

การบริหารงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7
นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*
ELECTRONIC INDUSTRY MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPLES
OF SAPPURISADHAM 7 LAEM CHABANG PORT INDUSTRIAL ESTATE
CHONBURI PROVINCE

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร¹,
พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวิโส เสนทรนารถ)², พิพัฒน์ ไกรสร³
Ntapat Worapongpat¹,
Phrakhruudombodhivides (Narong Uttamavangso Sendaranath)², Pipat Kirsorn³

¹⁻³ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา สถาบัน
เทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา
สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

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

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 407 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงเพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องหรือเที่ยงตรงของเนื้อหา

* Received 7 January 2024; Revised 15 May 2024; Accepted 30 June 2024

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริธรรม7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมหลายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) รองลงมาคือด้านอรรถัญญา (รู้จักผล) และต่ำสุดคือ ด้านปริสัญญญา (รู้จักชุมชน)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริธรรม7 คือ 1) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ 2) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4) สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม 5) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง 7) สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำสำคัญ การบริหารอุตสาหกรรม, หลักสัปบุริธรรม 7, นิคมท่าเรือแหลมฉบัง, จังหวัดชลบุรี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the conditions of personnel management. in the electronics industry According to the principle of Sappurisdhamma 7 of CPT Company, Laem Chabang Port Industrial Estate. Chonburi Province. in the electronics industry According to the principle of Sappurisdhamma 7 of CPT Company, Laem Chabang Port Industrial Estate Chonburi Province The research used a combination of quantitative and qualitative methods. Research tools consisted of a questionnaire, a semi-structured interview. quantitative research The sample group consisted of 407 executives in the electronic industry. The statistics used were frequency, percentage, mean, qualitative research. The group of informants consisted of 5 executives, selected specifically to be used for checking the consistency or accuracy of the content.

The research results found that

1. Personnel management according to Sappurisdhamma7 in the electronics industry of CPT, Laem Chabang Port Industrial Estate Chonburi Province, it was found that, in general, many aspects were 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. Personnel management guidelines according to the Sappurisadhamma 7 are: 1) Administrators should manage personnel with fairness without prejudice. 2) Educational institutions should allow personnel to participate equally in expressing opinions of all parties. 3) Administrators should be willing to give advice and advice to personnel at all times. 4) Educational institutions should fairly allocate budget to support personnel development expenses. 5) Educational institutions should allow communities to participate in education management by publicizing personnel and building community networks. 6) Allowing personnel to express their opinions on personnel administration thoroughly. so that personnel have the opportunity to develop and advance in their work responsibilities

Keywords: industrial administration, the Seven Sappurisadhamma principles, Laem Chabang Port Industrial Estate , Chonburi Province

บทนำ

ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างเห็นได้ชัด แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาก็เป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้ปรับตนเองในสังคมได้ตลอดชีวิตเริ่มจากการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีความเจริญงอกงามในทุกด้านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ รู้จักคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

พระพุทธศาสนาสอนให้มนุษย์ทุกคนเป็นคนดี เพราะคนดีย่อมเป็นที่ปรารถนาที่ต้องการในทุกแห่งทุกกิจการ และในทุกยุคทุกสมัย คนดีทำให้ครอบครัวเจริญโรงเรียนเจริญ ชุมชนเจริญสังคมและประเทศชาติเจริญและมีความสุข คุณธรรมเป็นคุณสมบัติและสัญลักษณ์ของคนดี เป็นหลัก

ปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของสัตว์บุรุษ คือ คนดีหรือคนในอุดมคตินั้นเอง ในสังคมชาวพุทธ คนมีคุณธรรมย่อมเป็นผู้ควรค่าแก่ความรัก เกียรติ ศักดิ์ศรีและการยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น ดังนั้นการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้นำด้วยหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อมนุษย์โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร จิตตะ คือ ความคิดและ วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง เมื่อใช้หลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี เป็นพลเมืองที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยที่การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

