

การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
THE BUDDHIST PRINCIPLES OF HUMAN RELATIONS IN THE  
OFFICE OF PERMANENT SECRETARY,  
MINISTRY OF LABOUR

นายชัยยา ทองอาบ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๓

การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

นายชัยยา ทองอาบ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๓

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

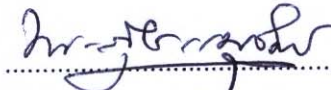
**THE BUDDHIST PRINCIPLES OF HUMAN RELATIONS IN THE OFFICE  
OF PERMANENT SECRETARY,  
MINISTRY OF LABOUR**

**MR. CHAIYA THONG-ARB**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of  
The Requirement for The Degree of  
Master of Arts  
(Public Administration)

Graduate School  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Bangkok, Thailand

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

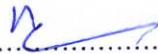
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์




.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D.)



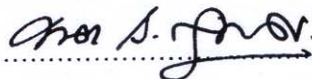
.....กรรมการ

(ผศ.พิเศษ ดร.ณัฐวิมล อิศรางกูร ณ อยุธยา)



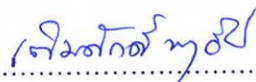
.....กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)



.....กรรมการ

(อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)



.....กรรมการ

(ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา

กรรมการ

ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ผู้วิจัย** : นายชัยยา ทองอาบ
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ป.ธ.๔, พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)
- : อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา น.ธ.เอก, ป.ธ.๑ - ๒, พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)
- : ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ปก.ศ., พธ.บ., M.A., Ph.D.
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางของการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔๐๐ คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๘๖๔ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

### ผลการวิจัย พบว่า

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๒๕$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหา เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บางครั้งการทำงานมีปัญหา จะได้รับคำปรึกษาบ่อย และการทำงานเกิดความผิดพลาดมักจะถูกตำหนิ มากกว่าการให้คำแนะนำ นอกจากนี้บุคลากรบางคน พุดจาตกทหายด้วยน้ำเสียงดูเหมือนไม่จริงใจเท่าที่ควร รวมถึงการทำงานที่รู้สึกเครียดหรือสับสน ทำให้มีการอธิบายข้อมูลข่าวสารที่ไม่ค่อยสุภาพ ความผูกพันน้อยและความเอาใจใส่ ยังมีอยู่บ้างบางครั้งการทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลมากเกินไป ยังมีมาตรฐานที่ไม่แน่นอน มีการมุงมั่นต่อการทำงานมากเกินไป โดยไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตของกฎระเบียบในการทำงาน นอกจากนี้การทำงานบางอย่าง มีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร พุดจาตกทหายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พุดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน

**Thesis Title** : The Buddhist Principles of Human Relations in the Office of Permanent Secretary, Ministry of Labor.

**Researcher** : Mr. Chaiya Thong-arb

**Degree** : Master of Arts (Public Administration)

**Thesis Supervisory Committee**

: Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom B.A., M.A., Ph.D.(Pol.Sc.)

: Phrakrusangharak Kiettisak Kittipañño  
B.A.(1<sup>st</sup> Class), M.A. (Social Development)

: Asst. Prof. Dr.Termsak Thong-in B.A., M.A., Ph.D.(Pol.Sc.)

**Date of Graduation** : March 31, 2011

### **ABSTRACT**

The purpose of this research are 1) to study the use of Buddhist principles in human relations, Ministry of Labour and 2) to compare the opinions of people on the Buddhist principle of human relations, Ministry of Labour. Classified by personal factors, and 3) to study the problem. And offers guidelines for the use of Buddhist principles in human relations, Ministry of Labour. The sample used in this study was personnel, Ministry of Labour officials, including government employees, temporary workers permanent employees. Employee contract and working under the Ministry of Labour of 400 questionnaires used in research to find quality Determination of the accuracy of the content (Content Validity) experts, 5, and reliability. (Reliability) equal to 0.964 by analysis of frequency, percentage, mean, standard deviation (SD) statistical hypothesis testing using t test (t-test) and one-way analysis of variance (One Way ANOVA.)

**The findings of this study are concluded as follows :**

Level reviews of Buddhist principles in human relations, Ministry of Labour found that the personnel in the Ministry of Labour. The sample Opinion that Buddhist principle of human relations in the Ministry of Labour as a whole at a moderate level. In view of each side were at a moderate level on all sides.

Comparison of attitudes towards the use of Buddhist principles in human relations, Ministry of Labour. Classified by personal factors that people with gender, age, education, marital status and experience of different opinions in the Buddhist principle of human relations, Ministry of Labour. Overall no difference. Therefore reject the hypothesis.

Problems with the use of Buddhist principles in human relations, Ministry of Labour found that there is a problem sometimes works. Are being consulted more. And operation errors are often blamed. More advice. Nor check some ethnic people. Speak with the voice greetings seem sincere enough. Including work that feels tense or confused. Result in a less polite description information. Commitment and care less. There is sometimes work to adhere to the party too. The standard uncertainty. Are committed to working too much. Without regard to the scope of regulation to work. In addition, some operations TECHNOLOGY bad enough.

The recommendations about the use of Buddhist principles in human relations, Ministry of Labour found that it should provide assistance to troubled colleagues. With helpful advice. There is always forgiveness. When an error in the collaboration. There is a good friend Speak with the voice greetings and genuine. Speaking describe various information with courtesy. Despite experiencing stress or confusion as well as build the unity and should not be attached to a person or task, but keep in mind. Interests of the organization is primarily a norm or rule that everyone recognized. And encourage everyone to follow. Work based on rules rather than adhere to the workpiece And the moral heart of the operation. As well as to promote appropriate technologies and equipment used in the operation.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา และ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง คุณสุขุมาล ฆานันต์ และคุณวรรณกานต์ ชาวลาภ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะ ขอกราบขอบพระคุณพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา และ อาจารย์ธิดิฎฐิ หมั่นมี ที่ช่วยแนะนำเกี่ยวกับสถิติการวิจัย ที่ผู้วิจัยมีข้อติดขัด ให้กระจ่างจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณพระอาจารย์มหาสม กลยาโณ, Ph.D., ผศ.พิเศษ ดร.ณัฐวิมล อิศรางกูร ณ อยุธยา, ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ รวมทั้งคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณความดี การทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณมารดา บิดา ญาติสนิท มิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งญาติ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายชัยยา ทองอาบ

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

## สารบัญ

| เรื่อง   | หน้า      |
|--|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย  | (๑)       |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                       | (๓)       |
| กิตติกรรมประกาศ  | (๕)       |
| สารบัญตาราง  | (๘)       |
| สารบัญแผนภูมิ  | (๑๐)      |
| คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ                                | (๑๑)      |
| <b>บทที่ ๑. บทนำ</b>                                     | <b>๑</b>  |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                       | ๑         |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย                              | ๔         |
| ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ                                  | ๔         |
| ๑.๔ สมมติฐานการวิจัย                                     | ๕         |
| ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย                      | ๕         |
| ๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย                                    | ๖         |
| ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ                                    | ๗         |
| <b>บทที่ ๒. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>          | <b>๘</b>  |
| ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น                           | ๙         |
| ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์                         | ๑๓        |
| ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔                      | ๒๗        |
| ๒.๔ การบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน             | ๓๘        |
| ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                | ๔๕        |
| ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย                                   | ๖๖        |
| <b>บทที่ ๓. วิธีดำเนินการวิจัย</b>                       | <b>๖๗</b> |
| ๓.๑ รูปแบบการวิจัย                                       | ๖๗        |
| ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                              | ๖๗        |
| ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                           | ๖๘        |
| ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล                                  | ๗๐        |
| ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๗๐        |

## สารบัญ (ต่อ)

| เรื่อง  | หน้า       |
|---|------------|
| <b>บทที่ ๔. ผลการศึกษา</b>  | <b>๗๒</b>  |
| ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  | ๗๒         |
| ๔.๒ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                                     | ๗๔         |
| ๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์<br>เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | ๘๐         |
| ๔.๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์<br>เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                                      | ๘๖         |
| <b>บทที่ ๕. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>   | <b>๘๙</b>  |
| ๕.๑ สรุป  | ๘๙         |
| ๕.๒ อภิปรายผล   | ๙๒         |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ  | ๙๗         |
| <b>บรรณานุกรม</b>   | <b>๙๙</b>  |
| <b>ภาคผนวก</b>  | <b>๑๐๘</b> |
| ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ   | ๑๐๙        |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือ<br>ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์  | ๑๑๖        |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถาม   | ๑๑๘        |
| <b>ประวัติผู้วิจัย</b>  | <b>๑๒๓</b> |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| ๓.๑ จำนวนประชากรทั้งหมดและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบุคลากร   | ๖๘   |
| ๔.๑ จำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  | ๗๓   |
| ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก<br>มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม     | ๗๕   |
| ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก<br>มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน       | ๗๖   |
| ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก<br>มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปิยวาจา   | ๗๗   |
| ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก<br>มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านอัตถจริยา | ๗๘   |
| ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก<br>มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านสมานัตตตา | ๗๙   |
| ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามเพศ                          | ๘๐   |
| ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามอายุ                         | ๘๑   |
| ๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา                | ๘๒   |
| ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส                 | ๘๓   |
| ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน          | ๘๔   |
| ๔.๑๒ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย  | ๘๕   |
| ๔.๑๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธใน<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน                                      | ๘๖   |
| ๔.๑๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธใน<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปิยวาจา                                  | ๘๖   |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ |   | หน้า |
|----------|---|------|
| ๔.๑๕     | ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธใน<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านอัตถจริยา | ๘๗   |
| ๔.๑๖     | ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธใน<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านสมานัตตตา | ๘๗   |

## สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ |  | หน้า |
|------------|--|------|
| ๒.๑        | องค์ประกอบมนุษย์สัมพันธ์                               | ๒๔   |
| ๒.๒        | โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | ๕๓   |
| ๒.๓        | กรอบแนวคิดการวิจัย                                     | ๖๖   |

