของผู้นำที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานของบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ต่อบริษัทและมีความผูกพันในบริษัท ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย

ส่วนบริษัทเอ็นเอ็มบี^๘ คุณลักษณะของผู้บริหารต่อพนักงานเชิงบวก โดยผู้บริหารบริษัทมีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดี มีบุคลิกภาพเชิงบวกและจุดแข็งขององค์กรในบริษัท มักจะมีอิทธิพลต่อพนักงานขององค์กรทำให้มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะเชิงบวกด้วย และทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรและบริษัทมีลักษณะเด่นและเป็นจุดแข็งด้วย

ในบริษัทแมริก้อท (ประเทศไทย)^๙ องค์กรหรือบริษัทที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยทางผู้บริหารบริษัทแมริก้อท (ประเทศไทย) ได้ต้องยึดหลักการมองพนักงานในด้านบวก หากจะมีการปฏิบัติงานผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปบ้าง ก็จะทำให้พนักงานได้รับโอกาสในการปรับปรุงหรือแก้ไขในครั้งต่อไป หรือไม่ก็ต้องส่งเสริมและพัฒนาพนักงานขององค์กรในบริษัทฯ ให้อบรมด้านจิตวิทยาเชิงบวกและนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในองค์กรและเป็นพลเมืองดีในสังคมด้วย

โดยบริษัทผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวนมากปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตและมีวุฒิการศึกษาทางอาชีวศึกษาสายช่าง ทางบริษัทฯจึงเน้นและให้ความสำคัญด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีใจรักต่องานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน เอาใจใส่ที่จดจ่อต่อการทำงานที่ท้ออยู่เสมอ และการสร้างบรรยากาศให้กับพนักงานและทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานและสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงาน เช่น การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล โดยทำให้มีประชาธิปไตยใน

^๗ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทมิติซุ่ย ไฮเทค (ประเทศไทย) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^๘ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายการผลิต บริษัทเอ็นเอ็มบี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^๙ สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายการผลิต บริษัทแมริก้อท(ประเทศไทย) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

สถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลของบริษัทฯ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ทำงานทุกระดับได้นำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีพลังในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมที่ดีต่อภายในกลุ่มและองค์กรดีขึ้น ทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ส่งผลดีซึ่งไม่ต้องการกวดขันเกี่ยวกับวินัยของพนักงานฝ่ายผลิตและผ่อนคลายความคับข้องใจหรือลดความกดดันลงได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม จิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เป็นการพัฒนาชีวิตให้เป็นปกติสุข เป็นไปธรรมชาติของชีวิตและชีวิตที่มีสำคัญ มีการเรียนรู้ การรับรู้ การคิดในสร้างสรรค์ในเชิงบวก และการมองโลกในแง่ดี โดยผู้บริหารของบริษัทฯ มีความรู้สึกที่ดีในทางบวกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานของบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ต่อบริษัทและมีความผูกพันในบริษัท ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาพนักงานของบริษัทได้รับการอบรมด้านจิตวิทยาเชิงบวกและนำมาปฏิบัติให้เป็นมกผล ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในบริษัทและใช้ชีวิตอยู่ในอย่างเป็นปกติตลอดไป

๔.๒.๒ ความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานหรือบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

โดยสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทฯ ผู้นำต้องให้ความยุติธรรมกับพนักงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งบริษัทแคนอน^{๑๐} เน้นการจัดอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่และตำแหน่ง จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไรนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้จัดอบรมเพื่อชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจในหน้าที่ของตนซึ่งปฏิบัติอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร

สำหรับบริษัทฮาน่า^{๑๑} มีการสร้างแรงบันดาลใจ ทำความเข้าใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานในถือเป็นวัฒนธรรมในองค์กรหรือบริษัทที่เป็นอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางสติปัญญา ซึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดซึ่งกำหนดไว้ ๓ อันดับ (๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค (๒) การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ในการปฏิบัติงาน และ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล

^{๑๐} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแคนอน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทฮาน่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

โดยบริษัทลินเซ็น^{๑๒} ซึ่งผู้บริหารบริษัท ใช้หลักต้องสามารถนำความถูกต้องในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติตามและมีจุดมุ่งหมายจะไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งผู้นำสัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันคือ ภาวะผู้นำต้องมีความสามารถนำกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือบริษัทมีความเจริญก้าวหน้าเป็นเป้าหมายที่สำคัญ และผู้นำที่เกิดจากภาวะการต่าง ๆ เป็นการนำกระบวนการให้เกิดอิทธิพลต่อพนักงาน ซึ่งต่างจากผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการของบริษัทฯ เช่น กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ อาจจะมีภาวะหรือไม่มีก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรหรือบริษัทฯ สำหรับผู้นำองค์กรต่างๆ ในบริษัทนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค หมายถึง ผู้นำระดับปฏิบัติงาน เช่น ผู้จัดการสายการผลิตต่าง ๆ ดำเนินการให้บริษัทประสบความสำเร็จ

ทางด้านบริษัทไคคูเร (ไทยแลนด์)^{๑๓} ได้เน้นที่ภาวะผู้นำให้มีความคิดริเริ่ม และธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในฝ่ายผลิตหรือกลุ่มงาน มีความสามารถแนะนำพนักงานที่อยู่ในควบคุมของตนให้สามารถทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้ ทั้งประสิทธิภาพคือใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและประสิทธิผลคือผลผลิตออกมาตามปริมาณที่กำหนดไว้ด้วย

บริษัทเบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์^{๑๔} ได้สร้างภาวะผู้นำให้มีความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการโดยการจูงใจให้ปฏิบัติตามหรือการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำอาจใช้วาทะศิลป์ในการชี้แนะให้พนักงานหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เป็นการนำกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตตามความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

บริษัทบริษัทเอ็นเอ็มบี^{๑๕} โดยการพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถเป็นผู้ใช้อิทธิพลจูงใจ หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อพนักงานในกลุ่มเพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดตั้งไว้ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้พนักงานที่เป็นผู้ตาม มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำสิ่งที่พนักงานต้องการ

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทลินเซ็น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทไคคูเร (ไทยแลนด์) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายสายการผลิต บริษัทเบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายการผลิต บริษัทเอ็นเอ็มบี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

โดยบริษัทบริษัทแมร์ก๊อท (ประเทศไทย)^{๑๖} ผู้นำในองค์กรหรือฝ่ายการผลิตต่าง ๆ ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติตามเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีส่วนน้อยที่ผู้นำจำเป็นต้องใช้อิทธิพลบังคับหรือกระตุ้นให้ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของฝ่ายผลิตในบริษัทฯ ดังนั้น ผู้นำในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จึงเลือกใช้ภาวะผู้นำทั้งแบบการจูงใจ การใช้อิทธิพล และการกระตุ้นให้มีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำตามทฤษฎี ได้มีการศึกษาถึงคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่และประสบความสำเร็จแต่ละคน จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่คล้าย ๆ กัน และคุณลักษณะที่ทำให้ภาวะผู้นำยิ่งใหญ่นั้น ซึ่งมีสมมติฐานว่าผู้ที่เป็นภาวะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้คุณสมบัติพื้นฐานที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลทั่วไป ดังนี้

- ๑) ความมุ่งมั่น (Drive)
- ๒) แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation)
- ๓) ความซื่อสัตย์ (Integrity)
- ๔) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
- ๕) ความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence)
- ๖) ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ (Knowledge of the Business)

โดยสรุปการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะเด่น ซึ่งบางคนมีมาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดีได้ มีดังนี้

- ๑) มีความเฉลียวฉลาด การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้
- ๒) มีการศึกษาและอบรมมาดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ทำให้พนักงานนับถือ การพูดอะไรใช้หลักวิชาการเป็นส่วนประกอบ จะทำให้พนักงานในองค์กรเชื่อฟังและให้การเคารพนับถือด้วย
- ๓) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็ง เมื่อตัดสินใจจะทำกิจการใดลงไป จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จขึ้นได้ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น เพราะหวั่นไหวในเหตุการณ์ต่าง ๆ อาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น ๆ ได้
- ๔) เป็นผู้นำต้องมีเหตุผล ผู้นำมีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบและการแปลหรือการตีความหมายได้อย่างมีเหตุผล และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่ป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ทั้งนี้เพราะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านภาษา ทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการด้วย

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายการผลิต บริษัทแมร์ก๊อท (ประเทศไทย) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

๕) มีความสามารถในการปกครองพนักงานเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ และการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกตัดสินใจในทางที่ถูกต้องที่สุดในการปฏิบัติให้บังเกิดผลดี

๖) มีความสามารถคาดการณ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้ โดยคุณสมบัติทั้ง ๖ ที่ผู้นำองค์กรหรือผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ได้ให้ไว้ในช่วงที่ไปสัมภาษณ์จึงถือว่ามีค่ามาก หากองค์กรใดที่จะพัฒนาผู้นำควรศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือหน้าที่ของผู้นำก็จะทำให้บริษัทมีความมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

๔.๒.๓ ตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐

ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นับว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ จึงทำให้ประเทศไทยได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการไปสู่ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งเป็นที่มาของไทยแลนด์ ๔.๐ โดยบริษัทแคนอน^{๑๗} เป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงและเข้า ถึงเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศที่นับวันจะมีความเข้มข้นมากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร ที่สามารถแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม แต่ที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาบุคลากร/พนักงานให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วนั่นเอง

ด้านบริษัทฮาน่า^{๑๘} ผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้สัมภาษณ์สรุปได้ว่า การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วมากน้อยเพียงใด แต่ที่ขาดไม่ได้คือการพัฒนาจิตใจของมนุษย์หรือจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ซึ่งมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลในองค์การเป็นผู้เคลื่อนไหวกลไกต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายให้องค์กรของบริษัทไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้จัดให้การอบรมให้พนักงานเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามนโยบายของบริษัทฯ ทั้งนี้เพราะการวิจัยองค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ได้รับมาจากบริษัทต่างประเทศ จึงทำให้บริษัทผู้ผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ส่วนใหญ่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เป็นเพียงดำเนินการผลิตตามความต้องการของบริษัทจากต่างประเทศและควบคุมให้ได้คุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ส่วนมากออกไปต่างประเทศ แต่ก็มีผลิตภัณฑ์บางชนิดส่งกลับมาจำหน่ายในประเทศไทย เป็นต้น

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแคนอน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทฮาน่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

โดยบริษัทบริษัทเอ็นเอ็มบี^{๑๙} ไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถคือ “ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่” ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส ดังนั้น การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง

ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ ได้แก่

- ๑) การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change)
- ๒) ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention)
- ๓) การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
- ๔) การเป็นนักคิด (Thinkers)
- ๕) การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democracy)
- ๖) การเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator)
- ๗) การประนีประนอม (Compromise)
- ๘) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations)
- ๙) การประชาสงเคราะห์ (Public Welfare)

โดยสรุปประเทศไทย หากได้รับความร่วมมือขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่ระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วมเศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น และคนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนา สามารถปรับตัวรองรับบริบทในอนาคตได้ จึงเชื่อได้ว่าประเทศไทยจะสามารถก้าวเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ได้ไม่ยากนัก...

๔.๒.๔ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์การกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัท

โดยบริษัทแคนอน^{๒๐} ได้กำหนดพนักงานควบคุมภาพการสินค้าให้ได้ตามความต้องการของบริษัท (บริษัทแม่) จากต่างประเทศ ซึ่งไม่มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาใน

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายการผลิต บริษัทเอ็นเอ็มบี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแคนอน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ประเทศไทย จึงทำให้บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคดำเนินการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ตามคำสั่งจากบริษัทต่างประเทศ จึงเน้นและให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานที่ทำการผลิตสินค้าของบริษัทฯ โดยเฉพาะการพัฒนาทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เช่น การพัฒนาจิตวิทยาของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จากนั้นเป็นการพัฒนาด้านจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดจากจิตวิทยาทั่วไปที่มนุษย์หรือพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ใช้ในชีวิตประจำวันอาจจะน้อยบ้างมากบ้าง ทั้งนี้เพราะจิตวิทยาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีการใช้ในปัจจุบัน

สำหรับบริษัทบริษัทมิตรชัย ไฮเทค(ประเทศไทย)^{๒๑} ได้ให้ความสำคัญกับจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจุบันมีการนำวิธีการจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของบริษัทหลายแห่ง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขตามวิธีการทางจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้

๑) การรู้จักตนเอง เป็นลักษณะการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจความต้องการและเป้าหมายของชีวิตมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดบกพร่องของตนเอง โดยทำความเข้าใจและรู้จักตนเองให้ชัดเจนขึ้น เช่น การทบทวนตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่าตนเป็นคนอย่างไร มีจุดดีหรือจุดเด่นอย่างไรและมีความบกพร่องตรงไหน มีความสนใจและต้องการสิ่งใดจะทำให้ตนตั้งเป้าหมายของชีวิตได้ในขณะทำงานกับบริษัทและทำให้เหมาะสมได้อย่างไร

๒) การตั้งความหวัง เป็นการจูงใจภายในของบุคคลอันจะก่อให้เกิดความเชื่อและมีความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ โดยตั้งความหวังไว้เพื่อตั้งเป้าหมายและวางแผนก้าวเดินไปที่ละขั้นด้วยความมานะพยายามพร้อมกับประเมินผลความสำเร็จแต่ละขั้นไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

๓) การฝึกมองโลกในแง่ดี เป็นการใช้ความรู้สึกและมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่างและไม่ยอมย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จึงใช้ความพยายามมุ่งมั่นต่อสู้เพื่อความสำเร็จ ซึ่งการฝึกมองโลกในแง่ดี เช่น การฝึกมองหาสิ่งดีๆ ที่อยู่รอบตัวหรืออาจจะเป็นการบันทึกเหตุการณ์หรือนึกถึงเหตุการณ์ที่ดี ๆ ถ้าได้ฝึกทำบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสุขที่เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก

๔) การมีความกตัญญู เป็นวิธีการรับรู้ถึงประสบการณ์เชิงบวกและมีความรู้สึกต่อผู้ให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เชิงบวกกับตน โดยความมีกตัญญูรู้คุณของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่เป็นคิดเชิงบวก เป็นการแสดงความรู้สึกขอบคุณต่อคนที่มีบุญคุณต่อตน ซึ่งอาจเขียนบอกความในใจแสดงความขอบคุณ นับว่าเป็นการแสดงออกที่จะทำให้ทั้งผู้ให้และผู้รับคำขอบคุณมีความสุขด้วยกัน

๕) การให้อภัยแก่ผู้อื่น เป็นการคิดและความเต็มใจที่จะทิ้งสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจหรือขัดข้องทางใจ โดยการให้อภัยแก่ผู้ทำผิดพลาด นับว่าเป็นการปรับมุมมองของการพิจารณาปัญหาที่

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทมิตรชัย ไฮเทค(ประเทศไทย) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑.

เกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกันไป และให้หนักถึงสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นเคยทำมา ดังนั้น การรู้จักการให้อภัยในสิ่งที่เขาได้กระทำผิดพลาด ซึ่งจะทำให้สภาวะจิตใจของผู้ให้อภัยสบายใจขึ้นนั่นเอง

โดยบริษัทแมริก้อท (ประเทศไทย)^{๒๒} ได้มองเห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการประยุกต์ใช้จิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก ซึ่งจะเป็นความสุขที่แท้จริง โดยสามารถแบ่งความสุขของบุคลากรในบริษัทออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

๑) การทำให้ชีวิตมีความสุขที่สำคัญ เป็นลักษณะของความสุขขั้นแรกชีวิตของมนุษย์ คือการที่มีอารมณ์เชิงบวก เช่น ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน ความอัศจรรย์ใจ ภาวะทางอารมณ์ที่ตอบสนองกับสิ่งที่มากระตุ้นชั่วคราวและจะมีรู้สึกว่ามีแค่ช่วงแรกและระดับของความสุขจะลดลงเรื่อยๆ ยกตัวอย่าง เช่น บุคคลเก็บเงินไว้รับประทานอาหารในภัตตาคาร ตอนทานครั้งแรกจะมีความสุขมากที่ได้รับประทานอาหารภัตตาคารแสนอร่อย แต่เมื่อบุคคลได้ทานมันบ่อย ๆ ก็รู้สึกเฉย ๆ

๒) การทำให้ชีวิตที่ดีขึ้น เป็นสภาพของความสุขขั้นที่สองของชีวิตมนุษย์ คือ การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่อกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างไม่เบื่อหน่าย ทำให้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่รู้ตัว เช่น การทำงานที่พนักงานรักทำให้รู้สึกว่าคุณสามารถใช้เวลาอยู่ได้อย่างเต็มที่และสนุกไปกับงานได้

๓) การใช้ชีวิตอย่างความหมาย เป็นความสุขขั้นสูงสุดในชีวิต คือ การที่ได้ทำสิ่งที่รักแล้วสิ่ง นั้นส่งผลดีต่อให้คนรอบ ๆ ข้างและทำให้ตนได้มีความสุขไปด้วย เป็นการเติมเต็มความหมายให้แก่ชีวิตของมนุษย์ โดยการได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรในบริษัทและสังคม

๔) การทำให้สภาวะของอารมณ์ที่ดี เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกและอารมณ์ที่มีผลดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น เช่น ความสุข ความเพลิดเพลิน ความตื่นเต้น ความพอใจ ความภูมิใจและความอัศจรรย์ใจ ส่งผลให้อารมณ์สดชื่นอยู่เสมอ