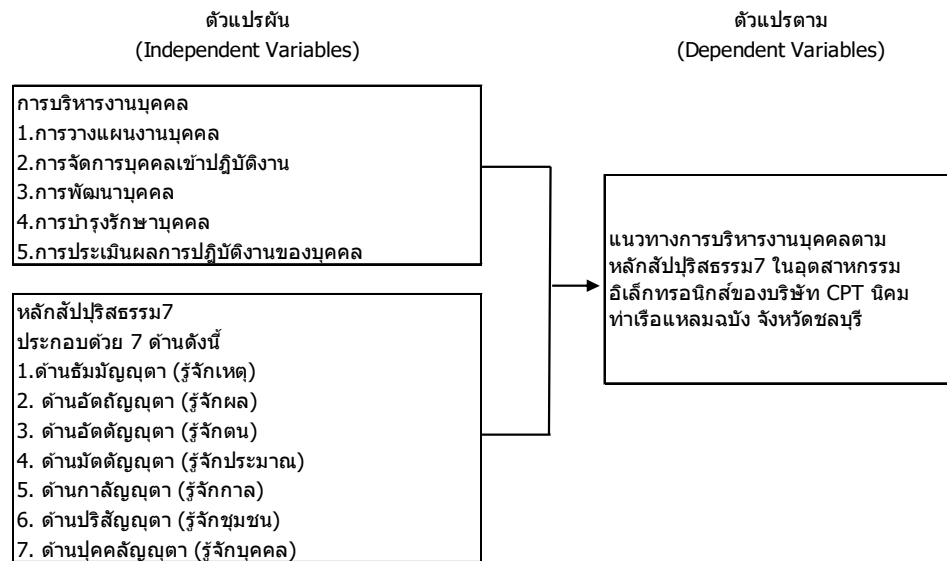
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปดำเนินการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลในสถานประกอบการอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษาในทางภาคทฤษฎีอันเกี่ยวกับหลักสัปปริยธรรม 7 ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาทางภาคสนามโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ในสถานประกอบการ สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ตามวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีขั้นตอนของการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานและหัวหน้างานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2565 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,200 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 100 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ หัวหน้างานในสถานประกอบการ ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศและเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ,ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2564, (มหาสารคาม : ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, 2564, หน้า 24-67) สถานประกอบการอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

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

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย (Questionnaire แบบสอบถาม) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิดผู้วิจัยดำเนินการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

(2) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

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

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

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

(4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ความเห็นชอบ

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

+1 หมายถึง เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ เป็นข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ไม่ได้ ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (หรือ 0.60-1.00)

(6) นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีจำนวนข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

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

(8) นำแบบสอบถามในข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยภาพรวมตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha-Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป

(9) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดมาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์และพิมพ์นำไปใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ขอรับหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย (มจร.) เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง 69

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด พร้อมซองจดหมายที่ติดแสตมป์ถูกต้อง เพื่อให้แบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งไปทางไปรษณีย์และผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเองบางส่วนและไปขอรับคืนเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 402 ชุด

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์หาจำนวนและค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์หาระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert, 1970, อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 121) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ และแปลผลได้ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1-00-1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 7 ด้านโดยวิเคราะห์หาจำนวนค่าความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

- (1) ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) ของแบบสอบถาม
- (2) ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม
- (3) ค่าความเชื่อมั่น (OC: Alpha-Coefficient) ของแบบสอบถาม

6.2 สถิติพื้นฐาน

- (1) ความถี่ (Frequency)
- (2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- (3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
- (4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 5 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง ที่มีผลงานเด่นเป็นประจักษ์ด้านการบริหารสถานประกอบการ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

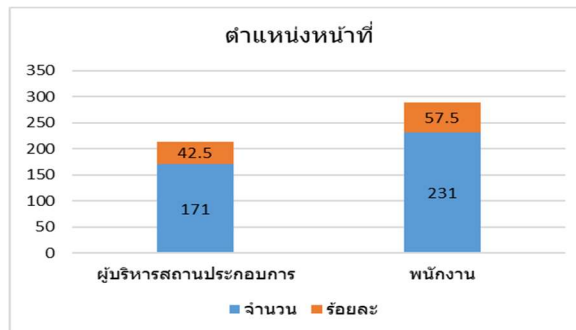
(1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือจากรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และนำหนังสือขอความร่วมมือไปให้ผู้บริหารสถานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปสัมภาษณ์