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

### ๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

#### พระสุตตันตปิฎก

|                |   |             |               |             |           |
|----------------|---|-------------|---------------|-------------|-----------|
| ที.สี.(ไทย)    | = | สุตตันตปิฎก | ทีฆนิกาย      | สีลขันธวรรค | (ภาษาไทย) |
| ที.ปา.(ไทย)    | = | สุตตันตปิฎก | ทีฆนิกาย      | ปาฏิกวรรค   | (ภาษาไทย) |
| ม.มฺ.(ไทย)     | = | สุตตันตปิฎก | มัชฌิมนิกาย   | มูลปณณาสก   | (ภาษาไทย) |
| สํ.ส.(ไทย)     | = | สุตตันตปิฎก | สังยุตตนิกาย  | สคาถวรรค    | (ภาษาไทย) |
| อญ.ติก.(ไทย)   | = | สุตตันตปิฎก | อังคุตตรนิกาย | ติกนิบาต    | (ภาษาไทย) |
| อญ.จตุกก.(ไทย) | = | สุตตันตปิฎก | อังคุตตรนิกาย | จตุกกนิบาต  | (ภาษาไทย) |
| อญ.ปญจก.(ไทย)  | = | สุตตันตปิฎก | อังคุตตรนิกาย | ปญจกนิบาต   | (ภาษาไทย) |
| อญ.สตตก.(ไทย)  | = | สุตตันตปิฎก | อังคุตตรนิกาย | สัตตกนิบาต  | (ภาษาไทย) |
| ขุ.ชา.(ไทย)    | = | สุตตันตปิฎก | ขุททกนิกาย    | ชาดก        | (ภาษาไทย) |
| ขุ.สุ.(ไทย)    | = | สุตตันตปิฎก | ขุททกนิกาย    | สุตตนิบาต   | (ภาษาไทย) |

### ๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนี้ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมปทปาลี ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้สมญานามว่า “สยามเมืองยิ้ม หรือดินแดนแห่งรอยยิ้ม” หรือมีชื่อเสียงทางด้านบริการให้บริการติดอันดับ ๑ ใน ๑๐ ของโลก แต่ความต้องการ และความจำเป็นที่ต้องพัฒนาคุณภาพทางด้านบริการในองค์กรต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะธุรกิจทางด้านบริการไม่ว่าจะเป็น การท่องเที่ยว โรงแรม ภัตตาคาร ห้างสรรพสินค้า ธุรกิจการขาย และธุรกิจบริการอื่น ๆ ซึ่งได้สังเกตเห็นแล้วว่ายังขาดเอกสารต่าง ๆ ที่เป็นเนื้อหาสาระ และบุคลากรที่จะทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพในการให้บริการอยู่อีกมาก<sup>๑</sup>

มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคมไทย ทุกวันนี้มีเหตุการณ์ไม่พึงปรารถนาหลายอย่าง อันได้แก่ ความแตกแยก ความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน การแบ่งแยกเป็นพวก เป็นเหล่า การพูดโฆษณาชวนเชื่อให้ร้ายป้ายสีกัน จนถึงขั้นทำร้ายร่างกาย ทำลายชีวิตกัน ล้วนแล้วแต่แสดงให้เห็นอย่างแน่ชัดว่า สังคมของเราขาดแคลนในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ และมีความต้องการมนุษยสัมพันธ์มากเพียงใด เพราะหลักความรักนั้นเป็นที่มาของการสมัครสมานสามัคคี ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า มนุษยสัมพันธ์ช่วยให้เกิดประสิทธิผลในงาน ลำพังแต่ความรู้ความสามารถของคนนั้น ซึ่งผลสำเร็จในงานเพียงร้อยละ ๒๐-๓๐ แต่ถ้าหากสภาพมนุษยสัมพันธ์ของแต่ละคนแต่ละกลุ่มภายในหน่วยงานดี จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในหน่วยงานถึงร้อยละ ๘๐-๙๐<sup>๒</sup>

เมื่อมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการอยู่ร่วมกันและดำเนินชีวิตร่วมกัน ได้แก่ เพื่อนเรียน เพื่อนเล่น เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัว ในองค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ จึงมีความจำเป็นต้องใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นสะพานเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กระบวนการในความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่แสดงออกมาในรูปของการจูงใจ หรือสร้างความพึงพอใจตามหลักมนุษยสัมพันธ์นั้น มีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกขั้นตอน องค์กร การทางการเมืองก็ดี หน่วยงานราชการก็ดี งานธุรกิจ บริษัท หรือกิจการอุตสาหกรรม ตลอดจน

---

<sup>๑</sup> สมชาย กิจยรรยง, บริการสร้างความประทับใจ, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๓๖), หน้า ๓.

<sup>๒</sup> ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ, ภาวะผู้นำ ในเอกสารชุดวิชาหลักและระบบบริหาร การศึกษา, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๒๓), หน้า ๒๓.



สมาคมต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้า และดำเนินการไปได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของนักบริหาร หรือหัวหน้างานในการวางแผนวิสัยหรือการจัดการ ที่เป็นดังนี้ เนื่องจากมนุษย์สัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการสร้างน้ำใจและผลงาน งานจะดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ได้ดีและถูกต้อง ทั้งนี้เพราะความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะ ให้มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ถ้าหมู่คณะขาดเสียซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในแนวดิ่งและในแนวราบของสายการบังคับบัญชา ก็จะมีแต่เรื่องทะเลาะ ยุ่งเหยิง ทำให้หมู่คณะหรือองค์กรนั้น ๆ ทำงานให้สัมฤทธิ์ผลด้วยดีไม่ได้ และไม่มีความสุขใจในอันที่จะร่วมสร้างศรัทธาในการทำงานให้เกิดขึ้น

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศของรัฐบาล จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๓๖ ภายใต้ชื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้นในลำดับที่ ๑๕ โดยการจัดตั้งของคณะรัฐมนตรีซึ่งมีนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น มีหน่วยงานในสังกัดระดับกรม คือ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานประกันสังคมและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน<sup>๓</sup> มีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน พัฒนาประชากรให้มีความก้าวหน้า มีศักยภาพ สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน มีหลักประกันมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้และความเสมอภาคของกำลังแรงงาน รวมทั้งการขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำของประชากร การจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนคุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัยได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี<sup>๔</sup>

ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ส่วนการดำเนินงานของกระทรวงแม้จะมีการแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจ แต่ได้มีการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด กล่าวคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบในการฝึกอบรม พัฒนา ฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากนั้นกรมการจัดหางานจะเข้ามาดูแลในเรื่อง

<sup>๓</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๙๙ ก, (๓๑ พฤษภาคม ๒๕๓๗), หน้า ๑.

<sup>๔</sup> กระทรวงแรงงาน, รายงานประจำปี ๒๕๔๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บางกอกบลิ๊ก จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

การส่งเสริมการมีงานทำ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเข้ามารับผิดชอบในการดูแล คุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายกำหนด มีสวัสดิการที่ดี รวมทั้ง ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานประกันสังคมจะเข้ามารับผิดชอบในการสร้างหลักประกัน ให้แก่แรงงานตามกฎหมายประกันสังคม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวก สนับสนุนการดำเนินงานและติดตามประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ การทำให้ผู้ใช้ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จะเห็นได้ว่า กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีหน่วยงานระดับกรมใน สังกัดหลายหน่วยงาน บุคลากรมีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นมักประสบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ให้ บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์โดยการใช้บุคลากรเพียงไม่กี่คนเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง เนื่องจากการปฏิบัติ หน้าที่ในองค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานกัน อย่างมีเอกภาพทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน ซึ่งจะต้องร่วมมือกันในการ แก้ไขปัญหาร่วมกันและมักประสบกับปัญหาในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ตลอดจนประชาชนผู้มารับบริการอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ไม่บรรลุถึงวัตถุประสงค์เท่าที่ควร มนุษย์เรามีความแตกต่างกันเพราะมนุษย์แต่ละ คนมีพื้นฐานที่ต่างกัน ได้รับสิ่งแวดล้อม ศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การปกครอง โอกาส ทางการศึกษา อบรม สั่งสอน สั่งสมพฤติกรรม ประพฤติปฏิบัติมาต่างกัน ย่อมมีความแตกต่าง กัน ดังคำกล่าวที่ว่า สำเนียงส่อภาษา กิริยาส่อสกุล<sup>๕</sup>

ปัญหาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ที่แต่ละองค์กรจะต้องประสบอย่างแน่นอน ซึ่ง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก็หลีกเลี่ยงปัญหานี้ไม่ได้ กฤษณา ศักดิ์ศรี ได้กล่าวว่า ความ ต้องการของแต่ละหน่วยงาน ลักษณะทางองค์กรเช่น ขนาดและโครงสร้าง การกำหนด ขอบข่ายและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน หากไม่ยึดกฎเกณฑ์ที่แน่นอนมักก่อให้เกิดความ ยุ่งยากในมนุษย์สัมพันธ์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อบ ทบาทและความรับผิดชอบในงานที่เปลี่ยนไปอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างคนงานและ องค์กรได้ รวมทั้งความแตกต่างในด้านความคิด ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะของแต่ละ บุคคล ตลอดจนผลประโยชน์ที่ขัดกันและการไม่รู้จักให้เกียรติกัน การไม่ยอมรับนับถือผู้อื่น<sup>๖</sup> ดังนั้น การมีมนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าไป ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบ ๒ ประการ คือ

<sup>๕</sup> กฤษณา ศักดิ์ศรี, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพิทยา, ๒๕๓๔), หน้า ๘๔.

<sup>๖</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔ - ๘๖.

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน<sup>๗</sup>

หลักพุทธธรรมที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกภายในกระทรวงแรงงานเกิดมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน นำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและทำให้ปฏิบัติตามสามารถพัฒนาตนเองได้ใน ๓ ด้านหลักๆ กล่าวคือ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจและด้านสติปัญญา มีหลายหลักพุทธธรรมด้วยกัน<sup>๘</sup>

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธและการประยุกต์ใช้ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นคำสั่งสอนที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมไว้ในสมัยพุทธกาลส่งผลมาถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักพุทธธรรมที่ว่าด้วยธรรมเพื่อความสัมพันธ์ในสังคม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในสังคม หลักของการอยู่ร่วมกันในสังคมและหลักมนุษยสัมพันธ์ในยุคปัจจุบันตามแนวตะวันตก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยในครั้งต่อไป

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางของการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามความคิดเห็นของบุคลากร เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

---

<sup>๗</sup> สมพร สุทัศน์ีย์, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒.