๕) การทำให้มีสติรู้ตื่นและเบิกบานในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการปฏิบัติงานกระทั่งลืมเวลาที่กำลังผ่านไป โดยการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้และความสามารถที่มีความท้าทายต่อการกระทำในสิ่งใหม่ ๆ แต่ยังสามารถทำให้สิ่งต่าง ๆ สำเร็จไปได้ ทำให้มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายนั้นให้บรรลุเป้าหมายไปได้ด้วยดี

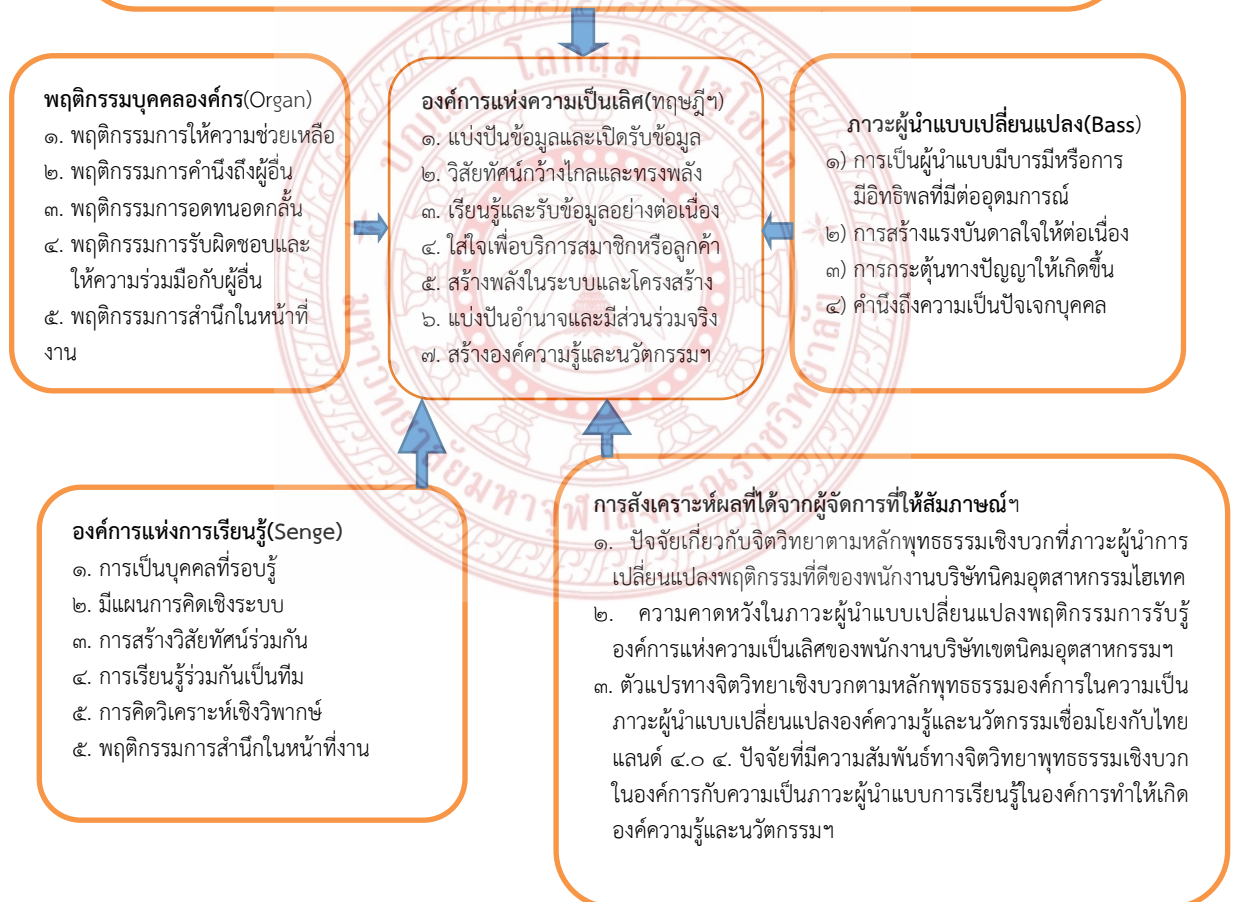
^{๒๒} สัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายการผลิต บริษัทแมริก้อท(ประเทศไทย) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑.

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาพุทธธรรมและทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก สอบถามและสัมภาษณ์ผู้จัดการฯ

หลักพุทธธรรม

- ๑) องค์การให้เห็นผลที่ทำการมดีจะได้ผลดี ถ้าทำการมที่ไม่ดีจะไม่ได้ผลลัพธ์ในทางลบด้วย
- ๒) อุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติให้กับองค์การด้วยจิตใจที่รับผิดชอบ ทำจิตใจผ่องใสที่ได้ปฏิบัติงานหรือให้บริการผู้อื่น
- ๓) เอาใจใส่งาน,ไม่ประมาท/มีสติตั้งมั่น/ตั้งใจเพื่อปฏิบัติ การรู้จักคลรร่วมงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น
- ๔) พินิจ/วิเคราะห์/ไตร่ตรองรอบรู้/เคารพความคิดของคนอื่น/รู้จักพุทธบริษัทและควบคุมคุณภาพงานที่ทำ
- ๕) รักพอใจงานที่ทำ/เชื่อมั่น/มีเมตตา/มีกรรรู้เหตุรู้ผลมีการวางแผนและจัดองค์การด้วยใจรักในงานที่ปฏิบัติ
- ๖) ขยันหมั่นเพียร คิดทำสิ่งที่ดี รู้ความสามารถตนแลจัดคนให้ตรงกับสายงานขยันทำสิ่งทีสร้างคุณค่างานฯ
- ๗) ปฏิบัติงานตามจิตวิทยาเชิงบวกในการใ้ใจทำงานมุ่งทีความสำเร็จของงานทีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติฯ
- ๘) ปฏิบัติงานตามจิตวิทยาเชิงบวกในการใ้ใจทำงานมุ่งทีความสำเร็จของงานทีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติฯ
- ๙) บุคลากรในองค์การต้องมีจิตใจทีว่าการทำการมดีย่อมได้ดี โดยยึดคำกล่าวว่ “ค่าของคนอยู่ทีผลของงาน”



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงปัจจัยทีส่งผลต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศ

๔.๓.๑ ปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค สรุปได้ดังนี้

๑) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (Bass) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ โดยรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๑$)

- ลักษณะผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดี
- ผู้นำต้องมีความรู้ประสบการณ์สามารถนำองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

- ผู้นำต้องมีความเมตตาสูงและมีคุณธรรมจริยธรรมด้วย
- ผู้นำเป็นผู้มีบารมีที่สามารถคุ้มครองหรือมีอิทธิพลหรืออุดมการณ์ต่อบุคลากรปฏิบัติงาน

- การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานอย่างต่อเนื่อง
- กระตุ้นให้เกิดความคิดและปัญญา/ฉลาดเพื่อปฏิบัติงาน
- การคำนึงถึงความเป็นอิสระ/ปัจเจกบุคคลทางความคิด
- ผู้นำองค์กรที่มีคุณภาพต้องปราศจากโลภะ โทสะ โมหะ
- ผู้นำต้องยึดกุศลกรรม โดยกระทำความดี ส่งเสริมและพัฒนาชีวิตบุคลากรให้มีปัญญา

๒) พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (Organ) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๗$)

- บุคลากรต้องตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานและการนัดพบ
- การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- การรักษาและใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- พฤติกรรมความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กร
- พฤติกรรมการคำนึงถึงการให้เกียรติกับผู้อื่นและสังคม
- พฤติกรรมการอดทนและอดกลั้นในการปฏิบัติงานที่ดี
- พฤติกรรมของบุคลากรต้องมีความละเอียดรอบคอบที่เป็นพฤติกรรม/ทำผิดต่อผู้อื่น
- บุคลากรในองค์กรต้องมีวิจสุจริต ไม่พูดเท็จ พูดคำส่อเสียด พูดคำหยาบ พูดไม่สร้างสรรค์

๓) องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า(Senge) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๗$)

- ความสนใจใฝ่รู้ของบุคลากรในองค์กรมีความพร้อมเสมอ
- ผู้นำองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรคิดเชิงบวก
- การนำองค์กรสู่การเรียนรู้บุคลากรต้องพร้อมใจทุกระดับ
- การเป็นบุคลากรที่รอบรู้และรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
- มีแผนการคิดเชิงระบบหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ในเรื่องงาน
- การสร้างวิสัยทัศน์ต่อภาระหน้าที่ให้ก้าวหน้าได้ชัดเจน
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร
- การสร้างองค์กรเรียนรู้ด้านการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปด้วย
- องค์กรต้องแบ่งระดับการเรียนรู้ของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบฯ

๔) การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๗$)

- องค์กรต้องเน้นให้เห็นผลที่ทำความดีจะได้ผลดี แต่ถ้าทำความที่ไม่ดีจะได้รับในทางลบฯ
- อุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติให้กับองค์กรด้วยจิตใจที่รับผิดชอบ โดยทำจิตใจผ่องใสปฏิบัติงานฯ
- เอาใจใส่งาน, ไม่ประมาท/มีสติตั้งมั่น/ตั้งใจเพื่อปฏิบัติ รู้บุคคลร่วมงานและมีมนุษยสัมพันธ์
- พินิจ/วิเคราะห์/ไตร่ตรอง, รอบรู้/เคารพความคิดของคนอื่นหรือรู้จักพุทธบริษัทและรู้งานฯ
- รักพอใจงานที่ทำ/ความเชื่อมั่น/มีเมตตา/มีการรู้เหตุรู้ผลมีการวางแผนและจัดองค์การฯ
- ขยันหมั่นเพียร คิดทำสิ่งที่ดี รู้ความสามารถของตนแล้วจัดคนให้ตรงสายงาน ขยันทำสิ่งดีฯ
- ปฏิบัติงานตามจิตวิทยาเชิงบวกในการใส่ใจทำงานมุ่งที่ความสำเร็จงานที่ได้รับมอบหมายฯ
- ปฏิบัติงานตามจิตวิทยาเชิงบวกในการใส่ใจทำงานมุ่งที่ความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติฯ
- บุคลากรในองค์กรต้องมีจิตใจที่ว่าการทำความดียอมไม่ได้ดี คือ “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”

๕) องค์การแห่งความเป็นเลิศ (ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามองค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๑$)

- การแบ่งปันข้อมูลและเปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูลที่รอบด้าน
- การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและทรงพลังทำให้เชื่อถือได้
- การเรียนรู้และรับข้อมูลอย่างต่อเนื่องหรือพัฒนาต่อยอด
- การใส่ใจเพื่อบริการสมาชิกหรือลูกค้าที่เน้นที่ผลสัมฤทธิ์
- การสร้างพลังในระบบและกลไกให้หน่วยงาน/องค์กร
- การกระจาย/แบ่งปันอำนาจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร
- การสร้างสรรค์องค์กรในเชิงบวก คิดดี ปฏิบัติดีและไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและสังคมฯ

โดยผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม

ไฮเทค ทั้ง ๕ ด้าน คือด้านภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ๑ ด้านคือ พฤติกรรมองค์กร(.๗๗๘) และสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๓ ด้านคือองค์กรตามแบบ หลักพุทธธรรม และ องค์กรแห่งความเป็นเลิศ(.๗๒๔, .๖๘๖, .๖๖๒) ส่วนด้านพฤติกรรมองค์กร(Organ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีทั้ง ๔ ด้าน (.๗๗๖, .๘๓๕, .๘๐๔, .๗๖๕) สำหรับด้านองค์กรตามแบบ Senge มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ (.๗๒๔) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๓๕, .๘๔๕, .๘๐๗) และด้านหลักพุทธธรรม (Buddhism) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือ ภาวะผู้นำ (.๖๘๖) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๐๔, .๘๕๔, .๘๔๙) รวมทั้งด้าน องค์กรแห่งความเป็นเลิศ(Best) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มี ๒ ด้านคือด้านภาวะผู้นำ ด้าน พฤติกรรมองค์กร (.๖๖๒, .๗๕๖) และด้านองค์กรตามแบบ และหลักพุทธธรรม (.๘๐๗, .๘๔๙) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๑ โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยที่มี อิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่ง ความเป็นเลิศฯ ซึ่งมีค่า Sig.น้อยกว่า $\alpha = 0.01$ เท่ากับ 0.000^* แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทาง จิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ องค์กร (Bass) พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม (Buddhism) จึงพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่ องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ ๘๘.๗ ($R = 0.942$, $R^2 = 0.887$)

๔.๓.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์กรกับ ความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการรับรู้การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัท

โดยบริษัทจำนวนมากในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ส่วนใหญ่เป็นการผลิตสินค้าตาม ความต้องการของบริษัท(บริษัทแม่) จากต่างประเทศ ซึ่งไม่มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาในประเทศไทย จึงทำให้บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดำเนินการผลิตสินค้าหรือ ผลิตภัณฑ์ตามคำสั่งจากบริษัทต่างประเทศ จึงเน้นและให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรหรือพนักงาน ที่ทำการผลิตสินค้าของบริษัทฯ โดยเฉพาะการพัฒนาทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เช่น การพัฒนาจิตวิทยาของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จากนั้น เป็นการพัฒนาด้านจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็น การพัฒนาต่อยอดจากจิตวิทยาทั่วไปที่มนุษย์หรือพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ใช้ในชีวิตประจำวัน อาจจะน้อยบ้างมากบ้าง ทั้งนี้เพราะจิตวิทยาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีการใช้ในปัจจุบัน

สำหรับจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจุบันมีการนำ วิธีการจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของบริษัทหลายแห่ง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขตามวิธีการทางจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้

๑) **การรู้จักตนเอง** เป็นลักษณะการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจความต้องการและเป้าหมายของชีวิตมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดบกพร่องของตนเอง โดยทำความเข้าใจและรู้จักตนเองให้ชัดเจนขึ้น เช่น การทบทวนตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่าตนเป็นคนอย่างไร มีจุดดีหรือจุดเด่นอย่างไรและมีความบกพร่องตรงไหน มีความสนใจและต้องการสิ่งใดจะทำให้ตนตั้งเป้าหมายของชีวิตได้ ในขณะที่ทำงานกับบริษัทและทำให้เหมาะสมได้อย่างไร

๒) **การตั้งความหวัง** เป็นการจูงใจภายในของบุคคลอันจะก่อให้เกิดความเชื่อและมีความรู้สึกว่าตนจะประสบความสำเร็จ โดยตั้งความหวังไว้ เพื่อตั้งเป้าหมายและวางแผนก้าวเดินไปที่ละขั้นด้วยความมานะพยายามพร้อมกับประเมินผลความสำเร็จแต่ละขั้นไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

๓) **การฝึกมองโลกในแง่ดี** เป็นการใช้ความรู้สึกและมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่างและไม่ยอมย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จงใช้ความพยายามมุ่งมั่นต่อสู้เพื่อความสำเร็จ ซึ่งการฝึกมองโลกในแง่ดี เช่น การฝึกมองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่รอบตัวหรืออาจจะเป็นการบันทึกเหตุการณ์หรือนึกถึงเหตุการณ์ที่ดี ๆ ถ้าได้ฝึกทำบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสุขที่เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก

๔) **การมีความกตัญญู** เป็นวิธีการรับรู้ถึงประสบการณ์เชิงบวกและมีความรู้สึกต่อผู้ให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เชิงบวกกับตน โดยความกตัญญูรู้คุณของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่เป็นคิดเชิงบวก เป็นการแสดงความรู้สึกขอบคุณต่อคนที่มีบุญคุณต่อตน ซึ่งอาจเขียนบอกความในใจแสดงความขอบคุณ นับว่าเป็นการแสดงออกที่จะทำให้ทั้งผู้ให้และผู้รับคำขอบคุณมีความสุขด้วยกัน

๕) **การให้อภัยแก่ผู้อื่น** เป็นการคิดและความเต็มใจที่ละทิ้งสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจหรือขัดข้องทางใจ โดยการให้อภัยแก่ผู้ทำผิดพลาด นับว่าเป็นการปรับมุมมองของการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกันไป และให้นึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นเคยทำมา ดังนั้น การรู้จักการให้อภัยในสิ่งที่เขาได้กระทำผิดพลาด ซึ่งจะทำให้สภาวะจิตใจของผู้ให้อภัยสบายใจขึ้นนั่นเอง

โดยประโยชน์ที่ได้รับจากการประยุกต์ใช้จิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกเป็นความสุขที่แท้จริง ซึ่งสามารถแบ่งความสุขของบุคลากรในบริษัทออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

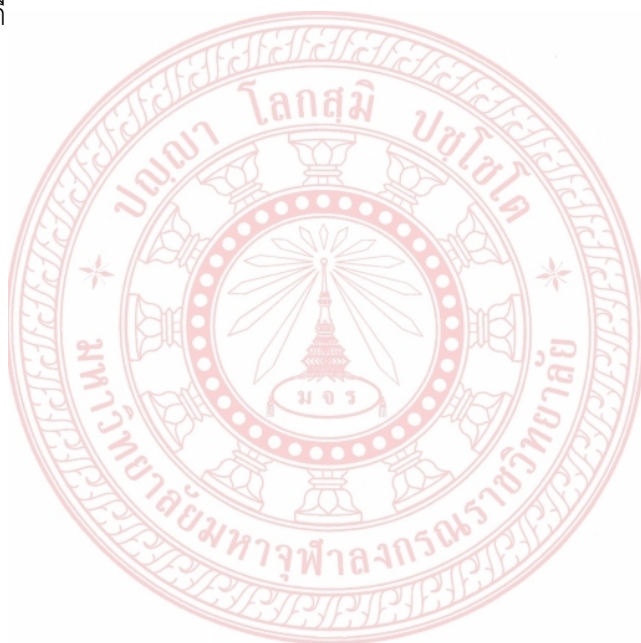
๑) **การทำให้ชีวิตมีความสุขที่สำราญ** เป็นลักษณะของความสุขขั้นแรกชีวิตของมนุษย์ คือการที่มีอารมณ์เชิงบวก เช่น ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน ความอัศจรรย์ใจ ภาวะทางอารมณ์ที่ตอบสนองกับสิ่งที่มากระตุ้นชั่วคราวและจะมีรู้สึกว่ามีแค่ช่วงแรกและระดับของความสุขจะลดลงเรื่อย ๆ ยกตัวอย่าง เช่น บุคคลเก็บเงินไว้รับประทานอาหารในภัตตาคาร ตอนทานครั้งแรกจะมีความสุขมากที่ได้รับประทานอาหารภัตตาคารแสนอร่อย แต่เมื่อบุคคลได้ทานมันบ่อย ๆ ก็รู้สึกเฉย ๆ