(2) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จัดบันทึก อัดเสียงการสนทนา การสังเกต ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

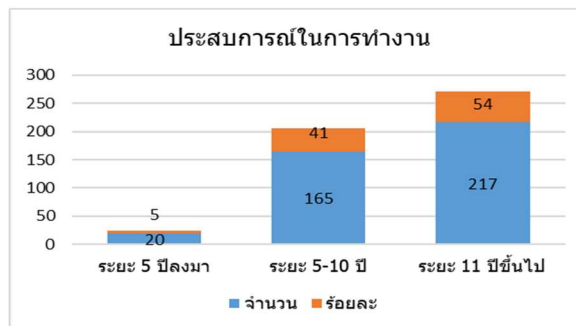
4) การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คนแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของการจัดบันทึกและเสียงสนทนา แล้วดำเนินการจัดทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่สอดคล้องกันและข้อมูลที่แย้งกันออก วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) และจัดพิมพ์สรุปเนื้อหาโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาความถี่และร้อยละ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 402 คน ปรากฏรายละเอียดตาม กราฟที่ 1, 2



กราฟที่ 1



กราฟที่ 2

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานประกอบการ	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{X}$	S.D	อันดับที่
1	ด้านธัมมัญญา (รู้จักเหตุ)	4.34	0.4	1
2	ด้านอัตถัญญา (รู้จักผล)	4.29	0.47	2
3	ด้านอิตถัญญา (รู้จักตน)	4.26	0.53	3
4	ด้านมัตถัญญา (รู้จักประมาณ)	4.23	0.57	4
5	ด้านบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล)	4.2	0.58	5
6	ด้านกาลัญญา (รู้จักกาล)	4.13	0.62	6
7	ด้านปริสสัญญา (รู้จักชุมชน)	4.12	0.77	7
	โดยภาพรวม	4.22	0.56	มาก

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ท่านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลตามหลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ)

ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล อาจให้หัวหน้างานหรือพนักงานเข้าร่วมอภิปรายด้วย เช่น การวางแผนในการพัฒนา การกำหนดวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เป็นต้น

2) การบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถัตถุญญา (รู้จักผล)

ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่ายในการจัดประชุมสัมมนาหรือแม้แต่การวางแผนพัฒนาหลักสูตร

3) การบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถัตถุญญา (รู้จักตน)

การบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและหลีกเลี่ยงจากอบายมุข และผู้บริหารสถานประกอบการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยหลีกเลี่ยงจากอบายมุข และสามารถชี้แจง สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

4) การบริหารงานบุคคลตามหลักมัตถุญญา (รู้จักประมาณ)

ในด้านการรู้จักประมาณหรือรู้จักประมาณในการบริหารงบประมาณและมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม และจัดสวัสดิการการบริการด้านสุขภาพให้บุคลากรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

5) การบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในหลักกาลัญญา (รู้จักกาล) มีผู้ให้ข้อมูลไว้นำสนใจ คือผู้บริหารสถานประกอบการต้องมีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเหมาะสม บริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานประกอบการ

6) การบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญญา (รู้จักชุมชน)

