

## การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี \*

### Personnel management according to Sappurasithamma 7 principles in a provincial industrial factory in Chonburi

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร<sup>1</sup>, นพดนัย เอกราช<sup>2</sup>,

Ntapat Worapongpat<sup>1</sup>, NopDani Akarang<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup> ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และ  
การศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

<sup>1,2</sup> Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism  
and Education ,Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) And

Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education

Corresponding Author, Email : dr.thiwat@gmail.com

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี 2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี การวิจัยวิธีวิทยาแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมและพนักงานจำนวน 402 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงเพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องหรือเที่ยงตรงของเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญาตา (รู้จักผล) และต่ำสุดคือ ด้านปริสัญญาตา (รู้จักชุมชน) 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคคลด้วยความเที่ยงธรรม

\*

Received 12 July 2023; Revised 20 July 2023; Accepted 30 December 2023

ปราศจากอคติ 2) โรงงานอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4) โรงงานอุตสาหกรรมควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม 5) โรงงานอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง 7) โรงงานอุตสาหกรรมควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**คำสำคัญ:** สัปปุริสธรรม, โรงงานอุตสาหกรรม, ชลบุรี

## Abstract

This research has the objectives 1. To study the conditions of personnel management in basic educational institutions Under the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 3 Under the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office, Region 3. Mixed methodological research between quantitative and qualitative research. Research tools consisted of a questionnaire, a semi-structured interview. quantitative research sample They were school administrators and 402 teachers. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. The confidence value was 0.905. Qualitative research. The group of informants were: 1) 5 experts selected specifically to be used for checking the content's consistency or accuracy.

The results showed that

1) Personnel administration according to the Seven Sappurisadhammas in basic educational institutions Under the Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 3, it was found that overall and each aspect had practiced at a high level. The most practiced aspect was Dhammanyuta (knowing the cause), followed by atthanyuta (knowing the result), and the lowest is the parisanyuta. (know the community)

2) Guidelines for personnel administration according to the Seven Sappurisadhammas are: 1) Administrators should administer personnel with fairness without prejudice. 2) Educational institutions should allow personnel to equally participate in expressing their opinions. cotton

- 3) Executives should be willing to give advice to personnel at all times.
- 4) Educational institutions should allocate budgets to support personnel development expenses fairly.
- 5) Educational institutions should allow communities to participate in education management by publicizing and building community networks.
- 6) Encourage personnel to express their opinions on personnel management work thoroughly.
- 7) Educational institutions should support personnel to continue their education/training, so that personnel have the opportunity to develop and advance in their work responsibilities

**Keywords:** Sappurisatham, Industrial Plant, Chonburi

## บทนำ

ปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างเห็นได้ชัด แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาก็เป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้ปรับตนเองในสังคมได้ตลอดชีวิตเริ่มจากการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีความเจริญงอกงามในทุกด้านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ รู้จักคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กล่าวว่าความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่เรียนรู้อุตสาหกรรมเป็นสถาบันทางการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ทุกด้านโดยการกำกับดูแลและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งบุคคลทางการศึกษาให้มีความพร้อมเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคคลใหม่และพัฒนาบุคคลทางการศึกษาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

พระพุทธศาสนาสอนให้มนุษย์ทุกคนเป็นคนดี เพราะคนดีย่อมเป็นที่ปรารถนาที่ต้องการในทุกแห่งทุกกิจการ และในทุกยุคทุกสมัย คนดีทำให้ครอบครัวเจริญโรงเรียนเจริญชุมชนเจริญสังคมและประเทศชาติเจริญและมีความสุข คุณธรรมเป็นคุณสมบัติและสัญลักษณ์ของคนดี เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของสัตบุรุษคือ คนดีหรือคนในอุดมคตินั้นเอง ในสังคมชาวพุทธ คนมีคุณธรรมย่อมเป็นผู้ควรค่าแก่ความรัก เกียรติ ศักดิ์ศรีและการยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น ดังนั้นการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้นำด้วยหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อมนุษย์โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลซึ่งประกอบด้วยฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความเพียรจิตตะคือ ความคิดและวิมังสา คือ ความไตร่ตรองเมื่อใช้หลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี เป็นพลเมืองที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยที่การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศโดย ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และอัญเชิญ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

การบริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรและการบริหารโรงเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมาก สภาพการณ์ในปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เทคนิคและวิทยาการมีความก้าวหน้าทุกอย่างล้วนแต่เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคใหม่ความล้ำสมัยจึงเกิดขึ้นได้กับผู้บริหารทุกคนที่ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการในการปฏิบัติงาน หรือในทางกลับกันก็คือเทคนิควิทยาการ หรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้อยู่ในนี้อาจจะหมดความจำเป็นไปแล้ว ถ้าผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมและพนักงานขาดการติดตามและวิเคราะห์เหตุการณ์ทั้งสองแง่มุมนี้แล้ว ย่อมทำให้อยู่

ในภาวะที่ไม่สามารถพัฒนาตนเอง หรือตามทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่ ๆ มักเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อนำเอาพุทธวิธีการบริหารโดยยึดหลักอริยสัจ 4 เป็นสำคัญเพื่อใช้บริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมและพนักงานต้องประพฤติธรรม และใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหารงาน โดยอาศัยหลักธรรม คือ หลักอริยสัจ 4 มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี

จากเหตุผล สภาพและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปดำเนินการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรม

ในชลบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ตามวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี ซึ่งมีขั้นตอนของการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

#### ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

##### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการเชิงสำรวจ (Sure way method) โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นจำนวน (ตัวเลข) สถิติลักษณะและวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

##### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,4191 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารงานและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี จำนวน 402 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศและเป็นທີ່ประจักษ์ จำนวน 5 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทเครื่องมือผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตสาหกรรมในชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ขนาดโรงงานอุตสาหกรรม และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็น ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)2, อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือวิจัย (Questionnaire : แบบสอบถาม) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิดผู้วิจัยดำเนินการสร้าง และหาคคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐาน จากแนวคิดของท่าน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

(2) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (พ.ศ.2554)

(3) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี โดยบูรณาการและสังเคราะห์กรอบแนวคิดตามข้อ (1) และรูปแบบโครงสร้างการวิจัยตามข้อ (2) เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ หน้าที่โรงงานอุตสาหกรรม และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามหลักการ และแนวคิดของลิเคิร์ต(Likert, อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

(4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ความเห็นชอบ

(5) นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า Index of Item-Objective Congruency (IOC.) ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ เป็นข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ไม่ได้ ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยถือ

เกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (หรือ 0.60-1.00)

(6) นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีจำนวนข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

(7) นำแบบสอบถามที่แก้ไขเป็นสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลตามโปรแกรมต่อไป

(8) นำแบบสอบถามในข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยภาพรวมตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha-Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป

(9) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดมาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์และพิมพ์นำไปใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ขอรับหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย (มจร.) เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด พร้อมซองจดหมายที่ติดแสตมป์ถูกต้อง เพื่อให้แบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งไปทางไปรษณีย์และผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเองบางส่วนและไปขอรับคืนเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 402 ชุด

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบ บ สอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง หน้าที่ขนาดโรงงาน อุตสาหกรรม และประสบการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์หาจำนวนและค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์หาระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี จำนวน 7 ด้านโดยวิเคราะห์หาจำนวนค่าความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) ความถี่ (Frequency)

(2) ค่าร้อยละ (Percentage)

(3) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )

(4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ผลการวิจัย**

## 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ขนาดโรงงานอุตสาหกรรม และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 402 คน ปรากฏรายละเอียดตาม ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัสูตรธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัสูตรธรรม 7	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
การบริหารงานบุคคลตาม หลักอัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)	การปฏิบัติจัดทำโดยอาศัยการเป็น คนรู้หลักการรู้กฎเกณฑ์และรู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้นรู้จักหลักความจริงคาดการณ์ถึงผลการบริหารจัดการในองค์กร	สถานอุตสาหกรรมจัดให้มีบุคลากรที่มี คุณวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการมี การสำรวจความต้องการของบุคลากรใน การพัฒนาตนเองเพื่อกำหนดเป็น แผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการ วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ ประโยชน์สูงสุดให้บุคลากรมีส่วนร่วมวาง แผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่เสมอ วางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคต ทุกปีการศึกษาอย่างชัดเจน จัดทำข้อมูล ประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการ บริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและ ถูกต้อง
การบริหารงานบุคคลตามหลักอิตถัญญาตา (รู้เหตุผล)	การปฏิบัติจัดการที่มุ่งให้รู้ว่าเมื่อมี เหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นแล้วก็จะใช้ ความรู้ความเข้าใจนำมาวิเคราะห์ แยกแยะถึง ผลการพิจารณา ไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะ ลงมือปฏิบัติ และสามารถ	โรงงานอุตสาหกรรมมีการกำหนดหน้าที่ การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน อย่างชัดเจนชี้แจงรายละเอียดของงานที่ มอบหมายให้บุคลากรเข้าปฏิบัติทราบ อย่างทั่วถึง จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ ตรงกับ ความรู้ความสามารถทุกคนเมื่อมี

	วิเคราะห์ผลที่จะได้รับมาดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขจนสำเร็จจลุล่วงด้วยดี จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม
การบริหารงานบุคคลตามหลักอัตตัญญาตา (รู้จักตน)	การปฏิบัติจัดการโดยอาศัยภาวะสถานะที่ตัวเองเป็นผู้รู้ ได้รับความสามารถสติปัญญาของตัวเอง และแก้ไขปรับปรุงตนอยู่ตลอดเวลา	ผู้บริหารมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา โรงงานอุตสาหกรรมมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรม ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไปอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน มีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลอย่างสร้างสรรค์
การบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ)	การปฏิบัติจัดการที่มุ่งรู้จักความพอเหมาะพอดี มองงานที่ตนเองทำอยู่แล้วพิจารณาวิเคราะห์ด้วยปัญญาว่าความพอเหมาะความพอดี ความพอเพียงอยู่ที่ไหน เท่าไรเพื่อจะได้กำหนดแผนการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม	โรงงานอุตสาหกรรมนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจัดสวัสดิการการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนอยู่ตลอดเวลา
การบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญาตา (รู้จักกาลเวลา)	การปฏิบัติจัดการที่มุ่งรู้ถึงการบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร และไม่ควรทำอะไร รู้จักลำดับความสำคัญของงานว่าควรทำหรือควรจะทำก่อน เมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถและให้เกิดประสิทธิภาพ	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเหมาะสม บริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูหรือผู้ได้บังคับบัญชา และนักเรียนในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับโรงงานอุตสาหกรรมเอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานทุกระยะเพื่อให้งานเสร็จตรงตามเวลาและเรียบร้อย รวมถึงปรับปรุงพัฒนางานให้

		ก้าวทันเหตุการณ์อยู่เสมอ
การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (รู้จักชุมชน)	การปฏิบัติจัดการที่มุ่งให้รู้จักสังคมชนบทธรรมเนียมประเพณีของสังคมซึ่งแตกต่างกันไปแล้วปฏิบัติตนให้ถูกต้อง	ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่โรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่เข้าใจประเพณีวัฒนธรรมเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงงานอุตสาหกรรม นำภูมิปัญญาแหล่งเรียนรู้
การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณลักษณะ (รู้จักบุคคล)	การรู้จักเลือกคบคนว่าผู้นั้นเป็นคนดีควรคบ และผู้นั้นเป็นคนไม่ดีไม่ควรคบการบริหารงานต้องใช้คนทำงานและจำเป็นต้องติดต่อกับบุคคลในชุมชน เพื่อประสิทธิผลในการบริหารงานและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูหรือผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถรวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้วิจัย ได้นำผลสรุปการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี เพื่อนำไปเป็นองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
1.1 ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม	171	42.50
1.2 พนักงาน	231	57.50
รวม	402	100.00
2. ขนาดโรงงานอุตสาหกรรม		
2.1 ขนาดเล็ก ตั้งแต่ 1-120 คน	96	23.90
2.2 ขนาดกลาง ตั้งแต่ 121-250 คน	217	54.00
2.3 ขนาดใหญ่ ตั้งแต่ 251 คนขึ้นไป	89	22.10
รวม	402	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3.1 ระยะเวลา 5 ปีลงมา	20	5.00
3.2 ระยะเวลา 5-10 ปี	165	41.00
3.3 ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป	217	54.00
รวม	402	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 402 คน แยกตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 พนักงาน จำนวน 231 คนคิดเป็นร้อยละ 57.50 แยกตามโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดเล็ก ตั้งแต่ 1-120 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ขนาดกลาง ตั้งแต่ 121-250 จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50ขนาดใหญ่ ตั้งแต่ 251 คนขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 แยกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลา 5 ปีลงมา 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระยะเวลา 5-10 ปี 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และเป็นระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00