๒) **การทำให้ชีวิตที่ดีขึ้น** เป็นสภาพของความสุขขั้นที่สองของชีวิตมนุษย์ คือ การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่อกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างไม่เบื่อหน่าย ทำให้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่รู้ตัว เช่น การทำงานที่พนักงานรักทำให้รู้สึกว่าคุณสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างเต็มที่และสนุกไปกับงานได้

๓) การใช้ชีวิตอย่างความหมาย เป็นความสุขขั้นสูงสุดในชีวิต คือ การที่ได้ทำสิ่งที่รัก แล้วสิ่ง นั้นส่งผลดีต่อให้คนรอบ ๆ ข้างและทำให้ตนได้มีความสุขไปด้วย เป็นการเติมเต็มความหมาย ให้แก่ชีวิตของมนุษย์ โดยการได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรในบริษัทและสังคม

๔) การทำให้สภาวะของอารมณ์ที่ดี เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกและอารมณ์ที่มีผลดีต่อ เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น เช่น ความสุข ความเพลิดเพลิน ความตื่นเต้น ความพอใจ ความภูมิใจ และความอัศจรรย์ใจ ส่งผลให้อารมณ์สดชื่นอยู่เสมอ

๕) การทำให้มีสติรู้ตื่นและเบิกบานในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความรู้สึก เพลิดเพลินไปกับการปฏิบัติงานกระทั่งลืมเวลาที่กำลังผ่านไป โดยการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถที่มีความท้าทายต่อการกระทำในสิ่งใหม่ ๆ แต่ยังสามารถทำให้สิ่งต่าง ๆ สำเร็จไปได้ ทำให้มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้บรรลุ เป้าหมายไปได้ด้วยดี



บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาขององค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรผู้
องค์การแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการ
ศึกษาวิจัยดังกล่าวใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เก็บข้อมูล
จากแบบสอบถามภาคสนามจำนวน ๔๐๐ ชุด และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้
ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จิตวิทยาขององค์กรเชิงบวก ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๑๘ คน ตามที่กำหนดไว้
ในขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้คือกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐ ส่วนเพศ
ชาย มีช่วงอายุ ๒๖-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๐ มีวุฒิการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/
ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐ และต่ำสุดคือสูงกว่า
ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ โดยอยู่ฝ่ายการผลิต คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๐ สำหรับสถานภาพส่วน
ใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๐ รองลงมาคือแต่งงานแล้ว(อยู่ด้วยกัน) คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐
และต่ำสุดคือหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ ส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๐ และต่ำสุดคือ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ
๓.๐๐ เป็นต้น

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (Bass)
โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๑๑$, $S.D.=๐.๗๗๗$) พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อ
บริษัท/องค์กร (Organ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๑๗$, $S.D.=๐.๗๗๗$) องค์กรแห่ง
การเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า(Senge)โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๐๗$,
 $S.D.=๐.๘๐๕$) การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
($X = ๔.๑๒$, $S.D.=๐.๗๙๓$) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๑๑$, $S.D.=๐.๘๐๔$)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม
ไฮเทค ทั้ง ๕ ด้าน คือด้านภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ๑ ด้านคือ
พฤติกรรมองค์กร.(๗๗๘) และสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๓ ด้านคือองค์กรตามแบบ หลักพุทธธรรม และ
องค์กรแห่งความเป็นเลิศ.(๗๒๔, .๖๘๖, .๖๖๒) ส่วนด้านพฤติกรรมองค์กร(Organ) มีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูง มีทั้ง ๔ ด้าน.(๗๗๖, .๘๓๕, .๘๐๔, .๗๖๕) สำหรับด้านองค์กรตามแบบ Senge

มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ (.๗๒๔) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๓๕, .๘๔๕, .๘๐๗) และด้านหลักพุทธธรรม(Buddhism) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ (.๖๘๖) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๐๔, .๘๕๔, .๘๔๙) รวมทั้งด้านองค์กรแห่งความเป็นเลิศ(Best) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มี ๒ ด้านคือด้านภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมองค์กร (.๖๖๒, .๗๕๖) และด้านองค์กรตามแบบ และหลักพุทธธรรม (.๘๐๗, .๘๔๙) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๑ โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศฯ ซึ่งมีค่า Sig.น้อยกว่า $\alpha = ๐.๐๑$ เท่ากับ ๐.๐๐๐^* แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กร (Bass) พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม (Buddhism) จึงพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ ๘๘.๗ ($R = .๙๔๒$, $R^2 = .๘๘๗$)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้บริหารบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยให้โอกาสพนักงาน ปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรมซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา แต่การลงโทษพนักงานที่เป็นด้านลบนั้น ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยง ถ้าหากเป็นในด้านบวก โดยนำส่วนดีของพนักงานมาใช้ประโยชน์ เช่น ต้องชี้แจงให้พนักงานได้รู้ล่วงหน้าเป็นต้น แต่ถ้าพนักงานยังทำผิดเงื่อนไขตามกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซ้ำ ๆ ผู้บริหาร จำเป็นจะลงโทษ โดยทำสัญญาใจกันไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายผลิตอาจจะทำผิดโดยไม่รู้ ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องใช้วิธีการแนะนำให้เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีก่อน หากไม่ปฏิบัติตามจึงหาวิธีลงโทษพนักงานจากเบาไปถึงหนักหรือให้ออก ตามความเหมาะสม เป็นต้น สำหรับความคาดหวังที่จะให้พนักงานปฏิบัติดีเลิศ โดยผู้บริหารจัดอบรมให้เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร ซึ่งผู้นำมีเป้าหมายให้พนักงานมีพฤติกรรมทำงานไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในองค์กรตลอดไปตามเป้าหมายของไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งผู้บริหารบริษัทได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยสรุปได้ดังนี้ ผู้นำให้โอกาสพนักงานปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่ทำผิดพลาดให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา เช่น การใช้หลักพุทธธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังตามที่ตั้งใจไว้ ส่วนพลธรรมหรือพละ ๕ ประการ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารของบริษัท มีความเชื่อว่า การอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรัก ความเพียรไม่เกียจคร้าน ไม่ประมาท มีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ

มัน ไม่มีการวอกแวกไขว่คว้า ฟุ้งซ่าน มองงานอย่างรอบด้าน ไม่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติงานและไม่หลงงมงาย รวมทั้งพนักงานจะต้องมีความผูกพันองค์กร จึงจะทำให้สามารถควบคุมพนักงานให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น และยังมีหลักธรรมด้านสราณียธรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่ของพนักงานในบริษัท ซึ่งเกี่ยวกับกายกรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารมีความเมตตาตักกับพนักงาน คือการกระทำทางกายที่ให้ความเมตตาพนักงาน และให้ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อพนักงานด้วยกัน ไม่รังแกทำร้ายซึ่งกันและกัน วจีกรรม เป็นการที่ผู้นำใช้วาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายพนักงานต่อผู้อื่นที่จะทำให้พนักงานเกิดความกังวลใจหรือเดือดร้อน และมโนกรรม โดยผู้นำต้องมีความเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยอบรมให้พนักงานมีความคิดที่ดีต่อกัน ไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท ต้องอบรมให้พนักงานทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในหมู่พนักงานด้วยกัน โดยจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการทำให้ชีวิตเป็นปกติสุข ชีวิตที่ดีและชีวิตที่มีความหมาย

จากการเรียนรู้ การรับรู้ ทักษะที่ดี การพัฒนาการ ความคาดหวัง การคิดในทางสร้างสรรค์ และการมองโลกในแง่ดี โดยผู้บริหารของบริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) อารมณ์เชิงบวกของผู้บริหารหรือผู้นาองค์กร เป็นความรู้สึกและอารมณ์ของผู้นำที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานของบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ต่อบริษัทและมีความผูกพันในบริษัท ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย

๒) คุณลักษณะของผู้บริหารต่อพนักงานเชิงบวก โดยผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรมีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดี มีบุคลิกภาพเชิงบวกและจุดแข็งขององค์กรในบริษัท มักจะมีอิทธิพลต่อพนักงานขององค์กรทำให้มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะเชิงบวกด้วย และทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรและบริษัทมีลักษณะเด่นและเป็นจุดแข็งด้วย

๓) องค์กรหรือบริษัทที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งผู้นาองค์กรหรือผู้บริหารบริษัทฯ ต้องยึดหลักความยุติธรรม มีความโปร่งใส ให้ตรวจสอบได้ และจะต้องส่งเสริมและพัฒนาพนักงานขององค์กรในบริษัทฯ ให้อบรมด้านจิตวิทยาเชิงบวกและนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในองค์กรและเป็นพลเมืองดีในสังคมด้วย

โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีใจรักต่องานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน เอาใจใส่ที่จดจ่อต่อการทำงานที่ทำอยู่เสมอ และการสร้างบรรยากาศให้กับพนักงานและทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานและสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงาน เช่น การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลของบริษัทฯ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ทำงานทุกระดับได้นำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีพลังในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมที่ดีต่อภายในกลุ่มและองค์กรดีขึ้น ทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ส่งผลดีซึ่งไม่ต้องมีการ

กวดขันเกี่ยวกับวินัยของพนักงานฝ่ายผลิตและผ่อนคลายความคับข้องใจหรือลดความกดดันลงได้เป็นอย่างดี โดยจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เป็นการพัฒนาชีวิตให้เป็นปกติสุข เป็นไปธรรมชาติของชีวิตและชีวิตที่มีสำคัญ มีการเรียนรู้ การรับรู้ การคิดในสร้างสรรค์ในเชิงบวก และการมองโลกในแง่ดี โดยผู้บริหารของบริษัทฯ มีความรู้สึกที่ดีในทางบวกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานของบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ต่อบริษัทและมีความผูกพันในบริษัท ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาพนักงานของบริษัทได้รับการอบรมด้านจิตวิทยาเชิงบวกและนำมาปฏิบัติให้เป็นมักผล ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในบริษัทและใช้ชีวิตอยู่ในอย่างเป็นปกติตลอดไป

๒. ความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรับรู้อุบัติการณ์แห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานหรือบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรับรู้อุบัติการณ์แห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทฯ ผู้นำต้องให้ความยุติธรรมกับพนักงาน มีความโปร่งใส ให้ตรวจสอบได้ และต้องจัดอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่และตำแหน่ง จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไรนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้จัดอบรมเพื่อชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจในหน้าที่ของตนซึ่งปฏิบัติอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ทำความเข้าใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานในถือเป็นวัฒนธรรมในองค์กรหรือบริษัทที่เป็นอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางสติปัญญา

ส่วนการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งกำหนดไว้ ๓ อันดับ (๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค (๒) การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ในการปฏิบัติงาน และ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล

โดยผู้นำองค์กรหรือบริษัทฯ ต้องสามารถนำความถูกต้องในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติตามและมีจุดมุ่งหมายจะไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งผู้นำสัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันคือ ภาวะผู้นำต้องมีความสามารถนำกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมกรับรู้อุบัติการณ์แห่งความเป็นเลิศขององค์กรหรือบริษัทมีความเจริญก้าวหน้าเป็นเป้าหมายที่สำคัญ และผู้นำที่เกิดจากภาวะการต่าง ๆ เป็นการนำกระบวนการให้เกิดอิทธิพลต่อพนักงาน ซึ่งต่างจากผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการของบริษัทฯ เช่น กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ อาจจะมีภาวะหรือไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีลักษณะขององค์กรหรือบริษัทฯ สำหรับผู้นำองค์กรต่างๆ ในบริษัทนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค หมายถึง ผู้นำระดับปฏิบัติงาน เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายผลิตต่าง ๆ ในบริษัทฯ มีลักษณะดังนี้

๑) ภาวะผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม และอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในฝ่ายผลิตหรือกลุ่มงาน มีความสามารถแนะนำพนักงานที่อยู่ในควบคุมของตนให้สามารถทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้ทั้งประสิทธิภาพคือใช้เวลาอย่างคุ้มค่า และประสิทธิผลคือผลผลิตออกมาตามปริมาณที่กำหนดไว้ด้วย

๒) ภาวะผู้นำที่มีความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ โดยการจูงใจให้ปฏิบัติตามหรือการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำอาจใช้วาทะศิลป์ในการชี้แนะให้พนักงานหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เป็นการนำกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตตามความต้องการของกลุ่มหรือจุดหมายขององค์กร

๓) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลจูงใจ หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อพนักงานในกลุ่ม เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายของกลุ่มงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดตั้งไว้ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้พนักงานที่เป็นผู้ตาม มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำสิ่งที่พนักงานต้องการ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำในองค์กร เป็นลักษณะการใช้อิทธิพลบังคับหรือกระตุ้นให้ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของฝ่ายผลิตในบริษัทฯ ซึ่งผู้นำในบริษัทเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จึงเลือกใช้ภาวะผู้นำทั้งแบบการจูงใจ การใช้อิทธิพล และการกระตุ้นให้มีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้

โดยภาวะผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะเด่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สามารถนำได้ดังนี้

๑) มีความเฉลียวฉลาด การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ ต้องมีความเฉลียวฉลาดยอมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

๒) มีการศึกษาและอบรมมาดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ทำให้พนักงานนับถือ การพูดอะไรใช้หลักวิชาการเป็นส่วนประกอบ จะทำให้พนักงานในองค์กรเชื่อฟังและให้การเคารพนับถือด้วย

๓) มีความเชื่อมั่นใจในตนเอง ผู้นำต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็ง เมื่อตัดสินใจจะทำกิจการใดลงไป จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จขึ้นได้ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น เพราะหวั่นไหวในเหตุการณ์ต่าง ๆ อาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้นๆ ได้

๔) เป็นผู้นำต้องมีเหตุผล ผู้นำมีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบและการแปลหรือการตีความหมายได้อย่างมีเหตุผล และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ทั้งนี้เพราะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านภาษา ทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการด้วย

๕) มีความสามารถในการปกครองพนักงานเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ และการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกตัดสินใจในทางที่ถูกต้องที่สุดในการปฏิบัติให้บังเกิดผลดี

๖) มีความสามารถคาดการณ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้น

เกิดขึ้นได้ โดยคุณสมบัติทั้ง ๖ ที่ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ได้ให้ไว้ในช่วงที่ไปสัมภาษณ์จึงถือว่ามีความสำคัญมาก หากองค์กรใดที่จะพัฒนาผู้นำควรศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือหน้าที่ของผู้นำก็จะทำให้บริษัทมีความมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

๓. ตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐ ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นับว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ จึงทำให้ประเทศไทยได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการไปสู่ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งเป็นที่มาของไทยแลนด์ ๔.๐ โดยเป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงและเข้า ถึงเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศที่นับวันจะมีความเข้มข้นมากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร ที่สามารถแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม แต่ที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาบุคลากร/พนักงานให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ววันนั้นเอง โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้สัมภาษณ์สรุปได้ว่า การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วมากน้อยเพียงใด แต่ที่ขาดไม่ได้คือการพัฒนาจิตใจของมนุษย์หรือจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ซึ่งมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลในองค์การเป็นผู้เคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายให้องค์กรของบริษัทไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้จัดให้การอบรมให้พนักงานเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามนโยบายของบริษัทฯ

ทั้งนี้เพราะการวิจัยองค์ความรู้และนวัตกรรมต่างๆได้รับมาจากบริษัทต่างประเทศ จึงทำให้บริษัทผู้ผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ส่วนใหญ่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เป็นเพียงดำเนินการผลิตตามความต้องการของบริษัทจากต่างประเทศและควบคุมให้ได้คุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ส่วนมากออกไปต่างประเทศ แต่ก็มีผลิตภัณฑ์บางชนิดส่งกลับมาจำหน่ายในประเทศไทยได้ในที่สุด ดังนั้นประเทศไทย หากได้รับความร่วมมือขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่ระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วมเศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น และคนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนา สามารถปรับตัวรองรับบริบทในอนาคตได้ จึงเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะสามารถก้าวเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์การกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัท โดยบริษัทจำนวนมากในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ส่วนใหญ่เป็นการผลิตสินค้าตามความต้องการของบริษัท(บริษัทแม่) จาก

ต่างประเทศ ซึ่งไม่มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาในประเทศไทย จึงทำให้บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคดำเนินการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ตามคำสั่งจากบริษัทต่างประเทศ จึงเน้นและให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานที่ทำการผลิตสินค้าของบริษัทฯ โดยเฉพาะการพัฒนาทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เช่น การพัฒนาจิตวิทยาของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จากนั้นเป็นการพัฒนาด้านจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดจากจิตวิทยาทั่วไปที่มนุษย์หรือพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ใช้ในชีวิตประจำวันอาจจะน้อยบ้างมากบ้าง ทั้งนี้เพราะจิตวิทยาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีการใช้ในปัจจุบัน

สำหรับจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจุบันมีการนำวิธีการจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของบริษัทหลายแห่ง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขตามวิธีการทางจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้

๑) การรู้จักตนเอง เป็นลักษณะการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจความต้องการและเป้าหมายของชีวิตมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดบกพร่องของตนเอง โดยทำความเข้าใจและรู้จักตนเองให้ชัดเจนขึ้น เช่น การทบทวนตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่าตนเป็นคนอย่างไร มีจุดดีหรือจุดเด่นอย่างไรและมีความบกพร่องตรงไหน มีความสนใจและต้องการสิ่งใดจะทำให้ตนตั้งเป้าหมายของชีวิตได้ในขณะทำงานกับบริษัทและทำให้เหมาะสมได้อย่างไร

๒) การตั้งความหวัง เป็นการจูงใจภายในของบุคคลอันจะก่อให้เกิดความเชื่อและมีความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ โดยตั้งความหวังไว้เพื่อตั้งเป้าหมายและวางแผนก้าวเดินไปที่ละขั้นด้วยความมานะพยายามพร้อมกับประเมินผลความสำเร็จแต่ละขั้นไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

๓) การฝึกมองโลกในแง่ดี เป็นการใช้ความรู้สึกและมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่างและไม่ยอมย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จงใช้ความพยายามมุ่งมั่นต่อสู้เพื่อความสำเร็จ ซึ่งการฝึกมองโลกในแง่ดี เช่น การฝึกมองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่รอบตัวหรืออาจจะเป็นการบันทึกเหตุการณ์หรือนึกถึงเหตุการณ์ที่ดี ๆ ถ้าได้ฝึกทำบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสุขที่เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก

๔) การมีความกตัญญู เป็นวิธีการรับรู้ถึงประสบการณ์เชิงบวกและมีความรู้สึกต่อผู้ให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เชิงบวกกับตน โดยความมีกตัญญูรู้คุณของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่เป็นคิดเชิงบวก เป็นการแสดงความรู้สึกขอบคุณต่อคนที่มีบุญคุณต่อตน ซึ่งอาจเขียนบอกความในใจแสดงความขอบคุณ นับว่าเป็นการแสดงออกที่จะทำให้ทั้งผู้ให้และผู้รับค่าขอบคุณมีความสุขด้วยกัน

๕) การให้อภัยแก่ผู้อื่น เป็นการคิดและความเต็มใจที่ละทิ้งสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจหรือขัดข้องทางใจ โดยการให้อภัยแก่ผู้ทำผิดพลาด นับว่าเป็นการปรับมุมมองของการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกันไป และให้นึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นเคยทำมา ดังนั้น การรู้จักการให้อภัยในสิ่งที่เขาได้กระทำผิดพลาด ซึ่งจะทำให้สภาวะจิตใจของผู้ให้อภัยสบายใจขึ้นนั่นเอง

โดยประโยชน์ที่ได้รับจากการประยุกต์ใช้จิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกเป็นความสุขที่แท้จริง ซึ่งสามารถแบ่งความสุขของบุคลากรในบริษัทออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

๑) การทำให้ชีวิตมีความสุขที่สำคัญ เป็นลักษณะของความสุขขั้นแรกชีวิตของมนุษย์ คือ การที่มีอารมณ์เชิงบวก เช่น ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน ความอัศจรรย์ใจ ภาวะทางอารมณ์ที่ตอบสนองกับสิ่งที่มากระตุ้นชั่วคราวและจะมีรู้สึกว่ามีแค่ช่วงแรกและระดับของความสุขจะลดลงเรื่อย ๆ ยกตัวอย่าง เช่น บุคคลเก็บเงินไว้รับประทานอาหารในภัตตาคาร ตอนทานครั้งแรกจะมีความสุขมากที่ได้รับประทานอาหารภัตตาคารแสนอร่อย แต่เมื่อบุคคลได้ทานมันบ่อย ๆ ก็รู้สึกเฉย ๆ

๒) การทำให้ชีวิตที่ดีขึ้น เป็นสภาพของความสุขขั้นที่สองของชีวิตมนุษย์ คือ การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่อกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างไม่เบื่อหน่าย ทำให้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่รู้ตัว เช่น การทำงานที่พนักงานรักทำให้รู้สึกว่าคุณสามารถใช้เวลาได้อย่างเต็มที่และสนุกไปกับงานได้

๓) การใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย เป็นความสุขขั้นสูงสุดในชีวิต คือ การที่ได้ทำสิ่งที่รักแล้วสิ่งนั้นส่งผลดีต่อให้คนรอบ ๆ ข้างและทำให้ตนได้มีความสุขไปด้วย เป็นการเติมเต็มความหมายให้แก่ชีวิตของมนุษย์ โดยการได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรในบริษัทและสังคม

๔) การทำให้สภาวะของอารมณ์ที่ดี เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกและอารมณ์ที่มีผลดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น เช่น ความสุข ความเพลิดเพลิน ความตื่นตัว ความพอใจ ความภูมิใจ และความอัศจรรย์ใจ ส่งผลให้อารมณ์สดชื่นอยู่เสมอ

๕) การทำให้มีสติรู้ตื่นและเบิกบานในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการปฏิบัติงานกระทั่งลืมเวลาที่กำลังผ่านไป โดยการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้และความสามารถที่มีความท้าทายต่อการกระทำในสิ่งใหม่ ๆ แต่ยังสามารถทำให้สิ่งต่าง ๆ สำเร็จไปได้ ทำให้มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถบรรลุผลไปได้

๕.๒ การอภิปรายผล

โดยผลการวิจัยที่สรุปไว้ในข้อ ๕.๑ สามารถนำอภิปรายได้กับวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานที่ในการทดสอบและผลงานที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

๑) จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๑.๒.๑ ปัจจัยเกี่ยวกับจิตวิทยาตามพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน โดยผู้นำให้ออกาสพนักงานปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่ทำผิดพลาดให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา เช่น การใช้หลักพุทธธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังตามที่ตั้งใจไว้ ส่วนพลธรรมหรือพละ ๕ ประการ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารของบริษัท มีความเชื่อว่า การอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรัก ความเพียรไม่เกียจคร้าน ไม่ประมาท มีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจมั่น ไม่มีการวอกแวกเขวไขว่ ฟุ้งซ่าน มองงานอย่างรอบด้าน ไม่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติงาน และไม่หลงมกมาย รวมทั้งพนักงานจะต้องมีความผูกพันองค์กร จึงจะทำให้สามารถควบคุมพนักงานให้

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น และยังมีหลักธรรมด้านสาราณียธรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่ของพนักงานในบริษัท ซึ่งเกี่ยวกับกายกรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารมีความเมตตาตักกับพนักงาน คือการกระทำทางกายที่ให้ความเมตตาพนักงาน และให้ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อพนักงานด้วยกัน ไม่รังแกทำร้ายซึ่งกันและกัน วจีกรรม เป็นการที่ผู้นำใช้วาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายพนักงานต่อผู้อื่นที่จะทำให้พนักงานเกิดความกังวลใจหรือเดือดร้อน และมีโน้มน้าว โดยผู้นำต้องมีความเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยอบรมให้พนักงานมีความคิดที่ดีต่อกัน ไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท ต้องอบรมให้พนักงานทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกัน ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในหมู่พนักงานด้วยกัน โดยจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการทำให้ชีวิตเป็นปกติสุข ชีวิตที่ดีมีความหมายจากการเรียนรู้ การรับรู้ ทักษะที่ดี การพัฒนาการ ความคาดหวัง การคิดในทางสร้างสรรค์และการมองโลกในแง่ดี โดยมีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่องต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานฯ ธัญญา วัฒน^๑ ซึ่งมีตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีความหวังและการมองโลกในแง่ดี

๒) วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๑.๒.๒ เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานฯ โดยผู้นำต้องให้ความสำคัญยุทธศาสตร์กับพนักงาน มีความโปร่งใส ให้ตรวจสอบได้ และต้องจัดอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่และตำแหน่ง จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไรนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้จัดอบรมเพื่อชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจในหน้าที่ของตนซึ่งปฏิบัติอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ทำความเข้าใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานในถือเป็นวัฒนธรรมในองค์กรหรือบริษัทที่เป็นอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางสติปัญญา ส่วนการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งกำหนดไว้ ๓ อันดับ (๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค (๒) การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ในการปฏิบัติงาน และ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้นำองค์กรหรือบริษัทฯ ต้องสามารถนำความถูกต้องในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติตามและมีจุดมุ่งหมายจะไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งผู้นำสัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันคือ ภาวะผู้นำต้องมีความสามารถนำกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือบริษัทมีความเจริญก้าวหน้าเป็นเป้าหมายที่สำคัญ และผู้นำที่เกิดจากภาวะการณ์ต่าง ๆ เป็นการนำกระบวนการให้เกิดอิทธิพลต่อพนักงาน ซึ่งต่างจากผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการของบริษัทฯ เช่น กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า

^๑ วิจัยธัญญา วัฒน, ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานกลุ่มของผู้เรียน
file:///C:/Users/computer/Downloads/Documents/285 สืบค้นวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

มีลักษณะขององค์กรหรือบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์^๒ ทำวิจัยลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งพบว่า ไม่มีคุณลักษณะหนึ่งเดียวหรือกลุ่มของคุณลักษณะรวมที่สามารถนำมาอธิบายถึงความ สามารถของผู้นำได้ ต่อมานักวิจัยจึงเปลี่ยนมุมมองมาศึกษาว่าสถานการณ์มีอิทธิพลต่อทักษะและพฤติกรรมของผู้นำได้อย่างไร สิ่งที่ตามมาของการศึกษาภาวะผู้นำก็คือ มีความพยายามที่จะระบุลักษณะสำคัญที่แยกแยะระหว่าง การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล โดยได้แบบ อย่างพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งสามารถทำงานให้ผู้นำเกิดประสิทธิผลได้

๓) วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาความคิดเห็นทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐ โดยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้หรือพัฒนาบุคลากร/พนักงานให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วนั่นเอง โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลให้สัมภาษณ์สรุปได้ว่า

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วมากน้อยเพียงใด แต่ที่ขาดไม่ได้คือการพัฒนาจิตใจของมนุษย์หรือจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ซึ่งมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลในองค์การเป็นผู้เคลื่อนไหวโลกต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายให้องค์กรของบริษัทไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้จัดให้การอบรมให้พนักงานเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามนโยบายของบริษัทฯ ทั้งนี้เพราะการวิจัยองค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ได้รับมาจากบริษัทต่างประเทศ จึงทำให้บริษัทผู้ผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่างๆ ส่วนใหญ่ในเขต นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เป็นเพียงดำเนินการผลิตตามความต้องการของบริษัทจากต่างประเทศและควบคุมให้ได้คุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ส่วนมากออกไปต่างประเทศ แต่ก็มีผลิตภัณฑ์บางชนิดส่งกลับมาจำหน่ายในประเทศไทยได้ในที่สุด

ดังนั้น ประเทศไทยหากได้รับความร่วมมือขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่ระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วมเศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น และคนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาและสามารถปรับตัวรองรับเทคโนโลยีได้ในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยฤกษ์^๓ โดยวิจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนฯ ซึ่งปัจจัยที่มีความ

^๒ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับผู้ตามฯ http://www.educationworld.com/a_issues/chat025.shtml สืบค้นวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑.

^๓ พรทิพย์ ไชยฤกษ์, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕.

ผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้และพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิดและด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด

๔) วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ ๑.๒.๔ เพื่อวิเคราะห์ในปัจจุบันที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก ในองค์การกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัทฯ

โดยการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาในประเทศไทย จึงทำให้บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคดำเนินการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ตามคำสั่งจากบริษัทต่างประเทศ จึงเน้นและให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานที่ทำการผลิตสินค้าของบริษัทฯ โดยเฉพาะการพัฒนาทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เช่น การพัฒนาจิตวิทยาของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จากนั้นเป็นการพัฒนาด้านจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดจากจิตวิทยาทั่วไปที่มนุษย์หรือพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ใช้ในชีวิตประจำวันอาจจะน้อยบ้างมากบ้าง ทั้งนี้เพราะจิตวิทยาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีการใช้ในปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจุบันมีการนำวิธีการจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของบริษัทหลายแห่ง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขตามวิธีการทางจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้

(๑) การรู้จักตนเอง เป็นลักษณะการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจความต้องการและเป้าหมายของชีวิตมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดบกพร่องของตนเอง โดยทำความเข้าใจและรู้จักตนเองให้ชัดเจนขึ้น เช่น การทบทวนตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่าตนเป็นคนอย่างไร มีจุดดีหรือจุดเด่นอย่างไรและมีความบกพร่องตรงไหน มีความสนใจและต้องการสิ่งใดจะทำให้ตนตั้งเป้าหมายของชีวิตได้ในขณะทำงานกับบริษัทและทำให้เหมาะสมได้อย่างไร

(๒) การตั้งความหวัง เป็นการจูงใจภายในของบุคคลอันจะก่อให้เกิดความเชื่อและมีความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ โดยตั้งความหวังไว้เพื่อตั้งเป้าหมายและวางแผนก้าวเดินไปที่ละขั้นด้วยความมานะพยายามพร้อมกับประเมินผลความสำเร็จแต่ละขั้นไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

(๓) การฝึกมองโลกในแง่ดี เป็นการใช้ความรู้สึกและมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่างและไม่ยอมย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จึงใช้ความพยายามมุ่งมั่นต่อสู้เพื่อความสำเร็จ ซึ่งการฝึกมองโลกในแง่ดี เช่น การฝึกมองหาสิ่งดีๆที่อยู่รอบตัวหรืออาจจะเป็นการบันทึกเหตุการณ์หรือนึกถึงเหตุการณ์ที่ดี ๆ ถ้าได้ฝึกทำบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสุขที่เกิดขึ้นได้

(๔) การมีความกตัญญู เป็นวิธีการรับรู้ถึงประสบการณ์เชิงบวกและมีความรู้สึกต่อผู้ให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เชิงบวกกับตน โดยความกตัญญูรู้คุณของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่เป็น

คิดเชิงบวก เป็นการแสดงความรู้สึกขอบคุณต่อคนที่มีบุญคุณต่อตน ซึ่งอาจเขียนบอกความในใจแสดงความขอบคุณ นับว่าเป็นการแสดงออกที่จะทำให้ทั้งผู้ให้และผู้รับคำขอบคุณมีความสุขด้วยกัน

(๕) การให้อภัยแก่ผู้อื่น เป็นการคิดและความเต็มใจที่จะทิ้งสิ่งที่ไม่พอใจหรือขัดข้องทางใจ โดยการให้อภัยแก่ผู้ทำผิดพลาด นับว่าเป็นการปรับมุมมองของการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกันไป และให้นึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นเคยทำมา ดังนั้น การรู้จักการให้อภัยในสิ่งที่เขาได้กระทำผิดพลาด ซึ่งจะทำให้สภาวะจิตใจของผู้ให้อภัยสบายใจขึ้นนั่นเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแสงเดือน รัชชใจ^๔ โดยได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การฯ ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้อภิปรายของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

๒) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น

๓) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และอิงอร ตั้งพันธ์^๕ ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ซึ่งปัจจัยภายในองค์การแบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์การอยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงานและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่อในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ แบ่ง เป็นด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์การ ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ โดยอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ

^๔ แสงเดือน รัชชใจ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๔.

^๕ อิงอร ตั้งพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๘.