<sup>๘</sup> ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : อินเฟอร์มีเดีย บุ๊คส์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๒.

๑.๓.๓ ปัญญา และข้อเสนอแนะการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นอย่างไร

#### ๑.๔ สมมุติฐานการวิจัย

๑.๔.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน

๑.๔.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน

๑.๔.๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน

๑.๔.๔ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน

๑.๔.๕ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน

#### ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**ความคิดเห็น** หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคล ที่แสดงออก โดยการพูดหรือการเขียนโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลข่าวสารที่ตนมีอยู่

**มนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีความสุข

**มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ** หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์โดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตด้วยความผาสุก โดยยึดหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวหัวใจของผู้อื่นผูกไมตรี เอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือเป็นหลักสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน คือ หลักสังคหวัตถุ ๔ อันได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา

**หลักสังคหวัตถุ ๔** หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวหัวใจของผู้อื่นผูกไมตรี เอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือเป็นหลักสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา ในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- **ทาน** หมายถึง การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วย สิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

- **ปิยวาจา** หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าว คำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดง ประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม ในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- **อัตถจริยา** หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ในการใช้หลัก มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- **สมานัตตตา** หมายถึง ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติ สม่ำเสมอกันในทุกสิ่งทุกอย่าง และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมเนียมในแต่ละกรณี ในการใช้หลัก มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ** หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกทุกคนในองค์การที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานกัน ก่อให้เกิดความ ร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

**การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยหลักมนุษยสัมพันธ์** หมายถึง เทคนิค หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน** หมายถึง ส่วนราชการมีฐานะเทียบเท่ากรมใน สังกัดกระทรวงแรงงาน

**หน่วยงาน** หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## ๑.๖ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

### ๑.๖.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสารจาก พระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหลักการที่เกี่ยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ คือ หลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ทาน คือ การให้ ๒) ปิยวาจา คือ วาจาที่เป็นสุภาพ ๓) อุตถจริยา คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ และ ๔) สมานัตตา คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

### ๑.๖.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มประชากรจากการการให้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน

### ๑.๖.๓ ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๓ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

### ๑.๖.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยโดยเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

## ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงแนวทางพัฒนาการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

## บทที่ ๒

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
  - ๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น
  - ๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
  - ๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
  - ๒.๒.๒ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์
  - ๒.๒.๓ องค์ประกอบในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔
- ๒.๔ การบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - ๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็น
  - ๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
  - ๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔
  - ๒.๕.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานกระทรวงแรงงาน
- ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

## ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

### ๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

**จำลอง เงินดี** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้<sup>๑</sup>

**บุญเรียง ขจรศิลป์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้<sup>๒</sup>

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกต่างๆไป เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ<sup>๓</sup>

**ราชบัณฑิตยสถาน** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม<sup>๔</sup>

**สุชา จันท์ธอม** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปคนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ<sup>๕</sup>

<sup>๑</sup>จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

<sup>๒</sup>บุญเรียง ขจรศิลป์, วิธีวิจัยการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิชญา พรินติ้ง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

<sup>๓</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

<sup>๔</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมสังคัมวิทยาอังกฤษ-ไทย, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๖.

<sup>๕</sup>สุชา จันท์ธอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๓-๑๐๔.



**ลูธานส์ ฟรีแมน (Luthans Freeman)** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมีลักษณะที่คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน<sup>๖</sup>

**แมรี แอล. กู๊ด (Mary L. Good)** ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลายความหมาย<sup>๗</sup> ได้แก่

๑) ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

๒) ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

๓) ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

**สรุปได้ว่า** ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ละบุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

### ๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

**กมลรัตน์ หล้าสูงษ์** ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยา ก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้

<sup>๖</sup> Luthans Freeman, **Organization Behavioral**, 7<sup>th</sup> ed., (Singapore : McGraw-Hill, 1995), p. 609.

<sup>๗</sup> Mary L. Good, **Integrating the Individual and the Organization**, (New York : Wiley, 2006), p. 17.

อย่างชัดเจนดังนั้นคนที่ม่เจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะไม่ม่ผู้ใดทราบได้เลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด<sup>๕</sup>

**นพมาศ ธีรเวคิน** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ<sup>๖</sup>

**สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที้อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ<sup>๗</sup>

**สุพัตรา สุภาพ** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนั้นจะต้องอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้<sup>๘</sup>

**อุทัย หิรัญโต** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานานสั้น เรียกว่า ความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว<sup>๙</sup>

<sup>๕</sup> กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

<sup>๖</sup> นพมาศ ธีรเวคิน, *จิตวิทยาสังคม*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

<sup>๗</sup> สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

<sup>๘</sup> สุพัตรา สุภาพ, *สังคมวิทยา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

<sup>๙</sup> อุทัย หิรัญโต, *สังคมวิทยาประยุกต์*, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐-๘๑.

**เฟรด เอ็ม. พี. แมน (Feld M.P. Man)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน<sup>๑๓</sup>

**เฮิร์ลอค อี. (Hurlock E.)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้<sup>๑๔</sup>

**นันแนลลี จัม ซี. (Nunally Jum C.)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป ต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้น จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ท้ายที่สุดเขาได้สรุปว่า เรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ<sup>๑๕</sup>

**สรุปได้ว่า** ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย

<sup>๑๓</sup> Fled M.P. Man, **Psychology in the Industrial Environment**, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p.3.

<sup>๑๔</sup> Hurlock E., **Adolescent Development**, (New York : McGraw-Hill Book, 1995), pp. 145-148.

<sup>๑๕</sup> Nunally Jum C., **Test and Measurements Assessment and Prediction**, (New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950), p.285.

ความคิดเห็นไม่ถาวรและมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

## ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

### ๒.๒.๑ ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ไว้อย่างกว้างขวาง และได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ดีงาม และจะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากชีวิตของเราจะต้องแวดล้อมไปด้วยผู้คน เราไม่อาจจะหลีกเลี่ยงหนีจากผู้คนไปได้ เหมือนกับที่ อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า เป็นกลุ่มเป็นก้อน มีปฏิริยาโต้ตอบในกลุ่มหรือทางสังคมซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยและอยู่รอดของชีวิตร่วมกัน ซึ่งเป็นการตอบสนองสัญชาตญาณของมนุษย์<sup>๑๖</sup> หรือ รุสโซ ปราชญ์อีกคนกล่าวว่า มนุษย์จะต้องตกอยู่ภายใต้เครื่องพันธนาการของสังคม<sup>๑๗</sup>

**ฟูลเมอร์ (Fulmer)** อธิบายความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นความสัมพันธ์อันดีของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทุกฝ่าย<sup>๑๘</sup>

**เอส. จี. ฮิวเนอริยาเกอร์ (S.G.Huneryager)** ได้ให้คำนิยามของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ มวลแห่งความรู้ที่มีระเบียบที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร และการนำหลักวิชาของพฤติกรรมศาสตร์ทุกสาขามาใช้ในการบริหารงานบุคคล<sup>๑๙</sup>

**โซล ดับบลิว. เกลเลอร์แมน (Saul W. Gellerman)** ได้อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ดีก็จะก่อให้เกิด ความรักใคร่ และความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้า

<sup>๑๖</sup>อ้างใน วิจิตร อวาทกุล, **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ : Human Relations Technique**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖.

<sup>๑๗</sup>อ้างใน สุเมธ แสงนิมนวล, **พัฒนาความสัมพันธ์อย่างไร ให้ผู้คนสนุกสนานใจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า), ๒๕๓๗), หน้า ๒๑.

<sup>๑๘</sup>อ้างใน เรียม ศรีทอง, **พฤติกรรมกับการพัฒนาตน : Human Behavior and Self Development**, (กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑๒.

<sup>๑๙</sup>อ้างใน สมร ทองดี, **หน่วยที่ ๒ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์**, เอกสารประกอบการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม **Man and Society** สาขาวิชาศิลปศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๙), หน้า ๗๖.

มนุษยสัมพันธ์ไม่ดีก็ทำให้เกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน และส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในงานที่ทำ<sup>๒๐</sup>

**คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good)** ได้อธิบายความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่าเป็นปฏิกริยาทางสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล อิทธิพลที่บุคคลมีต่อกัน และเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลหรือปฏิกริยาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลเหล่านั้น<sup>๒๑</sup>

**ดักลาส เบนต์ัน (Douglas Benton)** ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ว่าเป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลทั้งในองค์การหรือส่วนบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน<sup>๒๒</sup>

**วิลเลียม จี. สก็อต (William G. Scott)** ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงกระบวนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างได้ผล และทำให้วัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานและขององค์การได้ดุลกัน ทั้งเพิ่มความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและช่วยเป้าหมายขององค์การสำเร็จผล<sup>๒๓</sup>

**เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo)** อธิบายความหมายมนุษยสัมพันธ์ในเชิงการบริหารว่า คือ การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานและความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อบังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย<sup>๒๔</sup>

**เอลเลนสัน (Ellenson)** กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ด้วยกัน เป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล<sup>๒๕</sup>

<sup>๒๐</sup> อ่างใน โชติรัตน์ สิงห์ชื่อ, การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

<sup>๒๑</sup> อ่างใน วิภาพร มาพบสุข, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

<sup>๒๒</sup> อ่างใน วิภาพร มาพบสุข, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔.

<sup>๒๓</sup> อ่างใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗๗.

<sup>๒๔</sup> อ่างใน เสถียร เหลืองอร่าม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรววิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๒.