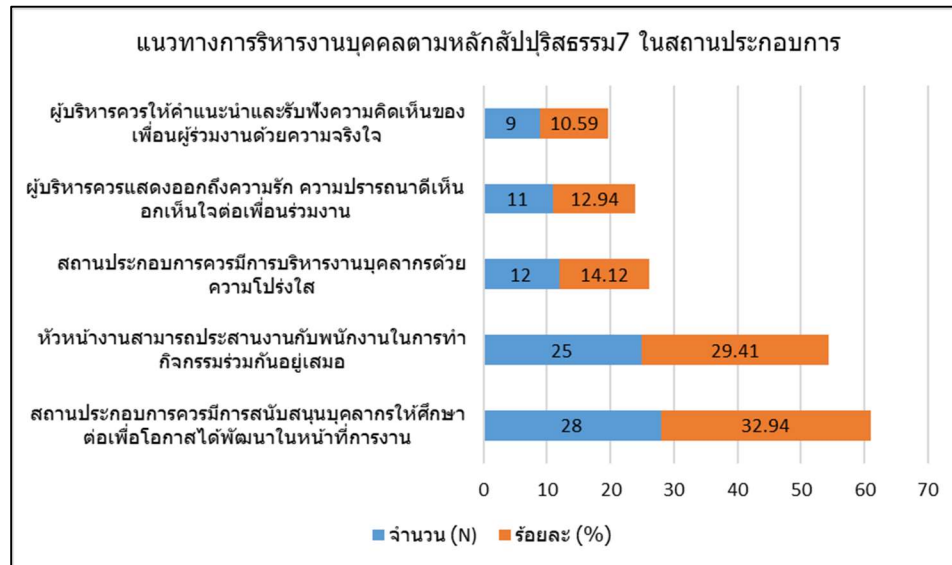
จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในด้านการบริหารตามหลักปริสัญญญา (รู้จักชุมชน) กล่าวว่า การบริหารสถานประกอบการให้เป็นที่ยอมรับจากพนักงานทั่วไปนั้น ผู้บริหารต้องสามารถประสานงานกับพนักงานในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างอยู่เสมอ ส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเครือข่ายในการบริหารสถานประกอบการให้เกิดประโยชน์ทั้งกับสถานประกอบการและพนักงาน

7) การบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารและหัวหน้างานผู้สอนควรร่วมกันเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของพนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับความขัดแย้ง และบอกให้รู้แนวทางการปฏิบัติตนเกี่ยวกับกฎระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

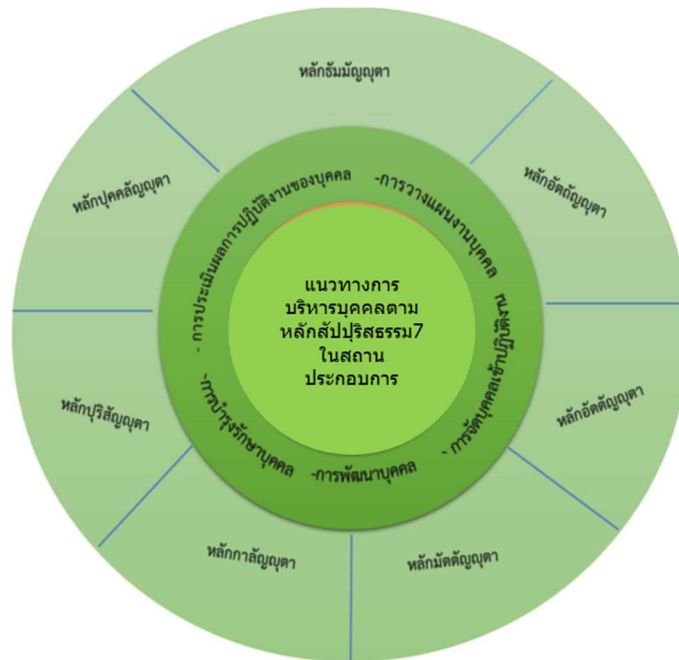


สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในสถานประกอบการ	วิธีดำเนินการ/ กิจกรรม
ด้านการบริหารตามหลักอัมมมัญญา (รู้จักเหตุ)	ผู้บริหารควรรู้หลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานประกอบการสามารถวางแผนการบริหารเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ มีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอยู่เสมอ
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถัญญา (รู้จักผล)	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการชี้แจง สิ่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารจัดการ
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถัญญา (รู้จักตน)	ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรส่งเสริมบุคลากรด้วยความปรารถนาดีต่อทุกฝ่าย และเที่ยงธรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยหลีกเลี่ยงจากอามายมุข
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตถัญญา (รู้จักประมาณ)	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณของสถานประกอบการได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ทรัพยากรในสถานประกอบการให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารสถานประกอบการ
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล)	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานบริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกรอบเวลาที่ได้กำหนดเอาไว้
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัญญา (รู้จักชุมชน)	ผู้บริหารสถานประกอบการรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เข้าใจประเพณีวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมกิจกรรมของสถานประกอบการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมในชุมชน
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปคณัญญา (รู้จักบุคคล)	ผู้บริหารสถานประกอบการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งเสริมและสนับสนุนให้หัวหน้างานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