๕.๓ การเสนอแนะ

การเสนอแนะผลงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำเสนอข้อค้นพบหรือผลงานวิจัยไปยังผู้อ่าน หรือผู้ที่คาดว่าจะนำไปปรับใช้ประโยชน์หรือนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

๕.๓.๑ การนำผลการวิจัยไปปรับใช้

๑) โดยจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก สามารถนำมาปรับใช้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรม ซึ่งผู้บริหารบริษัทให้โอกาสพนักงาน ปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่ทำผิดพลาดให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เน้นให้พนักงานมีจริยธรรมใช้พุทธธรรมด้านอิทธิบาท ๔ เพื่อทำงานหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังตามที่ตั้งใจไว้

ส่วนพลธรรมหรือผละ ๕ ประการ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารของบริษัท จัดให้มีการอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรัก ความเพียรไม่เกียจคร้าน ไม่ประมาท มีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ มั่น ไม่มีการวอกแวกไขว่คว้า ฟุ้งซ่าน มองงานอย่างรอบด้าน ไม่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติงานและไม่หลงงมงาย รวมทั้งพนักงานจะต้องมีความผูกพันองค์กร จึงจะทำให้สามารถควบคุมพนักงานให้ปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

นอกจากนั้น ยังมีหลักธรรมด้านสาราณียธรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่ของพนักงานในบริษัท ซึ่งเกี่ยวกับกายกรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารมีความเมตตาต่อกับพนักงาน คือการกระทำทางกายที่ให้ความเมตตาพนักงาน และให้ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อพนักงานด้วยกัน ไม่รังแกทำร้ายซึ่งกันและกัน วชิกรรม เป็นการที่ผู้นำใช้วาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายพนักงานต่อผู้อื่นที่จะทำให้พนักงานเกิดความกังวลใจหรือเดือดร้อน และมโนกรรม โดยผู้นำต้องมีความเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยอบรมให้พนักงานมีความคิดที่ดีต่อกัน ไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท ต้องอบรมให้พนักงานทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในหมู่พนักงานด้วยกัน โดยจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการทำให้ชีวิตเป็นปกติสุข ชีวิตที่ดี และชีวิตที่มีความหมาย ที่ได้เรียนรู้ มีการรับรู้ มีทัศนคติที่ดี มีความคาดหวัง การคิดในทางสร้างสรรค์และการมองโลกในแง่ดี

๒) การนำความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมารับรู้อุทิศการแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทฯ โดยนำแบบอย่างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมารับรู้อุทิศการแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทฯ ผู้นำต้องให้ความยุติธรรมกับพนักงาน มีความโปร่งใส ให้ตรวจสอบได้ และต้องจัดอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่และตำแหน่ง จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไรนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้จัดอบรมเพื่อชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจในหน้าที่ของตนซึ่งปฏิบัติอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ทำความเข้าใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานในถือเป็นวัฒนธรรมในองค์กรหรือบริษัทที่เป็นอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางสติปัญญา ส่วนการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งกำหนดไว้ ๓ อันดับ (๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานของ

บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค (๒) การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่ในการปฏิบัติงาน และ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล

๓) การนำตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การ ที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ เพื่อการเชื่อมโยงกับ ไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งทำให้พนักงานใน บริษัทได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการไปสู่ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อการเตรียม บุคลากร เป็นการสร้างคนและสร้างนวัตกรรมเพื่อเชื่อมโยงและทำให้เข้าถึงเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อ ให้กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศที่นับวันจะมีความเข้มข้นมากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร ที่สามารถแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา ในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม แต่ที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาบุคลากร/พนักงานให้ทันกับ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วด้วยตัวเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศไปตาม กระแสของโลกสมัยใหม่ แต่ก็ยังขาดการพัฒนาจิตใจของมนุษย์หรือจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธ ธรรมองค์การ ในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ซึ่งมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลในองค์การเป็นผู้เคลื่อนกลไก ต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายให้องค์กรของบริษัทไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้จัดให้การ อบรมให้พนักงานเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามนโยบายของบริษัทฯ

ทั้งนี้เพราะการวิจัยองค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ได้รับมาจากบริษัทต่างประเทศ จึงทำ ให้บริษัทผู้ผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ส่วนใหญ่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เป็นเพียง ดำเนินการผลิตตามความต้องการของบริษัทจากต่างประเทศและควบคุมให้ได้คุณภาพและ มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ส่วนมากออกไปต่างประเทศ แต่ก็มีผลิตภัณฑ์บาง ชนิดส่งกลับมาจำหน่ายในประเทศไทยได้ในที่สุด ดังนั้นประเทศไทย หากได้รับความร่วมมือขับเคลื่อน ให้ก้าวไปสู่ระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และ ประชาชนมีส่วนร่วมเศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจและสังคม พัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย ระบบ เศรษฐกิจมีความเป็นชาติและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น และคนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการ ร่วมกันพัฒนา สามารถปรับตัวรองรับบริบทในอนาคตได้ จึงเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะสามารถก้าว เข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔) ปัจจัยที่สร้างความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์การกับความ เป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัท โดยบริษัทส่วนใหญ่เป็นการผลิตสินค้าตาม ความต้องการของบริษัทต่างประเทศ ซึ่งไม่มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใน ประเทศไทย จึงทำให้บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคดำเนินการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ตาม

คำสั่งจากบริษัทต่างประเทศ หากบริษัทจะเน้นและให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานที่ทำการผลิตสินค้าของบริษัทฯ โดยเฉพาะการพัฒนาทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เช่น การพัฒนาจิตวิทยาของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จากนั้นเป็นการพัฒนาด้านจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดจากจิตวิทยาทั่วไปที่มนุษย์หรือพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ใช้ในชีวิตประจำวันอาจจะน้อยบ้างมากบ้าง ทั้งนี้เพราะจิตวิทยาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีการใช้ในปัจจุบัน ดังนั้น ด้านจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการทำให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจุบันมีการนำวิธีการจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของบริษัทหลายแห่ง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถดำเนินการทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ดังนี้

(๑) การรู้จักพัฒนาตนเอง เป็นลักษณะการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจความต้องการและเป้าหมายของชีวิตมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดบกพร่องของตนเอง โดยทำความเข้าใจและรู้จักตนเองให้ชัดเจนขึ้น เช่น การทบทวนตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่าตนเป็นคนอย่างไร มีจุดดีหรือจุดเด่นอย่างไรและมีความบกพร่องตรงไหน มีความสนใจและต้องการสิ่งใดจะทำให้ตนตั้งเป้าหมายของชีวิตได้ในขณะทำงานกับบริษัทและทำให้เหมาะสมได้อย่างไร

(๒) การตั้งความหวังไว้ให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจภายในของบุคคลอันจะก่อให้เกิดความเชื่อและมีความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ โดยตั้งความหวังไว้เพื่อตั้งเป้าหมายและวางแผนก้าวเดินไปที่ละขั้นด้วยความมานะพยายามพร้อมกับประเมินผลความสำเร็จแต่ละขั้นไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

(๓) การฝึกมองโลกในแง่ดี เป็นการใช้ความรู้สึกและมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่างและไม่ยอมย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จึงใช้ความพยายามมุ่งมั่นต่อสู้เพื่อความสำเร็จ ซึ่งการฝึกมองโลกในแง่ดี เช่น การฝึกมองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่รอบตัวหรืออาจจะเป็นการบันทึกเหตุการณ์หรือนึกถึงเหตุการณ์ที่ดี ๆ ถ้าได้ฝึกทำบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสุขที่เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก

(๔) การมีความกตัญญูรู้คุณคน เป็นวิธีการรับรู้ถึงประสบการณ์เชิงบวกและมีความรู้สึกต่อผู้ให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เชิงบวกกับตน โดยความมีกตัญญูรู้คุณของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่เป็นคิดเชิงบวก เป็นการแสดงความรู้สึกขอบคุณต่อคนที่มีบุญคุณต่อตน ซึ่งอาจเขียนบอกความในใจแสดงความขอบคุณ นับว่าเป็นการแสดงออกที่จะทำให้ทั้งผู้ให้และผู้รับคำขอบคุณมีความสุขด้วยกัน

(๕) การให้อภัยแก่ผู้อื่น เป็นการคิดและความเต็มใจที่จะทิ้งสิ่งที่ไม่พอใจหรือขัดข้องทางใจ โดยการให้อภัยแก่ผู้ทำผิดพลาด นับว่าเป็นการปรับมุมมองของการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกันไป และให้นึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นเคยทำมา ดังนั้น การรู้จักการให้อภัยในสิ่งที่เขาได้กระทำผิดพลาด ซึ่งทำให้สภาวะจิตใจของผู้บริหารบริษัทที่ให้อภัยแก่พนักงานจะทำให้สบายใจขึ้นเอง

๕.๓.๒ การทำวิจัยครั้งต่อไปที่อาจมีขึ้น ควรทำวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

- ๑) จิตวิทยาวัยแรงงานที่เริ่มเข้าโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ผ่านประสบการณ์ทำงานมาแล้ว ๕- ๑๐ ปี
- ๒) จิตวิทยาผู้สูงวัยที่ใกล้เกษียณอายุในการทำงานของบริษัทอุตสาหกรรมเพื่อเปรียบเทียบกับผู้สูงวัยที่ทำงานราชการใกล้เกษียณอายุราชการ
- ๓) จิตวิทยาเชิงบวกของผู้อยู่ในวัยกลางคนทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมเพื่อเปรียบเทียบกับผู้สูงวัยที่ทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมเช่นกัน



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๓๙.

พระพุทธรูปโลหะระ รจนา. คัมภีร์วิสุทธิมรรคภาษาไทย ภาค ๑-๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมสุขภาพจิต. คู่มือการพัฒนามาตรฐานการดูแลทางสังคมจิตใจในกระทรวงสาธารณสุข.

นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต, ๒๕๔๖.

_____ . คู่มือความรู้สุขภาพจิตสำหรับพระสงฆ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๔๘.

_____ . คู่มือความรู้สุขภาพจิตสำหรับพระสงฆ์. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต, ๒๕๔๓.

_____ . การวิเคราะห์งานวิจัยจากฐานข้อมูลบทความวิจัยสุขภาพจิตและจิตเวชของกรมสุขภาพจิต ปี ๒๕๔๗-๒๕๕๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนากรมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, ๒๕๕๒.

_____ . แผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔). กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมสุขภาพจิต, ๒๕๕๐.

กรมสุขภาพจิต. ๑๒๐ ปีงานสุขภาพจิตไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต, ๒๕๕๒.

ดวงมณี จงรักษ์ . ทฤษฎีการให้การปรึกษาและจิตบำบัดเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๙.

นพ.นันทวัช สิริธิรักษ์ และคนอื่นๆ, บรรณาธิการ. จิตเวชศิริราช DSM-๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, ๒๕๕๙.

พงษ์พันธ์ พงษ์ไสภา. ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๓.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตฺตฺโน). การพัฒนาจิต. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสร้างสรรค์บุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). พุทธวิธีในการสอน. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มงานศาสนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๔.

- _____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๕.
- _____ . พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. พิมพ์ครั้งที่ ๓๙. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- _____ . พุทธศาสตร์กับการแนะแนว. กรุงเทพมหานคร : กองทุนวัฒนธรรมเพื่อการศึกษา และปฏิบัติธรรม, ๒๕๓๔.
- _____ . พจนานุกรมพุทธศาสน ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๑.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระพรหมมังคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). สิ่งที่พระพุทธเจ้าสอน. กรุงเทพมหานคร : ร่มฟ้าสยาม. ม.ป.ป.
- พระมหาทวี มหาปัญญา (ละลง). ดุลยภาพชีวิตเชิงพุทธเพื่อความมีอายุยืน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์. ๒๕๕๗.
- วศิน อินทสระ. ความทุกข์และการดับทุกข์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สร้างสรรค์บุ๊คส์, ๒๕๔๘.
- วัชร ทรัพย์มี. กระบวนการปรึกษา ขั้นตอน สัมพันธภาพ ทักษะ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- _____ . ทฤษฎีและกระบวนการให้การบริการปรึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๓.
- สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเจริญสนิทวงศ์ การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๘.
- อภิรักษ์ จันตะนี. ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการชั้นสูง. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเจริญสนิทวงศ์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๙.

(๒) บทความ

- เกสร มัยจิน. การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕๕๘.
- ธนพร กมลแสน และคณะ. การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพจิตและให้การปรึกษา โดยใช้พุทธธรรมในผู้ป่วยที่มีอาการวิตกกังวลและซึมเศร้า ในผู้ป่วยที่มารับบริการโรงพยาบาลห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มีนาคม – มิถุนายน), ๒๕๕๒.
- นันท์ชิตส์นธ์ สกุลงค์. บทความฟื้นฟูวิชาการ : จิตวิทยาการศึกษาและจิตบำบัดแบบผสมผสาน. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย. (ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ ปี ๒๕๕๗). หน้า ๑๐๓.

พระครูปลัดมารุต วรมงคล. “การศึกษาวิเคราะห์พุทธจิตวิทยาในพระไตรปิฎก” รายงานการวิจัย.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธัมมจิตโต). “วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่”.

ปาฐกถาในการสัมมนาพุทธศาสตร์บัณฑิต เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ณ หอประชุมพุทธมณฑล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม.

สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์, **จิตวิทยาเชิงบวก: แนวคิด การพัฒนาและความท้าทายในอนาคต**

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๐.

สมพร บุชราทิจ. **พุทธวิธีจิตบำบัด**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์นันทพันธ์. ๒๕๔๒.

สมพร รุ่งเรืองกลกิจ. ปัญหากรรม ชุติงกร และ วิวรรธวงศ์ตาชี. “การพัฒนารูปแบบการปรึกษาตามแนวพุทธศาสนาในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาทางอารมณ์”. **วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต** ๒๕๔๙.

โสรัช โพธิ์แก้ว. การประยุกต์อริยสัจ ๔ ของพระพุทธศาสนา กับการศึกษาเชิงจิตวิทยาและจิตรักษา **รายงานการวิจัยเอกสาร**. กรุงเทพมหานคร : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

สายรุ้ง ธิดา วารินทร์ แก้วไธ และเพ็ญพิศุทธิ์ ใจสนิท. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ, ๒๕๕๘.

วารภรณ์ สุบรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)**. (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๖.

อัมพร มีสุข. “ความต้องการสุขภาพจิตของชุมชน” **รายงานการสัมมนาระดับชาติว่าด้วยสุขภาพจิต**. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๒๓.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

โรงเรียนนอกกะลา. จิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนาปัญญาภายใน. **ออนไลน์**. แหล่งที่มา, <https://th.wikipedia.org/wiki> วันที่สืบค้น ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ จิตวิทยาเชิงบวก : แนวคิด การพัฒนาและความท้าทายในอนาคต, **ออนไลน์**. แหล่งที่มา : <https://tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/75954>.

วิธัญญา วัฒนโธ. ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่มของผู้เรียน แหล่งที่มา : <file:///C:/Users/computer/Downloads/Documents/285>.

อมราพร สุรการ อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. แหล่งที่มา : <https://www.tcithaijo.org/index.php/JBSD/issue/view/3261>.

<https://th.wikipedia.org/wiki/ศาสนาพุทธกับจิตวิทยา>, **ออนไลน์**, สืบค้นวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid, **ออนไลน์**. สืบค้นวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

<https://th.wikipedia.org/wiki/>, ออนไลน์, สืบค้นข้อมูล วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.
<http://www.sorsorsor.com/ดู-สาระน่ารู้เกี่ยวกับสุขภาพจิต-ทั้งหมด/321>, ออนไลน์. แหล่งที่มา.
 สืบค้น ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Books

- Apuzzi, D & Gross, D.R. **Counseling and psychotherapy: Theories and interventions** . 5th edition. Alexandria. VA: American Counseling Association.1995.
- Corey, Gerald F. **Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy.** California : Wadsworth.1996.
- Daya, Rosini. “Buddhist Movement in Psychotherapy”, **Integrating Traditional Healing Practice into Counseling and Pschotherapy.** California : Seag Public, Inc, 2005.
- Ivey and Authier. **Microcounseling Innovations Interviewing. Counseling, Psychotherapy and Psychoeducation.** Springfield.IL: Chaveles C.Thomas. 1978.
- Ivey, Allen E. and Dawning, Lynn Synek. **Counseling and Psychotherapy: Integrating Skills. Theory. and Practice.** 1987.
- John, Sommers-Flanagan.Rita Sommers-Flanagan. **Counseling and Psychotherapy Theories in Context and Practice : Skills.Strategies and Practices.** New Jersey : John Wiley & Sons. 2012.
- Marlowe, H. Smaby. Cleborne D. Maddux.Smaby. Marlowe H. **Basic and advanced counseling skills : the skilled counselor training model.** Belmont.CA: Brooks/Cole.Cengage Learning. 2010.
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome.
- Padmasiri De Silva. **An Introduction to Buddhist Psychology and Counseling.** Fourth edition London : Palgrave Macmillian. 2015.
- Prochaska. J.O & Norcross. J.C.. **Systems of Psychotherapy: A Trans-theoretical Analysis.** Thompson Book’s/Cole:New York. 2007.
- Prouty, G.. **Pre-therapy: a Method of Treating Pre-expressive Psychotic and Retarded Patients** 1976.
- Sandy, Magnuson. Ken Norem. **Essential Counseling Skills: Practice and Application Guide.** SAGE Publication.

Segall, S.R. “ Psychoyherapy Practice as Buddhist Practice” **Encountering Buddhism : Western Psychology and Buddhist teaching**. NY. : State University of New York Press, 2003.

Stephen, Paul and Divine Charura. **An Introduction to the Therapeutic Relationship in Counseling and Psychotherapy**. California : Sage. 2015.

(2) Artical

John, V. Petrocelli. “Process and Stages of Change : Counseling with the Transtheoretical Model of Change”. **Journal of Counseling & Development**. Vol 80. 2002.

Knowles & Shertzer. “ Attitude Toward The Role of Psychologist and Counselor” **Journal of School Psychology**. 1989.

Prochaska, J. and DiClemente. C.. “Stages and processes of self-change in smoking: toward an integrative model of change”. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. vol 5. 1983

HRReview, 6:16. Riggio, R. E. (2002). Introduction to Industrial/Organizational Psychology. 4th ed. NJ: Prentice-Hall.

Yamane, Taro. (1973). Statistics : an Introductory Analysis 3rded. New York : Harper & Row Publication.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก บทความวิจัย

ชื่อเรื่องวิจัย :	ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้วิจัย :	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล
ส่วนงาน :	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ :	พ.ศ. ๒๕๖๑
ทุนอุดหนุนวิจัย :	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในภาคสนาม ๔๐๐ ชุด และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๑๘ ท่าน จากผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

โดยความคิดเห็นจากพนักงานบริษัทซึ่งเป็นตัวอย่าง มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑, S.D.=๐.๗๘๕$) ด้านพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กรค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗, S.D.=๐.๗๗๗$) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗, S.D.=๐.๘๐๕$) ด้านการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒, S.D.=๐.๗๙๓$) และด้านการพัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑, S.D.=๐.๘๐๔$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมบุคลากร องค์กรตามแบบของเบสหลักพุทธธรรมและองค์กรแห่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและสัมพันธ์ระดับสูงสำหรับ ผลการวิเคราะห์ความคาดหวัง ซึ่งปัจจัยที่ใช้พยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กรแบบ Bass พฤติกรรมองค์กร(Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม(Buddhism) ดังนั้น ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Best Practice) สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๘๘.๗ ($R=๘๔.๒ R^๒ =.๘๘๗$)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้บริหารบริษัทได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยให้ออกาสพนักงาน ปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา แต่การลงโทษพนักงานที่เป็นด้านลบนั้น ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยง ถ้าหากเป็นในด้านบวก โดยนำส่วนดีของพนักงานมาใช้ประโยชน์ เช่น ต้องชี้แจงให้พนักงานได้รู้ล่วงหน้าเป็นต้น

แต่ถ้าพนักงานยังทำผิดเงื่อนไขตามกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซ้ำ ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องลงโทษ โดยทำสัญญาใจกันไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายผลิตอาจจะทำผิดโดยไม่รู้ ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องใช้วิธีการแนะนำให้เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีก่อน หากไม่ปฏิบัติตามจึงหาวิธีลงโทษพนักงานจากเบาไปถึงหนักหรือให้ออก ตามความเหมาะสม เป็นต้น สำหรับความคาดหวังที่จะให้พนักงานปฏิบัติดีเลิศ โดยผู้บริหารจัดอบรมให้เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร ซึ่งผู้นำมีเป้าหมายให้พนักงานมีพฤติกรรมทำงานไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในองค์กรตลอดไปตามเป้าหมายของไทยแลนด์ ๔.๐



Research Title : Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : Case Study of Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthya Province

Researcher : Assist. Prof. Dr. Sompoch Srivichitvorakul

Division : Faculty of Humanities Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal year : 2018

Funds for Research : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

Based on research. Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : Case Study of Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthya Province". The researcher conducted Mixed Methods Research collected 400 field-based questionnaires and 18 in-depth interviews from managers in Hi-tech Industrial Estate. The results are as follows.