<sup>๒๕</sup> อ่างใน ภณิตา เจริญสุข, “การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาผ่านม้ง”, การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

**โทมัส และ แอนเดอร์สัน (Thomas and Anderson)** ให้คำจำกัดความว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในกลุ่ม<sup>๒๖</sup>

**แลร์ด (Laird)** อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างง่าย ๆ ระหว่างบุคคล<sup>๒๗</sup>

**แอดเลอร์ (Adler)** ใช้คำว่า ความสนใจทางสังคม (Social interest) แทนคำว่า มนุษยสัมพันธ์ บุคคลที่มีความสนใจทางสังคมตามทัศนะของ แอดเลอร์ หมายถึง บุคคลที่สนใจในความสนใจของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ชอบสังคม ชอบให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น มีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจผู้อื่น มีความใจกว้าง รู้จักเกรงใจ มีคุณภาพน่านับถือ และเป็นผู้ที่รู้จักให้อภัยผู้อื่น<sup>๒๘</sup>

**โรเจอร์ส (Rogers)** กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือสายสัมพันธ์ (rapport) ที่ดี คือ การมีความซื่ออกซื่อใจ การมีความสอดคล้องและจริงใจ มีการยอมรับและอาทรต่อกันอย่างไม่มีเงื่อนไข<sup>๒๙</sup>

**ประไพพรรณ ธงอินเนตร** กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น จะเป็นเครื่องมือในการผูกมิตร ประสานประโยชน์ และทำให้การดำรงชีวิตและดำเนินงานในสังคมมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี มนุษยสัมพันธ์จะเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับแนวคิดทางจิตวิทยา พฤติกรรมมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมในศาสนา สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในมนุษย์ แล้วรู้จักนำมาปรับใช้อย่างมีศิลปะ เพื่อให้ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ดี<sup>๓๐</sup>

**เรียม ศรีทอง** กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์กับกระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องด้วยสัมพันธภาพอันดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกันในการยอมรับนับถือ นำไปสู่ความพอใจ

<sup>๒๖</sup> อ่างใน เกษรา สุทธิพิณู, “มนุษยสัมพันธ์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐.

<sup>๒๗</sup> อ่างใน เมธี ทิพย์รักษ์, “เปรียบเทียบการใช้กลุ่มสัมพันธ์และการใช้ข้อเสนอเพื่อพัฒนามนุษยสัมพันธ์”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓), หน้า ๔๓.

<sup>๒๘</sup> อ่างใน สุชาดา มุกเตียรย์, “ผลของการฝึกกลุ่มวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรทีมสุขภาพในโรงพยาบาล”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต* (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑.

<sup>๒๙</sup> อ่างใน สุชาดา มุกเตียรย์, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

<sup>๓๐</sup> ประไพพรรณ ธงอินเนตร, *การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์*, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๔.

ความรัก ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายในงานส่วนบุคคลและในองค์กร<sup>๑๑</sup>

วิจิตร เกตุขำ กล่าวว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะเข้ามาซึ่งความร่วมมือประสานงานกัน ให้ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเป็นผลและมีประสิทธิภาพ<sup>๑๒</sup>

วิจิตร วรุตบางกูร กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เป็นผลให้เกิดการยอมรับนับถือ เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการดำเนินงานตามที่คาดหวัง<sup>๑๓</sup>

วิจิตร อวาระกุล กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นการติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์ อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชะนิมิตรและการจูงใจคนรวมทั้งการสร้างและพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักใคร่ชอบพอกแก่คนทั่วไป ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม<sup>๑๔</sup>

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศิลปะในการเข้ากับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้<sup>๑๕</sup>

นิภา มานะการ ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เพื่อจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือหมายถึง ศิลปะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี<sup>๑๖</sup>

<sup>๑๑</sup> เรียม ศรีทอง, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

<sup>๑๒</sup> วิจิตร เกตุขำ, มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โอเอสพรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗.

<sup>๑๓</sup> วิจิตร วรุตบางกูร, มนุษยสัมพันธ์, วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์, (มกราคม ๒๕๓๐) : ๑๐.

<sup>๑๔</sup> วิจิตร อวาระกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

<sup>๑๕</sup> บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร, (เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๓๖), หน้า ๑๒๐.

<sup>๑๖</sup> นิภา มานะการ, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒.

**สมพร สุทัศนีย์** ได้อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการติดต่อเกี่ยวข้งระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตให้ราบรื่น<sup>๓๗</sup>

**ทิพย์ นิลนพคุณ** กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง หลักของมนุษยสัมพันธ์คือ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการสิ่งใด ผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้นเช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยมนุษยสัมพันธ์นั้นเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์การแพทย์ จิตวิทยา จิตวิเคราะห์ และความแตกต่างระหว่างบุคคล<sup>๓๘</sup>

จากการศึกษาค้นคว้า พอที่จะสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการทางสังคมหรือปฏิกริยาทางสังคมที่มนุษย์ได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันในสังคม โดยปราศจากความขัดแย้ง ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### ๒.๒.๒ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับมนุษย์ทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะหรือสถานภาพใดก็ตาม เพราะผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ย่อมเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น มีความคล่องตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นที่จะทำให้ได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ถ้าผู้ที่ไม่มียุทธสัมพันธ์ก็จะอยู่ในสภาวะที่เข้ากับคนอื่นได้ยาก ขาดการยอมรับนับถือจะทำให้ขาดความมั่นใจในตนเองอันจะเป็นผลทำให้เกิดความเบื้อหน่ายต่อหน้าที่การงานอันจะเป็นผลต่อการปฏิบัติตามมาด้วย ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายท่าน ดังนี้

<sup>๓๗</sup> สมพร สุทัศนีย์, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

<sup>๓๘</sup> ทิพย์ นิลนพคุณ, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ดุรายละเอียดใน <http://pirun.ku.ac.th/~agrprct/envelop/working%20process2.doc> เข้าถึงข้อมูลเมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๕๓.



**วิจิตร วรุตบางกุล** มนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ราบรื่น และบังเกิดผลดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน และขจัดความขัดแย้งในกลุ่ม<sup>๓๙</sup>

**วิจิตร อวาระกุล** มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างมิตรทำให้การคบหาสมาคมในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คือเป็นกิจการงานส่วนตัวของบุคคลที่ต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ขึ้นและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้เข้าใจสภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนาอภิมหาหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับอุปนิสัยใจคอ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน<sup>๔๐</sup>

**พิมพ์ใจ โอภาณุรักษัธรรม** การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ให้ดีขึ้น โดยพยายามรวบรวมกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขึ้นมาเป็นหลักวิชา และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกัน เปรียบประดุจสายใยเชื่อมโยงสังคมให้เป็นปึกแผ่นร่วมมือประสานงานขจัดข้อขัดแย้ง และช่วยแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะนักบริหารจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลโดยทั่วไป จำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์มากเป็นพิเศษในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถและจงใจในการทำงาน อันจะเป็นแนวทางที่จะชนะใจคนครองใจคนให้นิยมนับถืออันจะสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะปัญหาส่วนใหญ่อยู่ที่บุคคล<sup>๔๑</sup>

**ธีรรัตน์ กิจจารักษ์** กล่าวว่า ผู้บริหารที่มนุษยสัมพันธ์ดีจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือเกียรติภูมิ คุณค่า และความผาสุกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงานผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นคนที่พูดจาดี ถูกหูถูกใจ ให้กำลังใจกับทุกคน แสดงความยินดีแก่ทุกคน แสดงความยินดีเมื่อมีใครได้ดีทุกคน มีความมั่นใจในความดีของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ พยายามสร้างภาพการทำงานในโรงเรียนให้ดีที่สุด น่ายุติที่สุด และมีความสุขที่สุดสำหรับทุกคน ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ขจัดความขัดแย้ง และความตึงเครียดในองค์กรหรือหน่วยงานได้เสมอ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจกว้าง หน้าตารับแขก และความรู้สึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่ให้มีใจอ่อนไหวต่อเหตุการณ์<sup>๔๒</sup>

<sup>๓๙</sup> วิจิตร วรุตบางกุล, **มนุษยสัมพันธ์**, หน้า ๔๒.

<sup>๔๐</sup> วิจิตร อวาระกุล, **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**, หน้า ๑๑

<sup>๔๑</sup> พิมพ์ใจ โอภาณุรักษัธรรม, **มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๙๕.

<sup>๔๒</sup> ธีรรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนการบริหารการศึกษา**, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๔๗.

**สมพร สุทัศนีย์** มนุษยสัมพันธ์ นอกจากจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันส่วนตัว ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง จึงนับได้ว่าเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการแล้ว ยังสามารถปรับเป็นความสัมพันธ์แบบทางการใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางทุกองค์การ เช่น องค์กรธุรกิจเอกชน องค์กรรัฐบาล หรือมีองค์การอื่นที่บุคคลทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารย่อมตระหนักดีว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ<sup>๔๓</sup>

**วิภาพร มาพบสุข** มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อบุคคลโดยตรงทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม โดยเรื่องส่วนตัวคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความอบอุ่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลนอกบ้าน ได้แก่ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง<sup>๔๔</sup>

**วิคัม (Wikum)** ได้ศึกษาบุคคลในองค์กรจำนวน ๔,๐๐๐ คน พบว่าในเวลา ๑ ปี บุคคลที่ถูกไล่ออกจากงานและตงงานเพราะขี้เกียจมีเพียง ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น ที่เหลืออีก ๙๐ เปอร์เซ็นต์ ถูกไล่ออกเพราะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ส่วนบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรได้นานนั้น เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานแต่ขาดความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือในการทำงานก็ไม่อาจบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้<sup>๔๕</sup>

**แคทซ์ (Katz)** กล่าวว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในงานนั้นต้องอาศัยทักษะ ๓ ทักษะ ซึ่งจะทำให้มองเห็นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้มากยิ่งขึ้น ทักษะนี้ประกอบด้วย<sup>๔๖</sup>

๑) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical skills) คือ ความสามารถใช้เครื่องมือระเบียบวิธีปฏิบัติงานหรือเทคนิคต่างๆ ของสาขาวิชาเฉพาะอย่าง เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น ทุกคนต้องมีทักษะทางด้านเทคนิคในขอบเขตของงาน ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านเทคนิคอย่างเพียงพอสำหรับสำหรับความสำเร็จของงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

<sup>๔๓</sup> สมพร สุทัศนีย์, มนุษยสัมพันธ์, หน้า ๑๖.

<sup>๔๔</sup> วิภาพร มาพบสุข, มนุษยสัมพันธ์, หน้า ๑๕-๑๖.