องค์ความรู้ที่ได้รับ

1.การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้แนวคิดวางแผนภูมิ ต่อไปนี้



บทสรุป

การวิจัยเรื่อง เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุดคือ ด้านธัมมัญญา(รู้จักเหตุ)รองลงมาคือ ด้านอรรถัญญา(รู้จักผล) และต่ำสุดคือ ด้านปริสัญญญา(รู้จักชุมชน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีด้านธัมมัญญา (รู้จักเหตุ)โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและถูกต้อง

2) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านอัตรากำลัง (รู้จักผล) โดยภาพรวม และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

3) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านอัตรากำลัง (รู้จักตน) โดยภาพรวม และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

4) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) โดยภาพรวม และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านบุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) โดยภาพรวม และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการให้

6) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านกาลัญญูตา (รู้จักกาล) โดยภาพรวม และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังทรัพย์

7) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) โดยภาพรวม และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรหน่วยงานอื่น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานประกอบการการปฏิบัติสูงสุด ด้านอัมมัญญูตา (รู้จักเหตุ) จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ และถูกต้อง รวมถึงผู้บริหารมีการ บริหารงานบุคลากรให้ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน

วางแผนงานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน และมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และด้านอัตถิยัญตา (รู้จักผล) มีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจาก 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถิยัญตา (รู้จักผล) สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย รวมถึงผู้บริหารควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถทุกคน 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอหิงสา (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ 4) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) สถานประกอบการควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมถึงควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน รวมถึงบุคลากรไม่เบียดเบียนผู้ร่วมงานด้วยทาง กาย วาจา 6) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญาตา (รู้จักกาล) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการ 7) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญัญญาตา (รู้จักชุมชน) ควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการบริหารตามหลักธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารควรรู้หลักการและกฎระเบียบของการบริหารสถานประกอบการ สามารถวางแผนการบริหารเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถิยัญตา (รู้จักผล) ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการชี้แจง สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารจัดการ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอหิงสา (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ส่งเสริมบุคลากรด้วยความปรารถนาดีต่อทุกฝ่าย 4) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) ผู้บริหารจัดการงบประมาณได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิด

ประโยชน์และมีความคุ้มค่าอันมีนัยสำคัญหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารสถานประกอบการ 5) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ผู้บริหารต้องมีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานบริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จตามกรอบเวลาที่ได้กำหนดเอาไว้ในแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่าง 6) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปฐิธัญญา (รู้จักชุมชน) ผู้บริหารรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ตั้งอยู่ เข้าใจประเพณีวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับการกิจกรรม นำภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ 7) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท CPT นิคมท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

- 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการรณรงค์ให้มีการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร
- 2) ควรมีการจัดอบรมผู้บริหารสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7
- 3) ควรมีกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) สถานประกอบการควรจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและถูกต้อง
- 2) สถานประกอบการควรจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการตามนโยบาย
- 3) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรให้ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานวางแผนงานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) ผู้บริหารควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ
- 5) สถานประกอบการควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานประกอบการ
- 2) ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานประกอบการ
- 3) ศึกษาการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ในสถานประกอบการ

เอกสารอ้างอิง

- กมล ฉายาวัฒน์. (2554). *การบริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เก๊ทไอดี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- การบริหารงานบุคคล. (2542). พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2545). กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็นยูเคชั่น.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา.
- คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. (2549). *สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. (2546). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- จักกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2541). *การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เสริมสื่อกรุงเทพ.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็นยูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2541). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- นิพนธ์ กีนาวงค์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.