By opinion of the company staff, which is an example. The opinions on leadership change and development of the company were at a high level ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.785$). Good employee behavior toward the company / organization was high ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.777$). The organization of the learning organization for the advancement of the organization was very high ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.805$). The average level was high ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.793$) and the development of the organization of excellence was very high ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.804$).

Analysis of the relationship between leadership, Personnel Behavior, Bass's organizations, Buddhist principles and organizations of excellence have relatively high correlations and high correlations. For the results of the analysis of expectations which had the predictive factors or factors influencing positive organizational psychology to develop organizational leadership and personnel development for the organization of excellence, include organizational leadership style of Bass, Organ's Behavior, Senge,s organization and Buddhism, thus, positive psychological factors, to develop organizational leadership and human resources development to the organization of best practice, can predict is 88.7% ($R = 0.942$ $R^2 = 0.887$)

Based on qualitative data synthesis, the company executives use positive psychology by providing employees opportunities, improve, correct themselves and using good corporate governance to manage employees within the organization with emphasis on ethics that every employee has always been treated. But the negative employee punishment, the company executives try to avoid. If it is on the positive

side, the good part of the staff to use such as the need to clarify the staff to know. However, if the employee continues to breach the working rule and regulation, the company executive will be punished by mean of promising. Most of them are the production staff may be wrong. Hence the management realizes and values employees. It is recommended to understand the practice before it. If not, then find ways to punish employees from light to heavy or leave appropriately. For the expectation that the employees will perform perfectly. The management provides training to understand the career path in each position. The leader is aiming for employees to work towards the stability and sustainability of the organization throughout the goal of Thailand 4.0

Key words: Positive Organizational Psychology, Organization of best practice



๑. ความนำ

ปัจจุบันมีการพัฒนาองค์การแห่งความเป็นเลิศกันอย่างแพร่หลายและมากขึ้น เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศไปอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนในองค์กรมากขึ้น ทำให้การพยากรณ์ล่วงหน้ายากขึ้นไปด้วย องค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องแสวงหารูปแบบขององค์การที่มีความสามารถในการปรับตัว และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน การที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้น องค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่เก่ง มีภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กร และบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ โดยมีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระผลต่อการทำงานที่รอบด้าน ทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และสร้างคุณภาพในผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ทั้งนี้การบริหารองค์กรจะต้องมีการวิเคราะห์ครบทุกมุมมอง หลายมิติ แล้วแต่ความเหมาะสมและลักษณะขององค์กร โดยองค์กรที่ดีมีคุณภาพจะต้องทำให้พนักงานเกิดความหวังที่จะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรเป็นการเน้นใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อศึกษาและกำหนดการพัฒนาบุคคลในเชิงบวกซึ่งเข้ากับการศึกษาในจิตวิทยาในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์สามารถถึงความล้มเหลวหรือโรคอาจจะมีผลเป็นความเข้าใจที่ไม่สมบูรณ์หรือจำกัดเกี่ยวกับสภาพบุคคลที่มีชีวิตและสุขภาพที่ดีด้วย

เนื่องจากบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนเมือง และส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ จึงถือได้ว่าเป็นแหล่งวิทยาการของประเทศที่ทันสมัยในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตั้งกล่าวมาข้างต้น เพื่อนำพาองค์กรสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตลอดไป ด้วยเหตุดังกล่าว ปัจจัยทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๒) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๓) เพื่อศึกษาทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์กรและในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐

๒.๔) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยา ตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก ในองค์การกับความเป็นภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓. ขอบเขตของการวิจัย

๓.๑) **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ปัจจัยทางจิตวิทยาขององค์การเชิงบวกที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๒) **ขอบเขตด้านพื้นที่** โดยใช้พื้นที่การศึกษาพระไตรปิฎกและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก และปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๓) **ขอบเขตด้านเวลา** โดยเริ่ม ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑ เป็นเวลา ๑ ปี

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑) **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำนวน ๑๘ คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารหรือผู้จัดการบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยยึดตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เป็นตัวแทนประชากรที่เหมาะสม และทำการสังเคราะห์ผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้จัดการฯ จากบริษัทที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

๔.๒) การสร้างเครื่องมือวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑) เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ที่เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นไปทดลอง (Try-out) กับพนักงานบริษัทอื่นจำนวน ๓๐ คน ที่ไม่ใช่เป็นพนักงานบริษัทที่ใช้เป็นอย่างไรในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนที่นำมาแบบสอบถามไปใช้สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรของ Conbach, 1974 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) = ๐.๘๖๓

๒) เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ สร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาขององค์การเชิงบวก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฯ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารหรือผู้จัดการเชิงลึก (In-depth Interview) ตามจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ๑๘ คน ตามที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดแผนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการใช้สำรวจ (Survey Research) ได้แก่การแจกแบบสอบถาม บริษัทหรือหน่วยงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๔๐๐ ตัวอย่าง ตามที่กำหนดไว้

๒) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จะใช้การสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยนำหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองของคณะมนุษยศาสตร์ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่งและเคลื่อนไหว

๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

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

๑) การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) โดยวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง จิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานในองค์กร

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ คือ การทดสอบสมมติฐานด้วย t - test, ANOVA : F - test และ LSD. (Least - Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งถ้ามีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า ๐.๐๕ แสดงว่า Sig. มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson s moment Correlation analysis) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักพุทธธรรม สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปรผล ในรูปของความสัมพันธ์นั้นใช้เกณฑ์ เช่น ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเท่ากับ ๐ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ซึ่งจะแปลผลไปตามเกณฑ์การวัดระดับสหสัมพันธ์ ที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การแปลผลระดับสหสัมพันธ์นั้น ๆ

สำหรับเกณฑ์การวัดระดับสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation and Multiple Regression) ตามเกณฑ์ของ อภินันท์ จันตะนี (๒๕๔๔ : ๗)^๑ เพื่อใช้วัดระดับความสัมพันธ์

^๑ อภินันท์ จันตะนี, สถิติและการวิจัยทางธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๕๒).

๓) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตวิทยาขององค์การเชิงบวกที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เทคนิค ๖C ได้แก่ การจัดกรอบแนวคิด (Conceptualize) การแสดงความคิดเห็น (Commentate) การจัดหมวดหมู่ (Category) การจำแนกกลุ่ม (Classify) การจัดเนื้อหาสาระ (Content) และประเด็นสำคัญ (Important Topic) โดยจัดกระทำไปพร้อมๆ กันในช่วงการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการจดบันทึกย่อ และการถอดเทปบันทึกจากการสัมภาษณ์ รวมทั้งสรุปได้ภาพถ่ายจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน พร้อมทั้งการจัดหมวดหมู่ในแต่ละตัวแปร จนกระทั่งได้ข้อมูลครบถ้วนและเหมาะสมที่จะนำไปสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

๕. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

๑) ผลการวิจัยสรุปได้คือกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐ ส่วนเพศชาย มีช่วงอายุ ๒๖-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๐ มีวุฒิการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ รองลงมาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐ และต่ำสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ โดยอยู่ฝ่ายการผลิต คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๐ สำหรับสถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๐ รองลงมาคือแต่งงานแล้ว(อยู่ด้วยกัน) คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ และต่ำสุดคือหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ ส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๐ และต่ำสุดคือ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐ เป็นต้น

๒) ความคิดเห็นจากพนักงานบริษัทซึ่งเป็นตัวอย่าง มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, $S.D.=๐.๗๘๕$) ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กรค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$, $S.D.=๐.๗๗๗$) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, $S.D.=๐.๘๐๕$) ด้านการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม ค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$, $S.D.=๐.๗๙๓$) และด้านการพัฒนาองค์การแห่งความเป็นเลิศค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, $S.D.=๐.๘๐๔$)

๓) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ทั้ง ๕ ด้าน คือด้านภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ๑ ด้านคือพฤติกรรมองค์กร (.๗๗๘) และสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๓ ด้านคือองค์กรตามแบบ หลักพุทธธรรม และองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (.๗๒๔, .๖๘๖, .๖๖๒) ส่วนด้านพฤติกรรมองค์กร(Organ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีทั้ง ๔ ด้าน (.๗๗๖, .๘๓๕, .๘๐๔, .๗๖๕) สำหรับด้านองค์กรตามแบบ Senge มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ (.๗๒๔) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๓๕, .๘๔๕, .๘๐๗) และด้านหลักพุทธธรรม(Buddhism) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ(.๖๘๖) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๐๔, .๘๕๔, .๘๔๙)

รวมทั้งด้านองค์กรแห่งความเป็นเลิศ(Best) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มี ๒ ด้านคือด้านภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมองค์กร(.๖๖๒, .๗๕๖) และด้านองค์กรตามแบบ และหลักพุทธธรรม(.๘๐๗, .๘๔๙) ตามลำดับ

๔) ผลการทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๑ โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศฯ ซึ่งมีค่า Sig.น้อยกว่า $\alpha = ๐.๐๑$ เท่ากับ ๐.๐๐๐^* แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กร (Bass) พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม (Buddhism) จึงพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ ๘๘.๗ ($R = .๘๔๒$, $R^2 = .๘๘๗$)

๕) จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้บริหารบริษัทได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กร มีการเน้นจริยธรรมซึ่งพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติเสมอ ซึ่งผลการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

๕.๑) ปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ดีขององค์กร โดยจิตวิทยาทางด้านบวก ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย คือ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง และการปลั่งใจใฝ่ทำงานอยู่เสมอ ดังนี้

(๑) ความหวัง เป็นความหวังว่าตนเองจะได้รับและประสบการณ์ในทางบวกและเชื่อว่าตนเองจะมีความสามารถเพียงพอต่อการทำงานและมีประสบการณ์ในทางบวกได้

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

(๓) การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง ด้วยความสามารถของบุคคล ไม่อาจคงที่ได้ ซึ่งมีความยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ได้ สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพในการแสดงออกของบุคคล จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้นๆ จึงเชื่อว่าบุคคลที่มีความสามารถ จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศสาคะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

(๔) การปลั่งใจใฝ่ทำงาน มีปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัทมีปลั่งใจใฝ่ทำ ๒ ปัจจัยคือ

(๔.๑) ปัจจัยภายนอก ไม่อาจควบคุมได้ เช่น หัวหน้า/เจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะกำหนดให้สิ่งนั้นต้องเป็นอย่างนี้ สิ่งนี้ต้องเป็นอย่างนั้น คนนั้นควรพูดอย่างนี้ คนนี้ควรทำอย่างนั้น อาจจะสามารถทำได้ยาก

(๔.๒) ปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ เช่น การควบคุม "วิธีการคิด" หรือ "ความคิด" ของตนเอง โดยกำหนดให้คิดสร้างสรรค์ในทางบวก แต่ให้หยุดคิดในเชิงลบ เป็นต้น

ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จึงได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความคิดแบบสร้างสรรค์ในทางบวก โดยใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวกและใช้หลักธรรมาภิบาลในการเน้นจริยธรรมของพนักงาน ซึ่งไม่เน้นการลงโทษพนักงานที่เป็นด้านลบ จะเน้นในด้านบวก โดยดึงส่วนดีของพนักงานมาใช้ประโยชน์ ทำการชี้แจงให้พนักงานได้รู้ล่วงหน้า แต่ถ้าพนักงานยังทำผิดมาซ้ำๆ ขึ้นอีก ต้องเชิญมาพูดคุยก่อน ถ้าทำผิดเงื่อนไขจึงจะลงโทษ โดยทำสัญญาใจกันไว้ เป็นต้น

๕.๒) ความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมารับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยส่วนใหญ่เป็นภาวะผู้นำในการพัฒนาบริษัทฯ คือ ผู้นำได้สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยชี้แจงถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของพนักงานแต่ละฝ่าย และจัดเรียงลำดับไว้ ๓ อันดับ คือ

(๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา

(๒) การพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบริหารงานบุคลากร
ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี การบูรณาการเทคโนโลยีที่เป็นข้อมูลหรือสารสนเทศ และสมรรถนะทางเทคโนโลยีสมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในบริษัทฯ

๕.๓) ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกในหลักพระพุทธศาสนา ได้เน้นให้พนักงานบริษัทมีความเมตตา มีความปรารถนาดีให้พนักงานมีความรักสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน คือผู้นำได้ยึดหลักพรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอิทธิบาท ๔ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานบริษัทมีใจรักและความผูกพันในองค์กร มีความขยันในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ ๔.๐ คือการพัฒนาศักยภาพและนวัตกรรมที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงไปด้วยรวดเร็ว โดยการปรับตัววิธีการคิด วิธีการทำงานและการบริหารขององค์กรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะให้เป็นชุมพลังสำคัญกับองค์กรยิ่งขึ้น

๕.๔) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์การกับความ เป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัทฯ โดยภาวะผู้นำของบริษัทฯได้นำหลักจิตวิทยาในด้านบวก มาปรับใช้กับพนักงานในบริษัทฯคือด้านการจูงใจเชิงบวกที่ยกย่องพนักงานที่ได้ใช้ศักยภาพของตนทำงานด้วยความขยันไม่ขาดงานบ่อย มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และมีพฤติกรรมในการรักษาระเบียบและวินัยของบริษัทฯด้วยดี รวมทั้งดูแลสุขภาพตนเองทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่องทุกปี

๖. การเสนอแนะเพื่อนำไปปรับใช้

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค” ขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑) ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับใช้

การบริหารจัดการบริษัทโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกและหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดกับพนักงาน มีองค์ประกอบ ๔ ปัจจัย เช่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง และการปลั่งใจใฝ่ทำงานอยู่เสมอ ดังนี้

(๑) ความหวัง เป็นความหวังว่าตนเองจะได้รับและประสบการณ์ในทางบวกและเชื่อว่าตนเองจะมีความสามารถเพียงพอต่อการทำงานและมีประสบการณ์ในทางบวกได้

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

(๓) การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง ด้วยความสามารถของบุคคล ไม่อาจคงที่ได้ ซึ่งมีความยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ได้ สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพในการแสดงออกของบุคคล จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้นๆ จึงเชื่อว่าบุคคลที่มีความสามารถ จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

(๔) การปลั่งใจใฝ่ทำงาน มีปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัทมีปลั่งใจใฝ่ทำ ๒ ปัจจัยคือ

- ปัจจัยภายนอก ไม่อาจควบคุมได้ เช่น หัวหน้า/เจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานซึ่งจะกำหนดให้สิ่งนั้นต้องเป็นอย่างนี้ สิ่งนี้ต้องเป็นอย่างนั้น คนนั้นควรพูดอย่างนี้ คนนี้ควรทำอย่างนั้น อาจจะกำหนดได้ยาก

- ปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ เช่น การควบคุม”วิธีการคิด” หรือ “ความคิด” ของตนเอง โดยกำหนดให้คิดสร้างสรรค์ในทางบวก แต่ให้หยุดคิดในเชิงลบ เป็นต้น

๒) ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไปที่อาจมีขึ้น

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศฯ จึงขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับจิตวิทยาที่ปรึกษาในบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค และนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ควรทำวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ

- ควรทำวิจัยรูปแบบนิคมอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งความเป็นเลิศของนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย

๗. เอกสารอ้างอิง

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (๑) หนังสือ :

กรมสุขภาพจิต. คู่มือการพัฒนามาตรฐานการดูแลทางสังคมจิตใจในกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต, ๒๕๔๖.

กรมสุขภาพจิต. ๑๒๐ ปีงานสุขภาพจิตไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต, ๒๕๕๒.

ดวงมณี จงรักษ์ . ทฤษฎีการให้การปรึกษาและจิตบำบัดเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๙.

พระธรรมวิสุทธิภิกขุ (พิจิตร จิตตวณฺโณ). การพัฒนาจิต. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสร้างสรรค์บุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). พุทธวิธีในการสอน. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มงานศาสนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๔.

อภิรักษ์ จันตะนี. ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการชั้นสูง. กรุงเทพฯ : บริษัทจรรยาสุนิหวงศ์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๙.

๒. ภาษาอังกฤษ (1) Books

Cronbach, Lee J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper& Row.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(1970) : 607 – 610.

Kotler, P. (1997). *Marketing Management : Analysis, Planning, Implementation and Control*. 9 th ed. Englewood cliffs : Prentice Hall International.