<sup>๔๕</sup> อ้างใน สมพร สุทัศนีย์, มนุษยสัมพันธ์, หน้า ๑๗.

<sup>๔๖</sup> อ้างใน สมยศ นาวิกการ, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘),

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - ๓.๓.๑ ลักษณะเครื่องมือ
  - ๓.๓.๒ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

#### ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งหมด ๖๘๒ คน (ข้อมูลเดือนกันยายน ๒๕๕๓)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดตัวอย่าง ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)<sup>๑</sup> ที่ระดับความเชื่อมั่น

<sup>๑</sup>ณรงค์ ศรีสวัสดิ์, การวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๗๑.

ที่ ๙๕ % ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ ๐.๐๕ จากประชากรจำนวน ๖๙๒ คน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน โดยวิธีหลายขั้นตอน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนรายละเอียดที่แสดงในตารางนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบุคลากร<sup>๒</sup>

| บุคลากร            | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------|---------|---------------|
| ๑. ข้าราชการ       | ๓๔๑     | ๑๙๗           |
| ๒. พนักงานราชการ   | ๑๓๕     | ๗๘            |
| ๓. ลูกจ้างประจำ    | ๕๓      | ๓๑            |
| ๔. ลูกจ้างชั่วคราว | ๓๘      | ๒๒            |
| ๕. ลูกจ้างเหมา     | ๑๒๕     | ๗๒            |
| รวม                | ๖๙๒     | ๔๐๐           |

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

#### ๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ๑) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- ๓) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
- ๔) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ได้แก่ พระครูปริยัติกิตติธารง, ผศ.ดร., พระมหาบุญเลิศ อินุทปญโญ ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง คุณสุขุมาล ษานันต์ และคุณวรรณกานต์ ขาวลาภ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

๖) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ

<sup>๒</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓.)

ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร ที่จะทำการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>๓</sup> ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .๙๖๔

๗) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔๐๐ ชุด

### ๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คือ หลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ด้านทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอติถจริยา และ ๔) ด้านสมานัตตตา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

|   |         |   |
|---|---------|---|
| ๕ | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด               |
| ๔ | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับมาก                     |
| ๓ | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง                 |
| ๒ | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับน้อย                    |
| ๑ | หมายถึง | มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด <sup>๔</sup> |

<sup>๓</sup> Cronbach, Lee J., **Essentials of psychological testing**, 4<sup>th</sup> ed., (New York : Harper & Row, 1971), p. 123.

<sup>๔</sup> สุวีย์ ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, หน้า ๑๔๐.

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้เลือกตอบโดยเสรี

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒) นำแบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ ชุด พร้อมหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามไปติดต่อผู้อำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๓) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน ๔๐๐ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

๒) ความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้<sup>๕</sup>

---

<sup>๕</sup> ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

|             |             |                                |
|-------------|-------------|--------------------------------|
| ๔.๕๐ – ๕.๐๐ | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด  |
| ๓.๕๐ – ๔.๔๙ | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับมาก        |
| ๒.๕๐ – ๓.๔๙ | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง    |
| ๑.๕๐ – ๒.๔๙ | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับน้อย       |
| ๑.๐๐ – ๑.๔๙ | หมายความว่า | มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด |

๓) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง ประกอบตาราง

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัด กระทรวง แรงงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

#### ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑



ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๔๐๐)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| <b>๑. เพศ</b>                  |       |        |
| - ชาย                          | ๒๐๓   | ๕๐.๗๕  |
| - หญิง                         | ๑๙๗   | ๔๙.๒๕  |
| <b>๒. อายุ</b>                 |       |        |
| - ๒๐-๓๐ ปี                     | ๑๐๕   | ๒๖.๒๕  |
| - ๓๑-๔๐ ปี                     | ๑๕๐   | ๓๗.๕๐  |
| - ๔๑-๕๐ ปี                     | ๙๔    | ๒๓.๕๐  |
| - ๕๑-๖๐ ปี                     | ๕๑    | ๑๒.๗๕  |
| <b>๓. ระดับการศึกษา</b>        |       |        |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี             | ๑๔๕   | ๓๖.๒๕  |
| - ปริญญาตรี                    | ๑๘๑   | ๔๕.๒๕  |
| - สูงกว่าปริญญาตรี             | ๗๔    | ๑๘.๕๐  |
| <b>๔. สถานภาพสมรส</b>          |       |        |
| - โสด                          | ๒๗๒   | ๖๘.๐๐  |
| - สมรส                         | ๑๒๖   | ๓๑.๕๐  |
| - หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่    | ๒     | ๐.๕๐   |
| <b>๕. ประสบการณ์การทำงาน</b>   |       |        |
| - ๑-๕ ปี                       | ๑๐๒   | ๒๕.๕๐  |
| - ๖-๑๐ ปี                      | ๑๔๔   | ๓๖.๐๐  |
| - ๑๑-๒๐ ปี                     | ๙๔    | ๒๓.๕๐  |
| - มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป          | ๖๐    | ๑๕.๐๐  |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๐ และเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๐ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐ ตามลำดับ ส่วนมีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๒.๘๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๐ รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๐ และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๘.๕๐

สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๐ รองลงมา สมรส คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๐ และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๐.๕๐

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐ รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑-๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๐ รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑๕-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐ ตามลำดับ และมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๕.๐๐

#### ๔.๒ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คือ หลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ด้านทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอิตถจริยา และ ๔) ด้านสมานัตตตา โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก  
 มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม

| (n = ๔๐๐)  |             |             |                      |
|--|-------------|-------------|----------------------|
| ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
| ๑. ด้านทาน   | ๓.๓๙        | .๗๒๔        | ปานกลาง              |
| ๒. ด้านปิยวาจา   | ๓.๑๘        | .๖๕๕        | ปานกลาง              |
| ๓. ด้านอภัยจริยา   | ๓.๒๑        | .๗๗๐        | ปานกลาง              |
| ๔. ด้านสมานัตตตา   | ๓.๒๓        | .๗๓๘        | ปานกลาง              |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>๓.๒๕</b> | <b>.๔๔๓</b> | ปานกลาง              |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็น  
 ว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม อยู่ใน  
 ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๒๕$ ) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการ  
 ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก  
 มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน

| (n = ๔๐๐)  |             |             |                          |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านทาน  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความ<br>คิดเห็น |
| ๑. ให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ          | ๓.๗๙        | .๙๑๐        | มาก                      |
| ๒. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน          | ๓.๕๕        | .๙๑๔        | มาก                      |
| ๓. ให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน              | ๓.๓๓        | .๙๙๑        | ปานกลาง                  |
| ๔. ให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว แก่เพื่อนร่วมงาน          | ๓.๑๙        | ๑.๐๔๖       | ปานกลาง                  |
| ๕. ให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน | ๓.๒๑        | ๑.๑๒๙       | ปานกลาง                  |
| ๖. ให้เกียรติและยกย่อง ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ             | ๓.๒๕        | ๑.๑๔๕       | ปานกลาง                  |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>๓.๓๙</b> | <b>.๙๒๔</b> | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๓๙$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก  
 มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปียวาจา

| (n = ๔๐๐)  |             |             |                   |  |
|--|-------------|-------------|-------------------|--|
| ด้านปียวาจา  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความเห็น |  |
| ๑. พุดจาที่กักทายเป็นด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟังแก่เพื่อนร่วมงาน     | ๓.๒๒        | ๑.๑๕๒       | ปานกลาง           |  |
| ๒. พุดจาด้วยความจริงใจและเต็มใจไม่มีการแสเสร้างแก่เพื่อนร่วมงาน              | ๓.๑๗        | ๑.๑๓๕       | ปานกลาง           |  |
| ๓. พุดจาด้วยถ้อยคำนุ่มนวลเป็นประโยชน์ และเป็นกันเองแก่เพื่อนร่วมงาน          | ๓.๒๔        | ๑.๑๐๖       | ปานกลาง           |  |
| ๔. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดการเข้าใจผิด ก็ชี้แจงให้เข้าใจด้วยถ้อยคำที่สุภาพ    | ๓.๒๖        | ๑.๐๙๗       | ปานกลาง           |  |
| ๕. ไม่พุดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ | ๓.๑๙        | ๑.๐๗๙       | ปานกลาง           |  |
| ๖. ไม่พุดจินินทา ว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน                              | ๓.๐๓        | ๑.๑๕๐       | ปานกลาง           |  |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>๓.๑๘</b> | <b>.๖๕๕</b> | <b>ปานกลาง</b>    |  |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปียวาจา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๑๘$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปียวาจา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก  
 มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านอัตถจริยา

| (n = ๔๐๐)  |             |             |                          |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านอัตถจริยา  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความ<br>คิดเห็น |
| ๑. มีน้ำใจไม่ทิ้งดูดาย เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการ<br>ความช่วยเหลือ        | ๓.๒๖        | ๑.๐๙๔       | ปานกลาง                  |
| ๒. มีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี                             | ๓.๒๓        | ๑.๐๙๖       | ปานกลาง                  |
| ๓. มีความเต็มใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ                              | ๓.๒๔        | ๑.๐๗๑       | ปานกลาง                  |
| ๔. สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าใน<br>หน้าที่                   | ๓.๑๙        | ๑.๐๕๓       | ปานกลาง                  |
| ๕. ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุข ของเพื่อนร่วมงาน                                 | ๓.๑๗        | ๑.๐๖๑       | ปานกลาง                  |
| ๖. ความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือ เพื่อน<br>ร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส | ๓.๒๐        | ๑.๐๖๔       | ปานกลาง                  |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>๓.๒๑</b> | <b>.๗๗๐</b> | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็น  
 ว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านอัตถจริยา โดย  
 ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๒๑$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า  
 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวง  
 แรงงาน ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลัก  
 มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านสมานัตตตา

| (n = ๔๐๐)   |             |             |                          |
|---|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านสมานัตตตา   | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ<br>ความ<br>คิดเห็น |
| ๑. มีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวก่ายผู้อื่น     | ๓.๓๘        | .๙๙๔        | ปานกลาง                  |
| ๒. มีความจริงใจต่อเพื่อนงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง      | ๓.๓๖        | ๑.๑๑๙       | ปานกลาง                  |
| ๓. ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย                 | ๓.๓๑        | ๑.๑๒๒       | ปานกลาง                  |
| ๔. ปฏิบัติตนอยู่กฎ ระเบียบขององค์กรอย่าง<br>เคร่งครัด | ๓.๒๖        | ๑.๑๑๐       | ปานกลาง                  |
| ๕. มีการพัฒนาในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ               | ๓.๑๐        | ๑.๑๒๖       | ปานกลาง                  |
| ๖. มีลักษณะท่าทีแห่งความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส       | ๒.๙๙        | ๑.๑๙๘       | ปานกลาง                  |
| <b>ภาพรวม</b>   | <b>๓.๒๓</b> | <b>.๙๓๘</b> | <b>ปานกลาง</b>           |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็น  
 ว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านสมานัตตตา โดย  
 ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๒๓$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า  
 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวง  
 แรงงาน ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

### ๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ – ๔.๑๑

#### ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามเพศ

(n = ๔๐๐)

| การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์<br>เชิงพุทธในสำนักงาน<br>ปลัดกระทรวงแรงงาน | ชาย       |      | หญิง      |      | t      | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|--------|------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |        |      |
| ๑. ด้านทาน   | ๓.๓๔      | .๗๒๖ | ๓.๔๓      | .๗๒๑ | ๑.๑๖๒  | .๒๔๖ |
| ๒. ด้านปิยวาจา   | ๓.๒๕      | .๖๗๙ | ๓.๑๒      | .๖๒๓ | ๑.๙๘๖* | .๐๔๘ |
| ๓. ด้านอัถจริยา  | ๓.๒๖      | .๘๑๖ | ๓.๑๖      | .๗๑๙ | ๑.๒๕๙  | .๒๐๙ |
| ๔. ด้านสมานัตตตา   | ๓.๒๖      | .๗๓๕ | ๓.๒๑      | .๗๔๒ | .๖๖๒   | .๕๐๘ |
| รวม  | ๓.๒๘      | .๔๔๐ | ๓.๒๓      | .๔๔๖ | ๑.๐๗๙  | .๒๘๑ |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านปิยวาจา ส่วนด้านอื่น ๆ ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ  
ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามอายุ

(n=๔๐๐)

| การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงานปลัดกระทรวง<br>แรงงาน | ๒๐ - ๓๐ ปี |      | ๓๑ - ๔๐ ปี |      | ๔๑ - ๕๐ ปี |      | ๕๑ - ๖๐ ปี |      | F     | Sig. |
|--|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|-------|------|
|  | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. |       |      |
| ๑. ด้านทาน   | ๓.๓๘       | .๖๙๖ | ๓.๓๘       | .๗๒๕ | ๓.๓๓       | .๘๐๒ | ๓.๕๑       | .๖๒๓ | .๗๐๔  | .๕๕๐ |
| ๒. ด้านปิยวาจา   | ๓.๒๓       | .๕๙๓ | ๓.๒๑       | .๖๖๔ | ๓.๑๒       | .๗๓๐ | ๓.๑๔       | .๖๐๔ | .๖๕๓  | .๕๙๑ |
| ๓. ด้านอภัยจริยา   | ๓.๑๔       | .๗๓๗ | ๓.๒๔       | .๘๐๐ | ๓.๒๓       | .๗๕๕ | ๓.๒๕       | .๗๙๐ | .๔๒๒  | .๗๓๗ |
| ๔. ด้านสมานัตตตา   | ๓.๒๙       | .๗๕๖ | ๓.๑๓       | .๗๓๓ | ๓.๒๘       | .๖๙๙ | ๓.๓๑       | .๗๗๒ | ๑.๔๓๕ | .๒๓๒ |
| รวม  | ๓.๒๖       | .๕๖๐ | ๓.๒๔       | .๕๓๓ | ๓.๒๔       | .๕๖๙ | ๓.๓๐       | .๓๙๒ | .๓๐๔  | .๘๒๒ |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ  
ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๔๐๐)

| การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | ต่ำกว่าปริญญาตรี |      | ปริญญาตรี |      | สูงกว่าปริญญาตรี |      | F     | Sig. |
|--|------------------|------|-----------|------|------------------|------|-------|------|
|  | $\bar{X}$        | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$        | S.D. |       |      |
| ๑. ด้านทาน   | ๓.๔๐             | .๗๐๔ | ๓.๓๕      | .๗๓๖ | ๓.๔๕             | .๗๓๖ | .๕๗๕  | .๕๖๓ |
| ๒. ด้านปิยวาจา   | ๓.๒๑             | .๕๙๘ | ๓.๒๑      | .๗๐๓ | ๓.๐๖             | .๖๓๓ | ๑.๕๔๐ | .๒๑๖ |
| ๓. ด้านอัถจริยา  | ๓.๑๑             | .๗๔๗ | ๓.๒๗      | .๗๘๖ | ๓.๒๗             | .๗๖๘ | ๑.๙๕๒ | .๑๔๓ |
| ๔. ด้านสมานัตตตา   | ๓.๒๐             | .๗๗๖ | ๓.๒๓      | .๗๐๖ | ๓.๓๐             | .๗๔๓ | .๔๖๗  | .๖๒๗ |
| รวม  | ๓.๒๓             | .๔๔๖ | ๓.๒๗      | .๔๔๙ | ๓.๒๗             | .๔๒๖ | .๓๓๖  | .๗๑๕ |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ  
ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=๔๐๐)

| การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | โสด       |      | สมรส      |      | หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ |      | F     | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|---------------------------|------|-------|------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$                 | S.D. |       |      |
| ๑. ด้านทาน   | ๓.๔๐      | .๖๙๖ | ๓.๓๖      | .๗๙๙ | ๓.๐๘                      | .๓๕๕ | .๓๑๓  | .๗๓๒ |
| ๒. ด้านปิยวาจา   | ๓.๒๓      | .๖๕๒ | ๓.๑๐      | .๖๗๕ | ๒.๗๕                      | .๕๙๙ | ๒.๒๐๗ | .๑๑๑ |
| ๓. ด้านอัถถจริยา   | ๓.๒๐      | .๗๙๗ | ๓.๒๓      | .๗๓๕ | ๓.๖๗                      | .๙๔๓ | .๔๑๒  | .๖๖๓ |
| ๔. ด้านสมานัตตตา   | ๓.๒๖      | .๗๔๔ | ๓.๑๖      | .๗๒๕ | ๓.๕๙                      | .๓๕๕ | ๑.๑๐๙ | .๓๓๑ |
| รวม  | ๓.๒๗      | .๔๓๘ | ๓.๒๑      | .๔๕๖ | ๓.๒๗                      | .๒๖๕ | .๘๔๘  | .๔๒๙ |

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ  
ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน  
(n=๔๐๐)

| การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ<br>ในสำนักงาน<br>ปลัดกระทรวง<br>แรงงาน | ๑ - ๕ ปี  |      | ๖ - ๑๐ ปี |      | ๑๑ - ๒๐ ปี |      | มากกว่า<br>๒๐ ปีขึ้นไป |      | F     | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|------------|------|------------------------|------|-------|------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$  | S.D. | $\bar{X}$              | S.D. |       |      |
| ๑. ด้านทาน   | ๓.๔๓      | .๖๙๔ | ๓.๓๗      | .๗๐๓ | ๓.๓๒       | .๘๐๐ | ๓.๔๔                   | .๗๐๖ | .๔๙๗  | .๖๘๕ |
| ๒. ด้านปิยวาจา   | ๓.๒๑      | .๕๘๔ | ๓.๒๑      | .๖๔๘ | ๓.๑๖       | .๗๖๒ | ๓.๑๑                   | .๖๐๘ | .๔๖๐  | .๗๑๐ |
| ๓. ด้านอภัยจริยา   | ๓.๑๗      | .๗๒๐ | ๓.๒๔      | .๘๑๓ | ๓.๒๔       | .๗๖๓ | ๓.๑๙                   | .๗๗๔ | .๒๕๙  | .๘๕๕ |
| ๔. ด้านสมานัตตตา   | ๓.๒๕      | .๗๓๓ | ๓.๑๖      | .๗๖๓ | ๓.๒๔       | .๗๐๑ | ๓.๓๖                   | .๗๓๘ | ๑.๐๒๗ | .๓๘๐ |
| รวม  | ๓.๒๖      | .๔๕๖ | ๓.๒๕      | .๔๔๑ | ๓.๒๔       | .๔๖๑ | ๓.๒๗                   | .๔๐๓ | .๐๙๕  | .๙๖๓ |

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความ  
คิดเห็นว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม  
ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมี  
ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

| ตัวแปรอิสระ        | ผลการทดสอบ   |                |
|--------------------|--|----------------|
|                    | ยอมรับสมมติฐาน   | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| ปัจจัยส่วนบุคคล    | การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |                |
| เพศ                | -  | ✓              |
| อายุ               | -  | ✓              |
| ระดับการศึกษา      | -  | ✓              |
| สถานภาพสมรส        | -  | ✓              |
| ประสบการณ์การทำงาน | -  | ✓              |

#### ๔.๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

การนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

##### ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน

| ปัญหา ด้านทาน   | ข้อเสนอแนะ ด้านทาน  |
|---|---|
| ๑. บางครั้งการทำงานมีปัญหา จะได้รับคำปรึกษาบ่อย                       | ๑. ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ |
| ๒. บางครั้งการทำงานเกิดความผิดพลาด มักจะถูกตำหนิ มากกว่าการให้คำแนะนำ | ๒. ควรให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน                   |

##### ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปิยวาจา

| ปัญหา ด้านปิยวาจา  | ข้อเสนอแนะ ด้านปิยวาจา   |
|--|--|
| ๑. บุคลากรบางคน พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงดูเหมือนไม่จริงใจเท่าที่ควร               | ๑. ควรมีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ                          |
| ๒. การทำงานที่รู้สึกเครียดหรือสับสน ทำให้มีการอธิบายข้อมูลข่าวสารที่ไม่ค่อยสุภาพ | ๒. ควรพูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียดหรือสับสน |

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธใน  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านอัตถจริยา

| ปัญหา ด้านอัตถจริยา                                | ข้อเสนอแนะ ด้านอัตถจริยา   |
|--|--|
| ๑. ความผูกพันน้อยและความเอาใจใส่ ยังมีอยู่บ้าง     | ๑. ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน                                |
| ๒. บางครั้งการทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลมากเกินไป   | ๒. ต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก |
| ๓. การทำงานของบุคลากรบางคนยังมีมาตรฐานที่ไม่แน่นอน | ๓. ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม      |