## 2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

### 2.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ( X ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 3-10

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับปฏิบัติ			
		X	S.D	แปลผล	อันดับที่
1.	ด้านธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ)	4.34	0.40	มาก	1
2.	ด้านอัตถัญญตา (รู้จักผล)	4.29	0.47	มาก	2
3.	ด้านอัตตัญญตา (รู้จักตน)	4.26	0.53	มาก	3
4.	ด้านมัตตัญญตา (รู้จักประมาณ)	4.23	0.57	มาก	4
5.	ด้านบุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล)	4.20	0.58	มาก	5
6.	ด้านกาลัญญตา (รู้จักกาล)	4.13	0.62	มาก	6
7.	ด้านปริสัณญตา (รู้จักชุมชน)	4.12	0.77	มาก	7

ภาพรวม	4.22	0.56	มาก
--------	------	------	-----

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี โดยภาพรวม ( $X = 4.22$ ) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุดคือด้านธัมมัญญาตา(รู้จักเหตุ) ( $X = 4.34$ ) รองลงมาคือ ด้านอรรถัญญาตา(รู้จักผล) ( $X = 4.29$ )และต่ำสุดคือ ด้านปริสัญญญาตา(รู้จักชุมชน) ( $X = 4.12$ )

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

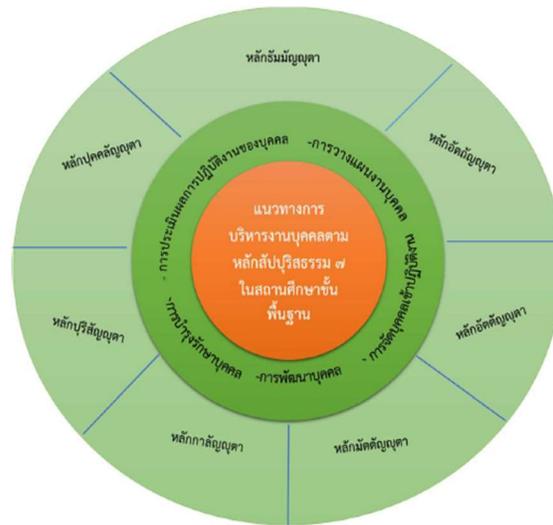
1.การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมในชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมและพนักงานมีการปฏิบัติสูงสุด ด้านธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและถูกต้อง รวมถึงผู้บริหารมีการบริหารงานบุคลากรให้ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานวางแผนงานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน และมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ

2.แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ รวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่เสมอ และโรงงานอุตสาหกรรมควรวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษาอย่างชัดเจน 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถัญญาตา (รู้จักผล) โรงงานอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่ายรวมถึงผู้บริหารควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถทุกคน และโรงงานอุตสาหกรรมควรกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถัญญาตา (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารควรบริหารงานส่งเสริมบุคลากรด้วยความปรารถนาดีต่อทุกฝ่าย และผู้บริหารควรมีการบริหารงานส่งเสริมบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม 4) ด้านการบริหารงานบุคคลตามมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) โรงงานอุตสาหกรรมควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและโรงงานอุตสาหกรรมควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม 5) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) โรงงานอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน รวมถึงบุคลากรไม่เบียดเบียนผู้ร่วมงานด้วยทาง กาย วาจาหรือปฏิบัติงาน และ ควรมีการจัดสวัสดิการภายในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน 6) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาถัญญดา (รู้จักกาล) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง รวมถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานผลการทำงานด้วยความเป็นธรรม และผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 7) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญดา (รู้จักชุมชน) โรงงานอุตสาหกรรมควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงบุคลากรสามารถประสานงานกับชุมชนในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่เสมอ

### องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

1.การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี ได้แนวคิดดังแผนภูมิ ต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 2 การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

2. โดยมีรายละเอียดการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมชลบุรี ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารควรรู้หลักการและกฎระเบียบของการบริหารโรงเรียน สามารถวางแผนการบริหารเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ มีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่เสมอ วางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปี การศึกษาอย่างชัดเจน มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถัญญา (รู้จักผล) ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการชี้แจง สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารจัดการโรงเรียน และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัดโรงงานอุตสาหกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถทุกคน กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจนและชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายให้บุคลากรเข้าปฏิบัติทราบอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตตัญญา (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ส่งเสริมบุคลากรด้วยความปรารถนาดีต่อทุกฝ่าย และเที่ยงธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยหลีกเลี่ยงจากอบายมุข และสามารถชี้แจง สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

2.4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญา (รู้จักประมาณ) ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมบริหารจัดการงบประมาณของโรงงานอุตสาหกรรมได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนใช้ทรัพยากรในโรงงานอุตสาหกรรมให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่า น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาและปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และโรงงานอุตสาหกรรมควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม จัดสวัสดิการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2.5 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมต้องมีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงาน บริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกรอบเวลาที่ได้กำหนดเอาไว้ในแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบ

ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ

2.6 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (รู้จักชุมชน) ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่โรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ เข้าใจประเพณีวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมของโรงงานอุตสาหกรรม นำภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ และวิทยากรในชุมชนมาจัดการเรียนการสอนในโรงงานอุตสาหกรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูหรือผู้ได้บังคับบัญชาและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมในชุมชน พัฒนาบุคคลและสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ให้ความเจริญก้าวหน้า ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชนในการจัดโครงการที่เกี่ยวกับกิจกรรม

2.7 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูหรือผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และโรงงานอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

1. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

1. หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. การบริหารโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร:

กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

คู่มือการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

การศาสนา, 2546.

กมล ฉายาวัฒน์. การบริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์เก็ทไอเดีย, 2554.

กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์,

2542.

- คณาจารย์ภาคบริหารรัฐกิจ. สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- จักกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2541.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมสื่อกรุงเทพ, 2541.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น, 2545.
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น, 2545.
- ดนัย เทียนพุฒ. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ 2. วิทยานิพนธ์
- เศกัญญา อนุกุล. “การบริหารโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553.
- จิราภรณ์ ผันสว่าง. “ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership”. ชลบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏชลบุรี, 2562.
- จรี อุไรวัฒนา. การศึกษาสภาพการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.
- ชูศรี ถนอมกิจ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงงานอุตสาหกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- เด่น ชะเนตียง. อ้างถึงใน พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิฑฒโน (พรหมเกิด). “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.
- ทวีศักดิ์ บังคม. “ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานบรรจง หมายมั่น. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับสันโดษ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาบุคลิกภาพธรรมาธิปไตย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2548.

พระราชวุฒ ปรณญาวชิโร เพชรไพร. “การบริหารโรงงานอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. ปรณญูปุทธศาสตร์

### 3. วารสาร

พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชา. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม, 2560.

สุนทร สายคำ. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชา. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม, 2560.

### 4. Website

ราชกิจจานุเบกษา. “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560”. (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <https://cdc.parliament.go.th>, 10 พฤษภาคม 2565.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.moe.go.th>,

10 พฤษภาคม 2565.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี . [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://203.172.194.86/mk3/web/index.php?> . 29 ตุลาคม 2565.