Seligman. M. (2000). "Positive Psychology: An Introduction". *American Psychologist*, 55(1),

Sharo L.Lohr, *Sampling Design and Analysis*, Printed in the United States of America. 1999.

Yamane, Taro. (1976). *Statistic : An Introduction Analysis*. 2 nd ed. New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่ง
ความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

คำชี้แจง : การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทในเขตอุตสาหกรรมไฮเทคฯ

ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อและสกุล.....

ตำแหน่ง

ปฏิบัติหน้าที่(ปัจจุบัน).....

เริ่มสัมภาษณ์เวลาวันที่..... เดือนพ.ศ.25.....

ประเด็นที่ขอสัมภาษณ์ฯ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมที่ดีขององค์การ ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ
ของพนักงานโรงงาน/บริษัทฯ ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ 4.0 ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์การกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์การและการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัทฯ ควรเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณมากที่สละเวลาตอบคำถามด้วยดี

แบบสอบถาม

เรื่องวิจัย “ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่ง
 ความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา”

คำชี้แจง จงกาเครื่องหมาย / ข้อที่ตรงกับความคิดเห็นท่าน และสอดคล้องกับความ
 จริง/ใกล้เคียงที่สุด โดยข้อมูลหรือข้อความท่านให้จะใช้เพื่อการวิจัยและเก็บ
 เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 25 ปี 26-35 ปี 36 – 45 ปี
 46 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป (บริษัทโดยมากเกษียณ อายุ 55)

3. การศึกษา

ไม่เกินมัธยมตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี อื่นๆ (ระบุ).....

4. ตำแหน่ง/หน้าที่ปฏิบัติงานฯ

ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายการผลิต ฝ่ายการตลาด
 ฝ่ายคลังสินค้าฯ ฝ่ายอื่นๆ (โปรดระบุ)
 อื่นๆ=ฝ่ายบัญชี ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

5. สถานภาพสมรส

โสด แต่งงานแล้ว/อยู่ด้วยกัน
 แต่งงานแล้ว/แยกกันอยู่ หม้าย/หย่าร้าง

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กรปัจจุบัน.....

ให้กา / หน้าข้อที่ท่านมีความคิดเห็นหรือที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานฯ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติงานฯ มากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติงานฯ มาก
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติงานฯ ปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติงานฯ น้อย
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติงานฯ ควรปรับปรุง

โดยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน/องค์กรปัจจุบันฯ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานฯ	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง(ตามแนวคิดของ Bass)						
1.1 การเป็นผู้นำแบบมีบารมีหรือการมีอิทธิพลหรืออุดมการณ์ต่อการปฏิบัติงานฯ						
1.2 การสร้างแรงบันดาลใจทำงานอย่างต่อเนื่อง						
1.3 การกระตุ้นให้เกิดปัญหา/ฉลาดในการปฏิบัติงาน						
1.4 การคำนึงถึงความเป็นอิสระ/ปัจเจกบุคคลทางความคิด						
1.5 การพัฒนาความรู้/นวัตกรรมให้กับเพื่อนร่วมงานฯ						
2. พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร (ตามแนวคิดของ Organ)						
2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน						
2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงการให้เกียรติกับผู้อื่น						
2.3 พฤติกรรมการอดทนและอดกลั้นในการปฏิบัติงาน						
2.4 พฤติกรรมความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น						
2.5 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบฯ						
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ตามแนวคิดของ Senge)						
3.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ด้านวิชาการในหน้าที่การงาน						
3.2 มีแผนการคิดเชิงระบบหรือการคิดเชิงวิเคราะห์						
3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ต่อภาระหน้าที่ได้อย่างชัดเจน						
3.4 การเรียนรู้ร่วมกับเป็นทีมเพื่อพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร						
3.5 การคิดเชิงวิพากษ์ในทางสร้างสรรค์ในองค์กร						

4. การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม						
4.1 รักพอใจงานที่ทำ/ความเชื่อมั่น/มีเมตตา/มีการรู้เหตุ รู้ผล/ มีการวางแผนและจัดองค์การด้วยใจรักในงานที่ปฏิบัติ						
4.2 ขยันหมั่นเพียร,คิดทำสิ่งที่ดี,รู้ความสามารถของ ตน,จัดคนให้ตรงกับสายงาน, ขยันทำสิ่งที่สร้างคุณค่างานฯ						
4.3 เอาใจใส่งาน,ไม่ประมาท/มีสติตั้งมั่น/ตั้งใจเพื่อ ปฏิบัติ, การรู้บุคคลร่วมงานและมีการมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						
4.4 การพินิจ/วิเคราะห์/ไตร่ตรอง,รอบรู้/เคารพความคิด ของคนอื่น/รู้จักพุทธบริษัทและควบคุมคุณภาพงานฯ						
4.5 การปฏิบัติงานตามจิตวิทยาเชิงบวกในการใส่ใจทำงาน มุ่งที่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติฯ						
5. องค์การแห่งความเป็นเลิศ(แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง)						
5.1 การแบ่งปันข้อมูลและการเปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูล						
5.2 การวิสัยทัศน์กว้างไกลและทรงพลังทำให้เชื่อถือได้						
5.3 การเรียนรู้และรับข้อมูลอย่างต่อเนื่อง/พัฒนาต่อยอด						
5.4 การใส่ใจเพื่อบริการสมาชิกหรือลูกค้าที่เน้นผลสัมฤทธิ์						
5.5 การสร้างพลังในระบบและกลไกในหน่วยงาน/ องค์การ						
5.6 การกระจาย/แบ่งปันอำนาจและมีส่วนร่วมอย่าง เข้มแข็ง						
5.7 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆให้องค์กรฯ						

ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.1 แสดงความคิดเห็น

.....
.....

3.2 ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ภาคผนวก

ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล เสาร์ม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาจิต
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.เมธาวี อุดมธรรมานุกภาพ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๕๔-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๕๒)

ที่ ศธ ๖๑๐๘/ ๐๖๘

วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.อภิรักษ์ จันตะนี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผศ.ดร.สมโภช นามสกุล ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๕๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๕๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวก ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และการให้วิจัยสมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับวิจัยเรื่องนี้ ภาคจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ได้พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ดังได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินุโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

(รศ.ดร.อภิรักษ์ จันตะนี)

วันที่ ๙ / พ.ค. / ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัยหากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๔๒)

ที่ ศธ ๖๓๐๔/ ๐๖๙

วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุรพล เสาร่ม

- | | | |
|------------------|-----------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. แบบสอบถามงานวิจัย | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๓. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วย ผศ.ดร.สมโภช นามสกุล ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๔๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวก ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และการให้วิจัยสมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับวิจัยเรื่องนี้ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ได้พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ดังได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินุโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

(รศ.ดร.สุรพล เสาร่ม)

วันที่ ๑๗ / ๗-๑. / ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัยหากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์ โทรศัพท ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๔๒)

ที่ ศธ ๒๑๐๔/ ๐๗๑

วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผศ.ดร.สมโภช นามสกุล ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๑๐๗๑๑๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๔๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวก ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และการให้วิจัยสมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับวิจัยเรื่องนี้ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ได้พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ดังได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินนโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

(รศ.ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต)

วันที่ ๕ / ๔ / ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัยหากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๔๒)

ที่ ศธ ๖๑๐๔/๐๓๖๐

วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผศ.ดร.สมโภช นามสกุล ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๑๐๓๖๑๒๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๔๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวก ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และการให้วิจัยสมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับวิจัยเรื่องนี้ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ได้พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ดังได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินนโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

(ผศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล)

วันที่ - ๗ พ.ค. ๒๕๖๑ /

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัยหากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์ โทรศัพท ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๔๒)
 ที่ ศธ ๖๑๐๔/ ๐๗๒ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ผศ.ดร.สมโภช นามสกุล ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๔๘ สัญญาเลขที่ ๖.๒๔๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวก ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และการให้วิจัยสมบูรณ์ดังกล่าว

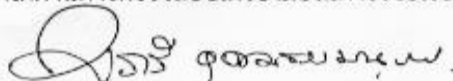
ในการศึกษาเกี่ยวกับวิจัยเรื่องนี้ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ได้พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ดังได้แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภิฉนโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว



(รศ.ดร.เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ)

วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัยหากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ง

หนังสือขอเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัท
ในเขตอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
/ ภาพกิจกรรมการสัมภาษณ์





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๕๒)

ที่ ศธ ๖๑๐๘/ ๐๓๓๓

วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร **ผู้จัดทงสำรวจบุคคล มหาวิทยาลัยนครพนม**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถามสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๕๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง **ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province)** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวจัยให้สมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาวจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญๆ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยฯ ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร ฤทธิคุณ,ม.ศ.ตร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ได้รับทราบกรณีแล้ว
งานวิจัยคณบดีฯ วันที่ 16/7/18

(คณบดี - จิต)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๕๒)

ที่ ศษ ๖๓๐๔/๐๙๓

วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร **คุณกานทิศา อธิวิทิต มริษัท/มหาวิทยาลัย อีเลคทอนิกส์**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๓ ชุด

๒. แบบสอบถามสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๓๐๗๒๑๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๕๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthha Province)** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยให้สมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญๆ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยฯ ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๖๕๒)

ที่ ศธ ๖๑๐๔/ ๑๓๑๓

วันที่ ๓๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร

๑. งานวิจัยบทที่ ๓ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๓๐๓๖๑๒๕๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๕๘/๒๕๖๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยให้สมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยฯ ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินโท.มศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๑๓๕-๒๔๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๕๒)

ที่ ศธ ๒๑๐๔/ ๑๓๓๓

วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติครေးให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร **พุทธพร** **มริณโท/เมธาณ (Abhinav) อภิกิต**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๒๑๐๗๒๑๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๔๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthya Province)** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย ให้สมบูรณดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมชื่อจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญๆ เพื่อการวิจัย จึงขออนุมัติครေးได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยฯ ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินโท,พศ.ตร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๕๒)

ที่ ศธ ๖๑๐๔/ ๑๗๓

วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติคราะให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร **อุทกกรกฎ พงมฤค มรรคิกโศตฺเว (ไทยเดทคิกิต)**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถามสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๓๐๗๑๑๒๕๘ สัญญาเลขที่ วิ.๒๕๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทไบเซตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province)** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยให้สมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญๆ เพื่อการวิจัย จึงขออนุมัติคราะให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยฯ ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินโท.มศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๔๒)

ที่ ศร ๖๓๐๔/ ๐๓๒

วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร **ศรีรัชดา ทิมพันธ์ อภิรักษ์ HANA**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชา
จิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัส
โครงการ MCU RS ๒๓๐๓๒๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๔๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จาก
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **ปัจจัยทาง
จิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษา
บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology
Variables Influencing a High-Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-
Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province)** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยให้
สมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย
จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินันโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ศรีรัชดา
ทิมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๕๒)

ที่ ศธ ๒๑๐๔/ ๐๓๒

วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ทศนพ อิมสำอานต์ มจร.พัทลุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชา
จิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัส
โครงการ MCU RS ๒๑๐๗๒๒๕๘ สัญญาเลขที่ ๖.๒๕๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จาก
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทาง
จิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษา
บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology
Variables influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-
Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยให้
สมบูรณ์ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย
จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยฯดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เอกภัทร อภินุโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ทศนพ อิมสำอานต์
ผู้ให้สัมภาษณ์
๒๕๖๑-๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๕๒)

ที่ ศธ ๖๓๐๔/ ๐๓๑๓

วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร *ดร.อภิศงก วัฒนพงศ์ มริทวิไลสงสาร ๒๕-๓๐๘๖:๓๓๑๓*

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. งานวิจัยบทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถามสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย รหัสโครงการ MCU RS ๖๓๐๗๖๓๒๔๘ สัญญาเลขที่ ว.๒๔๘/๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Positive Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization : The Company of Plants at the Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayuttha Province) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยให้สมบูรณ์ดังกล่าว

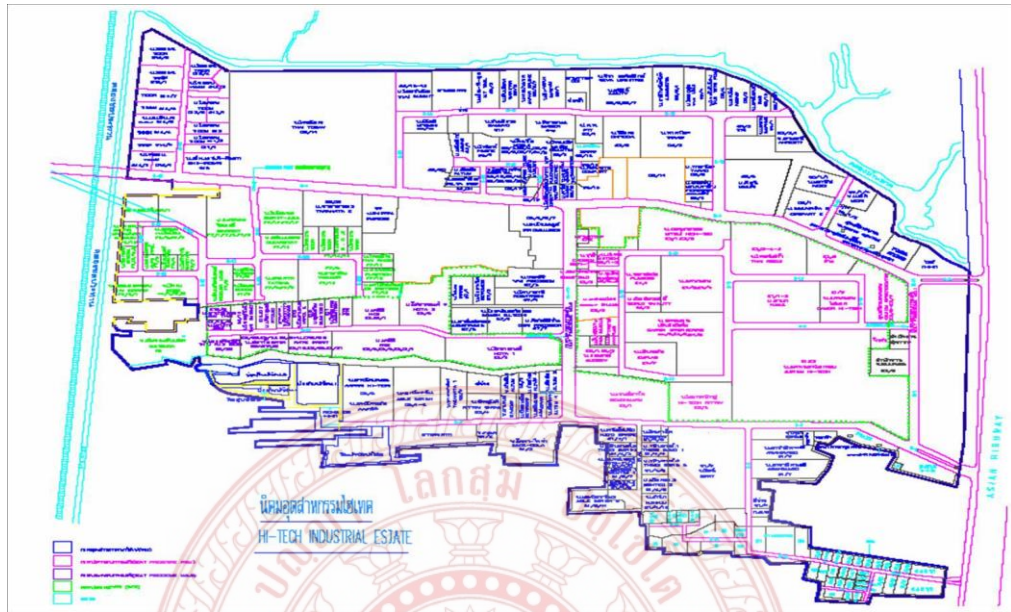
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญๆ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้อาจารย์/ผู้ช่วยนักวิจัยฯ ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะมนุษยศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังสรรค์เอกภัทร อภินโท, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์



รายการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคล จากบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค



๑. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๓ ท่าน



๒. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๒ ท่าน



๓. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ท่าน



๔. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ท่าน



๕. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๓ ท่าน



๖. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ท่าน



๗. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๓ ท่าน



๘. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ท่าน



๙. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ท่าน



๑๐. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ท่าน



๑๑. การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลฯ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ท่าน

แบบสรุปโครงการวิจัย
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัญญาเลขที่ MCU RS 610757071

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.อยุธยา

ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันได้มีพัฒนาองค์การแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization Development) กันอย่างแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การพยากรณ์ล่วงหน้าได้ยาก ดังนั้น การที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้ องค์กรไม่สามารถ ปรับปรุงตนเองโดยอาศัยเพียงจากประสบการณ์เดิมที่เคยทำมาหรือปรับปรุงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของตนเอง เท่านั้น องค์กรจำเป็นจะต้องแสวงหารูปแบบขององค์กร ที่มีความสามารถในการปรับตัว และสามารถดำเนินการให้ ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน การที่จะก้าวไปสู่การเป็น องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HPO) ได้นั้นหมายถึง องค์กร นั้นจะต้องเป็นองค์กรที่เก่ง ภาวะผู้นำ(Leadership) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กร และบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ โดยมีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานที่รอบด้าน ทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และสร้างคุณภาพในผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ทั้งนี้ การบริหารองค์การจะต้องมีการวิเคราะห์ครบทุกมุมมอง หลายมิติ แล้วแต่ความเหมาะสมและลักษณะขององค์การ โดยองค์การที่ดีมีคุณภาพจะต้องทำให้พนักงานเกิดความหวังที่จะนำองค์การไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งมีความเชื่อสัตย์ต่อองค์การ De Geus (1997, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p.19) ทำให้มีผลการปฏิบัติงานขององค์การที่สามารถแข่งขันได้นั้น และมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยผ่านระดับการเรียนรู้ (Pettigrew & Whipp , 1991, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 13)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษากับองค์การที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและมีคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ฉะนั้น การบริหารจัดการองค์การด้วยจิตวิทยาเชิงบวก จะต้องมีการวิเคราะห์ให้ครบถ้วนทุกด้านและหลายมิติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและลักษณะขององค์การด้วย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก ในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหลักพุทธธรรมองค์การ ในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ เพื่อในการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐

๑.๒.๔ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวกในองค์กรกับความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิจัยสรุปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐ ส่วนเพศชาย มีช่วงอายุ ๒๖-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๐ มีวุฒิการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐ และต่ำสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ โดยอยู่ฝ่ายการผลิต คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๐ สำหรับสถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๐ รองลงมาคือแต่งงานแล้ว(อยู่ด้วยกัน) คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ และต่ำสุดคือหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ ส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๐ และต่ำสุดคือ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐ เป็นต้น

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบริษัทฯ (Bass) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๑๑, S.D.=๐.๗๗๗$) พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบริษัท/องค์กร (Organ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๑๗, S.D.=๐.๗๗๗$) องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า(Senge)โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๐๗, S.D.=๐.๘๐๕$) การปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม (Buddhism) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๑๒, S.D.=๐.๗๙๓$) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = ๔.๑๑, S.D.=๐.๘๐๕$)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ทั้ง ๕ ด้าน คือด้านภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ๑ ด้านคือพฤติกรรมองค์กร(.๗๗๘) และสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๓ ด้านคือองค์กรตามแบบ หลักพุทธธรรม และองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (.๗๒๔, .๖๘๖, .๖๖๒) ส่วนด้านพฤติกรรมองค์กร(Organ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีทั้ง ๔ ด้าน (.๗๗๖, .๘๓๕, .๘๐๔, .๗๖๕) สำหรับด้านองค์กรตามแบบ Senge มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ (.๗๒๔) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๓๕, .๘๔๕, .๘๐๗) และด้านหลัก