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธใน  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านสมานัตตตา

| ปัญหา ด้านสมานัตตตา   | ข้อเสนอแนะ ด้านสมานัตตตา  |
|---|---|
| ๑. บางครั้งการทำงานของบุคลากรมีการมุ่งมันต่อการทำงานมากเกินไป โดยไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตของกฎระเบียบในการทำงาน | ๑. ควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน   |
| ๒. การทำงานบางอย่าง มีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร   | ๒. บุคลากรนอกจากจะต้องยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือ การมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน |
|   | ๓. ควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน  |

สรุปได้ว่า ปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บางครั้งการทำงานมีปัญหา จะได้รับคำปรึกษาบ่อย และการทำงานเกิดความผิดพลาดมักจะถูกตำหนิ มากกว่าการให้คำแนะนำ นอกจากนี้บุคลากรบางคนพูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงดูเหมือนไม่จริงใจเท่าที่ควร รวมถึงการทำงานที่รู้สึกเครียดหรือสับสน ทำให้มีการอธิบายข้อมูลข่าวสารที่ไม่ค่อยสุภาพ ความผูกพันน้อยและความเอาใจใส่ ยังมีอยู่บ้าง บางครั้งการทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลมากเกินไป ยังมีมาตรฐานที่ไม่แน่นอน มีการมุ่งมันต่อการทำงานมากเกินไป โดยไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตของกฎระเบียบในการทำงาน นอกจากนี้การทำงานบางอย่าง มีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร พุดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พุดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน



## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อศึกษาการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ เพื่อศึกษาปัญหา และ ข้อเสนอแนะแนวทางของการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔๐๐ คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๖๔ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๐ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๐ เป็นโสด จำนวน ๒๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๐ และมีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่า การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๓๙$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า

การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒) บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปิยวาจา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๑๘$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๓) บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านอหิตจริยาโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๒๑$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านอหิตจริยา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔) บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๒๓$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านปิยวาจา ส่วนด้านอื่น ๆ ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๒) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๓) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๔) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๑.๔ การนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

ปัญหา เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บางครั้งการทำงานมีปัญหา จะได้รับคำปรึกษาบ่อย และการทำงานเกิดความผิดพลาดมักจะถูกตำหนิ มากกว่าการให้คำแนะนำ นอกจากนี้บุคลากรบางคน พุดจาหักทหายด้วยน้ำเสียงดูเหมือนไม่จริงใจเท่าที่ควร รวมถึงการทำงานที่รู้สึกเครียดหรือสับสน ทำให้มีการอธิบายข้อมูลข่าวสารที่ไม่ค่อยสุภาพ ความผูกพันน้อยและความเอาใจใส่ ยังมีอยู่บ้างบางครั้งการทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลมากเกินไป ยังมีมาตรฐานที่ไม่แน่นอน มีการมุ่งมั่นต่อการทำงานมากเกินไป โดยไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตของกฎระเบียบในการทำงาน นอกจากนี้การทำงานบางอย่าง มีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร พุดจาหักทหายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พุดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน

## ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความสัมพันธ์อันดีพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ทองแก้ว ได้ศึกษาถึง พฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และในภาพรวมศึกษานิเทศก์มี หรือแสดงพฤติกรรมปานกลาง<sup>๑</sup> และยังคงสอดคล้องผลการวิจัยของ ปรีชา ยอดแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเขตการศึกษา ๗” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเขตการศึกษา ๗ มีระดับมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนศึกษาผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเขตการศึกษา ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง<sup>๒</sup> เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านทาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ด้านทาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก บุคลากรมีการช่วยเหลือ แบ่งปัน ให้ความรู้และคำแนะนำ พอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาสุรศักดิ์ สติสมฺปนฺโน ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการเรือด่วนเจ้าพระยาตามหลักสังคหวัตถุ ๔” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการเรือด่วนเจ้าพระยาตามหลักสังคหวัตถุ

<sup>๑</sup> สมศักดิ์ ทองแก้ว, “พฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครูในจังหวัดตรัง”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษาศาสตร์ (บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๗), หน้า บทคัดย่อ.

<sup>๒</sup> ปรีชา ยอดแก้ว, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเขตการศึกษา ๗”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย :

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

##### (๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือจริยศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๒.

กระทรวงแรงงาน. รายงานประจำปี ๒๕๔๙. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บางกอกบลิ๊กล็อก จำกัด, ๒๕๕๐.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๙๙ ก. ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๓๗.

กฤษณา ศักดิ์ศรี. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพิทยา, ๒๕๓๔.

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๗.

จำลอง เงินดี. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.

โชติรัตน์ สิงห์ชื้อ. การมีมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อินเพอร์มิตีเย บั๊คส์, ๒๕๔๖.

ธีรรัตน์ กิจจักษ์. เอกสารคำสอนการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๓๙.

นพมาศ วีระเวทิน. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

นิภา มานะการ. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอมพันธ์, ๒๕๔๑.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ. **ภาวะผู้นำ ในเอกสารชุดวิชาหลักและระบบบริหาร**

**การศึกษา.** นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๒๓.

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. **จิตวิทยาธุรกิจ.** อุดรดิตถ์ : สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๔๒.

บุญเรียง ขจรศิลป์. **วิธีวิจัยการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : พิชญา พรินดี,  
๒๕๓๔.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. **มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร.** เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี,  
๒๕๓๖.

บุญสิริ ชวลิตธารง. **ธรรมโอสถ.** กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙.

ประกอบ กรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร :  
ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ประไพพรรณ ชงอินเนตร. **การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์.** นครปฐม : สถาบัน  
ราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒.

ประยูร อาษานาม. **คู่มือวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,  
๒๕๔๑.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล,  
๒๕๓๒.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดถร ภิรมโม). **ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ในพระไตรปิฎก.**  
พิมพ์ครั้งที่ ๒. พะเยา : โรงพิมพ์เจริญอักษร, ๒๕๕๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่  
๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

\_\_\_\_\_. **พุทธธรรม ฉบับขยายความ.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาล  
งกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พระมหาบุญมี มัลลวชิโร. **ธรรมใจ.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชากร  
อินเตอร์พรีน จำกัด, ๒๕๕๑.

พิมพ์ใจ โอภาณุรัชธรรม. **มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร.** กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมสังคมิทยาอังกฤษ-ไทย.** กรุงเทพมหานคร : นานมีบุค  
พับลิเคชั่น, ๒๕๔๖.

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล. **มนุษยสัมพันธ์สำหรับครู.** กรุงเทพมหานคร : โอเอสพรีนติ้งเฮ้าส์,  
๒๕๓๘.

เรียม ศรีทอง. พฤติกรรมกับการพัฒนาตน : **Human Behavior and Self Development.**

กรุงเทพมหานคร : ธีรต์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒.

\_\_\_\_\_ . มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.

วิจิตร อวาทกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒.

\_\_\_\_\_ . เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ : **Human Relations Technique.** พิมพ์ครั้งที่ ๘.

กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๒.

วินิจ เกตุขำ. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพรีนติ้ง

เฮาส์, ๒๕๓๕.

วิภาพร มาพบสุข. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๓.

สมชาย กิจยรรยง. บริการสร้างความประทับใจ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๓๖.

สมพร สุทัศน์ีย์. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สมร ทองดี. หน่วยที่ ๒ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์, เอกสารประกอบการ

สอนชุดวิชามนุษยสัมพันธ์กับสังคม **Man and Society** สาขาวิชาศิลปศาสตร์. พิมพ์

ครั้งที่ ๒. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๙.

สมยศ นาวิกาน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์

ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. ๒๐ ปี บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สุชา จันท์โฮม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐.

สุชา จันท์โฮม และสุรางค์ จันท์โฮม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,

๒๕๒๐.

สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ ๒๒. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สุเมธ แสงนิมนวล. พัฒนาความสัมพันธ์อย่างไรให้ผู้คนสนุกสนาน. กรุงเทพมหานคร : โรง

พิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า), ๒๕๓๗.

สุวรรีย์ ศิริโภคการภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราช

ภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์แพรววิทยา, ๒๕๑๙.

อุทัย หิรัญโต. สังคมวิทยาประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

เอกชัย สุนทรโร. **หลักการศึกษาริหารงานทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อนงค์  
ศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๔.

**(๒) บทความ :**

กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.  
“การบริหารงานกระทรวงแรงงาน”, **ไตรมาส ๑**. (มีนาคม ๒๕๕๑) : ๑๓-๑๖.

**(๓) วิทยานิพนธ์/ภาคินิพนธ์/สารนิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ :**

กาญจนกัญจน์ ช่อนภู. “การพัฒนาระบบการประสานงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและ  
สวัสดิการสังคม”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการ  
บริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

เกษรา สุทธิพิณฑุ. “มนุษย์สัมพันธ์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และนิเทศศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

จันทร์ตรี คำสอน. “การเปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงานเวลา  
ปกติและพนักงานที่ทำงานเป็นกะ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,  
๒๕๔๗.

ชูลีพร เหง้าพรหมมินทร์. “การศึกษาและพัฒนาามมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.

ณรงค์ จองใจนุรักษ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหา  
งานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร  
มหาบัณฑิต**. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

ดาราวรรณ ไสลมณี. “การศึกษาความมีมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพ”. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยนเรศวร,  
๒๕๕๑.



- ทศวรรณ กัมพลเชษฐ. “การศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการของศูนย์จัดหางาน (E-Job Center)”. **สารนิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- ธวัชชัย เพิ่มกร. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๗.
- ธีรศักดิ์ อัครพสุชาติ. “การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเชื่อมสิริกิติ์ อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๘.
- บำรุง อร่ามเรือง. “การศึกษาสภาวะธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้อำนวยการตามทัศนะของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๑.
- ปกิต พัฒนบำรุง. “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามความหมายหมวดธรรม ๓ หมวด”. **วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๓๓.
- ปรีชา ยอดแก้ว. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเขตการศึกษา ๗”. **วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕.
- พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล. “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๑.
- พระพิภพ พลวฑฒโน. “ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

- พระยุกฤษภูมิ ฐมฺมธโร. “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัดฤๅ ๔ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาสุรศักดิ์ สติสมฺปนฺโน. “ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการเรือด่วนเจ้าพระยาตามหลักสังคหวัดฤๅ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระวีรวัฒน์ รอดสุขโข. “เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ พระพุทธศาสนาเรื่องสังคหวัดฤๅ ๔ ไตรลักษณ์ ๓ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยา วิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๕.
- พฤกษา พุทธรักษ์. “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัดฤๅ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ภณิดา เจริญสุข. “การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนามุขยสัมพันธ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาเฝ้าม่่ง”. **การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- มนัสนันท์ โฉ่นารายณ์. “ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบทบาทหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลของนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์”. **ภาคินพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๑.
- เมธี ทิพย์รักษ์. “เปรียบเทียบการใช้กลุ่มสัมพันธ์และการใช้ข้อสนเทศเพื่อพัฒนามุขยสัมพันธ์”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓.
- รภััสสา พาณิกุล. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดหางานของรัฐตามหลักสังคหวัดฤๅ ๔ : กรณีศึกษาศูนย์จัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ราชันย์ ธงชัย. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตาม  
แนวสัณคหวัดฤ ๔ ของหน่วยสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์พุทธ  
ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

เลอลักษณ์ โอภาสสถาวร. “การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

วรายุทธ ตรีสกุล. “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์  
ของผู้บริหารโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๑.

ศรีไพร ชื่นชม. “ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ กับการใช้  
โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา : ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษ สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์  
ศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
๒๕๓๘.

ศศิภา เขียนนอก. “การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสาขาใน  
ธนาคารออมสินภาค ๗”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑.

สมพงษ์ พึ่งทวีวงศ์. “ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของ  
เทศบาล ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล : ศึกษา  
เฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต**. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

สมศักดิ์ ทองแก้ว. “พฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ  
ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในจังหวัดตรัง”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
ศึกษาศาสตร์**. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๗.

สมหมาย บัวจันทร์. “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตาม  
หลักสัณคหวัดฤ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธ  
ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สมหวัง ไชยศรีฮาด. “มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
เลย เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗.

- สามารถ ไชยพันธุ์. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษา ตามอัยยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน”. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๕.
- สุชาดา มุกเตียรย์. “ผลของการฝึกกลุ่มวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของ บุคลากรที่มสุขภาพในโรงพยาบาล”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, ๒๕๔๓.
- สุภาวดี ลินสายอ. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.
- โสภณ สวาชาโต. “ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ต่อการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ ตำรวจตระเวนชายแดนตามหลักสังคหวัด ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- อรพรรณ กอรัมย์. “ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ศึกษากรณี ส่วน ตรวจสอบภาษีอากร ๑-๖ ศูนย์บริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร”. **สาร นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.
- อัจฉรา คำเชียงตา. “พฤติกรรมการสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษาพยาบาลและของ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุตรธานี”. **วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔.
- อัศวิน วาจาสิทธิ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในจังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.

## (๔) อินเทอร์เน็ต :

<http://pirun.ku.ac.th/~ agrpct/envelop/working%20process2.doc> (เข้าถึงวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓.)

<http://www.dhammajak.net/board/viewtopic.php?t=7945>. (เข้าถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๓.)

<http://www.mol.go.th/anonymouse/molchart>. (เข้าถึงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓.)

## ๒. ภาษาอังกฤษ :

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing**. 4<sup>th</sup> ed. New York : Harper & Row, 1971.

Fled M.P. Man. **Psychology in the Industrial Environment**. London : Butterworth and Co., Ltd., 1971.

Hurlock E. **Adolescent Development**. New York : McGraw-Hill Book, 1995.

Luthans Freeman. **Ogranization Behavioral**. 7<sup>th</sup> ed. Singapore : McGraw-Hill, 1995.

Mary L. Good. **Integrating the Individual and the Organization**. New York : Wiley, 2006.

Nunally Jum C. **Test and Measurements Assessment and Prediction**. New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

**ภาคผนวก ข**

**หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์**



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระครูปริยัติกิตติธารง, ผศ.ดร.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน                      อาจารย์ประจำ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. อาจารย์ พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน                      อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผศ.ดร.โกณัฐ ศรีทอง

ตำแหน่งหน้าที่การงาน                      อาจารย์ประจำ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. คุณสุขุมล ชนานันต์

ตำแหน่งหน้าที่การงาน                      ผู้อำนวยการกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. คุณวรรณกานต์ ขาวลาภ

ตำแหน่งหน้าที่การงาน                      หัวหน้าฝ่ายเผยแพร่ประชาสัมพันธ์  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ว่ามีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปใช้ประมวลผลเป็นผลการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นายชัยยา ทองอาบ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

### ข้อที่

๑. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

๒. อายุ

( ) ๒๐ - ๓๐ ปี

( ) ๓๑ - ๔๐ ปี

( ) ๔๑ - ๕๐ ปี

( ) ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

๔. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

๕. ประสบการณ์การทำงาน

( ) ๑ - ๕ ปี

( ) ๖ - ๑๐ ปี

( ) ๑๑ - ๒๐ ปี

( ) มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในการช่องที่ตรงกับเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| ที่ | รายการ   | ระดับความความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----|--|----------------------|-----|---------|------|------------|
|     |  | มากที่สุด            | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     | <b>๑. ด้านทาน : การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละช่วยเหลือ แบ่งปัน ให้ความรู้และคำแนะนำ</b> |                      |     |         |      |            |
| ๑   | ให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ   |                      |     |         |      |            |
| ๒   | ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน   |                      |     |         |      |            |
| ๓   | ให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน   |                      |     |         |      |            |
| ๔   | ให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว แก่เพื่อนร่วมงาน   |                      |     |         |      |            |
| ๕   | ให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน  |                      |     |         |      |            |
| ๖   | ให้เกียรติและยกย่อง ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ  |                      |     |         |      |            |
|     | <b>๒. ด้านปิยวาจา : พูดอย่างรักกัน วาจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวานน่าฟัง</b>                          |                      |     |         |      |            |
| ๗   | พูดจาทักทายด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟังแก่เพื่อนร่วมงาน                                 |                      |     |         |      |            |
| ๘   | พูดจาด้วยความจริงใจและเต็มใจไม่มีการแสสร้งแก่เพื่อนร่วมงาน                                     |                      |     |         |      |            |
| ๙   | พูดจาด้วยถ้อยคำนุ่มนวลเป็นประโยชน์ และเป็นกันเองแก่เพื่อนร่วมงาน                               |                      |     |         |      |            |
| ๑๐  | เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดการเข้าใจผิด ก็ชี้แจงให้เข้าใจด้วยถ้อยคำที่สุภาพ                         |                      |     |         |      |            |
| ๑๑  | ไม่พูดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ                      |                      |     |         |      |            |
| ๑๒  | ไม่พูดนินทา ว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน   |                      |     |         |      |            |

| ที่ | รายการ   | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|-----|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|     |  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|     | <b>๓. ด้านอัตถจริยา : การทำประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ด้วยแรงกาย</b> |                  |     |         |      |            |
| ๑๓  | มีน้ำใจไม่ทิ้งดูดาย เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ                             |                  |     |         |      |            |
| ๑๔  | มีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี  |                  |     |         |      |            |
| ๑๕  | มีความเต็มใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ   |                  |     |         |      |            |
| ๑๖  | สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่  |                  |     |         |      |            |
| ๑๗  | ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุข ของเพื่อนร่วมงาน  |                  |     |         |      |            |
| ๑๘  | ความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งที่มีโอกาส                     |                  |     |         |      |            |
|     | <b>๔. ด้านสมานัตตตา : เอาตัวเข้าสมาน ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม</b>  |                  |     |         |      |            |
| ๑๙  | มีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวก่ายผู้อื่น   |                  |     |         |      |            |
| ๒๐  | มีความจริงใจต่อเพื่อนงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง  |                  |     |         |      |            |
| ๒๑  | ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย   |                  |     |         |      |            |
| ๒๒  | ปฏิบัติตนอยู่กฎ ระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด   |                  |     |         |      |            |
| ๒๓  | มีการพัฒนาในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ   |                  |     |         |      |            |
| ๒๔  | มีลักษณะท่าทีแห่งความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส   |                  |     |         |      |            |

**ส่วนที่ ๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ  
ในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหา และข้อเสนอแนะในการให้บริการในด้านทาน : การให้ความเอื้อเพื่อ  
เผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปัน ให้ความรู้และคำแนะนำ

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

๒. ปัญหา และข้อเสนอแนะในการให้บริการในด้านปิยวาจา : พูดอย่างรักกัน วาจา  
สุภาพ ไพเราะอ่อนหวานน่าฟัง

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

๓. ปัญหา และข้อเสนอแนะในการให้บริการในด้านอัตถจริยา : การทำประโยชน์  
ชวนขาย ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆ ไปด้วยแรงกาย

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

๔. ปัญหา และข้อเสนอแนะในการให้บริการในด้านสมานัตตตา : เอาตัวเข้าสมาน  
ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



## ประวัติผู้วิจัย

|                 |  |
|-----------------|--|
| ชื่อ - สกุล     | ชัชยา ทองอาบ   |
| เกิด            | วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๒๔  |
| ภูมิลำเนา       | เลขที่ ๕๕ บ้านละลูน หมู่ที่ ๓ ตำบลหนองเต็ง<br>อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๖๐   |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. ๒๕๓๗ ชั้นประถมศึกษาโรงเรียนบ้านละลูน จังหวัดบุรีรัมย์<br>พ.ศ. ๒๕๔๐ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโชคเพชรพิทยา<br>จังหวัดสุรินทร์<br>พ.ศ. ๒๕๔๓ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโชคเพชรพิทยา<br>จังหวัดสุรินทร์<br>พ.ศ. ๒๕๔๘ สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา<br>กรุงเทพมหานคร |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | เลขที่ ๑ ซอยประชาอุทิศ ๗๒ แยก ๔ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ<br>กรุงเทพมหานคร  |