พุทธธรรม(Buddhism) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ๑ ด้านคือภาวะผู้นำ (.๖๘๖) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มี ๓ ด้าน (.๘๐๔, .๘๕๔, .๘๔๙) รวมทั้งด้านองค์กรแห่งความเป็นเลิศ(Best) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มี ๒ ด้านคือด้านภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมองค์กร (.๖๖๒, .๗๕๖) และด้านองค์กรตามแบบและหลักพุทธธรรม (.๘๐๗, .๘๔๙) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๑ โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศฯ ซึ่งมีค่า Sig.น้อยกว่า $\alpha = ๐.๐๑$ เท่ากับ $๐.๐๐๐*$ แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กร (Bass) พฤติกรรมองค์กร (Organ) องค์กรตามแบบ Senge และหลักพุทธธรรม (Buddhism) จึงพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ ๘๘.๗ ($R = .๙๔๒$, $R^2 = .๘๘๗$)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้บริหารบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยให้โอกาสพนักงาน ปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา แต่การลงโทษพนักงานที่เป็นด้านลบนั้น ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยง ถ้าหากเป็นในด้านบวก โดยนำส่วนดีของพนักงานมาใช้ประโยชน์ เช่น ต้องชี้แจงให้พนักงานได้รู้ล่วงหน้าเป็นต้น แต่ถ้าพนักงานยังทำผิดเดือนไขตามกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซ้ำ ๆ ผู้บริหาร จำเป็นจะลงโทษโดยทำสัญญาใจกันไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายผลิตอาจจะทำผิดโดยไม่รู้ ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องใช้วิธีการแนะนำให้เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีก่อน หากไม่ปฏิบัติตามจึงหาวิธีลงโทษพนักงานจากเบาไปถึงหนักหรือให้ออก ตามความเหมาะสม เป็นต้น สำหรับความคาดหวังที่จะให้พนักงานปฏิบัติดีเลิศ โดยผู้บริหารจัดอบรมให้เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร ซึ่งผู้ที่มีเป้าหมายให้พนักงานมีพฤติกรรมทำงานไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในองค์กรตลอดไปตามเป้าหมายของไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งผู้บริหารบริษัทได้ใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวก โดยสรุปได้ดังนี้ ผู้นำให้โอกาสพนักงานปรับปรุงและแก้ไขในสิ่งที่ทำผิดพลาดให้ถูกต้อง และใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารพนักงานภายในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการเน้นจริยธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมา เช่น การใช้หลักพุทธธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังตามที่ตั้งใจไว้ ส่วนพลธรรมหรือพละ ๕ ประการที่ผู้นำหรือผู้บริหารของบริษัท มีความเชื่อว่า การอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรัก ความเพียรไม่เกียจคร้าน ไม่ประมาท มีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจมั่น ไม่มีการวอกแวกไขว่ไขว่ ฟุ้งซ่าน มองงานอย่างรอบด้าน ไม่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติงานและไม่หลงมกมาย รวมทั้งพนักงานจะต้องมีความผูกพันองค์กร จึงจะทำให้สามารถควบคุมพนักงานให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น และยังมีหลักธรรมด้านสาราณียธรรม เป็นกรณีที่ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในหมู่ของพนักงานในบริษัท ซึ่งเกี่ยวกับกายกรรม เป็นกรณีที่

ผู้บริหารมีความเมตตากับพนักงาน คือการกระทำทางกายที่ให้ความเมตตาพนักงาน และให้ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อพนักงานด้วยกัน ไม่รังแกทำร้ายซึ่งกันและกัน วลีกรรม เป็นการที่ผู้นำใช้วาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พุดมีเหตุผล ไม่พุดให้ร้ายพนักงานต่อผู้อื่นที่จะทำให้พนักงานเกิดความกังวลใจหรือเดือดร้อน และมโนกรรม โดยผู้นำต้องมีความเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยอบรมให้พนักงานมีความคิดที่ดีต่อกัน ไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท ต้องอบรมให้พนักงานทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกัน ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในหมู่พนักงานด้วยกัน โดยจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการทำให้ชีวิตเป็นปกติสุข ชีวิตที่ดี และชีวิตที่มีความหมาย

จากการเรียนรู้ การรับรู้ ทักษะที่ดี การพัฒนาการ ความคาดหวัง การคิดในทางสร้างสรรค์ และการมองโลกในแง่ดี โดยผู้บริหารของบริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) อารมณ์เชิงบวกของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร เป็นความรู้สึกและอารมณ์ของผู้นำที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานของบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัทและมีความผูกพันในบริษัท ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย

๒) คุณลักษณะของผู้บริหารต่อพนักงานเชิงบวก โดยผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีการพัฒนาคุณลักษณะที่ดี มีบุคลิกภาพเชิงบวกและจุดแข็งขององค์กรในบริษัท มักจะมีอิทธิพลต่อพนักงานขององค์กรทำให้มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะเชิงบวกด้วย และทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรและบริษัทมีลักษณะเด่นและเป็นจุดแข็งด้วย

๓) องค์กรหรือบริษัทที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารบริษัทฯ ต้องยึดหลักความยุติธรรม มีความโปร่งใส ให้ตรวจสอบได้ และจะต้องส่งเสริมและพัฒนาพนักงานขององค์กรในบริษัทฯ ให้อบรมด้านจิตวิทยาเชิงบวกและนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในองค์กรและเป็นพลเมืองดีในสังคมด้วย

โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีใจรักต่องานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน เอาใจใส่ที่จดจ่อต่อการทำงานที่ทำอยู่เสมอ และการสร้างบรรยากาศให้กับพนักงานและทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานและสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงาน เช่น การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลของบริษัทฯ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ทำงานทุกระดับได้นำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีพลังในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมที่ดีต่อภายในกลุ่มและองค์กรดีขึ้น ทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ส่งผลดีซึ่งไม่ต้องมีการกดดันเกี่ยวกับวินัยของพนักงานฝ่ายผลิตและผ่อนคลายความคับข้องใจหรือลดความกดดันลงได้เป็นอย่างดี โดยจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก เป็นการพัฒนาชีวิตให้เป็นปกติสุข เป็นไปธรรมชาติของชีวิตและชีวิตที่มีสำคัญ มีการเรียนรู้ การรับรู้ การคิดในสร้างสรรค์ในเชิงบวก และการมองโลกในแง่ดี โดยผู้บริหารของบริษัทฯ มีความรู้สึกที่ดีในทางบวกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่ม

ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานของบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ต่อบริษัทและมีความผูกพัน
ในบริษัท ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหาร
จะต้องส่งเสริมและพัฒนาพนักงานของบริษัทได้รับการอบรมด้านจิตวิทยาเชิงบวกและนำมาปฏิบัติให้เป็น
มักผล ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานในบริษัทและใช้ชีวิตอยู่ในอย่างเป็นปกติตลอดไป

**๒. ความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการรับรู้อำนาจแห่งความเป็น
เลิศของพนักงานโรงงานหรือบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค** โดยสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์
ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการรับรู้อำนาจแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทฯ
ผู้นำต้องให้ความยุติธรรมกับพนักงาน มีความโปร่งใสให้ตรวจสอบได้ และต้องจัดอบรมให้พนักงานเข้าใจ
ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Path) แต่ละตำแหน่งในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละ
หน้าที่และตำแหน่ง จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไรนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้จัดอบรมเพื่อชี้แจงให้
พนักงานได้เข้าใจในหน้าที่ของตนซึ่งปฏิบัติอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร โดยการสร้าง
แรงบันดาลใจ ทำความเข้าใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานในถือเป็นวัฒนธรรมใน
องค์กรหรือบริษัทที่เป็นอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางสติปัญญา

ส่วนการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่ง
กำหนดไว้ ๓ อันดับ (๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
(๒) การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ในการปฏิบัติงาน และ (๓)
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล

โดยผู้นำองค์กรหรือบริษัทฯ ต้องสามารถนำความถูกต้องในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้พนักงาน
ได้ปฏิบัติตามและมีจุดมุ่งหมายจะไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งผู้นำสัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้อง
กันคือ ภาวะผู้นำต้องมีความสามารถนำกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้
ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือบริษัทมีความ
เจริญก้าวหน้าเป็นเป้าหมายที่สำคัญ และผู้นำที่เกิดจากภาวะการต่าง ๆ เป็นการนำกระบวนการให้เกิด
อิทธิพลต่อพนักงาน ซึ่งต่างจากผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการของบริษัทฯ เช่น กรรมการ
ผู้จัดการใหญ่ ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า มีลักษณะขององค์กรหรือบริษัท
ๆ สำหรับผู้นำองค์กรต่าง ๆ ในบริษัทนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค หมายถึง ผู้นำระดับปฏิบัติงาน เช่น
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายผลิตต่าง ๆ ในบริษัทฯ มีลักษณะดังนี้

๑) ภาวะผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม และอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์
ระหว่างพนักงานในฝ่ายผลิตหรือกลุ่มงาน มีความสามารถแนะนำพนักงานที่อยู่ในควบคุมของตนให้
สามารถทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้ทั้งประสิทธิภาพคือใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและประสิทธิผลคือ
ผลผลิตออกมาตามปริมาณที่กำหนดไว้ด้วย

๒) ภาวะผู้นำที่มีความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ โดยการจูงใจให้ปฏิบัติตามหรือการใช้อิทธิพล
ต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำอาจใช้วาทะศิลป์ในการชี้แนะให้พนักงาน
หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เป็นการนำกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพล
ต่อกลุ่มงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตตามความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

๓) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลจูงใจ หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อพนักงานในกลุ่มเพื่อให้

พนักงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดตั้งไว้ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตน กระตุ้นชี้แนะให้พนักงานที่เป็นผู้ตาม มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำสิ่งที่พนักงานต้องการ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำในองค์กร เป็นลักษณะการใช้อิทธิพลบังคับหรือกระตุ้นให้ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของฝ่ายผลิตในบริษัทฯ

การพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถดำเนินการทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ดังนี้

(๑) การรู้จักพัฒนาตนเอง เป็นลักษณะการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจความต้องการและเป้าหมายของชีวิตมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการทำความเข้าใจจุดแข็งและจุดบกพร่องของตนเอง โดยทำความเข้าใจและรู้จักตนเองให้ชัดเจนขึ้น เช่น การทบทวนตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่าตนเป็นคนอย่างไร มีจุดดีหรือจุดเด่นอย่างไรและมีความบกพร่องตรงไหน มีความสนใจและต้องการสิ่งใดจะทำได้ตามตั้งเป้าหมายของชีวิตได้ในขณะทำงานกับบริษัทและทำให้เหมาะสมได้อย่างไร

(๒) การตั้งความหวังไว้ให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจภายในของบุคคลอันจะก่อให้เกิดความเชื่อและมีความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ โดยตั้งความหวังไว้เพื่อตั้งเป้าหมายและวางแผนก้าวเดินไปที่ละขั้นด้วยความมานะพยายามพร้อมกับประเมินผลความสำเร็จแต่ละขั้นไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จ

(๓) การฝึกมองโลกในแง่ดี เป็นการใช้ความรู้สึกและมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่งทุกอย่างและไม่ยอมย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จึงใช้ความพยายามมุ่งมั่นต่อสู้เพื่อความสำเร็จ ซึ่งการฝึกมองโลกในแง่ดี เช่น การฝึกมองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่รอบตัวหรืออาจจะเป็นการบันทึกเหตุการณ์หรือนึกถึงเหตุการณ์ที่ดี ๆ ถ้าได้ฝึกทำบ่อย ๆ จะนำไปสู่ความสุขที่เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก

(๔) การมีความกตัญญูรู้คุณคน เป็นวิธีการรับรู้ถึงประสบการณ์เชิงบวกและมีความรู้สึกต่อผู้ให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เชิงบวกกับตน โดยความมีกตัญญูรู้คุณของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่เป็นคิดเชิงบวก เป็นการแสดงความรู้สึกขอบคุณต่อคนที่มีบุญคุณต่อตน ซึ่งอาจเขียนบอกความในใจแสดงความขอบคุณ นับว่าเป็นการแสดงออกที่จะทำให้ทั้งผู้ให้และผู้รับคำขอบคุณมีความสุขด้วยกัน

(๕) การให้อภัยแก่ผู้อื่น เป็นการคิดและความเต็มใจที่ละทิ้งสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจหรือขัดข้องทางใจ โดยการให้อภัยแก่ผู้ทำผิดพลาด นับว่าเป็นการปรับมุมมองของการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกันไป และให้นึกถึงสิ่งดี ๆ ที่ผู้อื่นเคยทำมา ดังนั้น การรู้จักการให้อภัยในสิ่งที่เขาได้กระทำผิดพลาด ซึ่งทำให้สภาวะจิตใจของผู้บริหารบริษัทที่ให้อภัยแก่พนักงานจะทำให้สบายใจขึ้นเอง

ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้ประโยชน์

๑) โดยจิตวิทยาตามหลักพุทธธรรมเชิงบวก สามารถนำมาปรับใช้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรม

๒) การนำความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมารับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทฯ โดยนำแบบอย่างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมารับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัทฯ

๓) การนำตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามหลักพุทธธรรมองค์การในความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขององค์กร ที่เป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ เพื่อการเชื่อมโยงกับไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งทำให้พนักงานในบริษัทได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการไปสู่ในศตวรรษที่ ๒๑

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

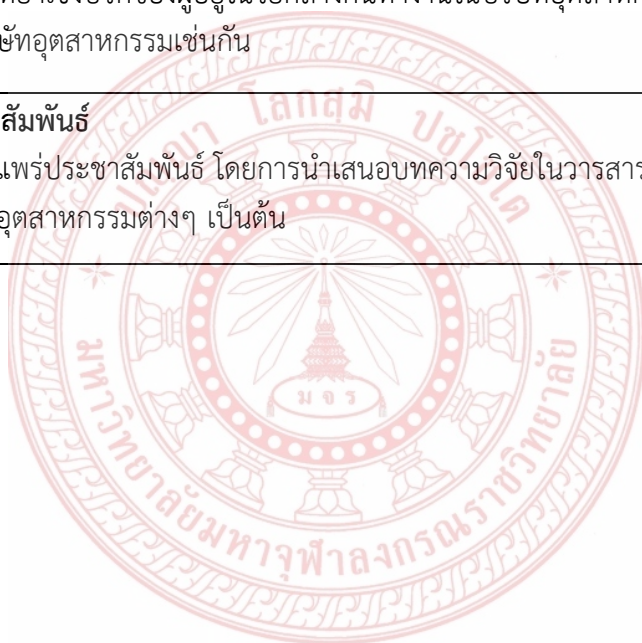
๑) จิตวิทยาวัยแรงงานที่เริ่มเข้าโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ผ่าน ประสบการณ์ทำงานมาแล้ว ๕- ๑๐ ปี

๒) จิตวิทยาผู้สูงวัยที่ใกล้เกษียณอายุในการทำงานของบริษัทอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบกับผู้สูงวัยที่ทำงานราชการใกล้เกษียณอายุราชการ

๓) จิตวิทยาเชิงบวกของผู้อยู่ในวัยกลางคนทำงานในบริษัทอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบกับผู้สูงวัยที่ทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมเช่นกัน

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยการนำเสนอบทความวิจัยในวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ และการเผยแพร่โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล

Email. sompochsrivichit@gmail.com



๑. การศึกษา : ปี ๒๕๓๐ B.A.(Psychology), Magadh University India
ปี ๒๕๓๓ M.A.(Psychology) Marathwada University India
ปี ๒๕๓๖ Ph.D.(Psychology) Marathwada University India

๒. ประสบการณ์-บริหารฯ

- : คณะกรรมการบริหารและอาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา(ปริญญาเอก)
- : คณะกรรมการบริหารและร่างหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา (ปริญญาโท)
- : คณะกรรมการบริหารและหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาและศิลปะแห่งชีวิต (ปริญญาโท)
- : คณะกรรมการบริหารและร่างหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา (ปริญญาตรี) คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย) อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- : เป็นที่ปรึกษาบริษัทฯ ด้านฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลายบริษัท ฯ
- : เป็นผู้บริหารในกลุ่มบริษัท อาทิตยา เบอรัลล่า, กลุ่มบริษัท อินโดรามา และกลุ่มบริษัท เอพีซี

๓. ความสำเร็จและรางวัล

- : รางวัลนักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย
- : รางวัลแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นจาก นายกรัฐมนตรี -รางวัลนายจ้างดีเด่นจาก นายกรัฐมนตรี
- : รางวัลสถานประกอบการโรงงานสีขาวจาก หน่วยงานราชการ
- : รางวัลสถานประกอบการปลอดภัยดีเด่นจากหน่วยงานราชการ
- : รางวัลสถานประกอบการปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเด่นระดับประเทศ
- : เป็นตัวแทนฝ่ายบริหารในเครือเข้าเจรจาข้อตกลงสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ

- : เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- : แก้ไขกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน
- : แก้ไขโครงสร้างและวางระบบบริษัทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและนโยบายของรัฐ เช่น ไทยแลนด์ ๔.๐

๔. ความถนัดและความเชี่ยวชาญพิเศษ

- : หลักพุทธธรรม หลักจิตวิทยา เช่น จิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์กร จิตวิทยาการให้การศึกษา เป็นต้น
- : การบริหารองค์การ และการพัฒนาฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- : แรงงานสัมพันธ์ เจรจาข้อตกลงสภาพการจ้าง และกฎหมายแรงงาน

